DIGITALES ARCHIV

ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
ZBW – Leibniz Information Centre for Economics

Dandoy, Aurore

Thesis

Des pratiques de légitimation et de l'émergence d'un champ : dix ans de coworking parisien

Provided in Cooperation with:
ZBW Open Access

Reference: Dandoy, Aurore (2019). Des pratiques de légitimation et de l'émergence d'un champ : dix ans de coworking parisien. Paris.

This Version is available at:
http://hdl.handle.net/11159/3490

Kontakt/Contact
ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft/Leibniz Information Centre for Economics
Düsternbrooker Weg 120
24105 Kiel (Germany)
E-Mail: *rights[at]zbw.eu*
https://www.zbw.eu/econis-archiv/

Standard-Nutzungsbedingungen:
Dieses Dokument darf zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen. Sofern für das Dokument eine Open-Content-Lizenz verwendet wurde, so gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

https://zbw.eu/econis-archiv/termsofuse

Terms of use:
This document may be saved and copied for your personal and scholarly purposes. You are not to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public. If the document is made available under a Creative Commons Licence you may exercise further usage rights as specified in the licence.

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

PSL UNIVERSITÉ PARIS

THÈSE DE DOCTORAT
DE L'UNIVERSITÉ PSL

Préparée à PSL, Université Paris Dauphine

Des pratiques de légitimation et de l'émergence d'un champ : Dix ans de coworking parisien

Soutenue par
Aurore DANDOY
Le 01.07.2019

École doctorale n°543
École Doctorale Dauphine

Spécialité
Sciences de gestion

Composition du jury :

Monsieur Jean-Pierre BRECHET Professeur des universités IAE de l'université de Nantes	*Président*
Monsieur Bernard LECA Professeur ESSEC Business School	*Rapporteur*
Monsieur Damien MOUREY Professeur des universités ENS Cachan	*Rapporteur*
Monsieur Jean-François CHANLAT Professeur émérite PSL, Université Paris Dauphine	*Examinateur*
Monsieur Olivier GERMAIN Professeur UQAM	*Examinateur*
Madame Sabine CARTON Professeur des universités IAE de l'université Grenoble Alpes	*Examinatrice*
Monsieur François-Xavier DE VAUJANY Professeur PSL, Université Paris Dauphine	*Directeur de thèse*

Dauphine | PSL UNIVERSITÉ PARIS

L'université n'entend donner aucune approbation ou improbation aux opinions émises dans les thèses. Ces opinions peuvent être considérées comme propres à leurs auteurs.

REMERCIEMENTS

Cher François-Xavier,

C'est à mon mentor autant qu'à mon directeur de thèse que je souhaite adresser mes remerciements. Je répète ce que je vous ai dit à Harvard : vous êtes le meilleur directeur de thèse dont je pouvais rêver. Au-delà d'un titre et d'un rôle, vous êtes bien plus que cela pour moi.

Depuis des mois je redoute ce jour où je vais devoir voler de mes propres ailes, tout en sachant que c'est grâce à vous que je m'en sens pleinement capable aujourd'hui. C'est grâce à vous que j'affirme mes idées et que j'ose prendre le risque de les exposer au grand jour. C'est grâce à vous que j'ai découvert une façon de vivre ce merveilleux métier de chercheur, en cohérence avec celle que je suis. C'est grâce à vous qu'aujourd'hui j'envisage avec impatience d'enseigner. C'est grâce à vous, encore, que j'ai pu faire la paix avec ma vie chaotique et lui trouver un sens. C'est grâce à vous, enfin, que j'ai accepté les aléas de la vie et que j'ai confiance en l'avenir.

La confiance que vous avez placée en moi a été un véritable révélateur de moi-même et de mes capacités. Sans surprise, je pleure en écrivant ces mots et ce sont des larmes de reconnaissance et de gratitude. Je n'exagère pas en vous disant qu'en écrivant ma thèse, jusqu'à ces dernières lignes, c'est en vous que j'ai placé ma foi : si vous aviez confiance en moi pour réussir, alors je pouvais réussir.

Depuis quatre ans, vous m'avez montré que vous étiez là pour moi quelles que soient les circonstances. Et durant toutes ces expériences vécues ensemble, vous n'avez pas failli à votre promesse. Vous m'avez soutenue quand moi-même je baissais les bras, vous m'avez tendue la main quand un obstacle me semblait insurmontable, et vous avez continué de m'écouter même quand je vous assommais de mes doutes et de mes déceptions. Vous m'avez embarqué avec vous dans des aventures plus folles et inattendues les unes que les autres : RGCS, de C-base à TMRC, de Cambridge à Boston, de Dauphine au MIT.

Vous m'avez démontré que je ne devais plus avoir peur de mon hypersensibilité et de mon hyperémotivité, et que je pouvais les voir comme des forces. Vous m'avez rendu la thèse faisable, et jusqu'à la dernière minute, vous avez trouvé les mots pour me rassurer et me permettre d'aller jusqu'au bout.

J'espère pouvoir et avoir pu vous apporter une once de tout ce que vous m'avez apporté et que la fin de la thèse n'est que le commencement d'une nouvelle ère de notre collaboration. Je vous souhaite tout le meilleur du monde et je vous remercie du plus profond de mon être.

« *La pierre n'a point d'espoir d'être autre chose que pierre.*
Mais de collaborer, elle s'assemble et devient temple. »
Citadelle, Antoine de Saint-Exupéry, 1948

*
* *

Ma thèse a été un véritable voyage initiatique au travers des univers que je croyais connaître et que j'ai redécouverts, entre surprise et plaisir. De toutes mes expériences professionnelles, la thèse en est la meilleure, que ce soit pour ce que j'ai appris du monde que sur moi-même. J'ai rencontré une multitude de personnes/personnalités qui ont éclairé ma quête existentielle, qui ont égayé mes journées de dur labeur et de riches découvertes, qui m'ont fait vivre des expériences extraordinaires aussi bien humainement parlant que dans l'absolu. J'espère que ce manuscrit sera fidèle aux émotions que nous avons partagées et que son récit fera la lumière sur le fil conducteur de ces quatre dernières années de ma vie. J'ai voyagé autour du monde, j'ai voyagé dans vos mondes, et j'espère aujourd'hui à mon tour vous faire voyager dans mon monde. Je vous dis à tous ceux que je vais citer et ceux que je vais oublier de citer, et à la foule d'anonymes qui a croisé ma route : un grand MERCI pour tout, et plus encore !

*
* *

Je souhaite remercier les Professeurs Bernard Leca et Damien Mourey d'être rapporteurs de mon travail de thèse et les Professeurs Sabine Carton, Jean-François Chanlat, Jean-Pierre Bréchet et Olivier Germain d'en être examinateurs, et tous ensemble d'être les Membres de mon jury de soutenance de thèse.

Je vous remercie vivement, chers Professeurs, d'avoir accepté de consacrer de votre temps, de votre énergie et de votre esprit pour enrichir le mien. Je vous remercie pour vos écrits qui m'ont donné envie de faire une thèse et de m'inscrire dans les discussions auxquelles vous participez. Et je vous remercie par avance de la richesse de nos discussions qui j'en suis sûre me pousseront encore plus loin dans mes découvertes et mes réflexions scientifiques.

*
* *

Immédiatement en pensant à la thèse je pense aux deux personnes qui l'ont rendue possible et concrète, Philippine et Valérie.

Philippine,
Merci pour ta générosité, ton ouverture, ta disponibilité, ta liberté, ta fraîcheur, tes conseils, ta transparence, et surtout pour ta confiance. Tu incarnes le travail de demain à mes yeux et j'ai confiance dans tes projets à venir dont j'espère faire partie d'une manière ou d'une autre.
Castille a beaucoup de chance !

Valérie,
je te remercie d'avoir accepté l'idée de travailler avec moi, d'avoir pris le risque de donner sa chance à une doctorante venue de nulle part, de m'avoir ouvert les portes de Sceaux Smart et de ses coulisses, d'avoir toujours exprimé ton soutien à mon travail et à mon égard, de m'inclure toujours dans tes projets. Je te remercie pour ta confiance en moi et longue vie aux Petits Voisins !

*
* *

Tous mes plus chaleureux remerciements vont à ceux qui m'ont épaulée tout au long de ces années. D'une main sur l'épaule, d'une discussion passionnée, d'un regard compatissant, d'un fou-rire divertissant, d'un coup de pied bien mérité, d'une disponibilité en ligne et hors ligne. Vous avez su me transmettre toutes les émotions dont j'avais besoin pour mener ce travail à son terme. Je vous suis éternellement reconnaissante, au sens strict de la postérité d'une thèse, et je garde de vous un souvenir impérissable. Là où vous lisez une liste de nom, je revis une multitude d'histoires et de souvenirs, d'émotions et de discussions, qui me réchaufferont le cœur dans mes prochaines aventures et qui garderont toujours ma porte ouverte pour vous :

Albane

Gaëlle

Yasmine

Lorraine

Sophie

Solène

Stéphanie

Vincent

Marine

*

* *

Mes plus sincères remerciements également à mes relecteurs de choc qui ont sacrifié des soirées et des week-ends à relire cette thèse, pour la gloire du travail bien fait et l'envie de me faire plaisir. Je suis votre obligée.

Papa

Maman

Yasmine

Mélody

Ursula

Loïc

*

* *

J'ai une pensée émue à l'idée que...

Maman, Papa,

je vous l'annonce solennellement : après douze ans d'études, ça y est, c'est fini !

(enfin, je crois…)

Et un grand merci d'être les deux personnes non-académiques à lire ma thèse de la première à la dernière page !

Loïc,

Pour nos mille et un coups de fil, larmes, disputes, rires, *likes*, sushis, jeux, visites d'espaces de coworking, etc.

un grand merci d'être le grand frère dont tout le monde rêve, qui protège sa sœur et la secoue au besoin, et pour ce merveilleux conseil que je suis obligée de rappeler ici (et, promis, j'ai vraiment essayé d'en tenir compte) :

Sujet – verbe – complément – POINT.

*

* *

J'ai également beaucoup de reconnaissance et de remerciements pour mes collègues doctorants et ex-doctorants qui ont accompagné ce cheminement faits de hauts et de bas.

Albane
Alexis
Marie
Laura
Romain
Pierre
Asma
Marie

*

* *

Mes plus profonds remerciements à tous les membres et sympathisants de RGCS, en particulier à ceux avec qui j'ai passé de merveilleux moments aux symposiums et aux séminaires, et à tous les professeurs qui m'ont consacré de leur attention. J'ai une pensée particulière pour vous, qui avez enrichi mon avenir et ma perception du monde et du coworking :

Julie	Guillaume
Pierre	Valérie
Mickaël	Séverine
Serge	Aurélien
Sabine	Delphine
David	Annelise
Tadashi	Constance
Nicolas	Olivier
Julie	Anouk
Ingrid	Anthony
Cathy	Thomas

*

* *

Enfin, je souhaite exprimer des remerciements profonds pour des personnes qui par un acte ou une parole (ou plusieurs) ont aussi participé à ce qui a « tout changé ».

A Véronique Perret, pour m'avoir soutenue depuis le début. Sans vous je ne serai jamais arrivée jusque là.

A Stéphanie Salon, pour m'avoir rappelé que j'avais postulé à une bourse. Sans toi je ne serai jamais partie à Montréal ! Et merci pour toutes nos heures de discussions.

A Florence Parent et Nathalie Bony, pour avoir tenu ce bureau contre vents et marées et pour avoir accueilli mes confessions de doctorante avec une écoute bienveillante.

A Stefan Haefliger, pour m'avoir accueilli à CASS et pour m'avoir montré la voie de ce qu'on attendait de moi à la pré-soutenance.

A Viviane Sergi et Claudine Bonneau, pour avoir enrichi mon séjour montréalais d'une véritable vie Montréalaise, que j'espère bien vivre moi-même un jour !

A Yoann Bazin, (Acquier, Carbone,(Acquier, Carbone, & Massé, 2017; Aggeri & Labatut, 2007; de Vaujany, 2017; Dudézert, Bossard-Préchoux, & Grimand, 2017) & Massé, 2017; Aggeri & Labatut, 2007; Chanlat, 1998; de Vaujany, 2017; Diminescu & Wieviorka, 2015; Dudézert, Bossard-Préchoux, & Grimand, 2017)pour m'avoir montré qu'une autre recherche était possible et pour ta thèse que j'ai lue attentivement !

A Frantz Rowe, pour avoir été le premier à me faire confiance et à me soutenir dans ma découverte de la Recherche.

A Jean-Pierre Bréchet, pour nous avoir appris en M2 MCR que « cette table n'existe pas ». Cette petite phrase toute simple a changé ma vie.

A mes collègues de M&O, pour vos retours en ateliers doctoraux, vos présentations et vos échanges au détour des couloirs de l'université.

A mes collègues du CEFAG, pour cette expérience unique d'immersion totale en séjours de recherche qui m'ont beaucoup sortie de ma zone de confort.

A tous les chercheurs qui m'ont reçue en entretien, pour avoir répondu à mes questions, pour m'avoir rassurée, pour m'avoir racontée la recherche telle que vous la vivez et pour m'avoir fait rêver à ce métier.

A Renaud, Claire et Delphine, mes collègues de la bibliothèque qui m'ont soutenue en cette dernière année, vous m'avez permis de renouer avec ma passion pour les livres et de m'ouvrir à de nouvelles perspectives de recherche !

*

* *

Et pour conclure, un dernier remerciement qui dépasse le cadre de la thèse tout en étant à son origine, à chaque minute de son existence et jusqu'au point final de son accomplissement :

Victor,

je te l'ai dit maintes fois et je le ressens d'autant plus devant cette nouvelle page qui se tourne : tu m'as sauvé la vie, tu m'as montré la voie, tu m'as accompagnée pour m'épanouir, tu m'as aidée à voguer aux quatre coins de France et du monde, tu m'as soutenue à bout de bras sans toujours comprendre ni demander pourquoi, tu m'as réconfortée quand c'était nécessaire, et tu as fait la seule chose dont j'avais vraiment besoin : accepter ma liberté.

Pour tout ça et pour nos douze années de couple,

Merci.

*

* *

Merci à tous !

« Pour connaître et juger une société, il faut arriver à sa substance profonde, au lien humain dont elle est faite et qui dépend des rapports juridiques sans doute, mais aussi des formes du travail, de la manière d'aimer, de vivre et de mourir. »

Maurice Merleau-Ponty, Humanisme et terreur (1947)

SOMMAIRE

Remerciements **5**

Sommaire **15**

Liste des tableaux et des figures **20**

1. Liste des tableaux 20
2. Liste des figures 21
3. Listes des illustrations 22
4. Liste des photos 25
5. Liste des vignettes 27

Introduction générale **31**

Thématiques centrales de la thèse 31

Première Partie : Revue de littérature **39**

Chapitre 1 : Le coworking, entre lieux, pratiques et champ **41**

A. Qu'est-ce que le coworking ? 43

1. Le coworking, vu par ses acteurs 44
2. Le coworking, en tant que champ de littérature interdisciplinaire 48

Conclusion A. 59

B. Le coworking, une histoire globale 61

1. Coworking ou Co-Working ? Le débat sur le trait d'union (l'*hyphen*) 61
2. Une genèse controversée et un héritage disputé 63

Conclusion B. 68

C. La notion de communauté : le graal du coworking ? 69

1. Petite généalogie du concept de communauté en SHS 70
2. La notion de communauté en MOS 81
3. Le manager de communauté, une construction théorique 90

Conclusion C. 95

Conclusion du chapitre 1 96

Chapitre 2 : De la légitimation lors de l'émergence d'un champ 97

Méthodologie de sélection des références 98

D. Faire et être champ 101

1. Bourdieu, habitus et champ 101

2. La notion de champ dans la TNI 103

Conclusion D. 110

E. De la légitimité 111

1. Les théoriciens classiques de la légitimité 113

2. Les théories postclassiques : Une vision plus expérientielle du champ et du processus de légitimation ? 125

Conclusion E. 156

F. Pour une phénoménologie de la légitimation 157

1. Une perspective phénoménologique 157

2. "The social construction of reality" (Berger et Luckman, 1967) 162

3. La légitimité et les institutions à l'épreuve du tournant matériel 164

4. De plus en plus de corporéité dans les recherches institutionnelles 165

Conclusion F. 170

Conclusion du chapitre 2 171

Conclusion de la première partie 174

Deuxième partie : Design de recherche & résultats 175

Chapitre 3 : Design de recherche 177

G. Description de mes deux terrains 181

1. Uni-Lab, espace de coworking pour étudiants-entrepreneurs 182

2. Sceaux Smart, au cœur de son territoire 189

3. Sources de données primaires et secondaires 194

4. Détails du codage 198

H. L'ethnographie organisationnelle 203
1. L'entrée sur le terrain et dans la recherche.....203
2. Les enjeux de l'ethnographie.....210
3. L'ethnographie collaborative.....217
4. La photographie ethnographique 218
5. Écrire l'ethnographie.....220
I. Une autoethnographie organisationnelle critique 225
1. L'autoethnographie organisationnelle, une méthode presque comme les autres226
2. Les dimensions corporelles et émotionnelles dans ce travail de recherche.....229
3. Une perspective phénoménologique et la réflexivité 232
4. Une perspective critique.....239
Conclusion du chapitre 3.....241
Chapitre 4 : Résultats.....243
J. Identifier les pratiques de légitimation : vers une taxonomie.....251
1. Le rôle des politiques publiques dans le coworking 252
2. Ma recherche de financement de thèse comme pilier de mon réseautage.....258
3. Rencontre avec Philippine et Uni-Lab 272
4. L'ouverture sur le département 92 276
5. Une méta-pratique transversale : la légitimation du manager de communauté..300
Conclusion J. 307
K. Décrire et définir les douze pratiques de légitimation 313
1. Pratique de légitimation 1 : Performer l'accueil.....314
2. Pratique de légitimation 2 : Maîtriser le réseautage.....322
3. Pratique de légitimation 3 : Participer à un ECC.....332
4. Pratiques de légitimation 4 et 5 : Se narrer en tant que communauté.....341
5. Pratiques de légitimation 6 et 7 : Organiser des événements 347

6. Pratique de légitimation 8 : Organiser l'inauguration de son espace de coworking 355

7. Pratique de légitimation 9 : Normaliser et réguler....364

8. Pratique de légitimation 10 : Homogénéiser la matérialité....370

9. Pratiques de légitimation 11 et 12 : Développer les logiques institutionnelles et co-construire le sens....375

Conclusion K....377

Conclusion du chapitre 4....380

Conclusion de la deuxième partie....381

Troisième Partie : Discussion....383

Chapitre 5 : Discussion générale....385

1. Travailler seul ensemble, la question de l'individualité dans la communauté et dans la société....386

2. La légitimation dans une perspective phénoménologique, des pratiques universelles ?....397

3. L'émergence du champ du coworking, une structuration en flux ?....401

4. Guide de pratiques de l'autoethnographie organisationnelle....406

Chapitre 6 : Contributions....413

1. Contributions théoriques....413

2. Contributions méthodologiques....414

3. Contributions stratégiques, managériales et politiques....415

Chapitre 7 : Limites et perspectives de recherches....417

1. Limites de la recherche....417

1. Perspectives de recherche....418

Conclusion générale....421

Bibliographie....425

Liste des annexes....447

Annexe 1: Table des matières de mon journal de recherche Evernote....448

Annexe 2: Extraits de mon journal de recherche.....450

Annexe 3: Tableau des activités durant la thèse en lien avec cette recherche.....462

Annexe 4: Tableau des espaces de coworking visités en IDF entre 2015-2019.....464

Annexe 5: Exemples de deux types de photographies autoethnographiques 465

Annexe 6: Tableau des entretiens par profils.....466

Annexe 7: Exemples de fiche de poste de manager de communauté 469

Annexe 8: Tableau des articles de la revue de littérature sur la légitimité.....473

LISTE DES TABLEAUX ET DES FIGURES

1. Liste des tableaux

Tableau 1: Liste des articles clefs du champ du coworking (source : personnelle).....53
Tableau 2: Tableau récapitulatif des notions de communauté en sciences humaines et sociales (source : personnelle) 80
Tableau 3: Le Sentiment de Communauté, à 30 ans d'écart (source : personnelle).....87
Tableau 4: La communauté, la hiérarchie et le marché comme principes d'organisation comparables selon Adler, Kwon, et Heckscher (2008, p.360).....88
Tableau 5: Terminologie et définition des managers de communauté dans le champ du collaboratif (source : personnelle).....94
Tableau 6: Échantillonnage des articles sélectionnés pour la cartographie de la littérature (source : personnelle) 99
Tableau 7: La notion de champ dans la TNI (source : personnelle) 106
Tableau 8: Littérature sur la dynamique d'émergence d'un champ (source : personnelle).....109
Tableau 9: Les auteurs séminaux de l'institutionnalisme classique (source : personnelle)....125
Tableau 10: Les auteurs de la justification (source : personnelle).....127
Tableau 11: Les trois piliers de Scott (2001, p.52) 129
Tableau 12: Les trois piliers et leur vecteur dans les organisations, de Scott (2001, p.77)....129
Tableau 13: Oliver's summary of strategic responses to institutional processes (Oliver, 1991, p.152).....131
Tableau 14: Les néo-institutionnalistes (source : personnelle).....136
Tableau 15: Les principaux auteurs des mythes institutionnels (source : personnelle) 139
Tableau 16: Typologie de la légitimité par Laifi (2012, p.79) d'après Suchman (1995).....141
Tableau 17: Comparaison entre l'approche du changement institutionnel de DiMaggio et celle de Zucker (1988, p.xiv) (source : personnelle, ma traduction).....143
Tableau 18: Généalogie de l'entrepreneuriat institutionnel (source : personnelle).....144
Tableau 19: Quelques éclairages sur les logiques institutionnelles (source : personnelle)....149
Tableau 20: Le changement institutionnel depuis 20 ans (source : personnelle).....154
Tableau 21: Une perspective phénoménologique en MOS (source : personnelle).....161
Tableau 22: La légitimation à l'épreuve du tournant matériel (source : personnelle).....169

Tableau 23: Classification des personnes rencontrées en entretiens formels (source : personnelle)....196
Tableau 24: Tableau des multiples sources de données (source : personnelle)....202
Tableau 25: Regroupements des périodes identifiées dans le travail de thèse (source : personnelle)....246
Tableau 26: Regroupements des périodes de perception du coworking durant la thèse (source : personnelle)....246
Tableau 27: Construction de l'échelle émotionnelle (source : personnelle)....247
Tableau 28: Chronologie des sous-phases du développement du coworking durant mon travail de thèse (source : personnelle)....294
Tableau 29: Tableau des espaces mentionnés dans mes entretiens, de leur date de création (et fermeture le cas échéant) pour cartographier l'évolution du coworking dans la Petite Couronne (source : personnelle)....306
Tableau 30: Tableau des pratiques de légitimation identifiées par la thèse (source : personnelle....312
Tableau 31: Tableau récapitulatif de la littérature sur la légitimité et la légitimation (Source : personnelle)....479

2. Liste des figures

Figure 1: Évolution du nombre d'espaces de coworking dans le monde depuis 2014 (source : BAP[118])....48
Figure 2: Visualisation des dimensions de définition du coworking, étudiées dans la littérature (source : personnelle)....50
Figure 3: Chronologie globale du concept de "coworking" à travers la création de ses espaces (jusqu'à l'arrivée en France) (source : personnelle)....67
Figure 4: Les types de communauté en MOS et leurs auteurs-clefs (source : personnelle)....90
Figure 5: Le manager de communauté, un pluriactif invisible ? (source : personnelle)....92
Figure 6: Schéma de la survie organisationnelle par les mythes rationnels institutionnels (Meyer & Rowan, 1977, p.353)....119
Figure 7: La typologie de la légitimité de Suchman (1995, p.584)....134

Figure 8: Schéma du processus de désinstitutionalisation selon Delacour & Leca (2011, p.67) 153
Figure 9: Métaphore du cycle de la légitimation dans une perspective phénoménologique (source : personnelle) 173
Figure 10: Mon design de recherche : une autoethnographie organisationnelle critique (source : personnelle).....179
Figure 11: Échelle émotionnelle de ma perception du coworking durant la thèse (Source : personnelle).....249
Figure 12: Représentation de mon réseau au sein du champ du coworking (source : personnelle) 262
Figure 13: Schématisation des pratiques du travail institutionnel (source : personnelle) 265
Figure 14: Localisation des espaces de coworking ouverts entre 2007 et 2011 évoqués dans mes entretiens (source : personnelle).....279
Figure 15: Localisation des espaces de coworking avant le Tour de France du télétravail 2014 de Paris et Petite Couronne créés entre 2012 et 2014 évoqués dans mes entretiens (source : personnelle).....289
Figure 16: Localisation des espaces de coworking de Paris et Petite Couronne créés entre 2015 et 2018 évoqués dans mes entretiens (source : personnelle) 296
Figure 17: Schématisation de la temporalité des pratiques de légitimation (source : personnelle) 307
Figure 18: Pratiques de légitimation du manager de communauté (source : personnelle).....378
Figure 19: Métaphore du cycle de l'eau des 13 pratiques de légitimation (source : personnelle) 379
Figure 20: Imbrication de communautés et de sociétés (source : personnelle) 387

3. Listes des illustrations

Illustration 1: Fiche de poste d'un animateur de communautés dans une organisation à structure hiérarchique traditionnelle (source : anonyme) 47
Illustration 2: Conclusion du débat sur le trait d'union aux USA (consulté le 6 février 2019) 62
Illustration 3: Débat sur le trait d'union (source : GCUC).....63
Illustration 4: Résumé erroné de l'histoire du coworking (source : https://cowork.io/).....66

Illustration 5: Détails des critères de la recherche sur ProQuest/ABI (source : personnelle).100
Illustration 6: Localisation de mes terrains de thèse (source : personnelle) 182
Illustration 7: Illustration de Tatienne pour Sceaux Smart (source : site de Sceaux Smart) ..193
Illustration 8: Étapes de construction de la revue de littérature (source : personnelle).....194
Illustration 9: Étapes de construction de ma communication sur les mythes rationnels (Journées Doriot 2017, Montréal).....195
Illustration 10: Codage manuel des photos (source : personnelle) 195
Illustration 11: Exemple de codage photo sur Nvivo 12 (source : personnelle).....196
Illustration 12: Plateforme Whaller chez Uni-Lab et Sceaux Smart – 2016 (source : personnelle) 198
Illustration 13: Codage sous Nvivo depuis de multiples documents créés (source : personnelle) 199
Illustration 14: Carnets de croquis et cartons plume (source : personnelle).....200
Illustration 15: Codage manuel sur Excel avant et après codage Nvivo (source : personnelle) 200
Illustration 16: Mes journaux de recherche papier (source : personnelle) 201
Illustration 17: 1456 photographies ethnographiques (source : personnelle).....201
Illustration 18: Codage manuel des plaquettes commerciales (source : personnelle).....202
Illustration 19: Tableau de bord de Trello 202
Illustration 20: Grilles d'observation de visite d'espaces de coworking (source : personnelle) 202
Illustration 21: Extrait de Thor Ragnarok (2017) (source : copie d'écran sur Google Images) 228
Illustration 22: « Il faut que j'en parle à mon frère ! » (source : personnelle).....253
Illustration 23: Répartition des espaces subventionnés par département (source : AAP 2014 Région IDF) 256
Illustration 24: Liste des besoins dans un espace (source : personnelle) 258
Illustration 25: Logo du salon des Microentreprises de 2015 (source : salonSME) 259
Illustration 26: Octobre 2015, RH et complexité, mes biais du coworking (source : personnelle) 260
Illustration 27: Agenda d'octobre 2015 et incohérence temporelle (source : personnelle) 260
Illustration 28: Le flyer de la Coworking Party de Silicon Sentier – 2015 (source : personnelle) 266

Illustration 29: Échanges d'emails lors de la rédaction du Règlement Intérieur (source : personnelle)....275
Illustration 30: Échange d'emails pour rencontrer l'équipe BGE PaRIF (source : personnelle) 275
Illustration 31: Illustration des coworkers de Soleilles Cowork (source : Soleilles Cowork)283
Illustration 32: Copies d'écran des messages d'adieu sur Facebook (source : personnelle) ...292
Illustration 33: Extrait de l'étude Arthur Lloyd (source : Arthur Lloyd).....295
Illustration 34: 2017, nombre d'espaces & WeWork, l'isomorphisme médiatique du coworking (source : en note de bas de page) 297
Illustration 35: Mes badges de Sceaux Smart (source : personnelle).....324
Illustration 36: Copie d'écran de la plateforme bêta test 2017 du CTL (source : personnelle) 331
Illustration 37: Programme du salon du coworking de 2016 (source : personnelle).....335
Illustration 38: La décoration de Noël 2016 de Tatienne (sources : personnelle, Sceaux Smart et Tatienne) 343
Illustration 39: Photo d'un des deux chapitres de livre co-écrit avec Philippine (Dandoy & Vidal-Rousselin, 2018) (source : personnelle).....356
Illustration 40: Copie d'écran de la couverture médiatique (et politique) de l'inauguration en présence de la Maire (source : https://budgetparticipatif.paris.fr) 358
Illustration 41: La circulation de l'information dans le réseau (source : personnelle) 359
Illustration 42: Échange d'emails pour ne pas installer une colonne électrique (source : personnelle).....361
Illustration 43: Suite des échanges d'emails concernant la colonne d'Uni-Lab (source : personnelle).....362
Illustration 44: Message envoyé à mon conjoint le soir de l'inauguration (source: personnelle) 363
Illustration 45: Échange d'emails pour le premier jet du règlement intérieur d'Uni-Lab (source : personnelle).....365
Illustration 46: Échange d'emails concernant les derniers règlements intérieurs (source : personnelle).....366
Illustration 47: Email de Philippine la veille de l'ouverture d'Uni-Lab (source : personnelle) 367
Illustration 48: Les champs quantiques (source : Sciences et Vie, 2012) 404

4. Liste des photos

Photo 1: Le coliving en famille (Das Bett) (source : RGCS) 46
Photo 2: Comparaison entre coworking et hacker/maker spaces (sources : site de Kwerk Boulogne et ma photo) 66
Photo 3: Label du Budget Participatif Parisien 2014 (source : personnelle).....183
Photo 4: L'open space d'Uni-Lab – 2017 (source : personnelle) 184
Photo 5: Le robinet cassé – 2017 (source : personnelle).....185
Photo 6: Mobilier fait sur mesure – 2015 (source : personnelle).....185
Photo 7: Immobilisation des espaces – 2015 (source : personnelle).....186
Photo 8: Inauguration avec A. Hidalgo (au centre, sous le E), les EE et des journalistes – 2015 (source : personnelle) 188
Photo 9: Meuble d'accueil designé spécifiquement pour Sceaux Smart – 2015 (source : personnelle).....190
Photo 10: Transformation temporaire liée à l'activité – 2016 (source : personnelle) 190
Photo 11: Transformation pérenne de l'espace d'accueil – 2016 / 2019 (source : personnelle) 191
Photo 12: L'Isola quand une sophrologue l'utilise et la 2e salle au sous-sol – 2016 / 2018 (source : personnelle).....193
Photo 13: Table-ronde du 21 mars 2017 (source : personnelle et illustration de Tatienne)...194
Photo 14: Durant ma première visite de LLL (source : Julie F.) 201
Photo 15: Mur de photos des membres d'une communauté – 2018 (source : personnelle)....236
Photo 16: Pancarte à l'entrée de Player – 2015 (source : personnelle).....268
Photo 17: Les cartons de chaises – 2015 (source : personnelle).....274
Photo 18: Visite de Greenspace durant le symposium RGCS 2016 (source : personnelle) ...282
Photo 19: Le plan 2 en 1 avec les cartes de visite de Studios Singuliers – 2017 (source : personnelle).....288
Photo 20: Entrée différée de SenseSpace – 2016 (source : personnelle) 291
Photo 21: La matérialité de WeWork qui m'a conquise – 2017 (source : personnelle) 298
Photo 22: Exemple d'une fermeture extrême d'un espace de coworking – 2016 (source : personnelle).....318

Photo 23: Le comptoir designé par Tatienne (voir Photo 9) après le réaménagement de 2018 (source : personnelle) 318
Photo 24: Bureau d'accueil de Sceaux Smart – 2017 (source : personnelle)....319
Photo 25: L'open space du Punspace – 2016 (source : personnelle)....320
Photo 26: L'accueil non humain de WeWork – 2018 (source : personnelle) 321
Photo 27: Label C3 de Sceaux Smart – 2015 (source : personnelle) 324
Photo 28: Discours de remerciements de Valérie – 2016 (source : personnelle) 325
Photo 29: Trois prix à Sceaux Smart « Réussir à Sceaux » – 2016 (source : personnelle)....325
Photo 30: le Prix "Réussir à Sceaux en 2016" trône sur le comptoir en 2019 (source : personnelle)....326
Photo 31: Écoute attentive d'une prise de parole durant l'AG du CTL – 2017 (source : personnelle)....330
Photo 32: Coworking Europe à Bruxelles – 2016 (source : personnelle) 337
Photo 33: Façade du café coworking Le Phare – 2016 (source : personnelle)....338
Photo 34: La liste des unconferences de Coworking Europe – 2016 (source : personnelle)..338
Photo 35: Mur d'archives des créations de Tatienne – 2018 (source : personnelle) 344
Photo 36: Le Dazinov de Tatienne – 2015 (source : personnelle) 344
Photo 37: Quatre exemples de l'incarnation du bien-être à Sceaux Smart (sources : personnelle, Sceaux Smart et Tatienne) 345
Photo 38: Quatre étapes de transformation de la salle de réunion (source : personnelle)....345
Photo 39: Table-ronde à Casaco en octobre 2016 (source : personnelle) 349
Photo 40: Badges à l'entrée de Sceaux Smart – 2019 (source : personnelle) 350
Photo 41: Le sas d'accueil pour les événements à Sceaux Smart – 2018 (source : personnelle) 351
Photo 42: Le geste d'accueil jusqu'à la sortie – 2019 (source : personnelle)....352
Photo 43: Le coin café du SenseSpace – 2016 (source : personnelle) 353
Photo 44: Exemple d'appropriation de l'espace lors de l'inauguration d'Uni-Lab – 2015 (source : personnelle)....357
Photo 45: Le presse entourant la Maire de Paris à son arrivée à l'inauguration – 2015 (source : personnelle)....358
Photo 46: Photo de l'inauguration d'Uni-Lab – 2015 (source : personnelle)....359
Photo 47: « La colonne, on en parle ou pas ? » – 2016 (source : personnelle)....360
Photo 48: La nouvelle table d'Uni-Lab – 2019 (source : Facebook Pépite) 363

Photo 49: Règles d'utilisation optimale de l'espace – 2019 (source : Sceaux Smart) 366
Photo 50: Le tri sélectif, une norme comportementale – 2015 (source : personnelle).....367
Photo 51: Portillon pour descendre à la remise – 2015 (source : personnelle).....368
Photo 52: Les normes de sécurité pour l'utilisation de machines à Casaco – 2016 (source : personnelle).....368
Photo 53: Photos prises lors de la présentation de la mission Coworking en juin 2018 (source : personnelle).....368
Photo 54: Photo de la réunion et email faisant suite au comité DLA – 2018 (source : personnelle) 369
Photo 55: Les polaroids de la communauté dans trois espaces de coworking – 2016 (source : personnelle).....371
Photo 56: Les cartes de visite de la communauté et du réseau (source : personnelle).....372
Photo 57: La communauté à Sceaux Smart – 2018 (source : personnelle) 372
Photo 58: L'isomorphisme matériel – 2016 (source : personnelle).....372
Photo 59: Des poufs Fatboys partout dans le monde (source : personnelle).....373
Photo 60: En 2015, le canapé est une pièce maîtresse de l'ambiance cosy. En 2019, il est relégué dans la salle de réunion (source : personnelle) 373
Photo 61: A gauche Star Wars pour le bien-être, au milieu Star Wars pour les toilettes, à droite, Superman et Superwoman pour les toilettes (source : personnelle).....374
Photo 62: Extrait du chapitre sur l'inauguration d'un espace de coworking (Dandoy & Vidal-Rousselin, 2018) (source : personnelle) 374

5. Liste des vignettes

Vignette 1: Mon journal de recherche, 27 septembre 2016.....178
Vignette 2: Extraits de la réponse de la ComUE à l'AMI 2014 de la Ville de Paris 183
Vignette 3: Statut étudiant-entrepreneur sur le site du MENESR.....187
Vignette 4: Écriture autoethnographique – Quand tout a commencé 252
Vignette 5: Écriture autoethnographique – Un pied dedans, un pied dehors. Toujours.....258
Vignette 6: Écriture autoethnographique – Le Tour de Silicon Sentier 267
Vignette 7: Écriture autoethnographique – La rencontre qui a tout changé.....272

Vignette 8: Écriture autoethnographique – Nouvelle étape : les politiques publiques locales 276
Vignette 9: Écriture autoethnographique – Souvenirs de RH.....284
Vignette 10: Écriture autoethnographique – Réflexion sur les femmes et le coworking entrepreneurial, avril 2019.....292
Vignette 11: Écriture autoethnographique – Focus sur le traitement médiatique qui a entouré l'arrivée de WeWork à Paris, avril 2019.....297
Vignette 12: Écriture autoethnographique – Gérer le conflit dans la communauté.....301
Vignette 13: écriture autoethnographique – L'absence d'accueil en coworking.....319
Vignette 14: Écriture autoethnographique – Prix et reconnaissance publiques.....324
Vignette 15: Écriture autoethnographique – Création du Collectif des tiers-lieux (CTL).....327
Vignette 16: Écriture autoethnographique – Ma participation au CTL.....329
Vignette 17: Écriture autoethnographique – Des événements configurateurs du champ du coworking 333
Vignette 18: Écriture autoethnographique – Le salon du coworking 2016, un ECC ?.....335
Vignette 19: Écriture autoethnographique – Coworking Europe 2016.....337
Vignette 20: Écriture autoethnographique – La co-construction à Sceaux Smart.....343
Vignette 21: Écriture autoethnographique – La photo de l'inauguration d'Uni-Lab en 2015 360
Vignette 22: Écriture autoethnographique – Établissement de normes et de règles.....365
Vignette 23: Écriture autoethnographique – Coworking quantique 404

Précisions de lecture

Afin de faciliter la lecture voici quelques indications sur le style et le fond :

- Les mots en italique sont des mots anglais que j'utilise en français
- Le 'je' est utilisé dans le cadre de l'autoethnographie
- Le 'nous' peut inclure l'auteur + le lecteur comme lorsque je dis 'nous allons voir ensuite', car en écrivant je parle au lecteur
- Le 'nous' peut aussi être un 'nous' collectif des acteurs de terrain et moi lorsqu'une action décrite est un fait collectif
- Anonymat : les prénoms inchangés ont pour objectif de valoriser le travail accompli et ont été validés par les personnes concernées. J'ai parfois anonymisé pour distancer ce que j'écris de la personne ou du lieu afin de réduire le risque d'incrimination individuelle ou en l'absence d'autorisation.

INTRODUCTION GENERALE

« *Les espaces de coworking m'intéressent parce que ça me parle, ça correspond aux problématiques RH que j'ai connues et aux problématiques d'indépendant que j'ai vécues* »
Mon journal de recherche, 12 décembre 2015, Paris

Cet extrait de mon journal de recherche autoethnographique date du début de ma thèse. J'y fais le bilan des trois premiers mois de mon travail de terrain en tant que *community manager*[1] *d'espace de coworking*. Mais que peuvent bien vouloir dire ces anglicismes dignes d'une novlangue managériale (Vandevelde-Rougale, 2017) ?

Thématiques centrales de la thèse

Ce travail de thèse traite du coworking, de communauté et de légitimation. Mais avant de les approfondir, il me semble nécessaire de retracer brièvement mon parcours professionnel.
J'ai commencé ma thèse le 14 septembre 2015 en rencontrant mon directeur de thèse, le Professeur François-Xavier de Vaujany. Je n'avais encore jamais entendu parler du coworking. Auparavant, j'avais travaillé dans les ressources humaines, dans l'événementiel, dans la communication sur les réseaux sociaux, dans la restauration, dans l'automobile, dans l'industrie pharmaceutique, pour un groupe hôtelier, pour une fondation américaine, pour une entreprise du CAC40, pour une TPE, pour une multinationale, pour un cabinet indépendant. J'avais été salariée, apprentie, en CDI, en CDD, à temps plein, à temps partiel, en emplois cumulés, indépendante, chômeuse, porteuse de projet entrepreneurial, consultante, manager, stagiaire, bénévole.
Plusieurs expériences auraient pu me mener bien avant à cette rencontre avec le coworking. Par exemple, j'ai été accompagnée par la Chambre de Métiers et de l'Artisanat du 92 et j'ai suivi une formation professionnalisante de libraire à l'Institut National de Formation de la Librairie (INFL) à Montreuil (93) en 2012 dans le cadre de mon projet d'entreprise sociale et solidaire[2]. J'ai aussi bénéficié du suivi et des aides à la création d'entreprise de Pôle Emploi dans le cadre

[1] Ma terminologie a évolué plus tard. Durant les trois premières années de thèse je me présentais comme « community manager »
[2] L'Ivre d'Art, projet encore en ligne ici : http://livredart.tumblr.com/ (consulté le 22 mars 2019)

de mon autoentreprise en tant que consultante indépendante. Tout ça sans jamais entendre cet anglicisme : le *coworking*.

Officiellement né en 2005 à San Francisco, le coworking est destiné à l'origine aux indépendants et autres *freelancers* qui ne voulaient plus travailler seuls chez eux. Le phénomène a beaucoup évolué depuis. Au-delà de la question des solitudes, le coworking se développe aussi en réponse aux problématiques de l'immobilier d'entreprise, des nouveaux espaces de travail, des tiers-lieux, du télétravail, de la mobilité, de la refonte des territoires, des grèves et bien d'autres sujets encore.

Le coworking est un phénomène social qui se vit dans un lieu et par des pratiques. Leur alchimie produit et reproduit parfois une communauté. C'est une des promesses de la plupart des espaces de coworking, comme en témoigne ce descriptif du site internet de Sceaux Smart, un de mes terrains de recherche : « Le collectif Sceaux Smart, la communauté avant le lieu. Sceaux smart, ce n'est ni le domicile, ni l'entreprise, ni l'école, c'est un environnement de travail qui prend le meilleur de ces 3 mondes et qui, par la mixité des acteurs qui s'y retrouvent, s'impose comme une alternative d'un nouveau vivre, travailler et créer ensemble à Sceaux » (extrait du site de Sceaux Smart[3]).

Étant donné qu'il s'agit d'un phénomène ayant émergé en Californie, le concept de communauté est à comprendre au sens américain du terme (*community*). C'est pourquoi, dans une première définition, je m'appuie sur la vision du politologue Jean-François Médard qui a écrit un ouvrage spécifiquement au sujet des communautés américaines. Pour lui, la communauté est « à la fois un endroit, des gens vivant en cet endroit, l'interaction entre ces gens, les sentiments qui naissent de cette interaction, la vie commune qu'ils partagent et les institutions qui règlent cette vie » (Médard, 1969, p.17).

Dans le coworking, on ne vit pas ensemble, on travaille ensemble. Néanmoins, il y a des règles, des interactions, des sentiments, des gens et un endroit. L'endroit, pas seulement l'espace de coworking, mais aussi le territoire dans lequel il s'inscrit, est déjà très étudié dans les disciplines telles que la géographie économique ou l'urbanisme (Merkel, 2015; Moriset, 2014). Comme nous le verrons, l'évolution du coworking n'est pas uniforme et, depuis son arrivée en France,

[3] http://www.sceauxsmart.com/

celui-ci s'est déployé différemment selon les territoires. Ainsi, par opportunisme méthodologique, mais aussi en raison des spécificités du coworking dans cet espace (au sein du champ du collaboratif (Acquier, Carbone, & Massé, 2017)), j'ai décidé de centrer mon étude sur la région de l'ouest parisien (75 et 92). Les espaces collaboratifs de l'est parisien (75 et 93) ont suivi une trajectoire différente, elle-même différant encore de celle des espaces collaboratifs des départements d'Ile de France plus éloignés du centre de Paris (le 77, par exemple (Fasshauer & Zadra-Veil, 2016)).

Comme nous le verrons plus loin (p.87), la communauté est indissociable du coworking (Acquier, Carbone, & Massé, 2017; De Vaujany, Dandoy, Grandazzi, & Faure, 2018; Merkel, 2015; Spinuzzi, 2012) à tel point qu'il est tentant d'associer les deux phénomènes avec le concept de « communauté collaborative » (de Vaujany, 2016). Le collectif se forme alors dans et pour la collaboration, qui donne tout son sens au regroupement des individus. La communauté collaborative est un construit largement récursif : on la rejoint pour trouver des collaborations et elle trouve sa raison d'être et de perdurer dans les collaborations (pas seulement dans la mise en commun de moyens, des projets, un voisinage ou l'accès à un service partagé).
Au cœur de cette récursivité, on trouve un personnage qui incarne et accompagne la collaboration : le *community manager* (Spinuzzi, 2012). Le titre et la fonction, que je traduirai par manager de communauté, sont eux-mêmes sujets à controverse (lire p.46).

Pour Maurice Merleau-Ponty, la substance profonde de la société est, entre autres, le « lien humain dont elle est faite et qui dépend (…) des formes du travail » (Merleau-Ponty, 1947, p.11). De par mon parcours en ressources humaines, je suis fondamentalement convaincue de l'importance du travail dans les modes de constitution de nos sociétés et dans la formation des liens humains. Car en effet, les formes actuelles du travail structurent en profondeur la manière d'agir ensemble et de vivre ensemble (lire notamment les pratiques de coliving p.46). Cette transformation conjointe du vivre et de l'agir ensemble correspond à une tendance récurrente dans l'évolution de nos sociétés (Acquier et al., 2017; Aggeri & Labatut, 2007; Chanlat, 1998; De Gaulejac, 2011b; de Vaujany, 2016). On peut observer une diversification de ces transformations, notamment via des pratiques digitales ou entrepreneuriales et à des fins de plus en plus hybrides (De Vaujany, 2017; Diminescu & Wieviorka, 2015; Dudézert, Bossard-Préchoux, & Grimand, 2017; Heinderyckx, 2015).

Cette diversification des modalités de l'agir ensemble induit un processus bien connu d'émergence d'une innovation : de son installation dans le quotidien d'une minorité influente au franchissement d'un certain seuil pour devenir une évidence accessible à une majorité. C'est en substance ce qu'on appelle un **processus de légitimation**. En tant que processus, il comporte de nombreuses dimensions sociales, spatiales et temporelles. C'est un processus en évolution permanente comme le rappelle de Vaujany (2019) : « in the 70s and 80s, legitimating mainly meant convincing and sticking to the rules of a dominant external stakeholder (with a stable set of preferences) that needed to be convinced. Today, other processes have emerged »[4] (De Vaujany, 2019, p.1). Cela suppose une logique davantage décentrée et vécue par vagues émotionnelles : c'est la logique de la foule plutôt que celle d'un acteur dominant, clairement identifiable qui fixerait des règles de la légitimité de façon stable.

Initiée par Weber (1905, 1922), la question de la légitimité et son lien à l'autorité (lire p.113), a été poursuivie par les théories institutionnelles jusqu'à la question de la légitimation comme enjeu managérial, organisationnel et institutionnel (Berger & Luckmann, 1967; Bitektine, 2008; Bitektine & Haack, 2015; Scott, 1991). La légitimité est définie comme « a generalized perception or assumption that the actions of an entity are desirable, proper, or appropriate within some socially constructed system of norms, values, beliefs, and definitions. »[5] (Suchman, 1995, p.574). Cette définition est inspirée des travaux de Weber pour qui la légitimité est un élément complémentaire des motivations de conformité d'un groupe de personnes aux ordres donnés par un autre groupe de personnes (Weber, 1922). L'étude du processus de légitimation amène à s'intéresser à sa construction, à ses évolutions non-linéaires dépendantes de paramètres plus ou moins connus, plus ou moins conscients, et donc aux pratiques qui le rendent possible au quotidien.

Néanmoins, malgré les nombreuses études sur la légitimation, l'approche la plus courante de l'étude du processus de légitimation de et dans les organisations reste discursive (Greenwood,

[4] « Dans les années 70 et 80, légitimer signifiait principalement convaincre et répondre aux attentes d'une partie prenante extérieure (avec une liste de préférences durables) qui avait besoin d'être convaincu. Aujourd'hui, d'autres processus émergent » (ma traduction)
[5] « Une perception ou une acceptation généralisée que les actions d'une entité sont désirables, raisonnables ou appropriées dans un certain système socialement construit de normes, de valeurs, de croyances et de définitions » (ma traduction)

Suddaby, & Hinings, 2002; Hossfeld, 2018) et cognitive (Bitektine, 2011a; Harmon, Green, & Goodnight, 2015), avec parfois des élargissements culturels (Delmestri & Wezel, 2011) ou symboliques (Buisson, 2005). Mon choix d'une perspective phénoménologique de la légitimation permet d'assembler plusieurs concepts déjà soulignés dans la littérature – comme la légitimation multi-niveaux (Bitektine & Haack, 2015; Seo & Creed, 2002), le lien entre mouvements sociaux et institutions (Kellogg, 2012; Pacheco, York, & Hargrave, 2014) et l'entrepreneuriat institutionnel (Greenwood, Suddaby, & Hinings, 2002; Leca et al., 2008) – avec une approche des pratiques plus expérientielle et sociomatérielle (Boxenbaum, Huault, & Leca, 2016; Chanlat, 1998; de Vaujany & Vaast, 2014; Friedland, 2018a; Voronov, 2014).

S'appuyant sur l'ouverture à d'autres types de processus de légitimation émergents (de Vaujany, 2019), ma thèse a pour but d'enrichir cette littérature à partir d'une ontologie expérientielle de la légitimation basée sur ma propre expérience de manager de communauté. Cela répond aux propositions de nombreux articles d'étudier davantage les dynamiques de légitimité et de légitimation qui voient le jour à l'occasion de l'émergence d'un nouveau champ (de Vaujany, 2019; Oliver, 1991; Pacheco et al., 2014; Suchman, 1995). Ceci à la fois dans une perspective institutionnelle et dans une perspective organisationnelle, auxquelles j'ajoute une perspective individuelle.

Le travail autoethnographique que j'ai effectué me permet de décrire de l'intérieur le processus de légitimation lors de l'émergence d'un champ du point de vue d'un acteur spécifique : le manager de communauté. En effet, j'ai eu la chance pour ce travail de thèse de participer au management de communauté de deux espaces de coworking très différents : Sceaux Smart et Uni-Lab[6] (lire la présentation des terrains p.182). Toutefois, la temporalité de la recherche et l'approfondissement graduel de mon sujet ont étoffé la dimension réflexive pour en faire une **autoethnographie organisationnelle critique**. Je me suis ainsi efforcée de construire une narration autoethnographique organisationnelle, réflexive et critique du phénomène de coworking (Doloriert & Sambrook, 2012; Madison, 2005a).

L'autoethnographie organisationnelle critique suppose du chercheur une approche politique de la perception de soi en action et de sa propre réflexivité lors d'une étude ethnographique dans un contexte organisationnel. Dans ce travail, la perception de soi est construite à partir du travail

[6] Ce nom est fantaisiste pour préserver l'anonymat.

sur la phénoménologie de Merleau-Ponty, précisément sur la structure des comportements et la relation au monde et à l'altérité (Merleau-Ponty, 1942, 1945)[7]. Cette perspective rejoint plusieurs tentatives de s'extraire des dichotomies épistémologiques traditionnelles (Dumez, 2011; Hatchuel, 2005; Nguyên-Duy & Luckerhoff, 2007).

Dépassant l'illusion d'un patchwork de postures et/ou d'approches, la phénoménologie permet de donner du sens à la multiplicité des sources et des principaux auteurs sur lesquels je m'appuie (Bazin, 2013; Chanlat, 2005; Doloriert & Sambrook, 2012; O'Reilly, 2009; Rouleau, 2013; Van Maanen, 2011a; Ybema, Yanow, Wels, & Kamsteeg, 2009). La perspective critique relève d'une part, de la réflexivité du chercheur dans un but d'approfondissement du rôle et de la place du chercheur dans sa recherche, et d'autre part, d'une réflexion critique sur l'objet de recherche (Madison, 2005a; Thomas, 1993).

Ce travail de recherche en sciences de gestion a été mené au sein de l'équipe de recherche Management et Organisations (M&O) du laboratoire Dauphine Recherches en Management (DRM) de PSL, Université Paris Dauphine, sous la direction de François-Xavier de Vaujany, Professeur de management. Il a duré 46 mois au total et a eu pour objectif de faire émerger puis de répondre à la problématique de thèse suivante :

En quoi les pratiques de légitimation du manager de communauté contribuent-elles à l'émergence du champ du coworking ?

Dans une première partie, je commence par découvrir la littérature à laquelle appartient ce travail de recherche, ainsi que les discussions scientifiques dans lesquelles il s'inscrit. Ainsi, j'aborde dans le chapitre 1 (p.61) l'objet de recherche, c'est-à-dire le coworking. Les sous-chapitres me permettent de définir ce qu'est le coworking dans ce champ et de retracer l'histoire globale du concept. Enfin j'étudie en profondeur la notion de communauté, en sciences des organisations et dans sa généalogie en sciences humaines et sociales.
Puis, dans le chapitre 2 (p.101), je définis les notions de champ, de légitimité et de légitimation qui constituerons le cadre d'analyse du coworking. La généalogie des concepts permet ensuite

[7] Toutes mes références de Phénoménologie de la perception (1945) sont de l'édition 2001 chez Tel Gallimard, Structure du comportement (1942) sont de l'édition 2013 chez PUF et Le primat de la perception est l'édition 2014 chez Verdier Poche

de positionner la thèse dans le tournant matériel et phénoménologique des études de la légitimation et du champ (p.157).

Dans une seconde partie, j'aborde conjointement le design de recherche et les résultats en raison de l'intrication profonde qui existe entre les deux. Dans le chapitre 3 (p.203), je dévoile la richesse du design de recherche à travers une progression détaillée des dimensions de l'autoethnographie organisationnelle avec une perspective phénoménologique et critique (p.239).
Le chapitre 4 (p.251) présente les résultats, tout d'abord en identifiant, à travers une narration-fiction autoethnographique, douze pratiques de légitimation qui ont joué un rôle dans l'émergence du champ du coworking et une méta-pratique transversale (p.251). Cela permet de retracer grâce à ma perception du coworking, l'histoire du coworking dans l'Ouest Parisien depuis dix ans. Ensuite, j'aborde en détails ces douze pratiques de légitimation en les décrivant et en les définissant dans leurs dimensions de corporéité et de temporalité (p.313).

Enfin, la troisième partie discute les résultats au regard de la littérature existante dans le chapitre 5 (p.386). Les contributions sont ensuite détaillées dans le chapitre 6 (p.413). Et le chapitre 7 (p.417) conclut sur les limites de cette recherche et procure les pistes pour les futures recherches.

PREMIERE PARTIE : REVUE DE LITTERATURE

CHAPITRE 1 : LE COWORKING, ENTRE LIEUX, PRATIQUES ET CHAMP

« Theorizing the organizational dimension of coworking is important because some coworking spaces are becoming potentially powerful 'social actors' (King et al., 2010) that can shape urban and economic development, work culture, and even leisure. »

Blagoev, Costas, & Kärreman, 2019

Sommaire du chapitre 1 :

A. Qu'est-ce que le coworking ?

1. Le coworking, vu par ses acteurs
2. Le coworking, en tant que champ de littérature interdisciplinaire

Conclusion

B. Le coworking, une histoire globale

1. Coworking ou Co-Working ? Le débat sur le trait d'union (l'*hyphen*)
2. Une genèse controversée et un héritage disputé

Conclusion

C. La notion de communauté : le graal du coworking ?

1. Petite généalogie du concept de communauté en SHS
2. La notion de communauté en MOS
3. Le manager de communauté, une construction théorique

Conclusion

Conclusion du chapitre 1

A. Qu'est-ce que le coworking ?

« *Ca commence à être un peu compliqué, avec l'arrivée des milliers de plateformes qui nous appellent tous les jours pour référencer nos lieux, des américains qui arrivent, des banques, de l'immobilier... de ceux qui veulent faire ça n'importe comment...* »

Entretien avec Aurélien, manager de communauté, 2016

Sommaire : Qu'est-ce que le coworking ?

1. Le coworking, vu par ses acteurs
    1.1. La promesse des espaces de coworking
    1.2. Le manager de communauté
2. Le coworking, en tant que champ de littérature interdisciplinaire
    2.1. Le coworking, vu par les académiques
    2.2. Le coworking et la '*positive-attitude*' à l'américaine ?
    2.3. La face cachée du coworking
Conclusion

Le coworking concerne à la fois les pratiques de coworking et les espaces de coworking. C'est donc un phénomène organisationnel qui a émergé exponentiellement depuis 2005. C'est un phénomène complexe par sa diversité et sa nouveauté qui touchent pourtant des concepts fondamentaux et anciens. La terminologie des espaces de coworking peut varier entre « espaces de travail partagés », « espaces collaboratifs », « espaces de coworking », « coworking spaces » (CS), « tiers-lieux », etc. Les espaces collaboratifs correspondent alors à une catégorie plus large que celle des espaces de coworking.

Mais cette thèse porte principalement sur les espaces de coworking de l'ouest parisien (c'est-à-dire Paris et le département des Hauts-de-Seine).

Dans le cadre d'une recherche collaborative, j'ai défini avec mes co-auteurs la notion d'« espace collaboratif » de la façon suivante (de Vaujany, Dandoy, Grandazzi, & Faure, 2018, p.4) :

« Spaces and places whose facilities, aesthetics codes, temporalities, enacted values, atmospheres, and spatial configurations are aimed at fostering horizontal collaborations. Those

collaborative spaces welcome different types of customers or members such as entrepreneurs, employees, students, teleworkers, slashers, and even researchers. (…). We have purposefully not included "workplace" in this definition (i.e. "collaborative workplace") because of the increasing integration of both work/home practices and emotions (Bauman, 2013; Bohas et al, 2018). Collaborative spaces, therefore, can be said to emphasize the tight interpersonal relationships that are typically associated with working remotely, on the go, or at home »[8]

1. Le coworking, vu par ses acteurs

1.1. La promesse des espaces de coworking

Les principales composantes pour décrire un espace de coworking sont la matérialité (modularité, flexibilité, ludification), la spatialité (ouverture, décloisonnement), la communauté (collaborative), la temporalité (rythme, pérennité), le partage et la sérendipité, qui sont également les valeurs partagées par les mouvements hacker et maker (Lallement, 2015).

Selon William van den Broeck, le cofondateur de l'espace de coworking Mutinerie (créé en 2010, Paris), les espaces de coworking sont « a sustainable and clearly identified solution for entrepreneurs and freelancers looking to build a network and collaborate with like-minded people »[9]. A cela, j'ajouterai la liste de Fabbri qui reprend dans sa thèse la déclaration de Deskmag[10] « ouverture (don, contre-don, sérendipité), durabilité (pérennité, autonomie),

[8] « En tant qu'espaces et lieux dont les aménagements, les codes esthétiques, les temporalités, les valeurs promulguées, les atmosphères et les configurations spatiales visent à favoriser les collaborations horizontales. Ces espaces collaboratifs accueillent différents types de clients ou de membres, tels que des entrepreneurs, des employés, des étudiants, des télétravailleurs, des slashers et même des chercheurs. Alors que les espaces de coworking semblent être davantage axés sur les entreprises et l'esprit d'entreprise (Gandini, 2015; Spinuzzi, 2012), les makerspaces et les fablabs tendent davantage à être des « lieux pour innover » et pour le « bricolage » (Bohas et al. , 2018). Nous avons volontairement exclu le terme « lieu de travail » dans cette définition (« lieu de travail collaboratif ») en raison de l'intégration croissante des pratiques de travail / à la maison et des émotions (Bauman, 2013; Bohas et al, 2018). On peut donc dire que les espaces de collaboration mettent l'accent sur les relations interpersonnelles étroites généralement associées au travail à distance, en déplacement ou à la maison. » (ma traduction)

[9] « une solution durable et clairement identifiée pour les entrepreneurs et les freelances cherchant à créer un réseau et à collaborer avec des personnes partageant les mêmes idées » (ma traduction) http://www.deskmag.com/en/the-future-of-coworking-882 (consulté le 6 février 2019)

[10] http://www.deskmag.com/en/what-is-coworking-about-the-changing-labor-market-208 (consulté le 6 février 2019)

collaboration (non concurrence, sans hiérarchie, confiance), communauté (patrimoine commun) et accessibilité (flexibilité, autosélection) » (Fabbri, 2015, p.62).

De son côté, le Livre Blanc du coworking en entreprise[11] de Néo-nomade[12] (2017) pointe cinq dimensions :

- Durabilité : les espaces de coworking doivent être « autosuffisants » et ne pas avoir à s'appuyer sur des ressources extérieures ;
- Communauté : ils rassemblent une communauté d'individus partageant des valeurs ;
- Coopération : les membres de la communauté acceptent de partager leurs connaissances et leurs expériences ;
- Ouverture : les coworking sont des lieux ouverts à l'intégration de nouveaux membres, sous réserve de leur adhésion aux valeurs d'ouverture et de partage de la communauté ;
- Accessibilité : rendre les espaces accessibles à tous par tous les moyens possibles (horaires d'ouverture, coûts d'adhésion, etc.).

Le coworking est donc un phénomène organisationnel au sens d'une organisation de personnes, de ressources, de finalités non limitées à un type de structure et de spécificités exclusives. Ce n'est pas un vide organisationnel qui se remplirait d'autres pratiques entrepreneuriales ou managériales. Un espace de coworking est une entité organisationnelle (entreprise ou autre) dont le rôle principal du manager est de gérer les ressources et les charges sans lien de hiérarchie ou de subordination avec ses clients et fournisseurs. Comme nous le verrons dans la deuxième partie, une partie des espaces de coworking construisent leur légitimité en tant qu'anti-modèles de l'entreprise traditionnelle.

Néanmoins, certains espaces sont fiers de raconter dans l'histoire de leur ouverture que la communauté a été générée avant l'acquisition des lieux (Sceaux Smart)[13] ou que la communauté conserve son esprit et son collectif même après un déménagement (Remix)[9]. Dans d'autres cas, certains espaces décident de s'étendre soit en réseau (Startway, Nextdoor, Betahaus,

[11] Ou corpoworking, un espace de coworking en entreprise (Schöpfel, Roche, & Hubert, 2015)
[12] Un acteur clef du coworking français, proche du cabinet LBMG avec lequel je suis en contact régulièrement comme nous le verrons dans la deuxième partie
[13] http://www.sceauxsmart.com/ https://www.remixcoworking.com/ https://nextdoor.com/
https://www.betahaus.com/ http://bett-designkomparative.de/ http://village.mutinerie.org/
https://www.start-way.com/ https://www.voisins.ch/ https://www.wework.com/

WeWork)[9], soit par l'ouverture de spin-off (Mutinerie Village, Voisins Coworking)[9], soit par l'ouverture d'un autre type d'espace (un makerspace en plus du coworking). Dans d'autres cas, ils vont jusqu'à proposer le coliving, comme Das Bett[9], dans lequel avec RGCS[14], nous avons rencontré quatre couples qui ont débuté en colocation. Après quelques années, ils ont transformé leur sous-sol en espace de coworking pour accueillir des événements et des externes. Un des couples a eu un bébé que nous avons aperçu dans une salle de réunion (Photo 1).



Photo 1: Le coliving en famille (Das Bett) (source : RGCS)

1.2. Le manager de communauté

Dans une approche par le champ (lire la notion de champ p.101), les principaux acteurs du secteur sont de trois types : les coworkers (les clients), les parties prenantes institutionnalisées par ailleurs (les financeurs type banque, fonds d'investissement et la Caisse des dépôts et des consignations, la presse, les DRH qui sont clients mais pas directement des coworkers, etc.) et les professionnels du coworking. Parmi ces derniers, il y a ceux que je nomme les « managers de communauté ».

Il s'agit de les différencier d'autres types de professionnels de la communauté tels que les animateurs de groupes (l'image renvoyée est celle des GO du Club Med, plutôt que celle d'un chef d'entreprise) ou les community managers de réseaux sociaux. De plus, sous un métier se cachent de multiples réalités, qui dépendent du type d'organisation, du périmètre, de la structure juridique, des responsabilités confiées si l'espace s'inscrit dans une organisation plus grande (corpoworking, coworking universitaire, etc.). Les fiches de poste montrent aussi des disparités (voir Annexe 7).

[14] Research Group on Collaborative Spaces http://rgcs-owee.org

Cette problématique de l'appellation n'est pas spécifique au coworking. Par exemple, une ancienne collègue RH m'a envoyé la fiche de poste (voir Illustration 1) du recrutement d'un collaborateur pour gérer des communautés au sein d'une entreprise (lire 2.1.1 p.82). Dans son entreprise, elle cherchait une appellation à donner au poste, qui ne soit pas « *community manager* » car l'entreprise a une culture anti-anglicisme, et pour aller plus loin que l'appellation « animateur de communautés ».

Interlocuteur(trice) privilégié(e) des référents des communautés et autres contributeurs, il (elle) les accompagne au quotidien dans l'élaboration de contenus et l'animation. Enthousiaste, il (elle) incarne également l'esprit d'innovation et d'accompagnement au changement du groupe grâce aux pratiques collaboratives. Il (elle) accompagne ainsi les équipes dans la digitalisation de leurs outils de collaboration et de communication.

Illustration 1: Fiche de poste d'un animateur de communautés dans une organisation à structure hiérarchique traditionnelle (source : anonyme)

Le manager de communauté est un choix d'appellation issu de plusieurs de mes communications en conférences. D'abord inspirée par le catalyseur (Brafman & Beckstrom, 2006) sur lequel nous reviendrons (lire p.90), j'ai finalement choisi une terminologie plus proche de ce que les acteurs percevaient et acceptaient : en entreprise il y a des managers de proximité, en coworking, ce sont des managers de communauté. Les autres appellations que j'ai rencontrées sur le terrain me paraissent soit aussi limitantes qu'animateur de communauté soit trop anglophones : « chief happiness officer »[15], « concierge », « host », « animateur de lab », « coworking manager »[16]. Dans certains cas, le terme « facilitateur » est utilisé mais il est réduit à une partie de la fonction et n'inclut pas l'aspect gestionnaire de ressources et de moyens, chef d'entreprise et ne focalise que sur les activités liées à la relation client.

Enfin, la présence d'un manager de communauté n'est pas obligatoire dans un espace de coworking bien que son absence totale (ni distribuée sur les coworkers, ni à temps partiel, ni effectuée par un stagiaire) soit marginale (de Vaujany, Dandoy, Grandazzi, & Faure, 2018)(lire p.319).

[15] http://volumesparis.org/job/ (consulté le 21 février 2019)
[16] https://atome.green/coworking-manager/ (consulté le 21 février 2019)

2. Le coworking, en tant que champ de littérature interdisciplinaire

Depuis plus d'une décennie, le mouvement du coworking a émergé dans différents coins du monde (lire par exemple Uda, 2013 au Japon ; Fuzi, 2015 au Pays de Galles ; Bouncken, Clauss & Reuschl, 2016 en Asie en général ; Rus & Orel, 2015 en Slovénie ; Capdevila, 2015 à Barcelone ; Merkel, 2015 en Allemagne ; ou encore Butcher, 2013 en Australie). Non seulement le coworking est un phénomène mondial présent dans plus de 115 pays, sur tous les continents[17], mais le nombre d'espaces de coworking double presque chaque année (King and Ockels, 2014, cité par Rus & Orel, 2015), avec près de 14.000 espaces de coworking[18] dans le monde en 2019 – ou 37.000 en 2018[19] selon une autre source (Figure 1) – diffusant une culture globalisée de nouvelles pratiques de travail et de nouvelles formes d'organisation du travail.

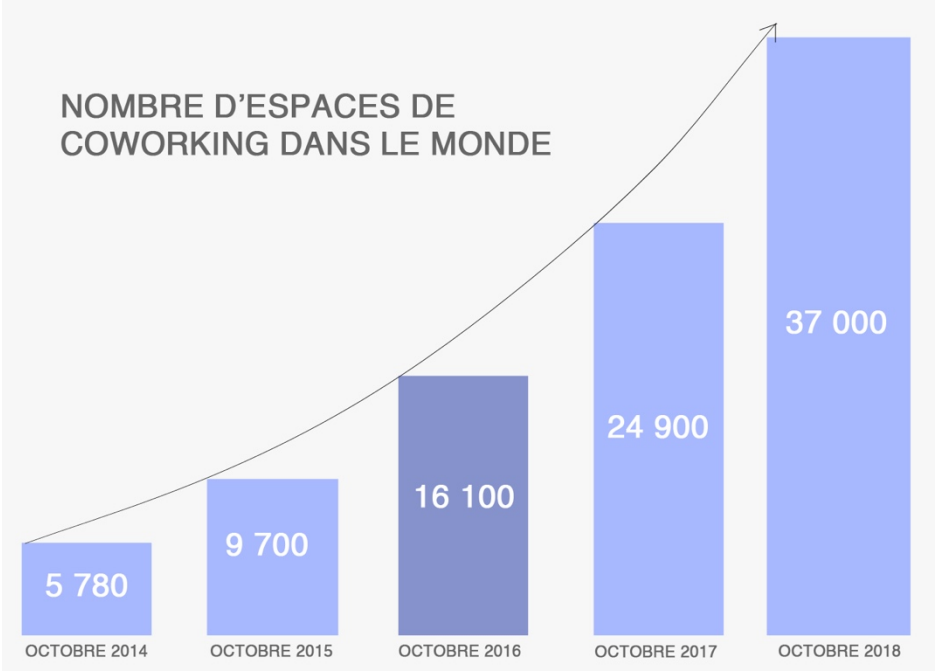


Figure 1: Évolution du nombre d'espaces de coworking dans le monde depuis 2014 (source : BAP[118])

2.1. Le coworking, vu par les académiques

En effet, les espaces de coworking hébergent de multiples possibilités d'organisation (association, travailleur indépendant, entreprise à but lucratif ou non, salarié en télétravail,

[17] https://coworkingmap.org/ (consulté le 6 février 2019)
[18] https://actipole21.org/le-tiers-lieu/#TL-about (consulté le 22 mars 2019)
[19] https://www.bureauxapartager.com/blog/coworking-defi-communaute/ (consulté le 29 mars 2019)

étudiant, etc.) dans un environnement favorable à la collaboration grâce à la matérialité de l'espace (Fasshauer et al., 2015), à l'événementiel (Garrett et al., 2017), aux pratiques (Waters, 2015) et à la mise en avant d'une communauté (Butcher, 2013).

Pour Bruno Moriset, les espaces de coworking « are regarded as "serendipity accelerators", designed to host creative people and entrepreneurs who endeavour to break isolation and to find a convivial environment that favours meetings and collaboration »[20] (Moriset, 2014, p.1). De son côté, O'Brien privilégie la définition de Gallaga « [who] describes co-working as the "mingling of a techie-friendly coffee shop with functionality of rented office space" (2008: 1) »[21] (O'Brien, 2011, p.7). Gandini (2015), quant à lui, insiste dans sa définition sur la relation de pairs : « Coworking spaces are shared workplaces utilised by different sorts of knowledge professionals, mostly freelancers, working in various degrees of specialisation in the vast domain of the knowledge industry »[22] (Gandini, 2015, p.195). Spinuzzi (2012) parle d'abord d'un « open-plan office environments in which they work alongside other unaffiliated professionals for a fee »[23] (Spinuzzi, 2012, p. 399). Enfin, Capdevila insiste sur la communauté comme élément différenciant : « differentiate them from mere shared offices: the focus on the community and its knowledge sharing dynamics (…) Concerning this article, CWS (coworking spaces) are defined as localized spaces where independent professionals work sharing resources and are open to share their knowledge with the rest of the community »[24] (Capdevila, 2015, p.2). Ces auteurs sont parmi les plus cités dans les recherches sur le coworking (voir Tableau 1, p.53).

Il est intéressant de noter que dans ce champ académique se côtoient des références des grandes revues académiques (Organization, Organization Studies, Urban Studies, Revue Française de Gestion, Scandinavian Journal of Management, etc.), des papiers de conférence, des papiers

[20] « sont considérés comme des "accélérateurs de sérendipité", conçus pour accueillir des créateurs et des entrepreneurs qui cherchent à briser l'isolement et à trouver un environnement convivial propice aux réunions et à la collaboration. » (ma traduction)
[21] « [qui] décrit co-travailler comme "le mélange d'un café convivial avec les fonctionnalités d'un espace de bureau locatif" (2008: 1) » (ma traduction)
[22] « Les espaces de coworking sont des lieux de travail partagés utilisés par différents types de professionnels sur ordinateur, principalement des freelances, travaillant dans le domaine de l'industrie du savoir » (ma traduction)
[23] « des environnements de bureau décloisonnés dans lesquels ils travaillent aux côtés de professionnels d'autres organisations, moyennant des frais » (ma traduction)
[24] « différencions-les des simples bureaux partagés : l'accent est mis sur la communauté et sa dynamique de partage des connaissances (…) Concernant cet article, les CWS (espaces de coworking) sont définis comme des espaces localisés où des professionnels indépendants travaillent en partageant des ressources et leurs connaissances avec le reste de la communauté » (ma traduction)

open source et des working papers. De plus, les références à Deskmag, un acteur non académique, se retrouvent aussi dans un article publié dans Organization aux côtés des mêmes papiers de conférence ou transdisciplinaires. C'est une reconnaissance de l'originalité du champ du coworking, dans sa pluridisciplinarité, son ouverture à l'open science et aux travaux internationaux de revues moins plébiscitées dans les classements mais plus proches d'une démarche bottom-up et de terrain.

Enfin, afin de mieux visualiser les principales dimensions du coworking étudiées dans la littérature, j'ai réalisé un graphique dont les dimensions sont pondérées à la lecture des définitions sur une échelle de 0 à 6 en fonction de l'importance qui leur est accordée. Les articles sont détaillés dans le tableau page suivante (Tableau 1, p.53). On voit que la dimension politique ou l'engagement militant sont sous-représentés (1/29), de même que les services sont peu étudiés en détails (2/29), tandis que l'espace et les pratiques sont presque systématiques (25/29). La communauté arrive en troisième position (16/29) devant les valeurs (12/29).

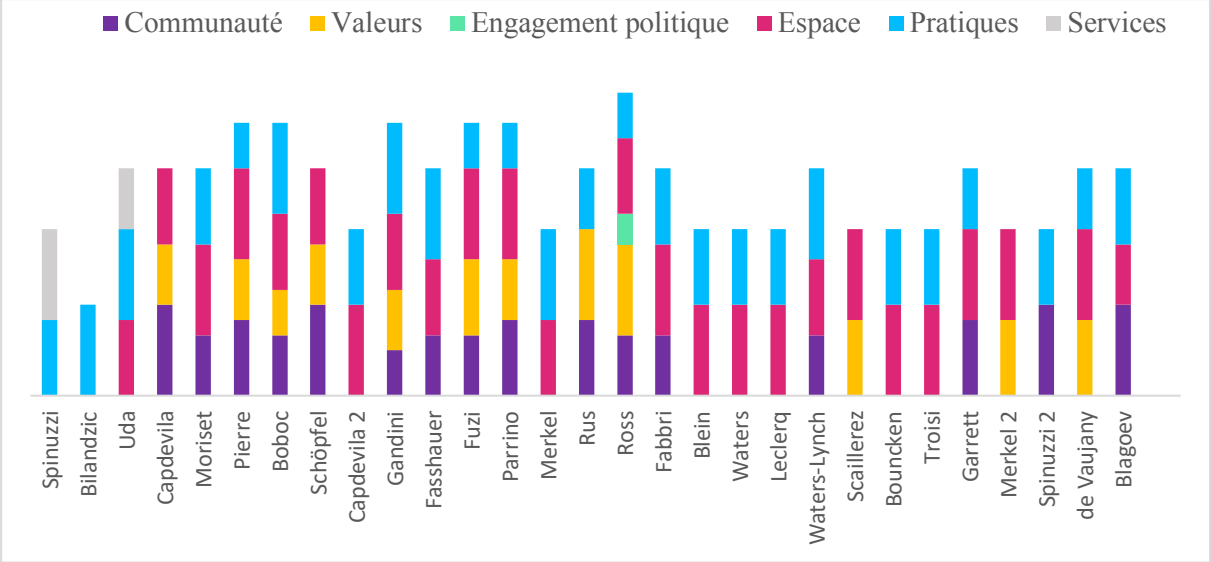


Figure 2: Visualisation des dimensions de définition du coworking, étudiées dans la littérature (source : personnelle)

Titre	Auteur	Publication	Entrée par	Définition du coworking
Working Alone Together: Coworking as Emergent Collaborative Activity	(Spinuzzi, 2012)	Journal of Business and Technical Communication	Services Pratiques	C'est une tendance business dont les services associés existent sous le nom de coworking, à la fois hub, alternative moins chère à la location de bureau, regroupés en un système d'activités collectives et socioculturelles
Knowledge dynamics in localized communities: Coworking spaces as microclusters.	(Capdevila, 2013)	SSRN Electronic Journal	Communauté Espace Valeurs	Le coworking est une tendance croissante dans la configuration de l'organisation de professionnels indépendants et de petites startups en milieu urbain. Les espaces de coworking sont des espaces localisés dans lesquels les indépendants travaillent en partageant des ressources et sont ouverts à partager leur savoir avec le reste de la communauté
Gelatine: Making Coworking Places Gel for Better Collaboration and Social Learning	(Bilandzic, Schroeter, & Foth, 2013)	Proceedings of the 25th Australian Computer-Human Interaction	Pratiques	C'est une pratique de travail qu'on peut retrouver hors des espaces de coworking : dans les bibliothèques publiques
Coworking: assessing the role of proximity in knowledge exchange	(Parrino, 2015)	Knowledge Management Research & Practice	Espace Communauté Valeurs Pratiques	C'est un espace qui pourvoit une communauté dont les individus s'investissent personnellement dans la pratique et la promotion du coworking. C'est un continuum de présences qui s'articule autour d'outils et d'initiatives conçues pour favoriser la collaboration et stimuler les interactions.
What is Coworking? A Theoretical Study on the Concept of Coworking	(Uda, 2013)	Discussion Paper, Series A,No.2013-265	Pratiques Espace Services	C'est une pratique de travail dans un espace dont la flexibilité et la collaboration non obligatoires d'un côté et les services proposés de l'autre en font des espaces pour entrepreneurs et indépendants
Animateur d'espaces de coworking, un nouveau métier ?	(Pierre & Burret, 2014)	Entreprendre et innover	Espace Communauté Valeurs Pratiques	Ce sont des espaces de travail partagés et des points d'accès à un réseau de pairs et de compétences. C'est une colocation d'espace de travail par un public hétérogène réduisant les effets de prédation par la non-compétition entre membres
Le coworking: un dispositif pour sortir de l'isolement?	(Boboc, Bouchareb, Deruelle, & Metzger, 2014)	SociologieS	Pratiques Espace Communauté Valeurs	A la fois une forme d'organisation du travail en tant qu'espace partagé et un regroupement de travailleurs qui travaillent sous des conditions favorables aux échanges et à l'ouverture, organisés par les gérants ou certains participants qui animent le collectif et le lieu. Ils sont à la fois accompagnateur, générateur de revenus, pépinière, accélérateur de rencontres
Building new places of the creative economy The rise of coworking spaces	(Moriset, 2014)	Conference paper	Espace Pratiques Communauté	Ce sont des espaces accélérateurs de sérendipité, aménagés pour accueillir la créativité et les entrepreneurs qui veulent briser la solitude dans un environnement convivial qui facilite la collaboration et les rencontres. Ce sont aussi des espaces dont les frontières entre vie pro et vie perso se floutent
Co-working spaces for promoting entrepreneurship in sparse regions: the case of South Wales	(Fuzi, 2015)	Regional studies, regional science	Espace Valeurs Communauté Pratiques	Ce sont des espaces pour entrepreneurs qui encouragent la créativité, le partage, la collaboration, le réseautage, et ainsi qui génèrent de nouvelles opportunités business pour les startups et les freelances. A ce titre, ils ont souvent une approche hybride entre coworking et accélérateurs ou incubateurs.

Shh!! We're Coworking! Genres of Communication in Coworking Practice	(Waters, 2016)	Working paper	Pratiques Espace	C'est une pratique d'interaction sociale et de communication qui n'aurait pas lieu sans les activités du personnel de l'espace de coworking
Neither office nor home: coworking as an emerging workplace choice	(Ross & Ressia, 2015)	Employment Relations Record	Valeurs Espace Communauté Pratiques Politique	C'est à la fois un mouvement, un phénomène et un environnement de travail. Leur définition vient des coworkers : prix relativement abordables, flexibilité du bail, besoin de relations sociales, l'envie de s'engager dans un projet de collaboration, une meilleure séparation vie pro/vie perso et leur précarité professionnelle. Les auteurs ajoutent une dimension politique en y voyant une extension « logique » de la dérégulation néo-libérale du marché du travail
The rise of coworking spaces: A literature review	(Gandini, 2015)	Ephemera	Pratiques Espace Valeurs Communauté	C'est en même temps une pratique de travail et une configuration organisationnelle. Ils ont une connotation de nouveau modèle de travail, ils sont axés sur le partage, les routines communes, les aménagements partagés et le réseautage
De la participation à la coopération entre enseignants et étudiants dans le cadre d'un espace de coworking à l'université	(Fasshauer, Meyer, & Bourret, 2015)	Biennale de l'Education, de la Formation et des Pratiques Professionnelles	Pratiques Espace Communauté	C'est une pratique de travail d'au moins deux personnes dans un même lieu qui s'identifient membre d'un même réseau. L'espace de coworking est une infrastructure facilitante qui se positionne comme un lieu intermédiaire mixant des usages des autres lieux ou en créant de nouveaux
Co-working and innovation: New concepts for academic libraries and learning centres	(Schöpfel, Roche, & Hubert, 2015)	New Library World Emerald	Communauté Espace Valeurs	C'est une communauté hybride et ouverte qui travaille dans un espace de partage d'aménagement, de compétences, de créativité, d'expertises et de savoirs
Coworking in the city	(Merkel, 2015)	Ephemera	Pratiques Espace	C'est une pratique de travail flexible, menée aux côtés d'autres coworkers avec qui les aménagements sont partagés et loués, payés quotidiennement, hebdomadairement ou mensuellement. Les espaces de coworking sont des espaces particuliers créés pour faciliter ce type de pratique de travail
Co-working spaces and the localized dynamics of innovation in Barcelona	(Capdevila, 2015)	International Journal of Innovation Management	Espace Pratiques	Ce sont des espaces de pratiques d'innovation et de collaboration qui contribuent à créer des espaces intermédiaires entre l'individu et la firme, comme des plateformes
Coworking: a Community of work	(Rus & Orel, 2015)	Teorija in Praksa	Valeurs Communauté Pratiques	C'est un mouvement basé sur l'esprit de l'open source. L'organisation globale crée un ensemble de valeurs, une vision de la collaboration, d'ouverture, de communauté, de durabilité, d'accessibilité des espaces de coworking
The more, the merrier: Co-Working as practical expression of Value Co-Creation in Sharing Economy	(Troisi, Carrubbo, Maione, & Torre, 2016)	Conférence RESER	Espace Pratiques	C'est un espace professionnel dérivé de deux autres phénomènes : la co-production et la cocréatino de valeur, stimulés par le partage du savoir et des ressources des acteurs impliqués
The new office: how coworking changes the work concept	(Leclercq-Vandelannoitte & Isaac, 2016)	Journal of Business Strategy	Espace Pratiques	Ce sont des espaces co-créés par les travailleurs eux-mêmes qui valorisent l'autonomie et l'empowerement. Ils ont commencé comme modèle disruptif du travail classique dans les organisations

Le coworking, un espace pour les transactions hors marché ?	(Blein, 2016)	Réseaux	Espace Pratiques	C'est un espace de travail qui sert d'intermédiaire aux échanges marchands et non marchands, à cheval entre la transaction marchande et les pratiques de don. Ce sont des facilités qui permettent les échanges dans de meilleures conditions de transparence
Les espaces de coworking : nouveaux intermédiaires d'innovation ouverte ?	(Fabbri & Charue-Duboc, 2016)	Revue Française de Gestion	Espace Pratiques Communauté	Ce sont des espaces intermédiaires d'innovation spatialement ancrés, permettant les dynamiques de collaboration multi-acteurs dans une autonomie économique
Les espaces de coworking : les avantages du partage	(Scaillerez & Tremblay, 2016)	Gestion	Espace Valeurs	Ce sont des espaces avec deux perceptions différentes : soit une vision de nature plus immobilière, soit une vision fondée davantage sur des valeurs de collaboration, d'économie et de partage.
Coworking: A Transdisciplinary Overview	(Waters-Lynch, Potts, Butcher, Dodson, & Hurley, 2016)	Working paper	Pratiques Espace Communauté	C'est un phénomène social complexe qui se différencie des autres concepts spatiaux relatifs au travail, à l'apprentissage et aux interactions sociales. Les auteurs séparent les espaces de coworking du coworking comme un accès à l'espace et aux aménagements en choisissant de travailler seul ensemble
Coworking-spaces in Asia: A business model design perspective.	(Bouncken, Clauss & Reuschl, 2016)	Conference paper	Espace Pratiques	Ce sont des infrastructures de bureaux autorégulés aux heures de bureau et qui offrent un potentiel d'interactions entre les coworkers assis à leur bureau ou dans l'espace convivial
Co-constructing a sense of community at work: the emergence of community in coworking spaces	(Garrett, Spreitzer, & Bacevice, 2017)	Organization Studies	Espace Communauté Pratiques	Ce sont des espaces qui permettent l'émergence d'un sentiment de communauté grâce à la diversité du groupe de personnes qui les fréquentent et aux pratiques qu'ils mettent en place
Freelance isn't "free". Co-working as a critical urban practice to cope with informality in creative labour markets	(Merkel, 2018)	Urban Studies	Espace Valeurs	Ce sont des espaces de travail qui diffèrent des autres ateliers d'artistes et autres par la flexibilité de la location de l'espace. Deux modèles coexistent : les espaces de coworking d'immobilier à grands profits et ceux qui portent des valeurs
"Coworking is about community" but what is "community" in coworking?	(Spinuzzi, Bodrožić, Scaratti, & Ivaldi, 2018)	Journal of Business and Technical Communication	Communauté Pratiques	Le coworking est une question de communauté, et plus spécifiquement de la collaboration qui prend place au sein de ces communautés
Experiencing a New Place as an Atmosphere: A Focus on Tours of Collaborative Spaces	(de Vaujany, Dandoy, Grandazzi, & Faure, 2018)	Scandinavian Journal of Management	Espace Valeurs Pratiques	Ce sont des espaces et des pratiques dont les codes, les valeurs, l'esthétique, les temporalités et l'atmosphère favorisent la collaboration horizontale
'We are all herd animals': Community and organizationality in coworking spaces	(Blagoev et al., 2019a)	Organization	Communauté Pratiques Espace	Ce sont des phénomènes organisationnels qui non seulement font émerger le sentiment de communauté mais qui créent également une "organisationalité", c'est-à-dire qui façonnent la manière de travailler de leurs membres. Les auteurs remettent en question la neutralité de l'espace de coworking.

Tableau 1: Liste des articles clefs du champ du coworking (source : personnelle)

2.2. *Le coworking et la* 'positive-attitude*' à l'américaine ?*

Une fois le concept défini, il s'agit de situer le coworking dans le domaine des sciences sociales, en particulier des sciences de gestion. Tout d'abord, c'est un thème issu des théories des organisations, en tant que phénomène organisationnel. Ensuite, c'est un thème interdisciplinaire qui emprunte, s'adresse et se comprend grâce aux Systèmes d'Informations, aux Ressources Humaines, au Contrôle Comptabilité et Audit, au Marketing, à l'Innovation, au Management Science, à la Stratégie et à l'Entrepreneuriat. Comme tout phénomène organisationnel, le coworking nécessite d'une part, une approche holistique regroupant les multiples dimensions qui le composent. Et d'autre part, une approche complexe afin d'en saisir les nombreux niveaux de compréhension, qu'ils soient micro-méso-macro, individuel-collectif, passé-présent-futur, court-moyen-long terme, etc.

La particularité des études sur le coworking est qu'elles empruntent également à de nombreux champs extérieurs aux Sciences de Gestion, pour approfondir avec précision et intégrité ces niveaux et ces dimensions. Ainsi, les études sur le coworking peuvent s'approprier des concepts très diversifiés en : géographie (Moriset, 2014), urbanisme (Merkel, 2015, 2018), sociologie (Augé, 2015; Lallement, 2015), psychologie (Dalal, Nolan, & Gannon, 2017), real estate management (Green, 2014), philosophie (de Vaujany, 2018), politique (Brown & Cole, 2016), histoire économique (Gandini, 2015).

De nombreux chercheurs issus des disciplines citées ci-dessus se retrouvent autour d'un même phénomène organisationnel. Ce qui en fait, au sein des Sciences de Gestion, un champ de recherche émergent puisque récent et foisonnant car il s'attache à briser les silos disciplinaires pour créer des connaissances au plus près du phénomène. Si nous prenons nos principales dimensions du coworking, il est important de s'intéresser à l'environnement urbanistique, la matérialité de l'espace, l'activité événementielle, les pratiques incarnées individuelles et collectives, et la communauté collaborative.

Cette première vague de recherches, j'ai pris le parti de l'intituler '*positive-attitude*' en raison de l'absence globale de perspective critique du phénomène durant les premières années. Le champ du coworking s'est vu reprocher cette vision optimiste par ses détracteurs qui y voient un effet de mode, cela peut être du fait d'un manque de recul sur un phénomène organisationnel

âgé de moins de dix ans, ou du fait de l'émergence de paradoxes et de tensions induits par l'évolution du phénomène. Toutefois, comme le démontrent deux de mes présentations en conférence (7ème Journées Georges Doriot 2018 et 2nd RGCS Symposium 2018), une deuxième vague plus critique a vu le jour. Je l'intitulerai la face cachée du coworking en référence à Bouncken, Aslam, et Reuschl (2018).

2.3. La face cachée du coworking

Dès 2013, Butcher présente dans le Stream 2 Critical Management Studies de l'ANZAM[25] une approche critique du coworking à partir de son étude ethnographique au Hub (une chaîne d'espaces de coworking présente dans le monde entier) de Melbourne. Son travail passe alors relativement inaperçu. Son postulat de départ est que le coworking se voit comme une des alternatives « which appeal to those who have lost faith in conventional organisations' and traditional institutions' ability to lead positive change in society »[26] (Butcher, 2013). Une question politique donc qui appelle à participer à l'évolution – *vers le meilleur* – de la société en général. Sa recherche se conclut sur l'identification d'influences organisationnelles sur la communauté, qui rendent le coworking « as a key structural component of contemporary social conservatism »[27] (Butcher, 2013, p.3). Ainsi sa communication offre une perspective paradoxale sur le symbolisme de la communauté « embodied through coworking »[28] (Butcher, 2013, p.9) qui conduit les entrepreneurs à se tourner vers le coworking plutôt que vers les institutions qui elles-mêmes suivent les entrepreneurs au sein de ces espaces, « coworking in this form is at the core of contemporary social movement that Richard Sennett (2012) calls social conservatism »[29] (Butcher, 2013, p.4). Sa dernière phrase laisse songeur « it may be that community is not the 'co' in coworking »[30] (Butcher, 2013, p.10), et confirme que l'approche critique du coworking est nécessaire, si ce n'est inévitable pour étudier les phénomènes des organisations et de la société.

[25] Australian-New Zealand Academy of Management Annual Conference
[26] « qui font appel à ceux qui ont perdu confiance dans la capacité des organisations conventionnelles et des institutions traditionnelles à mener un changement positif dans la société » (ma traduction)
[27] « en tant que composante structurelle clef du conservatisme social contemporain » (ma traduction)
[28] « incarnée par le coworking » (ma traduction)
[29] « Le coworking sous cette forme est au cœur du mouvement social contemporain que Richard Sennett (2012) appelle le conservatisme social » (ma traduction)
[30] « il se peut que la communauté ne soit pas le « co »du coworking » (ma traduction)

De leur côté, de Peuter, Cohen et Saraco (2017) poussent la réflexion politique à propos du coworking au sujet de la précarisation de la force de travail par l'entrepreneuriat (lire aussi les résultats et la discussion). Leur approche par les *cultural studies* leur permet de pousser des arguments, qui dans d'autres contextes sont difficilement entendus et audibles, tels que leur référence à Kropotkine (anarchiste du XIXème siècle) et à son concept d'*aide mutuelle* (Kropotkine, 1889) « Kropotkin theorized mutual aid as anchored in affective bonds, enacted in practices of co-operation, formalized in institutions and sustained by beliefs and customs »[31] (de Peuter, Cohen, & Saraco, 2017, p.699). Cette définition fait effectivement raisonner les discours sur la communauté au sein des espaces de coworking (Garrett et al., 2017; Rus & Orel, 2015; Spinuzzi, 2012) (lire p.69, lire aussi la discussion). Répondant à leur propre critique de précarisation du travailleur, de Peuter, Cohen, & Saraco (2017) racontent que la province canadienne de l'Ontario a déjà mis en place une protection sociale pour les freelances et que des espaces à Londres et à Los Angeles ont mis en place des soins pour les enfants (*childcare*). Les *freelancers*, en tant que sous-traitants ou comme partenaires commerciaux de leurs clients, sont identifiés comme une force de travail invisible insuffisamment protégée par les lois et régulations par rapport aux employés statutaires (Merkel, 2018).

D'ailleurs, la mobilisation sous forme de syndicat pour les indépendants, entrepreneurs et autres *freelancers*, reste faible car les entrepreneurs ne considèrent pas toujours ce type de réflexion à long terme et collective comme activité prioritaire. Les auteurs insistent néanmoins sur le rôle du coworking dans l'ambivalence et le paradoxe qui semblent entacher toute initiative alternative : « Coworking softens effects of flexploitation, albeit in a manner that tends to deepen neoliberal subjectification »[32] (de Peuter, Cohen, & Saraco, 2017, p.701).

En fin d'article, les auteurs expliquent leur observation de modèles coopératifs mais pour la plupart des espaces qu'ils ont observés, aucun n'y est parvenu. Néanmoins, les auteurs concluent que la politisation du coworking est nécessaire, avec les acteurs existants tels que les syndicats, les coopératives et les initiatives urbaines des communs, pour devenir une « mutual-aid accelerators, a counterforce to neoliberal start-up culture »[33] (de Peuter, Cohen, & Saraco, 2017, p.703).

[31] « Kropotkine a théorisé l'aide mutuelle comme ancrée dans les liens affectifs, concrétisée par les pratiques de coopération, formalisée dans les institutions et soutenue par des croyances et des coutumes » (ma traduction)
[32] « Le coworking atténue les effets de la flexploitation, d'une manière qui tend à approfondir la subjectivation néolibérale » (ma traduction)
[33] « Accélérateurs d'entraide, un contrepoids à la culture de démarrage néolibérale » (ma traduction)

Les coopératives

Le modèle coopératif est très hétérogène et couvre de nombreux secteurs. Le mouvement français représente un chiffre d'affaires de plus de 200 milliards d'euros et emploie plus de 800.000 personnes (Deville & Mourey, 2018). La définition de la coopérative depuis 1967 est « « une association de personnes, volontairement réunies pour satisfaire leurs aspirations et besoins économiques, sociaux et culturels au moyen d'une entreprise dont la propriété est collective et où le pouvoir est exercé démocratiquement » (ACI, 2012). » (Deville & Mourey, 2018, p.64). « Elles apparaissent comme une alternative aux sociétés capitalistes en raison de leur « hybridité » et de la multiplicité de leurs parties prenantes envers lesquelles elles doivent rendre des comptes » (Deville & Mourey, 2018, p.64). Selon Aurélien Denaes, co-fondateur de Casaco, la promesse communautaire d'un espace coopératif est avant tout d'être « libres ensembles » (Denaes, 2019). Dans le cas du coworking, par exemple, il s'agit principalement de CAE (Coopérative d'Activités et d'Emploi) ou de SCIC (Société Coopérative d'Intérêts Collectifs).

En 2018 paraît l'article « The dark side of entrepreneurship in coworking spaces » (Bouncken et al., 2018) qui met en lumière les enjeux humains de l'entrepreneuriat et notamment leur face cachée pour l'entrepreneur : risque de stress, exploitation, conflits et méfiance (Bouncken et al., 2018). Les auteurs vont même plus loin en parlant de «'dark' personality traits of entrepreneurs (e.g. high need for control, distrust, and desire for attention) »[34] (Bouncken, Aslam, & Reuschl, 2018, p.136). Néanmoins, en s'appuyant sur cette approche de l'entrepreneuriat, on peut aisément en imaginer les conséquences pour les relations interpersonnelles au sein des espaces de coworking, ce que les auteurs ont fait de manière plus rigoureuse et moins intuitive. D'autres travaux ont déjà permis d'identifier des éléments de compréhension qui éclaire les enjeux : « Pohler (2012) highlights the exploitation of nascent entrepreneurs in CoWorking Spaces due to asymmetrical power relation between established and nascent entrepreneurs »[35] (Bouncken, Aslam, & Reuschl, 2018, p.136). Heureusement, les entrepreneurs sont également décrits par leur qualité, notamment dans l'entraide et la réciprocité, et leur envie de construire des relations équitables (Bouncken et al., 2018).

[34] « Les traits de personnalité « sombres » (ou « cachés ») des entrepreneurs (par exemple, besoin élevé de contrôle, méfiance et désir d'attention) » (ma traduction)
[35] « Pohler (2012) met en exergue l'exploitation des nouveaux entrepreneurs dans les espaces de travail en raison de la relation de pouvoir asymétrique entre les entrepreneurs établis et les nouveaux entrepreneurs» (ma traduction)

Les trois difficultés identifiées par les auteurs (solitude et stress, exploitation, et conflits et dé/méfiance) sont, dans les espaces de coworking, contrecarrées par les stratégies mises en place par le management de communauté, tels que le mentoring, la communauté, des mécanismes de résolution de conflits et le développement d'une culture *start-up*, qu'ils ne définissent pas (Bouncken et al., 2018).

Bien que cet article aborde des risques inhérents à l'entrepreneuriat en espace de coworking, les conclusions paraissent édulcorées comme si les auteurs étaient eux-mêmes victimes de cette culture *start-up,* que j'ai identifiée plus haut comme « positive-attitude » et que l'on retrouve dans la littérature sous l'idéologie de la novlangue managériale (Vandevelde-Rougale, 2014, 2017).

Conclusion A.

Ce premier sous-chapitre sur le coworking nous permet de découvrir le phénomène d'un point de vue des professionnels qui le font vivre et des chercheurs qui l'étudient. Nous avons pu découvrir la diversité des définitions et des espaces concernés.

J'ai introduit mon objet de recherche dans ses multiples dimensions : communauté, espace, pratiques, valeurs et dimension politique. Ce sont des éléments qui reviendront tout au long de mon analyse de mes terrains de recherches et dans les résultats.

Nous avons appris que le coworking s'est développé tout autour du monde sur tous les continents et le sous-chapitre suivant va nous permettre d'en apprendre davantage sur l'histoire de ce phénomène et son développement.

J'ai aussi apporté une distinction entre les appellations des professionnels du management de communauté.

Enfin, j'ai démontré que le coworking est un phénomène enthousiasmant mais emprunt naturellement de risques et de dangers qui commencent à être pris en compte dans la littérature académique et professionnelle.

B. Le coworking, une histoire globale

« This is my 4th WeWork. I have visited WeWork in Berlin, Boston and Montréal, and I must say that my favorite is still the Berliner one. I loved their egg chairs in front of the incredible view on the very green city. »[36]

Mon journal de recherche, 14 octobre 2018

Sommaire : Le coworking, une histoire globale

1. Coworking ou Co-Working ? Le débat sur le trait d'union (l'hyphen)
2. Une genèse controversée et un héritage disputé
Conclusion

1. Coworking ou Co-Working ? Le débat sur le trait d'union (l'*hyphen*)

Le phénomène du coworking est un phénomène sociétal souffrant de nombreux paradoxes, à commencer par la manière de l'écrire et sa date de naissance. En effet, l'orthographe du « coworking » peut s'écrire avec ou sans trait d'union, comme l'indiquent Walters et ses coauteurs « The hyphen is actually considered a non-trivial distinction within coworking culture »[37] (Waters-Lynch, Potts, Butcher, Dodson and Hurley, 2016, p.6).

La première entrée Wikipedia de « coworking » date d'octobre 2007 écrite par l'utilisateur Sechrest qui choisit une alternative intermédiaire : « CoWorking is an emerging trend for a new pattern for working. Typically work at home professionals or independent contractors or people who travel frequently end up working in an isolated way. CoWorking is the social gathering of a group of people, who are still working independently, but who share values and who are interested in the synergy that can happen from working with talented people in the same space »[38].

[36] « C'est le quatrième WeWork que je visite. J'ai visité celui de Berlin, de Boston et de Montréal et je dois reconnaître que mon préféré reste celui de Berlin » (ma traduction, écrit en anglais dans le journal)
[37] « Le trait d'union est considéré comme une distinction équivoque dans la culture du coworking » (ma traduction)
[38] « Le CoWorking est une tendance émergente pour un nouveau modèle de travail. Le plus souvent, les professionnels travaillant à domicile, les indépendants ou les personnes voyageant beaucoup finissent souvent par travailler de manière isolée. Le CoWorking est le rassemblement d'un groupe de personnes qui travaillent toujours de manière indépendante, mais qui partagent des valeurs et qui sont intéressées par la synergie qui peut exister lorsque l'on travaille avec des personnes dans le même espace » (ma traduction)
https://en.wikipedia.org/w/index.php?title=Coworking&oldid=163348066 (consulté le 6 février 2019)

Néanmoins, selon Fost (2008)[39], le créateur du mouvement est Brad Neuberg, en 2005 et il avait choisi de l'écrire « coworking ». A l'époque, Neuberg est programmeur informatique et il déplore de devoir choisir entre travailler seul et indépendant ou être employé pour avoir une structure et une communauté. Ainsi, il aurait choisi de changer cela et de louer de l'espace de travail dans un immeuble à d'autres comme lui. Il a ainsi créé le mouvement du coworking sans trait d'union, sans doute pour le différencier en langue anglaise du co-working qui est le travail entre collègues d'une même organisation.

Ce débat a fait rage partout dans le monde au point qu'un site (voir Illustration 2) a vu le jour pour répondre à la question : http://doescoworkinghaveahyphen.com/[40] ?

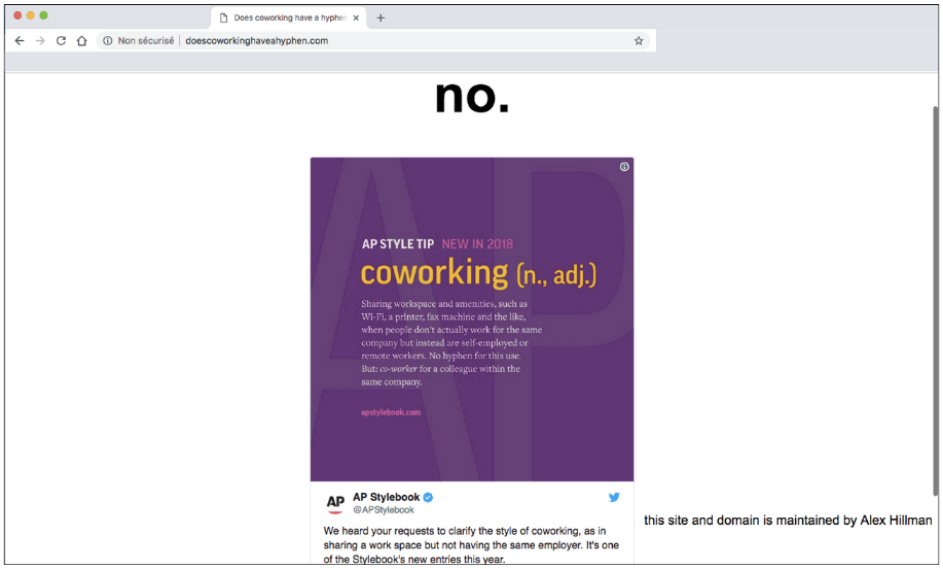


Illustration 2: Conclusion du débat sur le trait d'union aux USA (consulté le 6 février 2019)

Depuis 2013, la Global Coworking Unconference Conference[41] (GCUC), plus grand organisateur de conférences sur le coworking au monde, en a même fait son fer de lance avec humour (Illustration 3) pour démontrer que cela traduit deux approches différentes (blog de Remix[42]). Pourtant, comme le rappelle l'auteur de ce billet de blog, dans la francophonie le problème ne devrait pas se poser en raison de l'inexistence du « *co-working* », comme travail de bureau entre collègues.

[39] https://www.nytimes.com/2008/02/21/technology/21iht-cowork.1.10263648.html (consulté le 6 février 2019)
[40] « http:// est-ce que le coworking a un trait d'union .com » (ma traduction) et la réponse apparaît en validant l'url : « Non ».
[41] https://gcuc.co/ (consulté le 6 avril 2019)
[42] https://www.remixcoworking.com/blog-remix-coworking-paris/2018/7/19/co-working-ou-coworking-en-finir-avec-le-tiret (consulté le 6 février 2019)
https://zevillage.net/espaces-de-travail/lieu-coworking/ (consulté le 6 février 2019)
https://www.betacowork.com/fr/coworking-vs-co-working/ (consulté le 6 février 2019)



Illustration 3: Débat sur le trait d'union (source : GCUC)

Finalement, en 2018, le débat sur le trait d'union semble avoir pris fin et comme l'indique Remix, cela révèle une différence idéologique :

Deux orthographes, deux approches différentes du coworking (Remix blog, 18/07/2018)

Certains espaces préfèrent toutefois l'écrire avec un tiret. Cela distingue, selon la Global Coworking Unconference Conference (GCUC), deux approches du coworking. Les espaces qui écrivent "co-working" proposent plutôt un espace de travail qu'une communauté.

Mais le débat reste ouvert puisque WeWork ne met pas de trait d'union alors qu'ils sont considérés comme l'industrialisation du coworking industrialisé. Toutefois, leur modèle d'affaires repose sur la communauté et le réseau.

2. Une genèse controversée et un héritage disputé

Le point de départ du mouvement du coworking ne fait pas l'unanimité, bien qu'il soit souvent daté de 2005 (Spinuzzi, 2012 ; Moriset, 2014 ; Gandini, 2015 ; Capdevila, 2015), avec la fondation du premier espace The San Francisco Coworking Space[43] à Spiral Muse (un collectif féministe dans le district de Mission, à San Francisco) par Neuberg.

Selon Neuberg lui-même, « the first coworking space was the San Francisco Coworking Space at Spiral Muse (not the Hat Factory as has been misprinted sometimes) »[44] (ebook de Neuberg), qu'il a fermé au bout d'un an, à la suite de quoi il a ouvert the Hat Factory en 2006 avec une dizaine de volontaires dont Tara Hunt et Chris Messina (père du hashtag sur Twitter). Le

[43] http://codinginparadise.org/ebooks/html/blog/start_of_coworking.html (consulté le 6 février 2019)
[44] « Le premier espace de coworking a été le San Francisco Coworking Space de Spiral Muse (et non The Hat Factory, comme c'est parfois écrit) » http://codinginparadise.org/ebooks/html/blog/start_of_coworking.html (ma traduction, consulté le 6 février 2019)

troisième espace qu'ils ont également ouvert est Citizen Space qui a fermé depuis mais dont un homonyme est ouvert à Détroit.

Toutefois, dans la littérature académique, Waters-Lynch et ses coauteurs (2016) ne partagent pas cette version de l'histoire que l'on retrouve pourtant directement sur le site de Citizen Space. En effet, ces auteurs considèrent que Jay Dedman et « Ryanne » (orthographe étonnante dans l'article) Hodson ont ouvert le deuxième espace the Hat Factory en 2006 et que Chris Messina et Tara Hunt ont ouvert le troisième espace, Citizen Space (Waters-Lynch et al., 2016). Cependant, sur le site de Citizen Space, une vidéo de « Ryan » Hodson et Jay Dedman est publiée racontant : « (they) have created a video of the original founders Tara Hunt, Chris Messina & Brad Neuberg sharing their thoughts on coworking »[45].

Une frange plus restreinte des spécialistes du coworking considère que le terme « coworking » est apparu pour la première fois en 1999. Dans un article de Bernie DeKoven, créateur de jeux vidéo allemand et auteur de nombreux ouvrages sur les nouvelles formes de divertissement, le terme « coworking » est utilisé pour décrire « the phenomenon (of) « working together as equals » in a workspace »[46] (DeKoven, 1999) sans toutefois parler du coworking tel qu'il s'est développé en tant que mouvement. On pourrait davantage le rapprocher du corpoworking (lire p.44). Bernie DeKoven lui-même nie sa paternité du mouvement du coworking « The genius of what became the Coworking Movement was to create an entirely different approach to "working together as equals". (...) But separately – each working on their own projects, pursuing their own, separate business interests » (site de DeKoven[47]). Brad Neuberg, aussi, explique indépendamment qu'il ne s'agit pas du même « coworking » que celui du mouvement actuel « Did Bernie DeKoven have anything to do with the coworking name as applied to the coworking movement? No. This is actually a major error on the Wikipedia page. (...) Bernie and I briefly connected on the phone at that time and laughed about the fact that we had both chosen coworking to refer to the different things we were pursuing. (...) Bernie's a great guy

[45] « ils ont créé une vidéo des fondateurs originaux Tara Hunt, Chris Messina et Brad Neuberg partageant leurs réflexions sur le coworking » http://citizenspace.us/about/our-philosophy/ (consulté le 23 avril 2017)
[46] « Le phénomène de « travailler ensemble sur un pied d'égalité »dans un espace de travail » (DeKoven, 1999, consulté le 6 février 2019 sur Google books, ma traduction)
[47] « Le génie du Coworking fut de créer une approche totalement différente pour « travailler ensemble sur un pied d'égalité ». (...) Mais séparément - chacun travaillant sur ses propres projets, poursuivant ses propres intérêts commerciaux distincts » http://www.deepfun.com/the-coworking-connection/ (ma traduction, consulté le 6 février 2019)

who's done interesting work but was unconnected with the rise of the coworking space movement »[48] (ebook de Neuberg).

Deskmag en 2015 et une note publiée en 2016 par la Fonderie (agence numérique de la région Île de France) retracent, quant à eux, l'histoire du coworking jusqu'en 2002 avec l'ouverture à Vienne de Schraubenfabrik « *mother of coworking* » qui se définit lui-même comme un « so-called entrepreneurs center, since the term coworking space was not even invented then »[49] (page d'accueil de leur site) et au Danemark de la LYNfabriikken. L'équipe de Deskmag a depuis publié en ligne une chronologie plus complète[50]. L'apparition du terme comme de la pratique du coworking à San Francisco en 2005 seraient donc postérieures à d'autres pratiques.

Enfin, une autre faction encore plus restreinte considère que le coworking est né avec le hacking en 1995 à Berlin, à C-Base, un hackerspace visité lors d'une learning expedition OWEE[51] en mars 2017 (De Vaujany, Dandoy, Grandazzi & Clegg, 2018). Bien que la nature même des deux types d'espace soit radicalement différente, au même titre que les fablabs et les maker spaces, le coworking est inévitablement associé à ces mouvements, que ce soit pour leurs valeurs de collaboration et de partage (Moriset, 2014 ; Gandini, 2015) ou pour l'aménagement innovant des espaces de travail (Spinuzzi, 2012 ; Fabbri & Charue-Duboc, 2013). Il reste cependant évident que, par exemple, mettre sur le même plan Electrolab (hackerspace situé à Nanterre) et Kwerk (espace de coworking à Boulogne-Billancourt) (Photo 2) est des plus discutables.

[48] « Bernie DeKoven a-t-il eu quelque chose à voir avec le nom de coworking tel qu'il est appliqué au mouvement de coworking? C'est en fait une erreur majeure sur la page Wikipedia. (...) À ce moment-là, Bernie et moi-même avons échangé quelques mots au téléphone et avons ri du fait que nous avions tous les deux choisi le coworking pour faire référence aux différentes choses que nous poursuivions. (...) Bernie est un gars formidable qui a fait un travail intéressant mais n'a aucun lien avec l'essor du mouvement de coworking » http://codinginparadise.org/ebooks/html/blog/start_of_coworking.html (ma traduction, consulté le 6 février 2019)

[49] « Un fameux hôtel d'entreprises , puisque le terme espace de coworking n'était pas encore inventé alors » http://www.schraubenfabrik.at/ (ma traduction, consulté le 6 février 2019)

[50] https://www.tiki-toki.com/timeline/entry/156192/The-History-Of-Coworking-Presented-By-Deskmag/#vars!date=1995-05-09_10:16:40! (consulté le 6 février 2019)

[51] "Open Walked Event-based Experimentation", protocole de recherche initié par RGCS



Photo 2: Comparaison entre coworking et hacker/maker spaces (sources : site de Kwerk Boulogne et ma photo)

Pour finir, le 144 (espace de coworking à Nantes et à Rennes) identifie les ateliers d'artistes du début XXème comme les probables ancêtres du coworking[52] tandis que le site Secondesk[53] renvoie à la Renaissance italienne et aux ateliers d'artistes du Quattrocento, citant une étude de la Harvard Business Review. Enfin le site Les Échos Solutions[54] raconte qu'« avant de porter le nom de « coworking », le travail collaboratif existait déjà sous des formes plus discrètes ».

Malgré le fort engouement qui entoure le coworking, son histoire est régulièrement racontée de travers, comme le montre cette illustration d'un prestataire de services qui offre « A smart workplace management SaaS solution focused on People »[55] (site web) :

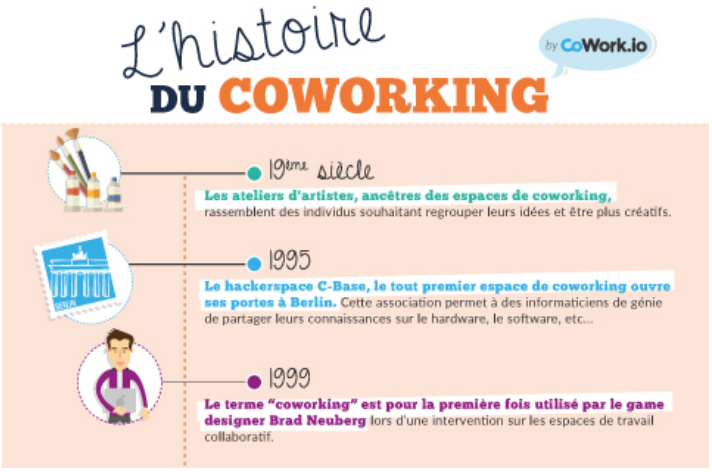


Illustration 4: Résumé erroné de l'histoire du coworking (source : https://cowork.io/)

C'est pourquoi j'ai choisi de résumer cette chronologie dans la frise ci-dessous (Figure 3) en me basant sur les multiples sources précitées.

[52] https://www.le144-coworking.fr/blog/histoire-coworking/ (consulté le 6 février 2019)
[53] http://www.secondesk.fr/petite-histoire-du-coworking-de-1999-nos-jours (consulté le 6 février 2019)
[54] https://solutions.lesechos.fr/bureau-coworking/c/le-coworking-un-peu-dhistoire-12346/ (consulté le 6 février)
[55] « Une solution SaaS de gestion intelligente du lieu de travail axée sur les personnes » (ma traduction, consulté le 6 février 2019)

Date	1995	1999	2002	2005	2006	2007
Nouveauté	**Ouverture du 1er hackerspace au monde : C-Base**	**Première allusion au terme "coworking" pour parler de "working together as equals"**	**Ouverture de Schraubenfabrik "un espace de travail "cool" représente une communauté de porteurs d'attitudes entrepreneuriales"***	**Ouverture de The San Francisco Coworking Space à Spiral Muse space**	**Fermeture de Spiral Muse Ouverture de The Hat Factory, 1er espace ouvert à plein temps**	**Création de l'entrée Wikipedia "coworking"**
Mois	Septembre		Janvier	Août	Juin	Octobre
Ville	Berlin		Vienne	San Francisco	San Francisco	
Pays	Allemagne	Allemagne	Autriche	USA	USA	
Fondateur(s)	-	Bernie DeKoven	Stefan Leitner-Sidl et Michael Pöll Gründer	Brad Neuberg	Brad Neuberg, Chris Messina, Tara Hunt et d'autres	User "Sechrest"
Source	https://www.tiki-toki.com/timeline/entry/156	http://www.deepfun.com/the-coworking-con	http://www.schraubenfabrik.at/	http://codinginparadise.org/ebooks/html/blog	https://www.facebook.com/The-Hat-Factory	https://en.wikipedia.org/w/index.php?title=C

*"Einen „coolen" Arbeitsraum steht, für

	Ouverture de LYNfabriikken, a coffeeshop with a workspace	**Ouverture de Citizen Space**
	Décembre Aarhus Danemark - http://www.lynfabrikken.dk	Septembre San Francisco USA Brad Neuberg, Chris Messina et Tara Hunt http://wiki.coworking.org/w/page/16583300

Figure 3: Chronologie globale du concept de "coworking" à travers la création de ses espaces (jusqu'à l'arrivée en France) (source : personnelle)

Conclusion B.

Après le balayage global du phénomène du coworking dans le premier sous-chapitre, nous avons approfondi quelques éléments de contextualisation de la construction rhétorique du phénomène, avec notamment la problématique sémantique.

Nous avons également revisité la genèse du phénomène depuis ses débuts non officiels et ses débuts officiels depuis 2005. Ce qui nous a permis d'aboutir à une chronologie tenant compte de ces initiatives innovantes.

Ce retour à l'histoire du phénomène nous replace dans l'enjeu même de son émergence, c'est-à-dire retrouver du lien social. Le sous-chapitre 3 nous amène à présent à cibler cet enjeu en nous intéressant à la dimension clef du coworking : la communauté.

C. La notion de communauté : le graal du coworking ?

« *A la fois un endroit, des gens vivant en cet endroit, l'interaction entre ces gens, les sentiments qui naissent de cette interaction, la vie commune qu'ils partagent et les institutions qui règlent cette vie* »

Jean-François Médard, 1969

Sommaire : La notion de communauté : le graal du coworking ?

1. Petite généalogie du concept de communauté en
2. La notion de communauté en MOS
    2.1. Les communautés et la théorie classique des organisations
        2.1.1. Le « *management by community* » (Amin & Cohendet, 2004)
        2.1.2. Les communautés de pratiques (Brown & Duguid, 1991)
        2.1.3. Les communautés épistémiques
        2.1.4. La communauté de communautés ou le collectif de communautés
        2.1.5. Le '*sense of community*' – SOC ou sentiment de communauté
    2.2. La communauté collaborative
3. Le manager de communauté, une construction théorique
Conclusion

La communauté est-elle encore un sujet à notre époque ? Sainseaulieu évoque deux raisons majeures de l'intérêt qui ne faiblit pas pour ce thème sociologique déjà longuement étudié : d'une part, le « rejet de l'historicisme » (Sainsaulieu, 2010, p.23) qui la considère comme un objet perpétuel exprimant la « densité du socius, de la relation sociale » (Sainsaulieu, 2010, p.23). Et d'autre part, « l'historicisation à notre avis abusive » (Sainsaulieu, 2010, p.23) de l'individualisme qui l'emporte sur les autres formes de vie sociale de la modernité.

Comme le définit Weber, la communauté se fonde sur le sentiment d'appartenance, et la vie quotidienne d'un individu permet la multiplicité de sentiments d'appartenance divers et parfois contradictoires. Néanmoins, notre époque montre un affaiblissement des appartenances

microsociologiques et nécessite donc de poursuivre la réflexion sur la cohésion sociale (Sainsaulieu, 2010).

Nommée 'communauté' d'abord par les acteurs de terrain, les chercheurs se posent de nombreuses questions lorsqu'il s'agit de définir la communauté d'un espace de coworking ou collaboratif (Blagoev, Costas, & Kärreman, 2019 ; Butcher, 2013 ; Garrett, Spreitzer, & Bacevice, 2017 ; Oldenburg, 2001 ; Spinuzzi, 2012 ; Spinuzzi, Bodrožić, Scaratti, & Ivaldi, 2018) : à partir de quels éléments qualifie-t-on un groupe de communauté ? Est-ce qu'un sentiment de communauté peut se construire sur la base d'une relation contractuelle ? Et la question première et fondamentale qui se pose dans un espace de coworking : qu'est-ce qu'une communauté et quelle forme prend-elle ?

Pour amorcer l'étude de ces débats, je commencerai par l'étude de la notion de communauté, d'abord en sciences humaines et sociales, puis en sciences des organisations. La généalogie du concept est nécessaire pour suivre les évolutions de réappropriations depuis les précurseurs du sujet (Tönnies, Weber, Durkheim) et en raison de son expansion dans les autres domaines des sciences sociales (sociologie, sciences politiques, sciences des organisations).

1. Petite généalogie du concept de communauté en SHS

Avant d'entamer la réflexion autour des concepts de communauté et société, et des débats qu'ils suscitent depuis Marx et Tönnies, quelques éléments de définition sont nécessaires. Les deux concepts racontent comment les individus interagissent, existent collectivement et suscitent l'intérêt d'un point de vue organisationnel. La création de lien social (Adler & Heckscher, 2006) est un enjeu de la communauté et de la société, qui doit être mis en avant dans les pratiques professionnelles aussi bien que dans les différents processus d'organisation (Segrestin, 1980, 1987).

Mais le 'lien' est aussi ce qui lie, étymologiquement. Dans les théories sur les réseaux, le lien correspond à la connexion entre deux individus, débouchant sur la théorie des liens forts et des liens faibles (Forsé & Degenne, 2004; Granovetter, 1973). En fonction du cercle

d'appartenance, les interactions ne sont pas les mêmes et l'intensité de la confiance entre les individus varie selon la force du lien.

Le lien est aussi ce que Engeström dans son approche socioculturelle de la théorie de l'activité (1989) appelle le médiateur, c'est-à-dire l'instrument entre le sujet et l'objet. Mais le lien est également l'intermédiaire entre ce médiateur et le sujet ou l'objet. Il devient donc lui-même un actant, au-delà de son utilisation première pour « garder le lien », « créer du lien ».

Toutefois, une communauté n'est pas un réseau. C'est ce que Adler, Kwon et Heckscher démontrent dans leur comparaison entre communauté, hiérarchie et marché : « networks, however, seems to us less precise because markets and hierarchies are also tie networks »[56] (Adler, Kwon, & Heckscher, 2008, p.360).

Le concept de communauté est un concept ambigu, comme l'explique Monique Hirschhorn dans la préface de Faire communauté en société : « la communauté est issue d'un concept 'indigène' qui fait partie du vocabulaire commun. (…) Cet emploi très extensif (…) constitue une source de difficultés dès lors qu'il s'agit de transformer ce concept indigène en concept savant, c'est-à-dire d'en donner une définition précise et si possible univoque » (Hirschhorn, 2010, p.9). D'autant plus que le concept est utilisé dans de nombreuses disciplines avec des acceptations plus ou moins nuancées. Hirschhorn nous apprend que « Hillery (1955) (…) fait même état de 94 acceptations répertoriées. » (Hirschhorn, 2010, p.9) ce qui laisse imaginer que 65 ans plus tard, le nombre de définitions peut avoir considérablement augmenté. L'objectif n'est pas de définir la communauté mais de trouver des acceptations plus cohérentes avec les observations menées sur le terrain dans les espaces de coworking.

D'un point de vue étymologique, la communauté est « un groupe de personnes (cum) qui jouissent de manière indivisée d'un patrimoine, un bien, une ressource, ou bien au contraire une obligation, une dette (munus) » (Jacquier, 2011, p.36). Cette définition reflète un regard dénué d'émotions, de valeurs ou de liens sociaux qui sont pourtant au cœur des problématiques communautaires (Hirschhorn, 2010; Spinuzzi et al., 2018). Comme le rappelle Sainseaulieu, les communautés sont « sources d'épanouissement et d'oppression, elles procurent à la fois de la joie, celle de vivre ensemble, et une pression normative (à composante symbolique ou non) sur l'individu » (Sainsaulieu, 2010, p.34).

[56] « Cependant, les réseaux nous semblent moins précis car les marchés et les hiérarchies sont aussi liés en réseaux » (ma traduction)

A l'inverse donc, d'un point de vue sociologique, Tönnies ouvre la question de la place de la société et de la communauté dans la cohésion sociale, notamment au regard des liens sociaux qui se distendent. Opposée à la société, Tönnies fait de la communauté un « *élément féminin mis face à l'élément masculin* »[57] (Sainsaulieu, 2010, p.25). Édité d'abord en 1887 mais surtout reconnu suite à sa réédition en 1902, l'ouvrage est critiqué par Durkheim en 1889. Cette critique fut ensuite complétée par les interrogations de Weber sur l'éthique religieuse et le capitalisme en 1904 et par le concept de « sociation » (traduction pour différencier le concept allemand de « la socialisation »[58]) de Simmel en 1908.

Ferdinand Tönnies, doyen co-fondateur de la Société Allemande de Sociologie

Contemporain de Weber, Simmel et Durkheim, Tönnies écrit Gemeinschaft und Gesellschaft. Abhandlung des Communismus und des Socialismus als empirische Culturformen[59] en 1887 dans lequel il analyse l'évolution de l'individualisme et du rationalisme au sein de l'Empire Allemand, fondé à la fin de la guerre franco-prussienne de 1870.

A cette époque, l'État-nation passe d'une économie rurale à une économie urbaine et industrielle. Cette transition s'est accompagnée de mouvements d'exode rural inédits, d'une croissance démographique et de l'urbanisation. La préoccupation de Tönnies est de comprendre « l'érosion progressive du lien social malmené par l'individualisme forcené d'une époque où règne une concurrence généralisée » (Bond & Mesure, 2010, p.XIV). Tönnies observait la transition sociétale qui s'effectuait dans l'Europe de la fin du XIXème siècle, à l'époque à laquelle sont écrits les textes fondateurs du communisme (Marx, 1867) et de l'anarchie (Kropotkine, 1889 ; Reclus, 1896).

Bond et Mesure dans la présentation d'une nouvelle traduction de l'ouvrage de Tönnies soulignent que celui-ci a également eu un impact déterminant sur les sciences sociales en « mettant l'accent sur la qualité des rapports humains qui varie en fonction du type de société dans laquelle on vit ; en insistant, à travers sa mobilisation de la catégorie de « volonté », sur la motivation humaine sous-jacente aux actions des individus insérés dans différents types de structures sociales, qu'elles soient politiques, juridiques ou économiques » (Bond & Mesure, 2010, p.XIV).

[57] Bien que les problèmes de traduction soient soulevés (Salzbrunn, 2010)
[58] https://fr.wikipedia.org/wiki/Georg_Simmel (consulté le 6 février 2019)
[59] « Communauté et Société : Traité sur le communisme et le socialisme comme formes culturelles existantes » (Bond & Mesure, 2010)

De son vivant, le livre sera réédité huit fois avec un changement sur lequel Bond et Mesure insistent : « un changement dans les sous-titres semble indiquer une réinterprétation significative du sens de l'ouvrage et de son intention sous-jacente » (Bond & Mesure, 2010, p.XV), passant d'une réflexion pluridisciplinaire sur le communisme et le socialisme comme formes culturelles à un ouvrage de concepts fondamentaux en sociologie pure. Ce changement date de 1912 alors que Tönnies cofonde la société allemande de sociologie en 1910 avec Simmel, Weber, Sombart et d'autres (Dortier, 2012) dont il sera président jusqu'en 1933.

Dans l'encyclopédie en ligne Universalis, la distinction faite par Tönnies (1887) entre *Gesellschaft* et *Gemeinschaft*, repose « sur la reconnaissance de deux formes de la volonté humaine : la volonté organique et la volonté réfléchie ou rationnelle, la première, dépendant de la vie végétative, se manifeste par le plaisir, l'habitude et la mémoire ; la seconde, pur « produit de la pensée » (Gedankenprodukt) dirigée vers l'extériorisation de l'être, se manifeste par la réflexion et la décision »[60]. Pour être plus exacte, Gemeinschaft représente la communauté, faite d'émotion, de proximité et où « le tout prime sur l'individu » (Bond & Mesure, 2010, p.XVI), tandis que Gesellschaft signifie la société de plus en plus individualisante, tournée vers l'intérêt personnel et dont découle l'isolement lié à la contractualisation des échanges humains. Cependant, Tönnies ne s'arrête pas à l'antinomie des deux termes et conçoit que « des éléments de la communauté au sein même de la société, qui, s'ils sont vivifiés, seraient capables, au moins partiellement, de la régénérer » (Bond & Mesure, 2010, p.XVI). En cela, on rejoint l'approche d'une troisième voie d'Adler et Heckscher sur la communauté collaborative qui réconcilie autonomie et solidarité (lire p.87).

A notre époque, la distinction entre les deux varient entre la société moderne (*Gesellschaft*) et la communauté traditionnelle (*Gemeinschaft*) selon Butcher (2013), ou en fonction de l'intensité (ou la force) de la confiance entre les individus selon Adler & Heckscher (2006), ce qui leur permet de distinguer la Gemeinschaft comme communauté professionnelle de la Gesellschaft comme association ou *business* sans affinités.

Émile Durkheim, considéré comme un disciple de Tönnies, fait la critique de la dichotomie de Tönnies en 1889 dans Communauté et société selon Tönnies (Durkheim, 1889 *in* Tremblay,

[60] Vieillescazes, F. « TÖNNIES FERDINAND - (1855-1936) ». *Encyclopædia Universalis* [en ligne]. Consulté le 15 novembre 2016. URL http://www.universalis.fr/encyclopedie/ferdinand-tonnies/

2005). Dans son article, Durkheim reprend les explications de Tönnies sur la Gemeinschaft : « c'est en un mot la communauté ou, si l'on veut, le communisme porté à son plus haut point de perfection. Le tout seul existe ; seul il a une sphère d'action qui lui soit propre. Les parties n'en ont pas » (Durkheim, 1889, *in* Tremblay, 2005, p.5). La famille est la meilleure représentation de Gemeinschaft. Du fait des liens du sang qui unissent une famille, Tönnies en a fait l'origine de la volonté organique de la communauté : « c'est d'elle qu'est née toute espèce de communauté, et puisqu'elle a sa source dans la constitution physiologique de l'homme, il en est de même de la Gemeinschaft » (Durkheim, 1889, *in* Tremblay, 2005, p.5). Ce qui unit la communauté n'est pas uniquement les liens du sang mais également le fait de vivre ensemble, dans un même lieu, de mettre en commun les possessions et de partager les souvenirs. A l'inverse, le deuxième groupement qui fonctionne sur les modes de propriété, d'échanges et de contractualisation, la Gesellschaft, implique « un cercle d'hommes qui, comme dans la Gemeinschaft, vivent et habitent en paix les uns à côté des autres mais, au lieu d'être essentiellement unis, sont au contraire essentiellement séparés, et tandis que dans la Gemeinschaft ils restent unis malgré toutes les distinctions, ici ils restent distincts malgré tous les liens. Par conséquent, il ne s'y trouve pas d'activités qui puissent être déduites d'une unité existant a priori et nécessairement et qui expriment la volonté et l'esprit de cette unité... Mais chacun est ici pour soi et dans un état d'hostilité vis-à-vis des autres » (Durkheim, 1889, *in* Tremblay, 2005, p.5). Ainsi la Gesellschaft est mécanique là où la Gemeinschaft est organique, et la Gesellschaft est socialisme là où la Gemeinschaft est communisme (Ibid.) – distinction qui aujourd'hui prête à confusion puisqu'on opposerait plus volontiers l'individualisme au socialisme.

Néanmoins précurseur de notre époque, Tönnies pose l'État comme un acteur mécanique qui se crée et se développe comme coercition artificielle au sein de la Gesellschaft. En revanche, selon Durkheim, l'État « ne peut durer indéfiniment » (Durkheim, 1889, *in* Tremblay, 2005, p.7) car ses contradictions internes « tôt ou tard finiront par éclater » (Ibid.). Durkheim conclut que sa lecture de Tönnies est celle d'un cycle inéluctable de toute société humaine, qui démarre par la Gemeinschaft et aboutit à la Gesellschaft avant de se désintégrer. « Ainsi la vie des sociétés comprend deux grandes phases, le communisme et le socialisme, mais ce dernier est le commencement d'une fin plus ou moins prochaine » (Ibid.).

A cela il ajoute qu'il ne partage pas cette vision de la Gesellschaft en tant que processus moins naturel que la Gemeinschaft : « je crois que la vie des grandes agglomérations sociales est tout aussi naturelle que celle des petits agrégats. Elle n'est ni moins organique ni moins

interne » (Durkheim, 1889, *in* Tremblay, 2005, p.8). Selon lui, ce ne sont pas deux espèces de groupements sociaux mais deux types d'une même espèce de groupements sociaux. Il pose alors la question « est-il d'ailleurs vraisemblable que l'évolution d'un même être, la société, commence par être organique pour aboutir ensuite à un pur mécanisme ? Il y a entre ces deux manières d'être une telle solution de continuité qu'on ne conçoit pas comment elles pourraient faire partie d'un même développement » (Durkheim, 1889, *in* Tremblay, 2005, p.8).
Il observe en conclusion que Tönnies a manqué d'induction dans ce concept de Gesellschaft et qu'il aurait dû moins le théoriser et davantage l'observer dans « les mœurs et le droit » (Ibid.) qui lui sont propres. Tönnies a alors répondu à la critique de Durkheim en expliquant qu'il fait une distinction de théoricien mais que c'est l'évolution du peuple et de sa culture, non de la société au sens d'une entité extérieure, autonome et indépendante. Elles sont *pensées* comme artefact organique ou mécanique, en tant qu'entités psychologiques réfléchies, mais ce sont des entités sociales « qui par conséquent n'existent que pour la théorie »[61] (Tönnies, 1893).

De plus, Durkheim développe sa vision de la communauté comme corps intermédiaire chargé de rétablir le lien social dans une société menacée d'anomie (Sainsaulieu, 2010). La Révolution française, par la loi Le Chapelier de 1791 a mis fin aux corporations et autres intermédiaires afin de réduire l'écart entre l'État (l'intérêt général) et l'individu (l'intérêt individuel) mais cette disparition creuse surtout l'écart entre les individus (Boyer, 2016). Pour Durkheim, la socialisation et son degré d'intimité dépendent du volontarisme, ce qui dans la sphère professionnelle se situe entre une absence de sentiment d'appartenance dans la foule et une solidarité sociale au sein d'un groupe soudé, dont la morale est plus proche de la morale domestique que de la morale civique ou publique (Sainsaulieu, 2010).

Par la suite, Simmel décrit la manière dont la société moderne conduit à la superficialité des relations sociales liée à une instabilité croissante et une diminution du sentiment d'appartenance basé sur la confiance et la durée (Sainsaulieu, 2010). Quittant la société fondée sur l'importance des liens du sang, l'adhésion à des groupes sociaux relève du choix et de la liberté individuelle (Krefa, 2003), et donc du libre arbitre et de l'individualité (Levine, 1971). La socialisation du travailleur moderne s'apparente à cette vision des relations sociales. Le réseautage tient de la forme plutôt que du fond et ne nécessite pas un approfondissement du lien, pour faciliter la libre circulation et l'interaction spécieuse, « la substance communautaire pour Simmel devient

[61] https://journals-openedition-org-s.proxy.bu.dauphine.fr/sociologie/1822 (consulté le 6 février 2019)

secondaire » (Sainsaulieu, 2010, p.27) dans la vie sociale moderne. La différence principale avec ses prédécesseurs est que Simmel (ainsi que l'école de Chicago) n'oppose pas communauté et société ni ne nie l'antériorité de la communauté sur la société mais il en fait une lecture de « coprésence dans une approche dynamique » (Jacquier, 2011, p.37). Un individu est en permanence dans un mouvement dialectique entre les deux et n'appartient jamais totalement seulement à l'un ou à l'autre et c'est ce balancier qui amplifie certains aspects selon les époques et les lieux.

Ainsi, Durkheim a décrit la communauté, non comme un état naturel prémoderne mais comme une solution qui intègre communauté et société grâce à la solidarité en recréant un sentiment d'appartenance (Butcher, 2013). Néanmoins, Butcher apporte à la notion de 'communauté' dans le champ du collaboratif une nuance aux dichotomies de Durkheim et de Tönnies (Butcher, 2013). En effet, selon Butcher, l'entrepreneuriat et la mythologie du héros solitaire (l'entrepreneur) sont contrebalancés par l'émergence de collectifs et de réseaux solidaires, devenant même des formes de mouvements sociaux basés sur l'engagement (« *commitment* », Sennett, 2012) dont le but est de mener des transformations économiques et sociales sans lutte. Comme le résume Butcher, la communauté dans ce contexte devient une arène politique, « not a place in which to retreat from societal flux but a place in which to confront it and address it »[62] (Butcher, 2013, p.6).

Pour les chercheurs sur le collaboratif, ce sont des groupes sociaux en reconstruction permanente, des collectifs évanescents et qui pourtant créent un sentiment d'attachement, d'appartenance, c'est-à-dire un sentiment communautaire : « 'A group of people who are socially interdependent, who participate together in discussion and decision making, and who share certain practices that both define the community and are nurtured by it' (Bellah et al., 1985:333). In this view, what makes a community is not a quality of relationships among members, but rather a set of shared practices to accomplish some intended purpose »[63] (Garrett, Spreitzer, & Bacevice, 2017, p.3). Spinuzzi considère deux types de construction de communauté dans le coworking : l'une naît spontanément de la collaboration et l'autre résulte

[62] « Pas un lieu où se retirer du flux de la société, mais un lieu pour le confronter et y faire face » (ma traduction)
[63] « Un groupe de personnes socialement interdépendantes, qui participent ensemble aux discussions et à la prise de décision et qui partagent certaines pratiques qui définissent la communauté et qu'elle nourrit» (Bellah et al., 1985, p. 333). Dans cette perspective, ce qui fait une communauté n'est pas une qualité de relation entre les membres, mais plutôt un ensemble de pratiques partagées pour atteindre le but recherché » (ma traduction)

d'efforts conscients du manager de communauté et des membres (Rus & Orel, 2015; Spinuzzi, 2012).

Pour ce travail de recherche, je base ma définition sur celle proposée par Médard dans son ouvrage Communauté et organisation communautaire aux États-Unis (Médard, 1969) : la communauté est « **à la fois un endroit, des gens vivant en cet endroit, l'interaction entre ces gens, les sentiments qui naissent de cette interaction, la vie commune qu'ils partagent et les institutions qui règlent cette vie** » (Médard, 1969, p.17). Jacquier ajoute que « La communauté est donc constituée tout à la fois de lieux (place en anglais, la sphère environnementale) où habitent et/ou travaillent des gens (people, la sphère sociale), une notion qui doit absolument intégrer la dimension du genre (Doreen Massey, Space, Place and Gender[64], 1994) et des institutions (sphères économique et politique) censées avoir un rôle régulateur des rapports entre les gens et entre les gens et les lieux » (Jacquier, 2011, p.39). Si le choix d'une définition anglophone de la 'communauté' peut en déranger certains, il m'apparaît important de rappeler que le coworking est né aux États-Unis et que le terme de *community* qui y est associé dans son essence même est à comprendre dans son propre contexte culturel.

La communauté selon Médard (1969, pp.13-17)

« La sociologie française n'accorde pas une place importante à la notion de communauté. Le terme est certes usité, mais le plus souvent dans un sens assez vague. (…) En Allemagne, la notion de communauté est beaucoup plus qu'un simple concept sociologique, elle est une véritable idéologie ; elle se rattache à une sorte de romantisme sentimental et irrationnel (Aron, 1950). Ceci ne doit pas cependant nous porter à sous-estimer l'intérêt des analyses des sociologues allemands et de Tönnies en particulier qui est le véritable fondateur de la notion de communauté. (…) La conception américaine de la communauté nous paraît se caractériser par trois tendances divergentes. Ces tendances constituent, selon nous, autant d'abus du mot communauté. Une première tendance consiste à caractériser la communauté par la solidarité, une seconde par un centre d'intérêt commun, la troisième se situe dans une perspective écologique ou géographique.

[64] Massey, D. (1994). *Space, Place and Gender*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

Selon le premier point de vue, la communauté constitue une zone de vie commune qui reflète l'interdépendance, la solidarité d'un groupe. (…) Cette position conduit donc à étendre considérablement la zone géographique couverte par le vocable communauté. (…)
Pour avoir une idée de ce que signifie la communauté au sens strict, il faut se référer à l'histoire, et penser à ce qu'avaient en commun des institutions aussi diverses que la famille, le village, la paroisse, la confrérie, la commune, qu'on qualifie couramment de communautés. Il s'agit tout d'abord de **groupes restreints**, de ce qu'il est convenu d'appeler des groupes primaires, au sein desquels chacun peut connaître chacun ; les rapports interindividuels ont donc un **caractère intime** et alimentent un **sentiment psychologique d'appartenance et d'identification profonde avec le groupe** ; ceci est l'aspect à la fois psychologique et relationnel de la communauté. Mais ces rapports et ce sentiment communautaire ne flottent pas dans le vide. Ils reposent sur un **substrat objectif** : une **vie commune qui englobe la quasi-totalité de la vie des individus**, et ceci est l'aspect fonctionnel de la communauté. Ces groupes sont **plurifonctionnels** (…) de sorte que l'appartenance à diverses communautés n'est pas un facteur de désintégration. **La communauté repose donc sur une solidarité, une interdépendance et une autonomie réelles.** »

Ultérieurement, Jacquier ajoute un élément qui interroge la place et le choix de l'État face à ces initiatives : « Avec le repli des solidarités institutionnelles, le recours aux formes communautaires d'entraide se trouve à nouveau posé, moins sous l'effet d'une offensive délibérée de la part de « communautaristes » forcenés que comme la conséquence d'une ardente nécessité » (Jacquier, 2011, p.42). Cela ouvre un nouveau débat que l'on a déjà retrouvé dans le travail du livre blanc RGCS (RGCS White paper, 2016) : y a-t-il un désengagement institutionnel et/ou étatique à mieux sonder ? La conclusion qui découle de cette discussion est qu'un espace de coworking héberge effectivement une communauté (puisque c'est ainsi que se décrivent les acteurs), et récursivement la lieuité est créée par la communauté. Il s'agirait alors d'une communauté artificielle et émotionnelle, la **communauté collaborative** (de Vaujany, 2016).

Titre	Auteur	Source	Type de communauté abordée	Arguments-clefs	Type d'approche du sujet
Community and society	(Tönnies, 1887)	Livre	Gemeinschaft & Gesellschaft	La communauté est un organisme vivant qui se nourrit des interactions réelles et immédiates entre ses membres. Ce qui invite à une réflexion sur la manière dont nous tissons nos liens concrètement	Sociologique
Communauté et société selon Tönnies	(Durkheim, 1889)	Livre	Gemeinschaft & Gesellschaft	Durkheim décrit la communauté, non comme un état naturel prémoderne mais comme une solution qui intègre communauté et société grâce à la solidarité en recréant un sentiment d'appartenance pour lutter contre l'anomie (absence de racines sociales)	Sociologique
Communauté et organisation communautaire aux États-Unis	(Médard, 1969)	Livre	Communauté locale	La communauté est à la fois un lieu, des émotions, des individus, leurs relations, les institutions qui interagissent et les formes de régulation	Sociopolitique
Georg Simmel on Individuality and Social Forms	(Levine, 1971)	Livre	Communauté	Affaiblissement du lien social dans la société moderne dû à la distanciation des individus et au développement de la liberté et du libre arbitre influant sur la prédominance de l'individualité et de l'intérêt égoïste	Sociologique
Les communautés pertinentes de l'action collective	(Segrestin, 1980)	Livre	Communauté pertinente	Explicitement il écrit : "II est particulièrement nécessaire de ne pas entendre le terme de communauté dans le sens précis donné à ce concept par Ferdinand Tönnies"	Sociologique
Celebrating the Third Place: Inspiring stories about the great good places at the heart of our communities.	(Oldenburg, 2001)	Livre	Communauté locale	Il utilise le mot dans un sens commun	Sociologique
Professional Work: The Emergence of Collaborative Community	(Adler, Kwon & Heckscher, 2008)	Organization Science	Communauté collaborative Communauté professionnelle Collégialité	La société capitaliste crée à la fois les conditions de destruction de la communauté et les conditions de sa re-création, par la mercantilisation des relations. Mais les communautés professionnelles passées d'un modèle de Gemeinschaft à un modèle de Gesellschaft passent à présent à un nouveau modèle collaboratif.	Organisationnel
Introduction : La communauté: du concept à l'idée directrice	(Hirschhorn, 2010)	Faire communauté en société (livre)	Communauté	Elle établit une chronologie géographique qui permet de comprendre les ajouts spécifiquement français de Segrestin dans les nuances de la communauté	Sociologique

Entre histoire et historicisme : esquisse d'une typologie de la communauté en France	(Sainseaulieu, 2010)	Livre	Gemeinschaft & Gesellschaft	Retrace également la notion de communauté au fil des grands sociologues en présentant 4 grandes approches (classique, moderne, dialectique, post-moderne)	Sociologique
Qu'est-ce qu'une communauté ? En quoi cette notion peut-elle être utile aujourd'hui ?	(Jacquier, 2011)	Vie sociale	Communauté-territoire	Il retrace l'histoire de la notion de communauté et se focalise sur les communautés-territoires développées à partir de Médard	Sociopolitique
Chapter 9 The Community: Practicing Commitment	(Sennett, 2012)	Together: Rituals, pleasure and politics (livre)	Communauté locale	Coopération informelle qui sert d'ancrage social. Souligné par Durkheim, la morale joue un rôle pour les institutions sociales et les coopérations sociales qui en retour impactent la restauration de la morale.	Sociologique
Working Alone Together: Coworking as Emergent Collaborative Activity	(Spinuzzi, 2012)	JBTC	Communauté collaborative	Pas de réflexion sur la notion, il part du terrain	Sociologique
Locating community at work	(Butcher, 2013)	Proceedings of the 27th ANZAM conference	Gemeinschaft & Gesellschaft Communauté collaborative	Butcher apporte à la notion de 'communauté' dans le champ du collaboratif une nuance aux dichotomies de Durkheim et de Tönnies entre communauté et société. Comme le résume Butcher, la communauté dans ce contexte devient une arène politique	Sociopolitique dans l'entrepreneuriat
Co-constructing a sense of community at work: the emergence of community in coworking spaces	(Garrett, Spreitzer, & Bacevice, 2017)	Organization Studies	Communauté collaborative	Ils évoquent tout ça mais focalisent tout de suite sur le SOC	Collaboratif
"Coworking is about community" —but what is "community" in coworking?	(Spinuzzi, Bodrožić, Scaratti & Ivaldi, 2018)	JBTC	Communauté collaborative	Parlent de Gemeinschaft et Gesellschaft basé sur Adler et Heckscher mais rien sur Tönnies Parlent majoritairement de la communauté dans la littérature du coworking	Collaboratif
'We are all herd animals': Community and organizationality in coworking spaces	(Blagoev et al., 2019a)	Organization	Communauté collaborative	Ils ne la définissent pas et ne citent à ce sujet que des auteurs du coworking	Collaboratif

Tableau 2: Tableau récapitulatif des notions de communauté en sciences humaines et sociales (source : personnelle)

2. La notion de communauté en MOS

Comme évoqué précédemment, la communauté est une composante sine qua none d'un espace collaboratif. Mais ce concept de communauté est d'autant plus fondamental qu'il est polysémique et polémique au-delà du coworking (Hirschhorn, 2010; Schrecker, 2009). La littérature sur les diverses communautés de pratiques, de croyances, localisées, émotionnelles, cognitives, etc. (Adler, Kwon, & Heckscher, 2008a; Asselin, 2014; Brafman & Beckstrom, 2006; Brown & Duguid, 2000; de Vaujany & RGCS, 2016; Dingler & Enkel, 2016; Sainsaulieu, Salzbrunn, & Amiotte-Suchet, 2010; Ostrom, 2015; White, Hale, Renard, & Cortesi, 1994; Trognon & Bromberg, 2006) est vaste et souvent utilisée pour définir la communauté vécue au sein des espaces de coworking, sans pour autant qu'une définition ne soit, pour le moment, considérée comme faisant loi. Il est donc nécessaire d'aborder les communautés étudiées depuis longtemps en Management & Organisation Studies (MOS) avant d'en chercher les spécificités au sein du coworking.

2.1. Les communautés et la théorie classique des organisations

Les recherches sur les communautés dans les organisations sont souvent centrées sur l'apprentissage. Par exemple, Cohendet, Créplet et Dupouët (2003) étudient les communautés au sein des organisations à partir de l'approche de l'apprentissage organisationnel développée par Argyris et Schön (1978). Selon eux, la communauté intervient comme niveau intermédiaire entre le niveau individuel et le niveau organisationnel, le « *middleground* » appliqué aux organisations (Cohendet, Grandadam, & Simon, 2011). Ces communautés « (groupes de travail fonctionnels, équipes de projet, réseaux, communautés de pratique, communautés épistémiques, etc.) sont des lieux où se construisent en permanence des modèles locaux, des représentations partagées, des jargons » (Cohendet, Créplet, & Dupouët, 2003, p.100) au sein même des organisations ou en systèmes interorganisationnels (comme les associations professionnelles, par exemple).

2.1.1. Le « *management by community* » (Amin & Cohendet, 2004)

Dans l'ouvrage Architecture of knowledge, ce sont les pratiques de management qui sont catégorisées entre « *management by design* » et « *management by communities* » (Amin & Cohendet, 2004, p.112). Le management by design repose sur des mécanismes de coordination hiérarchique traditionnels tandis que le management par communautés se construit de la base vers le haut et considère les acteurs comme des entités actives de leur processus d'apprentissage. Leur dynamique sociale est basée sur la sérendipité, le droit à l'erreur, les interactions sociales, et l'expérience (Amin & Cohendet, 2004) loin de la planification et d'une rationalisation a priori.
Néanmoins, le management par communauté n'impose pas la loyauté ou le consensus permanent, ni même la confiance, mais grâce au partage d'expertises et de visions des projets dans les pratiques quotidiennes, la coordination de l'apprentissage est proche de celle des communautés de pratiques (Amin & Cohendet, 2004).

Toutefois, Amin et Cohendet (2004) identifient des limites au management par communautés qui sont également pertinentes pour les communautés dans les espaces collaboratifs : risques de discrimination (le rôle de l'inclusion/exclusion dans la communauté), de vengeance entre communautés, de querelles de chapelles (« *parochialism* » Amin & Cohendet, 2004, p.119) ou encore d'incompatibilité avec la structure hiérarchique de l'organisation (risque présent dans un de mes deux terrains mais beaucoup plus exceptionnellement dans les espaces de coworking indépendants qui hébergent justement des entités sans lien de subordination).
Également, existe le risque d'un manque de variété et de diversité, intrinsèquement lié à la spécialisation des communautés. Risque que l'on peut rencontrer principalement dans les espaces de coworking spécialisés (tel que Draft Board à Bangkok créé par un designer pour les designers), dans les typologies de clients (à WeWork les tarifs imposent une sélection 'naturelle'), dans le degré d'ouverture de l'espace (Villa Bonne Nouvelle d'Orange est tournée vers les collaborateurs et quelques startups sélectionnées par candidatures), dans l'aménagement et la prise en compte des besoins spécifiques (nombre d'espaces ne sont pas 'handicap friendly'), et d'autres exemples.

2.1.2. Les communautés de pratiques (Brown & Duguid, 1991)

Les communautés évoquées par Brown et Duguid sont d'abord invisibles aux organisations. Ces dernières considèrent le travail d'un certain type de population comme individuel alors que dans leur pratique, c'est l'apprentissage social (Bandura, 1980) et une pratique collaborative quotidienne qui leur permet de travailler : « communities are emergent. That is to say their shape and membership emerges in the process of activity, as opposed to being created to carry out a task »[65] (Brown & Duguid, 1991, p.49). Les communautés de pratiques sont énoncées sur la base de trois principes : la participation, la socialisation et la construction identitaire commune (Wenger, 1998).

Ainsi, non seulement les communautés de pratiques s'intéressent à l'activité et non à la tâche, mais elles créent une temporalité qui leur est propre en s'inscrivant dans une perspective à long-terme. Elles ont en conséquence un cycle de vie continu (Wenger, McDermott, & Snyder, 2002) durant lequel les apprentissages ne cessent d'évoluer et de s'ancrer dans la pratique, selon cinq étapes : l'émergence de la communauté, l'unification, la maturité, le momentum et enfin la transformation après ancrage (Wenger, 2005).

Pour cela, la communauté de pratiques nécessite de se voir autoriser une autonomie et une indépendance qui peut rendre l'organisation très innovante si l'organisation apprend à gérer les discontinuités de ses communautés hétérogènes (Brown & Duguid, 1991). « An organization whose core is aware that it is the synergistic aggregate of agile, semiautonomous, self-constituting communities and not a brittle monolith is likely to be capable of extensible "frame bending" well beyond conventional breaking point »[66] (Brown & Duguid, 1991, p.54). Ainsi, les auteurs invitent très fortement les organisations à construire leur architecture sociale et hiérarchique en tenant compte de leurs communautés internes et en cherchant activement à les valoriser et les relier les unes aux autres.

[65] « les communautés sont émergentes. C'est-à-dire que leur forme et leur mode d'appartenance émergent dans le processus de l'activité, par opposition à une forme et un mode d'appartenance décidés (et immuables) à la création. » (ma traduction)
[66] « Une organisation dont le noyau est conscient d'agréger les synergies des communautés agiles, semi-autonomes et auto-constitutives, et non d'être un monolithe fragile, est susceptible d'être capable d'une distorsion extensible bien au-delà du point de rupture classique » (ma traduction)

Ces travaux sur les communautés de pratiques sont à comparer aux communautés externes des coworkers qui travaillent au sein d'une même communauté dans un espace de coworking. Ce qui amène à réfléchir au rôle du manager de communauté pour créer les liens intercommunautaires, depuis sa communauté vers les autres et vice-versa.

2.1.3. Les communautés épistémiques

La distinction entre communautés de pratiques et communautés épistémiques est explicitée par Cohendet, Créplet, et Dupouët (2003) : « les communautés épistémiques sont structurées afin de produire délibérément de nouvelles connaissances, tandis que les communautés de pratiques développent de nouvelles connaissances de manière plus indirecte, à travers leurs pratiques quotidiennes et la circulation de best practices » (Cohendet, Créplet, et Dupouët, 2003, p.101). C'est donc l'intention qui diffère entre les deux types de communautés. L'exemple étudié dans cet article est le cas de Linux, une communauté épistémique très hétérogène qui se retrouve autour d'une idéologie : le logiciel libre.

Pour Meyer et Molyneux-Hodgson, une communauté épistémique est concernée « par la production et la diffusion de connaissances et la relation de celles-ci au politique. (…) Une communauté épistémique est un collectif de personnes ayant une expertise dans un domaine donné, expertise qui se traduit notamment par des compétences reconnues et par une légitimité et une autorité en matière de production de connaissances » (Meyer & Molyneux-Hodgson, 2011, p.141). Les deux définitions ne sont pas tout à fait similaires, dans le sens où la première peut concerner une même organisation tandis que la seconde accorde de l'importance à l'expertise des participants et son rôle politique. Néanmoins, toutes deux se rattachent à la définition des communautés épistémiques de Haas (1992, lire encadré ci-dessous), étudiées effectivement en sciences politiques dans leur rôle au cœur des relations internationales.

La communauté épistémique selon Haas, par Meyer & Molyneux-Hodgson (2011, p.143)

« Selon Haas (1992:3) les communautés épistémiques ont :

(1) un ensemble commun de croyances normatives et de principes qui fournissent une justification fondée sur la valeur pour l'action sociale des membres de la communauté ;

(2) des croyances partagées sur les causalités, qui sont issues de leur analyse de pratiques qui amènent ou contribuent à un ensemble central de problèmes dans leur domaine,

et qui servent ensuite de base pour élucider les liens multiples entre actions politiques possibles et résultats souhaités ; (3) des notions communes de validité – c'est-à-dire, des critères inter-subjectifs, définis en interne, pour la pondération et la validation des connaissances dans leur domaine d'expertise ; et

(4) une entreprise politique commune – c'est-à-dire, un ensemble de pratiques communes associées à un ensemble de problèmes vers lesquels leur compétence professionnelle est dirigée [...].

Notons qu'Haas lui-même admet que sa notion de la communauté épistémique ressemble à celle des « collectifs de pensée » de Fleck et au « paradigme » de Kuhn (Haas, 1992:3). Une des utilités de la notion de communauté épistémique réside dans le fait qu'elle met l'accent sur la nature collective de la production de connaissances. Mais il faut souligner que la notion est aussi utile et utilisée pour pointer le positionnement de ces collectifs par rapport au politique. »

2.1.4. La communauté de communautés ou le collectif de communautés

Amin et Cohendet (2004) reprennent le concept de collectif de communautés (Brown & Duguid, 1991) lorsqu'ils expliquent qu'une organisation est une myriade de communautés qui doivent se lier les unes aux autres pour faire organisation (Amin & Cohendet, 2004, p.120). Comme le soulignent Brown et Duguid : « within an organization perceived as a collective of communities, not simply of individuals (…), separate community perspectives can be amplifies by interchanges among communities »[67] (Brown & Duguid, 1991, p.54). Comme évoqué au sujet des communautés de pratiques (lire 2.1.2, p.83), les organisations qui prennent en compte l'existence de communautés en leur sein, et qui permettent le degré d'autonomie et d'interdépendance nécessaires à leur succès, adaptent nécessairement leur gouvernance aux besoins d'interactions entre des collectifs plus hétérogènes que dans une structure pyramidale. La culture d'entreprise s'en ressent dans la construction de la vision commune qui ne doit pas se laisser écraser par la culture intermédiaire de chaque communauté (Amin & Cohendet, 2004). C'est une problématique que l'on retrouve dans les espaces de coworking comme nous le verrons en résultats.

[67] « Au sein d'une organisation perçue comme un collectif de communautés, pas simplement d'individus (…), des points de vue distincts peuvent être amplifiés par les échanges entre communautés » (ma traduction)

Néanmoins, rappelons que les communautés et le collectif de communautés que traitent Amin et Cohendet (2004) ou Brown et Duguid (1991) sont des communautés basées sur l'apprentissage et le knowledge management de l'organisation. C'est-à-dire, comme le rappellent Amin et Cohendet (2004), que la structure traditionnelle peut coexister avec une structure en communautés et que l'un des enjeux les plus forts, et donc le risque d'échec le plus élevé, est dans la combinaison de ces deux structures symboliques.

Pour finir, un réseau de communautés et une communauté (ou un collectif) de communautés sont deux « *machineries* » (Cettina, 1999, *in* Amin & Cohendet, 2004) distinctes. Le collectif de communautés œuvre dans une même direction à différentes échelles tandis que le réseau de communautés peut rassembler des communautés divergentes qui ne partagent qu'une ressource ou qu'une pratique ou qu'un objectif. Ils sont donc tous aussi nécessaires pour l'ouverture sur l'extérieur, afin de réduire les risques d'entre-soi et autres biais communautaristes. Il est intéressant d'observer que les deux coexistent également dans les espaces de coworking, certains étant un collectif de communautés quand d'autres sont hybrides et d'autres encore exclusivement un réseau de communautés. Je ferai la distinction entre les trois par le degré de collaboration réelle, comme par exemple la réponse à un appel à projet par plusieurs coworkers.

2.1.5. Le '*sense of community*' – SOC ou sentiment de communauté

Le *sense of community* est inspiré des travaux de McMillian et Chavis (1986) en psychologie de la communauté. Depuis les années 1970, c'est un concept très étudié dans les recherches sur les communautés de voisinage, comme l'explique leur article. Que ce soit par une échelle de mesure à cinq facteurs – interactions informelles, sentiment de sécurité, respect de la vie privée et anonymat, pratiques de voisinage (c'est-à-dire fréquence des interactions entre voisins), et investissement dans la vie de voisinage (Doolittle and MacDonald, 1978) – ou après une enquête dans plusieurs voisinages sur la gestion des déchets – dont le sentiment de communauté produit davantage des « problem-focused coping behaviors (…) wether « emotion-focused coping strategies » »[68] (Bachrach & Zautra, 1985 *in* McMillian et Chavis, 1986, p.7) – le sentiment de communauté renforce le contrôle et la cohérence globale et à long terme des

[68] « Des comportements d'adaptation centrés sur le problème (…) plutôt que des « stratégies d'adaptation centrées sur l'émotion » » (ma traduction)

actions collectives dans leur gestion à l'extérieur (McMillan & Chavis, 1986). Ce résultat est intéressant à mettre en perspective avec les dichotomies évoquées ci-dessus entre société et communauté car il démontre qu'il n'y a pas d'opposition mais au contraire des interactions et une interrelation entre les deux.

Le sentiment de communauté est souvent abordé dans un espace de coworking que dans la communauté elle-même. En revanche en MOS, l'article séminal de la réflexion sur le SOC en coworking est celui de Garrett, Spreitzer, & Bacevice (2017). Comme les auteurs le soulignent dès l'introduction, les coworkers choisissent de travailler dans un espace de coworking « less for the workspace itself and more to be part of a community »[69] (Garrett, Spreitzer, & Bacevice, 2017, p.2). McMillan et Chavis (1986) définissent le sentiment de communauté à partir de quatre systèmes, que reprennent Garrett et ses coauteurs (2017) (Tableau 3) :

	(McMillan & Chavis, 1986)	(Garrett, Spreitzer, & Bacevice, 2017)
Adhésion et appartenance au groupe (système symbolique partagé)	Membership	Collective identity
Reconnaissance et co-développement individuel	Integration and fulfillment of needs	Filling a social void
Conformité, cohésion et pouvoir (système de réciprocité)	Influence	Sense of ownership
Relations interpersonnelles approfondies	Emotional ties	Genuine friendships

Tableau 3: Le Sentiment de Communauté, à 30 ans d'écart (source : personnelle)

Après l'identification de ces quatre systèmes, les deux articles s'interrogent sur les interactions entre eux, notamment sur les actions collectives entreprises pour et par le sentiment de communauté. Garrett et ses coauteurs (2017) relèvent trois actions collectives : le fait de porter la même vision de la communauté « *endorsing* », la perception du potentiel de la communauté (et s'en servir ou non) « *encountering* », et l'engagement réel des membres dans la communauté « *engaging* ».

2.2. La communauté collaborative

Les communautés collaboratives sont au cœur des recherches qui évoquent le changement managérial attendu pour renouveler le travail d'équipe et l'engagement des collaborateurs pour

[69] « Moins pour l'espace de travail lui-même et plus pour faire partie d'une communauté » (ma traduction)

leur organisation (Adler & Heckscher, 2006). Néanmoins, les communautés collaboratives ne sont pas exemptes de risques et de faiblesses, notamment « the risk of closure and insularity (Freidson 1970) »[70] (Adler et al., 2008a).

Revenant sur la dichotomie de Tönnies, les auteurs affirment qu'une communauté collaborative est une communauté professionnelle qui a depuis longtemps intégré « a mix of the features of Gemeinschaft-like craft guilds on the one hand and Gesellschaft-like individualistic associations on the other (…) [in] a form of community that transcends the Gesellschaft antinomy, a collaborative form »[71] (Adler, Kwon, & Heckscher, 2008, p.361). Ils l'inscrivent dans une comparaison de principes d'organisation avec la structure hiérarchique et le marché (Tableau 4), comparaison qui se révèlera d'autant plus pertinente lorsque l'on abordera la mercantilisation du coworking (lire les résultats et la discussion).

Table 1 Community, Hierarchy, and Market as Three Organizing Principles

	Community	Hierarchy	Market
Social mechanism is:	Trust	Authority	Price competition
Control exercised over:	Inputs	Process/behavior	Outputs
Fits tasks that are:	Interdependent	Dependent	Independent
Best supports goals of:	Innovation	Control	Flexibility
What is exchanged?	Favors, gifts, know-how	Obedience to authority for material and spiritual security	Goods and services for money or barter
Are terms of exchange specific or diffuse?	Diffuse (A favor I do for you today is made in exchange for a favor at a time yet to be determined. Reciprocity is generalized rather than specific.)	Diffuse (Employment contracts typically do not specify all duties of employee, only that employee will obey orders. Other hierarchical relations imply a similar up-front commitment to obeying orders or laws, even those yet to be determined.)	Specific
Are terms of exchange made explicit?	Tacit (A favor for you today is made in the tacit understanding that it will be returned someday somehow.)	Explicit (The employment contract is explicit in its terms and conditions even if it is not specific. Ditto for other kinds of hierarchical relation.)	Explicit

Tableau 4: La communauté, la hiérarchie et le marché comme principes d'organisation comparables selon Adler, Kwon, et Heckscher (2008, p.360)

Dans leur ouvrage précédent, Adler et Heckscher considèrent que les communautés collaboratives dépassent bien d'autres antinomies telles que « individual vs. collective, tradition vs. freedom, Gemeinschaft vs. Gesellschaft, and begins to embody the intuition behind Durkheim's notion of 'organic solidarity.' » (Adler & Heckscher, 2006, p.13). Cette nouvelle

[70] « Le risque de fermeture et d'insularité » (ma traduction)
[71] « La communauté professionnelle incarne depuis longtemps un mélange des caractéristiques des guildes artisanales à la Gemeinschaft et des associations individualistes à la Gesellschaft (…) dans une forme de communauté qui transcende l'antinomie de la Gesellschaft, une forme collaborative » (ma traduction)

forme de communauté offre, selon eux, un cadre théorique idéal pour étudier les dynamiques sociales dans toute la diversité des relations professionnelles et qui réconcilient la solidarité et l'autonomie.

Depuis l'avènement de l'économie collaborative, les communautés collaboratives désignent également les communautés au sein des espaces collaboratifs, dont les espaces de coworking font partie. C'est ce type de communauté collaborative qui nous intéresse ici : « nous définirons les communautés collaboratives comme étant des collectifs d'individus entrepreneurs et/ou de porteurs de projets innovants qui nouent des collaborations durables afin de partager des pratiques et/ou des émotions sur fond d'utopies communautaires » (De Vaujany, 2016, p.5). L'évolution des espaces collaboratifs incite à élargir la population ciblée dans cette définition en y incluant tout individu qui côtoie un espace collaboratif, de façon éphémère ou régulière, pour le travail ou pour une autre activité (notamment pour les slashers (Bohas, Fabbri, Laniray, de Vaujany)).

Ce qui est également intéressant de souligner grâce à la perspective historique, c'est l'apparition de la terminologie de 'communauté collaborative' dans l'économie collaborative qui est pensée à partir des communautés wébériennes (de Vaujany, 2016). Les communautés sont indissociables de la vie monastique dès le IIIème siècle et elles fondent le vivre ensemble, comme le souligne Weber par son concept de *Gemeinde*, le partage émotionnel qui transcende l'économique et le domestique. Ainsi, la communauté collaborative repose sur les fondements mis en lumière par Médard (1969), dont « les sentiments qui naissent de cette interaction » trouvent résonnance dans cette traduction française de « communautés émotionnelles ».

La polémique de traduction de Gemeinde en communauté émotionnelle

Favret-Saada (1994) revient sur cette traduction française de Gemeinde : « ce passage (II, V, 5) est en réalité intitulé : « La communauté émotionnelle (Gemeinde) ». Cette fois, j'ai enregistré cette inscription du terme allemand, Gemeinde, que l'expression française « communauté émotionnelle » est censée traduire : alors, le bien-fondé de cette traduction m'a posé problème. Il n'est pas nécessaire de connaître beaucoup d'allemand pour comprendre que la notion d'émotion n'est pas contenue dans le terme Gemeinde » (Favret-Saada, 1994, p.6).

S'appuyant sur l'anglais (*community* et *congregation*) et l'italien (*communità*), Favret-Saada relève que l'aspect émotionnel n'existe qu'en français et elle émet l'hypothèse que « les

traducteurs ont parlé de « communautés émotionnelles » parce qu'ils n'ont pas trouvé d'autre expression pour signifier qu'il s'agissait de communautés non instituées, qui ne sont fondées ni sur la tradition, ni sur le droit, ni sur la raison. Les traducteurs français, tout bonnement, n'ont pas trouvé de terme pour désigner les communautés situées du côté du charisme, de la prophétie, du sentiment, du transitoire, etc., bref, pour désigner des communautés éloignées du pôle de l'institué, de l'adhésion intellectuelle, du rationnel, du durable, etc. » (Favret-Saada, 1994, p.9).

Cette étonnante liberté prise par les traducteurs français induit pourtant deux aspects fondamentaux de la communauté collaborative que de Vaujany (2016) a retracés jusqu'à Weber : l'émotion ni contrainte ni de fait (lire la discussion p.386) et la prophétie, dans son extension humaine du *prophète*. Ce dernier s'apparenterait-il dans la communauté collaborative au manager de communauté ?

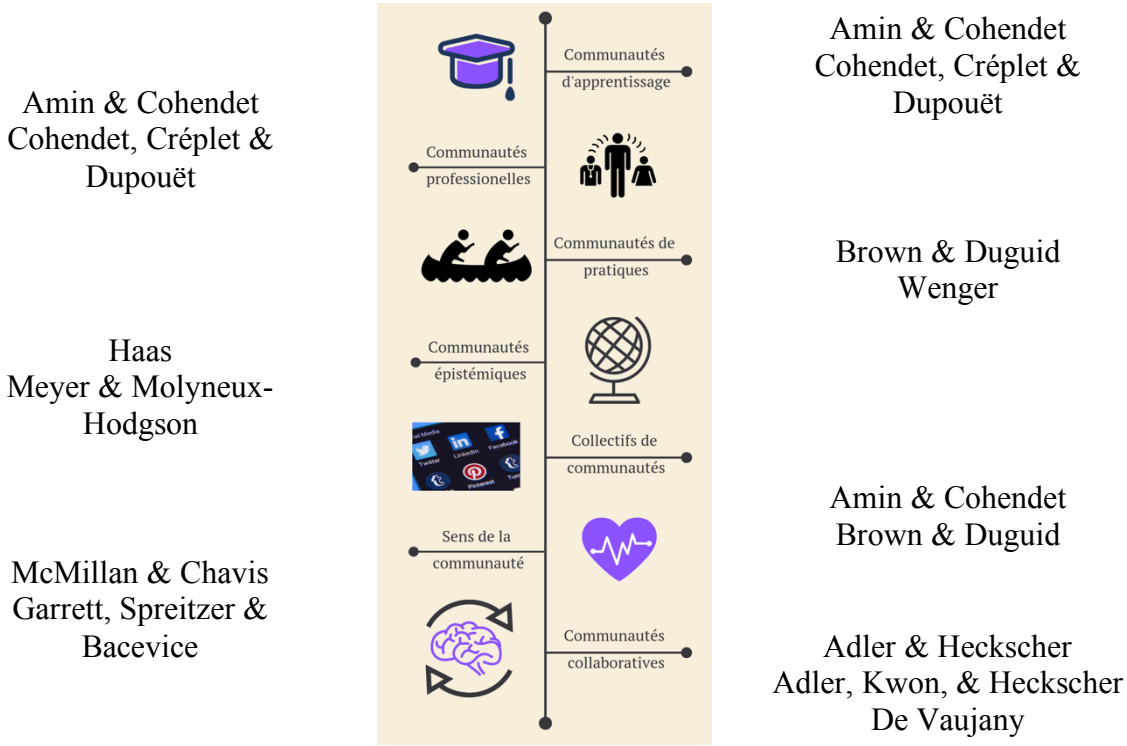


Figure 4: Les types de communauté en MOS et leurs auteurs-clefs (source : personnelle)

3. Le manager de communauté, une construction théorique

Beaucoup d'articles anglophones parlent du *community manager* (Castilho & Quandt, 2017; Garrett et al., 2017; Spinuzzi, 2012), du *space manager* (Rus & Orel, 2015; Uda, 2013) ou des

hosts (Gandini, 2015; Merkel, 2015). Les articles francophones parlent aussi d'animateurs d'espace de coworking (Boboc et al., 2014; Pierre & Burret, 2014). Néanmoins, peu importe les spécificités mises en avant par chacun, les tenants de ce titre ont le même métier, ce qui nécessite selon moi une appellation générique : le manager de communauté. Les activités liées à ce métier sont la structuration et la facilitation entre membres de la communauté (Boboc et al., 2014; Pierre & Burret, 2014; Spinuzzi, 2012), la gestion de l'espace de coworking d'un point de vue administratif (Garrett, Spreitzer & Bacevice, 2017) et d'un point de vue logistique et matériel (Blagoev, Costas & Kärreman, 2019), la gestion de la stratégie de communication vers les membres (Ross & Ressia, 2015 ; Fuzi, 2015 ; Waters-Lynch, Potts, Butcher, Dodson & Hurley, 2016) et vers l'extérieur (Fasshauer, Meyer & Bourret, 2015), la gestion commerciale (Merkel, 2015), et surtout la gestion événementielle (Fabbri & Charue-Duboc, 2016).

Une remarque de l'article de Spinuzzi, Bodrozic, Scaratti & Ivaldi (2018) est particulièrement intéressante : l'intérêt de la communauté passe avant l'intérêt du coworker. C'est-à-dire que le manager de communauté est aussi la figure d'autorité qui s'assure de faire respecter la charte ou le règlement intérieur et que le bien de tous passe avant le bien individuel. Ou comme dirait notre droit : « la liberté individuelle s'arrête là où commence celle des autres ». Cette figure d'autorité pour faire respecter les règles doit donc créer sa légitimité pour que le système fonctionne. C'est dans la distribution de cette figure d'autorité, qui peut être répartie sur le collectif et non sur une seule personne, que la recherche sur la légitimation dans les communautés prend tout son sens. En effet, l'autorité et la légitimité ne sont pas édictées à l'ouverture de l'espace ni immuables, mais elles sont un processus continu (De Vaujany, 2019) qui est porté par un (ou plusieurs) manager(s) de communauté et les coworkers. Il est donc nécessaire de comprendre l'action collective des communautés et la légitimation dans un *organizing* collaboratif. Comme nous le verrons plus loin (lire p.106), le manager de communauté produit à un niveau organisationnel une forme de coopération interorganisationnelle que Fligstein qualifie de *skilled strategic actors* : « these entrepreneurs are skilled strategic actors who find ways to get disparate groups to cooperate precisely by putting themselves into the positions of others and creating meanings that appeal to a large number of actor »[72] (Fligstein, 2001, p.106).

[72] « Ces entrepreneurs sont des acteurs compétents stratégiques qui trouvent le moyen de faire coopérer des groupes disparates précisément en se mettant à la place des autres et en créant des significations qui conviennent à un grand nombre d'acteurs » (ma traduction)

Pour définir les spécificités du manager de communauté, je m'appuie également sur le concept de « catalyseur » développé par Brafman et Beckstrom (2006) dans le cadre d'organisations sans figure dirigeante (*leaderless organizations*), qu'ils appellent aussi communauté. Leur notion de communauté est une communauté auto-organisée, en résonnance avec la théorie d'Amartya Sen sur les Capabilities (1993). L'autogestion décrit la possibilité effective qu'un individu a de choisir diverses combinaisons de fonctionnement, autrement dit la capacité de faire lui-même l'évaluation de la liberté dont il jouit effectivement.

En chimie, le catalyseur est un élément qui initie une réaction chimique sans fusionner avec cette réaction (Brafman & Beckstrom, 2006). Ici, le catalyseur des organisations autogérées est un initiateur (ou facilitateur) qui sait se mettre en arrière-plan lorsque la collaboration devient effective et autonome. Le catalyseur transfère alors la responsabilité et la propriété aux participants de cette collaboration émergente. C'est-à-dire, selon les auteurs, comme un architecte qui n'emménage pas dans la maison qu'il dessine mais dont il reste malgré tout le garant à long terme de l'intégrité structurelle, comme Gaudi et la Casa Batlló de Barcelone. C'est une figure d'inspiration, davantage tournée vers la disruption que vers la tradition (Brafman & Beckstrom, 2006). On retrouve dans cette idée de catalyseur le prophète de la communauté wébérienne (relire p.87).

Ainsi, le manager de communauté est à la fois celui qui inspire, celui invisible qui reste tandis que chaque membre de la communauté est éphémère. Il est à la fois entrepreneur, manager et facilitateur (Figure 5).



Figure 5: Le manager de communauté, un pluriactif invisible ? (source : personnelle)

Titre	Auteur	Publication	Terminologie	Définition du manager de communauté
The Starfish and the Spider	(Brafman & Beckstrom, 2006)	Livre	Catalyseur	Initiateur, figure d'inspiration, davantage tournée vers la disruption que vers la tradition
Working Alone Together: Coworking as Emergent Collaborative Activity	(Spinuzzi, 2012)	JBTC	community manager	Leur rôle est de structurer les interactions, faciliter les introductions, garantir la cohésion sociale, orchestrer le réseau externe avec les activités qui sont dans l'espace
Knowledge dynamics in localized communities: Coworking spaces as microclusters.	(Capdevila, 2013)	SSRN Electronic Journal	CWS managers community manager	Tous les espaces ne sont pas managés, parfois ce sont des membres avec des droits spécifiques rôle de facilitation de la communication entre les membres et d'identification de synergies possibles entre les membres
Coworking: assessing the role of proximity in knowledge exchange	(Parrino, 2013)	Knowledge Management Research&Practice	managers/owners	Différence entre Milan et Barcelone : la plupart des espaces sont créés pour être des espaces de coworking à Barcelone avec des gestionnaires dont c'est l'activité principale
What is Coworking? A Theoretical Study on the Concept of Coworking	(Uda, 2013)	Discussion Paper,Series A	space managers facilities managers	Basée sur Spinuzzi, 2012 Pas de définition précise
Locating community at work	(Butcher, 2013)	Proceedings of the 27th ANZAM conference	Host Connections Catalyst	Rôle non invasif d'accueil des nouveaux clients, certains font du match entre pairs, peu de sérendipité, plutôt organisé, forme passive d'organisation qui connecte les divers individus et simule les possibilités innovantes de cet écosystème collaboratif
Animateur d'espaces de coworking, un nouveau métier ?	(Pierre & Burret, 2014)	Entreprendre et innover	Animateur d'espace de coworking	Rôle très diversifié : animation de la communauté, gestion administrative, communication externe, gestion commerciale, réseaux sociaux, événementiel, relation partenaires financiers, appropriation progressive du collectif, accompagnement des coworkers. Rare article à aborder leur mal-être, compensé par l'intérêt du poste
Le coworking : un dispositif pour sortir de l'isolement ?	(Boboc, Bouchareb, Deruelle & Metzger, 2014)	SociologieS	animateur	"efforts des gérants de l'espace pour susciter une dynamique communautaire." "de simples « concierges » à animateur-militant, en passant par de véritables conseillers en stratégie pour les utilisateurs des espaces"
Building new places of the creative economy, rise of coworking spaces	(Moriset, 2014)	Conference paper	managers	N'en parle pas : la communauté doit être managée mais on ne sait pas comment se crée la sérendipité
Co-working spaces for promoting entrepreneurship in sparse regions: the case of Wales	(Fuzi, 2015)	Regional studies, regional science	community facilitator	Ils créent des modes d'engagement différents pour stimuler les rencontres et les collaborations à l'intérieur d'une communauté basée sur la confiance dans un environnement donné
Neither office nor home: coworking as an emerging workplace choice	(Ross & Ressia, 2015)	Employment Relations Record	managers	Favorise et promeut la collégialité entre coworkers
Coworking: A Community of work	(Rus & Orel, 2015)	Teorija in Praksa	space managers	Basée sur Spinuzzi, 2012. L'activité de construction de la communauté est séparée de leur travail de manager d'espace

De la participation à la coopération entre enseignants et étudiants dans le cadre d'un espace de coworking à l'université	(Fasshauer, Meyer & Bourret, 2015)	Biennale de l'Education, de la Formation et des Pratiques Pro	facilitateur	Pas des animateurs mais des facilitateurs, c'est-à-dire des rôles d'intermédiaires avec l'institution académique et les partenaires extérieurs, ou une association étudiante dédiée
Co-working and innovation: New concepts for academic libraries and learning centres	(Schöpfel, Roche & Hubert, 2015)	New Library World Emerald	non applicable	Il s'agit des bibliothécaires, formés à l'animation de communauté, au networking et au coaching
Coworking in the city	(Merkel, 2015)	Ephemera	founders / managers / host of the space	Différence entre le "service provider" et le "visionnary", plus idéologique et qui travaille "au co-" : communauté, collaboration, communication. Ils incarnent les valeurs du coworking
The rise of coworking spaces: A literature review	(Gandini, 2015)	Ephemera	host	Basée sur Spinuzzi, 2012. Propriétaires sont appelés hosts, ils jouent un rôle crucial dans l'organisation de l'espace en tant que figures hybrides qui sont à la fois gestionnaire de l'espace et coworker
The new office: how coworking changes the work concept	(Leclercq-Vandelannoitte & Isaac, 2016)	JBS	Pas d'appellation	La communauté crée elle-même le sentiment de communauté
Les espaces de coworking : nouveaux intermédiaires d'innovation ouverte ?	(Fabbri & Charue-Duboc, 2016)	Revue Française de Gestion	équipe de management (des espaces de coworking)	"acteurs du processus d'intermédiation et d'innovation ouverte de ces espaces", créent les événements et incarnent les relations de confiance
Coworking: A Transdisciplinary Overview	(Waters-Lynch, Potts, Butcher, Dodson & Hurley, 2016)	Working paper	community host, curator, manager	Crée le réseau social, facilite l'introduction interindividuelle, enclenche parfois des collaborations forme de coordination sociale proche de la catalyse
Collaborative Capability in Coworking Spaces: Convenience Sharing or Community Building?	(Castilho & Quandt, 2017)	TIMR	coworking founder, community manager	Rôle clef de "community builder" en tant qu'initiateur de dialogue mais pas de définition particulière. Distinction faite entre "coworking founders" et "community managers"
Co-constructing a sense of community at work: the emergence of community in coworking spaces	(Garrett, Spreitzer & Bacevice, 2017)	Organization Studies	community work maintainers	Le cas unique étudié a trois "maintainers" administratifs mais refusent les constructeurs de communauté car la communauté est un processus continu sans fin qui se co-construit par les membres au quotidien
"Coworking is about community" —but what is "community" in coworking?	(Spinuzzi, Bodrozic, Scaratti & Ivaldi, 2018)	JBTC	community manager	Selon les espaces étudiés : gère l'espace, pose les règles et les fait respecter. L'intérêt de la communauté passe avant l'intérêt d'un client, nature du rôle dépend de la relation coworker-manager de l'espace
'We are all herd animals': Community and organizationality in coworking spaces	(Blagoev, Costas & Kärreman, 2019)	Organization	managers of Betahaus space operators	3 fondateurs qui s'appellent eux-mêmes "space operators" + des stagiaires + 1 barista + des contrats à court-terme. Ils sont responsables de la tarification, de designer l'espace, d'organiser les événements

Tableau 5: Terminologie et définition des managers de communauté dans le champ du collaboratif (source : personnelle)

Conclusion C.

Ce sous-chapitre nous entraîne dans une relecture et une réinterprétation de la notion de communauté au fil des siècles et des disciplines.

Nous avons tout d'abord étudié la communauté d'un point de vue des sciences humaines et sociales en remontant l'arbre généalogique jusqu'à Tönnies et ses concepts de Gemeinschaft et de Gesellschaft. Nous avons suivi Durkheim dans sa critique de la définition de Tönnies. Puis nous l'avons comparé à celle de Simmel.

Nous avons ensuite pris le tournant du politologue Médard afin de nous assurer que le concept de communauté que nous étudions est bien celui du contexte du coworking : la *community*.

Ensuite, nous avons étayé les multiples concepts de la communauté vus par les théories des organisations et en contexte organisationnel : les communautés de pratiques, les communautés épistémiques, le management *by community*, etc.

Enfin nous avons approfondi la notion de communauté collaborative et analysé sous l'angle du champ de littérature émergent que représente le coworking.

Nous avons fini par le manager de communauté en tant que rôle fondamental dans le quotidien et la gestion d'un espace de coworking et de sa communauté.

CONCLUSION DU CHAPITRE 1

Le chapitre 1 ouvre ce travail de thèse sur l'objet de recherche : le coworking.

Le premier sous-chapitre nous a permis de découvrir ce qu'est le coworking, du point de vue de ses acteurs.

Nous avons également pu en voir l'aspect conceptuel comme champ de littérature interdisciplinaire.

Le second sous-chapitre retrace l'histoire du concept du coworking grâce à ses deux principales polémiques : le trait d'union et la genèse.

Enfin, le troisième sous-chapitre nous a permis de comprendre les enjeux liés à l'appellation « communauté » dans les sciences sociales et dans les sciences de gestion, pour mieux comprendre le phénomène du coworking.

Pour finir, nous avons vu le manager de communauté en tant que rôle clef dans le coworking et dans la communauté.

Le chapitre 2 va nous permettre à présent de mieux connaître les théories institutionnelles de la construction et de l'acquisition de la légitimité, ainsi que le processus de légitimation qui participe à la construction d'un champ.

CHAPITRE 2 : DE LA LEGITIMATION LORS DE L'EMERGENCE D'UN CHAMP

« *Quand tu décides de partir, il faut désincarner avant de passer le relai. Mais comme il reste des décisions à prendre, c'est ultra difficile pour se sentir légitime* »

Entretien avec un manager de communauté, 16 juillet 2018

Sommaire du chapitre 2 :

Méthodologie de sélection des articles

D. Faire et être champ

1. Bourdieu, habitus et champ
2. La notion de champ dans la TNI

Conclusion

E. De la légitimité

1. Les théoriciens classiques de la légitimité
2. Les théories postclassiques : Une vision plus expérientielle du champ et du processus de légitimation ?

Conclusion

F. Pour une phénoménologie de la légitimation

1. Une perspective phénoménologique
2. "The social construction of reality" (Berger et Luckman, 1967)
3. La légitimité et les institutions à l'épreuve du tournant matériel
4. De plus en plus de corporéité dans les recherches institutionnelles

Conclusion

Conclusion du chapitre 2

Comment se sont construits les concepts de légitimation d'un champ au cours des cinquante dernières années ?

Méthodologie de sélection des références

Pour cartographier l'objet de recherche, le choix des articles s'est appuyé sur une méthode systématique et de références croisées (de Vaujany, Fomin, Haefliger, & Lyytinen, 2018). Cette méthode présente l'avantage de cartographier la littérature existante d'un sujet précis afin d'en relever la pertinence tout en démontrant et s'assurant que le travail de recherche en cours n'a pas été déjà produit.

Tout d'abord, j'ai fait une sélection de sept revues académiques classés avec processus de relecture par les pairs : Organization, Organization Studies, Organization Science, Administrative Science Quaterly, Academy of Management Journal, Academy of Management Review, Human Relations. Le choix de ces revues repose sur leur notoriété (classement) et sur la récurrence des articles abordant le sujet (vérifié a posteriori).

Le Tableau 6 (ci-dessous) permet de visualiser les différentes recherches qui ont été menées afin d'aboutir à la sélection d'articles à lire.

Les recherches ont été effectuées à partir de trois sources différentes : deux plateformes qui recensent toutes les revues et les plateformes de chaque revue individuellement. Le recours aux deux types de plateformes permet de limiter les écarts de résultats, inhérent à ce type de recherche bibliographique.

Concernant le choix des mots-clefs, j'ai commencé par faire une recherche sur tous les articles sur les trois plateformes à partir du mot-clef « legitimacy ». J'ai ensuite reproduit la recherche sur les mots-clefs « legitimation » et « institutionalizaton ». Cela a produit +5000 résultats. Ensuite, j'ai sélectionné la période 2008-2018 permettant une actualisation des connaissances récentes (de Vaujany, Fomin, Haefliger, & Lyytinen, 2018) en y ajoutant les articles déjà parus pour 2019. En parallèle, j'ai sélectionné les articles des quarante premières années de réflexion sur ces sujets considérés comme séminaux et fondateurs.

Enfin, j'ai effectué la recherche par mots-clefs sur les deux principaux concepts du travail de thèse : « legitimation » et « organizational field » (ce qui autorise « field », « fields », « organizational fields »).

Par comparaison j'ai effectué la même recherche en remplaçant « legitimation » par « legitimacy » pour les cas où aucun article n'est ressorti pour une revue ou une plateforme.

Revue	Plateforme	Legitimation + Organizational Field	Legitimacy	Legitimacy + Organizational Field	Legitimation
AMJ	AMJ	171	350	256	220
	EBSCO	0	34	4	2
	ABI	0	22	3	2
AMR	AMR	123	215	168	159
	EBSCO	0	21	4	7
	ABI	0	17	2	2
Organization	Organization	127	215	173	240
	EBSCO	1	9	0	5
	ABI	1	10	0	6
Organization Science	Organization Science	186	367	267	535
	EBSCO	0	28	4	6
	ABI	68	205	169	75
Organization Studies	Organization Studies	350	496	430	404
	EBSCO	1	41	7	16
	ABI	1	37	5	16
Human Relations	Human Relations	189	353	258	257
	EBSCO	1	14	1	4
	ABI	0	17	0	4
ASQ	ASQ	89	136	117	103
	EBSCO	0	10	1	4
	ABI	0	13	0	6
TOTAL	**Plateforme revue**	1235	2132	1669	1918
	EBSCO	3	157	21	44
	ABI	70	321	179	111

Tableau 6: Échantillonnage des articles sélectionnés pour la cartographie de la littérature (source : personnelle)

De cet échantillonnage, il devient évident que le sujet est très étudié et il est nécessaire d'augmenter la granularité de la recherche afin de comprendre de quel type de recherche il s'agit et de quelle manière la mienne s'intègre à cette littérature existante et peut l'enrichir. En me basant sur la base de données ProQuest ABI, j'ai donc utilisé les mots-clefs « legitimation » et « organizational field » pour un résultat de 70 articles (Illustration 5).

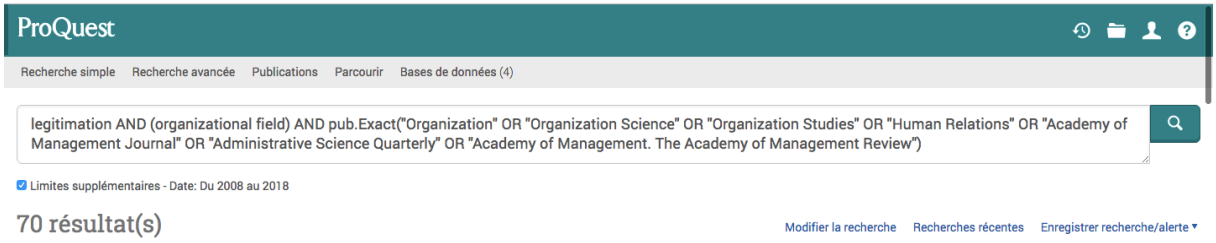


Illustration 5: Détails des critères de la recherche sur ProQuest/ABI (source : personnelle)

A partir de ces 70 articles, j'ai retiré le bruit à la lecture des résumés. L'examen de toutes ces références m'a conduit à supprimer 51 articles de l'échantillon, générant alors un échantillon de 19 articles. J'y ai ajouté par effet boule de neige (Webster et Watson, 2002, p.xvi) 32 articles, étant explicitement considérés comme fondamentaux, séminaux ou actualisés. Cet échantillonnage représente un total de 51 articles. En parallèle, j'ai également étudié 16 livres ou chapitres de livres pour écrire cette revue de littérature qui ne font pas partie de l'échantillon d'articles séminaux ajoutés par l'effet boule de neige.

J'ai ensuite classé ces 67 références par les thématiques institutionnelles auxquelles ils contribuent : La notion de champ dans la TNI, Dynamique d'émergence d'un champ, Les théories classiques de l'institutionnalisme, Les auteurs de la justification, Les néo-institutionnels, Les mythes rationnels, L'entrepreneur institutionnel, Les logiques institutionnelles, Le changement institutionnel depuis 20 ans, Une perspective phénoménologique, La légitimation à l'épreuve du tournant matériel (voir tableau en Annexe 8).

Le premier sous-chapitre (p.101) s'attarde particulièrement sur la notion de champ. Le second sous-chapitre (p.111) retrace la construction des concepts de légitimité et de légitimation en théorie des organisations à partir des articles fondateurs de l'institutionnalisme classique et du néo-institutionnalisme. Enfin le troisième sous-chapitre (p.157) s'intéresse plus spécifiquement à la légitimation dans une perspective phénoménologique.

D. Faire et être champ

« *By organizational field, we mean those organizations that, in the aggregate, constitute a recognized area of institutional life: key suppliers, resource and product consumers, regulatory agencies, and other organizations that produce similar services or products* »[73]
DiMaggio & Powell, 1983

Sommaire : Faire et être champ

1. Bourdieu, habitus et champ
2. La notion de champ dans la TNI
    2.1 Prépondérance de la définition de DiMaggio et Powell (1983)
    2.2 Dynamique de l'émergence d'un champ
Conclusion

Afin de comprendre les enjeux institutionnels qui sous-tendent cette recherche, nous découvrons d'abord la notion de champ. Comme cette notion fait beaucoup référence à Bourdieu, nous commençons par son approche du champ. Ensuite, nous centrons sur la notion de champ en théories néo-institutionnelles. Ce faisant, nous faisons appel à de nombreux concepts de la TNI que nous découvrirons en détail dans le sous-chapitre suivant (p.113).

1. Bourdieu, habitus et champ

L'approche structuraliste de Bourdieu est une des réflexions fondamentales sur la notion de « champ », qui est elle-même inséparable de la notion d'« habitus ». L'habitus forme l'incorporation (au sens littéral par le corps) individuelle de dispositions collectives, un patrimoine symbolique et culturel, qui façonne les individus par leur appartenance à une catégorie sociale (Fringant, 2016). L'habitus s'acquiert dès l'enfance par l'éducation et le mimétisme de l'environnement social dans lequel baigne l'individu (Heinich, 2012). Fringant

[73] « Par champ organisationnel, nous entendons les organisations qui, en s'agglomérant, constituent un champ reconnu de la vie institutionnelle : fournisseurs clefs, consommateurs de ressources et de produits, agences de réglementation et autres organisations produisant des services ou des produits similaires » (ma traduction)

(2016) éclaire l'homogénéisation du cercle social auquel on appartient par l'habitus mais Heinich (2012) ajoute qu'il faut de l'exclusion pour se sentir ensemble et raconte la dualité permanente de l'individu pris entre sa pulsion de distinction et sa pulsion de mimétisme. Elle parle d'homogénéisation par le corps et rappelle qu'il n'est pas forcément souhaitable, pour un être social interdépendant, de chercher la distinction, c'est-à-dire l'unicité et la liberté à tout prix au risque de se retrouver seul et isolé (Heinich, 2012). La prise de conscience de l'habitus n'a pas pour vocation, selon Heinich, d'être un levier pour s'en affranchir.

Il faut faire preuve de « plasticité de l'habitus » (Heinich, 2012) pour espérer passer d'un système microsocial d'origine à celui de niveau supérieur, ce qui serait l'ambition des individus : s'élever socialement. Le corps est alors porteur de la façon d'être qui nous inclut dans une catégorie sociale, mais d'autres aspects en font également partie comme la manière de parler, de s'habiller, de se comporter. Avec l'hexis (l'apparence physique), l'habitus (le comportement du corps) est davantage valorisé que l'éthos (la morale) (Leprince, 2018).

L'habitus relève d'une dimension microsociale de la culture au sens où un habitus s'exprime différemment selon le champ dont il dépend (Pailot, 1996). Dans une émission France Culture de 1988, Bourdieu lui-même insiste plusieurs fois sur la réversibilité de l'habitus par la « probabilité qui est inscrite dans le destin social associé à une certaine condition sociale que les expériences sociales confirmeront l'habitus. Les gens auront les expériences conformes aux expériences qui ont formé l'habitus. Mais il ne se révèle qu'en référence à une situation » (Bourdieu & Chemetov, 1988). Mais Bourdieu insiste sur le non déterminisme, ou destin social, de l'habitus dans la mesure où il est strictement lié à la situation dans laquelle il s'exprime.

Récursivement donc, l'habitus est constitué par les pratiques quotidiennes qui interviennent dans des contextes spécifiques : le champ. « Le champ est un microcosme social relativement autonome à l'intérieur du macrocosme social. Chaque champ (politique, religieux, médical, journalistique, universitaire, juridique, footballistique…) est régi par des règles qui lui sont propres et se caractérise par la poursuite d'une fin spécifique » (Wagner, 2016).

Et si le champ change, le même habitus produit des effets différents (Fringant, 2016). Penser le champ chez Bourdieu c'est aussi penser la discontinuité. Il s'appuie sur l'exemple des artistes au fil des siècles et décrit que les questions des historiens « à quel moment est-on passé des

artisans aux artistes ? » est un non-sens qui ne prend pas en compte la genèse, car ce sont deux paradigmes différents. La meilleure question serait « A quel moment passe-t-on de l'univers de gens qui produisent de l'économie à l'univers économique renversé où l'on produit sans marché? » (Bourdieu, 1988). Bourdieu considère donc que ce n'est pas une problématique d'individu mais d'espace dans lequel intervient l'individu, c'est-à-dire de champ. Il faut selon lui, davantage s'intéresser à l'analyse des conditions d'émergence des espaces suffisamment unifiés qui, pris dans leur historicité, se révèlent désigner des positions occupées par des acteurs. Ces positions dépendent des acteurs, qui itérativement dépendent de ces positions (Bourdieu, 1988).

En résumé, l'habitus ne s'applique pas uniformément dans les champs sociaux de la société. Les champs sont l'intermédiaire entre la cellule sociale la plus fine, la famille, et la société en générale. L'habitus n'est pas seulement l'incorporation des déterminations cachées des champs mais il révèle aussi une stratification sociale de hiérarchies très difficiles à transcender.

J'ajoute que Merleau-Ponty utilise également la notion d'habitus de manière très proche de celle de Bourdieu (Yakhlef & Essén, 2013) avec une différence notoire au niveau de cette structuration par la classe sociale. En effet, Merleau-Ponty décrit une vision beaucoup plus flexible de l'apprentissage des compétences incarnées : « In contrast to the view of habits as causally induced repetitions, Merleau-Ponty's (1962) view of the flexibility of bodily skills means that practitioners do not merely repeat the same movements, or the same connections between environmental cues and bodily responses (Dreyfus and Dreyfus, 2005). Instead, bodily skills permit flexible and innovative performances in response to slightly different circumstances »[74] (Yakhlef & Essén, 2013, p.885).

2. La notion de champ dans la TNI

La théorie néo-institutionnelle s'appuie majoritairement sur DiMaggio et Powell (1983) pour définir le « champ », eux-même inspirés du concept de Bourdieu (1988).

[74] « Contrairement à la conception des habitudes en tant que répétitions induites par la causalité, la conception de Merleau-Ponty (1962) de la flexibilité des compétences incarnées signifie que les praticiens ne se contentent pas de répéter les mêmes mouvements, ou les mêmes connexions entre les signaux environnementaux et les réactions corporelles (Dreyfus et Dreyfus, 2005). Au lieu de cela, les compétences incarnées permettent des performances flexibles et innovantes en réponse à des circonstances légèrement différentes » (ma traduction)

2.1. Prépondérance de la définition de DiMaggio et Powell (1983)

DiMaggio et Powell définissent les champs selon qu'ils sont émergents comme « a result of the activities of a diverse set of organization »[75] (DiMaggio & Powell, 1983, p.148) ou hautement structurés comme « a context in which individual efforts to deal rationally with uncertainty and constraint often lead, in the aggregate, to homogeneity in structure, culture, and output »[76] (DiMaggio & Powell, 1983, p.147). Il s'agit d'un espace de régulation dans lequel des parties prenantes ayant des intérêts liés, qu'ils soient convergents ou divergents, décident de s'organiser collectivement, pas toujours consciemment et/ou volontairement. Un ensemble de règles et de normes se nouent et se dénouent au gré du temps, des événements et des actions des acteurs individuels, organisationnels ou institutionnels.

C'est sur cette définition de DiMaggio et Powell que s'appuient Greenwood, Suddaby, & Hinings (2002). Selon eux, le champ est intrinsèquement instable et le rôle des associations professionnelles est clef dans les changements institutionnels, comme la désinstitutionalisation. Pour Battilana (2006), qui revient à la définition bourdieusienne complétée par celle de DiMaggio et Powell, il existe différentes logiques institutionnelles au sein d'un champ du fait des agents multiples. Parmi ces logiques, une serait dominante. Ainsi les entrepreneurs institutionnels émergent afin de faire évoluer le champ en positionnant leur logique institutionnelle comme dominante. Sans le définir, Wry, Lounsbury, & Glynn (2011) ajoutent à la notion de champ que l'identité d'une organisation se définit aussi en fonction de son groupe d'appartenance, c'est-à-dire où se situe une organisation dans l'espace mais aussi dans des catégories plus larges de significations et de sens. Pour de Vaujany (2019), reprenant aussi la définition de DiMaggio et Powell, le champ est un ensemble de règles, de codes et d'acteurs qui définissent la réputation et le prestige. Les comportements qui suivront ces règles et ces codes seront évalués comme légitimes par les parties prenantes, ce qui provoque l'isomorphisme. En revanche, de Vaujany ajoute la définition du champ par Merleau-Ponty qui le voit comme une structure temporelle « It is the broad set of temporal structures ordering the

[75] « Le résultat des activités d'un ensemble diversifié d'organisations » (ma traduction)
[76] « Un contexte dans lequel les efforts individuels pour gérer rationnellement l'incertitude et la contrainte mène généralement à l'homogénéité de structure, de culture et de produit ou service » (ma traduction)

field of our experiences and all passivity-activities inside it. Some legitimations processes will be assimilated by this frame. Others will probably accommodate it »[77] (de Vaujany, 2019, p.21).

Enfin, l'article de Bergeron et Castel (2016) qui porte sur l'ordre mésologique permet de mieux appréhender l'ambiguïté et l'hétérogénéité plus conformes à l'ordre social rencontré empiriquement. Bergeron et Castel s'appuient sur l'ouvrage de Fligstein et MacAdam, A Theory of Fields (2012), dans une dimension politique de positionnement de l'état dans la réflexion sur les champs. D'une part, Bergeron et Castel rappellent que l'État et les autorités de régulation ont un rôle prépondérant dans le changement au sein des champs. D'autre part, Bergeron et Castel se réfèrent à l'approche du social comme un « ensemble de « champs stratégiques d'action » ("strategic action fields"), de dimensions fort variables (du petit service d'une entreprise ou d'une administration jusqu'aux relations internationales ou secteurs économiques particuliers), organisés autour d'enjeux spécifiques et liés à d'autres champs (stratégiques), dont, quasi inévitablement, des champs étatiques » (Bergeron & Castel, 2016, p.38). Leur approche particulièrement sociale dépasse le changement dans un champ pour parler du changement social et du « caractère décisif des relations d'interdépendance entre champs (relations horizontales et verticales – hiérarchiques, et parfois comparées par analogie à une structuration en forme de poupées russes), plus ou moins distants les uns des autres, dans l'explication de la stabilité et du changement social » (Bergeron & Castel, 2016, p.38).

Comme pour Bourdieu et Merleau-Ponty, les champs sont instables par nature et s'entrecroisent au point de collisionner à la manière des bulles évoquées par de Vaujany (2019). Ce *meshwork* de champs est particulièrement intéressant dans le cadre de l'émergence d'un nouveau champ comme nous le montre l'article d'Acquier, Carbonne et Massé (2017) pour le champ du collaboratif.

[77] « C'est un ensemble élargi de structures temporelles qui mettent en ordre le champ de nos expériences et toutes les passivités-activités à l'intérieur. Certains processus de légitimation seront assimilés par ce cadre, d'autres le modifieront probablement » (ma traduction)

Titre	Auteur	Publication	Concept-clef
The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields	(DiMaggio & Powell, 1983)	American Sociological Review	Champ émergent ou structuré qui crée une arène pour la vie institutionnelle et sa régulation. Perspective de l'agent rationnel. Le résultat des actions tend vers l'homogénéisation des pratiques et des formes
Theorizing Change: The Role of Professional Associations in the Transformation of Institutionalized Fields	(Greenwood, Suddaby, & Hinings, 2002)	AMJ	Rôle des associations professionnelles durant le processus de désinstitutionalisation et de changement institutionnel car la stabilité du champ est illusoire. Rôle des agences de régulation
Agency and institutions: The enabling role of individuals' social position	(Battilana, 2006)	Organization	S'appuie sur la définition de Bourdieu : « structured systems of social positions within which struggles take place over resources, stakes, and access »[78]
Legitimating Nascent Collective Identities: Coordinating Cultural Entrepreneurship	(Wry et al., 2011)	Organization Science	Pour créer son identité collective il est important de se référer dans sa narration au groupe le plus large auquel on veut appartenir
Les habits neufs du néo-institutionnalisme ? la redécouverte de l'ordre mésologique et de l'agency	(Bergeron & Castel, 2016)	L'année Sociologique	Rôle de l'Etat et des autorités de régulation dans le changement au sein des champs Les champs s'entrecroisent en permanence et s'impactent les uns les autres dans leur mouvement perpétuel
Legitimation process in organizations and organizing: An ontological discussion	(de Vaujany, 2019)	Materiality in Institutions (livre)	Selon Merleau-Ponty, le champ est une structure temporelle de nos expériences. Certaines légitimations sont assimilées, d'autres modifient le champ

Tableau 7: La notion de champ dans la TNI (source : personnelle)

2.2. Dynamique de l'émergence d'un champ

Un champ émergent résulte d'une dynamique multifactorielle, dont un entrepreneuriat institutionnel multiple et parfois contradictoire (Maguire, Hardy, & Lawrence, 2004; Marcus & Anderson, 2008). Maguire et ses coauteurs (2004) relèvent trois types d'activités mises en place par les entrepreneurs institutionnels décidant d'œuvrer pour l'émergence d'un nouveau champ : occuper des positions identifiées comme légitimes dans les champs existants et qui permettent de faire le pont entre les parties prenantes ; produire un discours qui tente de théoriser les nouvelles pratiques dans un sens politique et performatif ; et institutionnaliser ces nouvelles pratiques en les connectant aux valeurs et routines des parties prenantes. Cette intégration dans les routines des parties prenantes prend la forme selon Marcus et Anderson d'éducation et elle aurait une fonction complémentaire interne aux entrepreneurs

[78] « Systèmes structurés de positions sociales dans lesquels des luttes pour les ressources, les enjeux et les accès prennent place » (ma traduction)

institutionnelles : « an important inward function of bolstering the entrepreneurs' ongoing commitment to the emerging field »[79] (Marcus & Anderson, 2008, p.2)

Pour Maguire et ses coauteurs (2004), « l'absence de « valeurs largement partagées » limite l'existence de pressions normatives qui feraient converger les acteurs du champ vers un modèle dominant et/ou homogène » (Acquier et al., 2017, p.28). Cette absence de cohésion va de pair avec la mise en question, permanente durant la phase émergente, de la qualité, de la performance, de la confiance et donc de la légitimité du nouveau modèle (Acquier et al., 2017; Marcus & Anderson, 2008).
En revanche, l'absence de pressions normatives permet l'émergence simultanée ou parallèle de plusieurs modèles qui finissent par converger à plus ou moins long terme, tout en déplaçant les formes et zones de pouvoir (Maguire, Hardy, & Lawrence, 2004). C'est ce que Lawrence, Hardy et Phillips appellent des « proto-institutions », c'est-à-dire : « new practices, rules, and technologies that transcend a particular collaborative relationship and may become new institutions if they diffuse sufficiently »[80] (Lawrence, Hardy, & Phillips, 2002, p.281). Selon eux, des collaborations de plus en plus récurrentes, intégrées et répétées, entre des partenaires hautement impliqués, sont les plus à même de produire des proto-institutions.
D'ailleurs le travail de Fligstein montre que ce travail institutionnel pour impacter les champs n'est pas fortuit mais est une véritable stratégie individuelle et organisationnelle, notamment par le développement des compétences sociales (le savoir-être) : « social skill originates in symbolic interactionism and is defined as the ability to induce cooperation in others » (Fligstein, 2001, p.106).

L'article d'Acquier, Carbonne et Massé s'intéresse à l'émergence de l'économie collaborative qui amène de « profondes transformations sociales, touchant la relation à la consommation, au travail et au concept de salariat, à la conception de produits, au concept de propriété intellectuelle ou celui d'entreprise » (Acquier, Carbone, & Massé, 2017, p.26). Cette émergence est rendue particulièrement ardue par le flou qui entoure ce champ « Le concept d'économie collaborative entretient en effet des relations floues avec des notions voisines telles que l'économie du partage (la 'sharing economy', terme de référence en anglais), l'économie du

[79] « a également pour fonction essentielle de renforcer l'engagement continu des entrepreneurs dans le nouveau champ » (ma traduction)
[80] « nouvelles pratiques, règles et technologies qui transcendent la relation particulièrement collaborative et qui pourrait devenir de nouvelles institutions si elles se diffusent suffisamment » (ma traduction)

pair à pair (peer to peer economy), la production ou consommation collaborative, l'économie sociale et solidaire, le mouvement coopératif, l'économie de l'accès ou de la fonctionnalité, ou la « gig economy » (Friedman, 2014) » (Acquier, Carbone, & Massé, 2017, p.26).
Ce qui est intéressant lexicalement parlant c'est que les auteurs emploient indifféremment le terme « champ » et le terme « mouvement » pour parler de cette économie collaborative tout en mettant en lumière que la perception de l'économie collaborative dépend aussi de la perspective de ses observateurs : « Plusieurs auteurs décrivent l'économie collaborative comme un mouvement réformiste et militant (…), comme une économie potentiellement plus respectueuse des ressources (…), comme une économie de l'accès « low-cost » » (Acquier, Carbone, & Massé, 2017, p.26).

Cette description de la situation sémantique ambiguë et hétérogène souligne le caractère émergent du champ et illustre les processus de changement institutionnel que nous décrirons dans le sous-chapitre suivant et que nous étudions en résultat et discussion. Comme le soulignent Greenwood, Suddaby et Hinings (2002), la théorisation impacte la construction d'un champ et Acquier, Carbonne et Massé (2017) se proposent précisément de décrire quatre courants théoriques employés par les acteurs de l'économie collaborative : l'économie de la fonctionnalité, la logique du don / contre-don, la culture open access et internet, et les biens communs.

Enfin l'article a pour contribution également d'observer à partir de ces théorisations empiriques, la dynamique performative de l'institutionnalisation à partir d'éléments fragmentés (Acquier et al., 2017). Ces logiques deviennent des logiques institutionnelles à l'échelle d'un champ (Thornton et al., 2012 *in* Acquier, Carbone, & Massé, 2017) et permettent ainsi aux acteurs du champ de développer des stratégies de légitimation. Acquier, Carbone et Massé concluent sur la notion de champ hybride comme l'entrepreneuriat social et le social business, et dont le coworking peut être une émanation spécifique, comme une strate sous-jacente au champ de l'économie collaborative, une sorte de sous-champ.

Titre	Auteur	Publication	Concept-clef
Institutional entrepreneurship in emerging fields: HIV/AIDS treatment advocacy in Canada	(Maguire et al., 2004)	AMJ	3 activités pour faire émerger un champ : occuper des positions légitimes pour faire le pont entre les parties prenantes ; produire un discours politique et performatif des nouvelles pratiques ; institutionnaliser ces pratiques dans les routines des parties prenantes
Social skills and the theory of fields	(Fligstein, 2001)	Sociology Theory	Social skills = comportements et compétences pour produire de la coopération chez les autres Les entrepreneurs institutionnels sont des skilled strategic actors.
Institutional effects of interorganizational collaboration: The emergence of proto-institutions	(Lawrence et al., 2002)	AMJ	Proto-institutions : des collaborations répétées et impliquant des partenaires allant dans le même sens produisent de nouvelles pratiques, de nouvelles règles qui se diffusent jusqu'au seuil de devenir des institutions
Commitment to an Emerging Organizational Field, Institutional Entrepreneurship, and the Perception of Opportunity: An Enactment Theory	(Marcus & Anderson, 2008)	2008 Industry Studies Conference Paper	Les acteurs performent leurs discours et pratiques auprès des parties prenantes ce qui réciproquement renforce leur engagement dans le nouveau champ
À quoi pensent les institutions ? Théorisation et institutionnalisation du champ de l'économie collaborative	(Acquier et al., 2017)	Revue Française de Gestion	L'économie collaborative comme champ émergent, hybride, sous-tendu par des logiques institutionnelles à l'échelle du champ, par les théorisations des acteurs

Tableau 8: Littérature sur la dynamique d'émergence d'un champ (source : personnelle)

Conclusion D.

Ce premier sous-chapitre nous a permis de découvrir l'un des mots-clefs de mon travail de thèse : la notion de champ.

Nous avons commencé par découvrir la notion de champ selon Bourdieu et son inséparable concept de l'habitus.

Nous avons ensuite étudié la notion de champ dans les théories néo-institutionnelles, d'abord par la définition de DiMaggio et Powell (1983) qui est elle-même issue de la définition de Bourdieu et qui est très souvent utilisée dans les recherches ultérieures qui parlent des champs institutionnels ou organisationnels.

Puis nous avons approfondi la dynamique d'émergence d'un champ.

E. De la légitimité

Sommaire : De la légitimité

1. Les théoriciens classiques de la légitimité

1.1 La légitimité et l'autorité

1.2 La légitimité est avant tout sociale

1.3 "The role of institutionalization in cultural persistence" (Zucker, 1977)

1.4 "Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony" (Meyer & Rowan, 1977)

1.5 "The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields" (DiMaggio & Powell, 1983)

1.5.1 L'isomorphisme coercitif

1.5.2 L'isomorphisme mimétique

1.5.3 L'isomorphisme normatif

2. Les théories postclassiques : Une vision plus expérientielle du champ et du processus de légitimation ?

2.1 Les Pragmatistes français : de la légitimation à la justification

2.2 Les néo-institutionnalistes : la légitimation comme processus organisationnel

2.3 Institutions et Organisations

2.4 Les mythes rationnels postclassiques

2.5 La standardisation

2.6 La légitimité et l'innovation

2.7 Le rôle de l'entrepreneur institutionnel dans la construction de la légitimité

2.8 La légitimité basée sur le jugement

2.9 Les logiques institutionnelles et la légitimité

2.10 Le changement institutionnel : entre délégitimation, relégitimation et désinstitutionalisation

2.10.1 La délégitimation

2.10.2 La relégitimation

2.10.3 La désinstitutionalisation

2.11. L'irrationalité des acteurs, un oublié de la TNI ?

Conclusion

Dans ce sous-chapitre, nous balayerons la généalogie des recherches sur la légitimité et la légitimation afin de centrer la revue de littérature sur les questions pertinentes qu'elles soulèvent dans ma recherche.

Les organisations sont des entités institutionnellement encastrées (Giddens 1979, Granovetter 1985) et l'adoption des dispositifs structurels et des pratiques de gestion attendues de leur environnement institutionnel conditionne leur légitimité et leur survie. Selznick (1957), père de l'école institutionnelle des organisations, a mis l'accent sur les valeurs et croyances internes à l'organisation qui parfois institutionnalisent son comportement. Les néo-institutionnalistes venus après ont alors cherché dans la société extérieure à l'organisation les influences qui dominent son comportement. Les définitions des institutions comme des idées qui dominent le comportement des individus et des organisations réconcilient les deux approches internes et externes, comme l'a suggéré Selznick lui-même (1996). Ainsi lorsque les idées sont le résultat de l'expérience sociale et lorsqu'elles ont une assise sociale interne, externe ou les deux, elles ont une importance considérable et ne peuvent pas être ignorées lorsqu'on veut expliquer l'action collective.

Pour Scott (2001), les institutions sont faites d'idées et constituent un cadre dans lequel l'action organisationnelle se déroule. Elles sont le produit historique des activités et des interactions des personnes et des organisations. Elles constituent les repères de base grâce auxquels une communauté donne du sens à l'action de ses membres. Durkheim (1898, 1949) insiste sur l'importance des systèmes de croyances et de représentations collectives, ou systèmes symboliques. Ces systèmes sont des faits sociaux indépendants des personnes et soutenus par des sanctions sociales.

Selon Peng, en occident, on place la concurrence comme la source unique des incertitudes alors que dans les pays en développement et notamment en Asie, les organisations ont des comportements que la concurrence n'explique pas vraiment (Peng, 1997). Toutefois, les théories qui expliquent les comportements à travers le monde peuvent être semblables alors que les pratiques sont différentes. Cela vient du fait que les théories néo-institutionnelles sont enracinées dans les différences institutionnelles, donc dans l'expérience des communautés concernées. Prenant comme point de départ les pratiques sociales résilientes, les théories institutionnelles peuvent ensuite proposer des explications contingentes plus riches et plus

convaincantes. Ainsi, la dichotomie entre les forces de l'isomorphisme et celles de la différenciation est un moteur fécond de la dynamique concurrentielle.

La légitimité est une question largement traitée en sciences des organisations et management, et s'appuie historiquement sur les travaux sur la légitimité de sociologie et d'économie (Meyer & Rowan, 1977; Suchman, 1995; Weber, 1922) ou en contre-pied (Boltanski & Thévenot, 1991). Chacun y apporte un éclairage particulièrement pertinent pour un environnement énoncé comme stable : institutionnalisé. Néanmoins les dernières décennies ont révélé une évolution globale de la société, de l'économie et des organisations au point de soulever le besoin d'élargir le spectre d'analyse de la légitimité (Bitektine & Haack, 2015; Suddaby, 2010) ou de le remettre en question (de Vaujany, 2019; Friedland, 2018a; Voronov, 2014).

1. Les théoriciens classiques de la légitimité

Dans une étude bibliométrique du concept de légitimité, Álvarez-García, Maldonado-Erazo, & del Río-Rama (2018) ont retracé la généalogie des études sur la légitimité jusqu'à Clark (1956) et Parsons (1960). Dès ces débuts, la légitimité est intrinsèquement liée aux normes sociales de la société (Berger & Luckmann, 1967) mais la légitimité organisationnelle commence avec Dowling et Pfeffer (1975). Toutefois, je remontrai l'histoire de la légitimité jusqu'à Weber (1922).

1.1. La légitimité et l'autorité

La question de la légitimité est adressée par Max Weber dans son ouvrage Economy and Society (1922), notamment lorsqu'il traite des sources d'autorité (« *domination* » (Weber, 1922, p.212) au sens d'autorité, plutôt que 'pouvoir' ou 'influence' sur d'autres personnes). Selon lui, dans ce chapitre, la légitimité est un élément complémentaire aux motivations de conformité d'un groupe de personnes aux ordres donnés par d'autres. Il insiste sur le fait que la solidarité ou l'affect pur ne suffisent pas à pousser quelqu'un à obéir : « But custom, personal advantage, purely affectual or ideal motives of solidarity, do not form a sufficiently reliable basis for a

given domination. In addition there is normally a further element, the belief in legitimacy »[81] (Weber, 1922, p.213). Cette perspective est la base de la critique de la légitimité wébérienne formulée par le récent courant de la légitimation par la foule : « [new processes of legitimation are] based on the crowd-based, community-grounded, value co-creation oriented, and take the shape of big emotional waves pushed by an infinite sum of small generosities »[82] (De Vaujany, 2019, p.1), que nous verrons plus loin (p.164).

Pour Weber, la légitimité ressentie devient donc nécessaire à l'exercice de l'autorité et dépend alors de l'acceptation et la validation des personnes prétendant à l'autorité : « In a given the particular claim to legitimacy is to a significant degree and according to its type treated as "valid"; that this fact confirms the position of the persons claiming authority and that it helps to determine the choice of means of its exercise »[83] (Weber, 1922, p.214). Toutefois, ajoute-t-il, dans les organisations modernes, la légitimation dans la relation entre le chef et son équipe dépend du type de relation d'autorité (hiérarchie) et à l'autorité (psychologie) qu'ils entretiennent. Ce point est à discuter au regard de notre recherche basée sur la légitimation dans une relation non subordonnée, pour laquelle l'autorité n'est pas une question de contrat managérial mais plutôt de contrat commercial (voir résultats et discussion).

1.2. La légitimité est avant tout sociale

Dowling et Pfeffer définissent la « *social legitimacy* » (Dowling & Pfeffer, 1975, p.127) à partir de la définition de la légitimité de Parsons (1960), comme la congruence entre les normes de comportements acceptables et les valeurs sociales qui sont attachées à l'activité de l'organisation. C'est également Parsons qui définit le processus de légitimation comme la justification d'une organisation de ses droits d'existence à un système de pairs. Dowling et Pfeffer insistent alors sur le fait que la légitimité et la réussite économique ne vont pas de soi

[81] « Mais coutume, avantage personnel, motifs purement affectifs ou idéaux de solidarité ne constituent pas une base suffisamment fiable pour une domination donnée. De plus, il existe normalement un autre élément : la croyance en la légitimité » (ma traduction)
[82] « [les nouveaux processus de légitimation sont] basés sur la foule, la communauté, la co-création de valeurs et prennent la forme de grandes vagues émotionnelles poussées par une somme infinie de petites générosités » (ma traduction)
[83] « En règle générale, la prétention à la légitimité est considérée comme "valable" dans une certaine mesure et selon son type; ce qui confirme la position des personnes qui prétendent avoir l'autorité et qui les aide à déterminer le choix du moyen de son exercice. » (ma traduction)

car une organisation illégitime peut être profitable et une organisation légitime peut ne pas acquérir les ressources nécessaires (Dowling & Pfeffer, 1975). La légitimité n'est pas non plus une question de légalité. Elle est le résultat d'un processus de légitimation et d'actions faites concernant les normes et les valeurs d'un groupe élargi d'autres organisations et acteurs, par la concurrence ou par l'influence (Dowling & Pfeffer, 1975).

Dowling et Pfeffer annoncent la légitimité comme une contrainte au niveau du comportement organisationnel mais « it is a dynamic constraint which changes as organizations adapt, and as the social values which define legitimacy change and are changed »[84] (Dowling & Pfeffer, 1975, p.126). Cette perspective dynamique du changement organisationnel et de son adaptation aux contraintes de légitimité, qui évolue en fonction de ces changements organisationnels, est particulièrement pertinente pour notre objet de recherche dont l'environnement évolue rapidement en se structurant. Cette approche en tant que contrainte dynamique apparaît paradoxalement comme relevant davantage de l'ordre du processus de légitimation que de la légitimité comme état stable.

Dans la mesure où l'atteinte de la légitimité est évolutive, les deux auteurs considèrent que les organisations ont trois types de réponses possibles pour devenir légitimes : soit s'adapter d'un point de vue des objectifs, des méthodes, des résultats, soit tenter par la communication de modifier la définition même de ce qui est socialement légitime, soit se faire identifier par des normes sociales, des valeurs, des institutions qui répondraient déjà à cette légitimité sociale (Dowling & Pfeffer, 1975).

Selon ces auteurs, la légitimité permet l'analyse des liens entre les organisations et leur environnement, et crée un lien entre les niveaux individuels et organisationnels. Les deux raisons avancées pour expliquer pourquoi certaines organisations sont plus sensibles à la légitimité que d'autres sont la visibilité de l'organisation sur le marché et la dépendance que l'organisation a envers le support social ou politique (Dowling & Pfeffer, 1975).

[84] « C'est une contrainte dynamique qui change à mesure que les organisations s'adaptent et que les valeurs sociales qui définissent la légitimité changent et sont changées » (ma traduction)

1.3. "The role of institutionalization in cultural persistence" (Zucker, 1977)

L'article de Zucker, selon Suddaby (2010), décrit les microprocessus de l'institutionnalisation de l'autorité dans les organisations et comment les acteurs donnent sens aux événements de la vie organisationnelle par des éléments venus de l'environnement, c'est-à-dire une légitimité idéationnelle et venue de l'externe à l'organisation.

Pour approfondir le résumé de Suddaby, la lecture de l'article nous apprend que Zucker s'intéresse à la persistance culturelle à partir d'une approche ethnométhodologique. C'est donc une étude sociologique de l'institutionnalisation culturelle dans les organisations. Trois aspects sont étudiés : l'uniformité générationnelle de certaines règles culturelles[85], le maintien de ces règles culturelles, et la résistance au changement de ces règles culturelles.

Dans le contexte de sa publication, Zucker nous apprend que l'institutionnalisation était considérée comme un état : elle est absente ou présente (Zucker, 1977). L'approche proposée, par son aspect longitudinal, permet de l'étudier comme variable et ainsi d'en observer la (dé)-construction dans le temps. L'institutionnalisation est un processus de transmission de savoirs et de considérations communes de la réalité intersubjective (Zucker, 1977). Zucker insiste alors sur l'importance du degré d'institutionnalisation et de sa variation plutôt que de son existence pure, et qui devient dépendante de l'influence de l'acteur (Zucker, 1977).

Néanmoins, dans l'étude de la résistance au changement culturel, Zucker considère qu'il est plus probable qu'une inadéquation aboutisse à une forme de redéfinition de l'acteur « rather than the act » (Zucker, 1977, p.730). La discussion de l'article met en évidence que les approches non ethnométhodologiques sont valables mais principalement pour des contextes dans lesquels le degré d'institutionnalisation est faible (Zucker, 1977).

En conclusion, Zucker valide son hypothèse « As predicted, the greater the degree of institutionalization, the greater the general uniformity of cultural understandings, the greater the maintenance without direct social control, and the greater the resistance to change through personal influence »[86] (Zucker, 1977, p.743). D'une certaine manière, le bon sens l'emporte lorsque Zucker conclut que plus l'institutionnalisation est forte, plus l'uniformité générale et la résistance au changement le sont aussi. Toutefois son maintien sans contrôle social direct

[85] Traduction de « *cultural understandings* » (Zucker, 1977, p.726) par « *règles culturelles* » (Laarraf, 2010, p.132)
[86] « Comme prévu, plus le degré d'institutionnalisation est grand, plus l'uniformité générale des conceptions culturelles est grande, plus le maintien sans contrôle social direct est important, et plus la résistance au changement due à l'influence personnelle est forte » (ma traduction)

interroge sur la manière dont cela se maintient : par une autorégulation spontanée ? Un système qui a fermé toutes les marges de manœuvre ? La quête de légitimité, dans son approche idéationnelle, apparaît ici comme une force de physique élémentaire, d'une puissance égale à la gravité ou à l'inertie.

L'article de Zucker (1977) est fondateur et innovant dans son approche méthodologique qui insiste sur la place de l'intersubjectivité et de la phénoménologie dans l'étude des phénomènes organisationnels. Cette approche permet à Laarraf (2010, p.135) de parler de théorie de l'action qui résulte du sens que lui donne les acteurs. Ainsi, rejoignant Suddaby, l'évolution des théories néo-institutionnelles post XXème siècle paraissent effectivement s'être particulièrement éloignées de la perspective phénoménologique en devenant symbolique, discursive ou rhétorique.

La même année, Meyer et Rowan publiaient leur article fondateur sur les mythes rationnels et leur rôle dans l'institutionnalisation (Meyer & Rowan, 1977). Cet article considère que les règles institutionnelles ont la fonction de *mythes,* incorporés culturellement par les organisations. L'un des impacts en résultant est la réduction du contrôle et de la coordination internes au profit du maintien de la légitimité par l'isomorphisme des mythes au sein d'un même environnement institutionnel (Meyer & Rowan, 1977). Pour mieux les comprendre, les mythes rationnels nécessitent une investigation plus poussée à partir de cet article séminal.

1.4. "Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony" (Meyer & Rowan, 1977)

Le concept de mythe rationnel (Meyer & Rowan, 1977) participe au fondement de la réflexion sur les liens entre institution, symbolisme, organisation et légitimité : « rationalized institutions create myths of formal structure which shape organizations »[87] (Meyer & Rowan, 1977, p.350).

Le mythe rationnel est une réalité exagérée pour se conformer aux attentes de l'environnement et de laquelle l'organisation diverge dans les pratiques mais qu'elle défend avec conviction.

[87] « Les institutions rationalisées créent des mythes de structure formelle qui façonnent les organisations » (ma traduction)

L'efficacité n'est pas gagnée immédiatement comme le soulignent Meyer et Rowan et rien ne prédit que l'efficacité sera obtenue systématiquement après la légitimité. Il s'agit d'une mise en condition favorable, voire d'un choix opéré par les organisations avec ou sans autre rationalité que celle de se conformer à l'environnement institutionnel. En entrepreneuriat, ce phénomène est empiriquement flagrant, d'après mes observations. En effet, j'ai observé d'innombrables start-ups qui se créent aujourd'hui pour proposer une application, que celle-ci soit ou non cohérente avec le modèle d'affaires, les besoins identifiés du client ou pertinente dans l'expérience client.

Selon les auteurs, les organisations cherchent à reproduire les règles institutionnelles, au même titre que pour Zucker (1977). Ainsi, la structure formelle de l'organisation reflète le cérémonial (Meyer & Rowan, 1977) plutôt que l'activité réelle, comme Chatelain-Ponroy et Sponem le décrive « c'est en quelque sorte (…) une structure institutionnalisée qui donne l'illusion de la rationalité » (Chatelain-Ponroy & Sponem, 2011, p.192). Ils invitent même à considérer que c'est une deuxième structure organisationnelle qui se crée en parallèle de la structure réelle (Chatelain-Ponroy & Sponem, 2011). Aspect que j'ai tendance à rapprocher de la différence entre l'organigramme ou le sociogramme, c'est-à-dire entre la structure hiérarchique presque théorique et la structure réelle des actions où le vrai pouvoir est entre les mains des passeurs d'information (l'exemple courant dans le monde professionnel est de parler du secrétariat de direction qui détient le véritable pouvoir de contrôle sur l'accès à la direction).

L'article de Meyer et Rowan s'attarde sur ce qui fonde la rationalité organisationnelle et la rapproche des travaux de Weber sur la bureaucratie. En effet, ils partent de sa conclusion que l'économie de marché est intrinsèquement et fondamentalement dépendante de la complexité des réseaux et donc des interdépendances qui se créent entre entités (Meyer & Rowan, 1977). La standardisation devient une nécessité pour interconnecter les acteurs proches et lointains au sein des réseaux. Ainsi, Meyer et Rowan choisissent de s'intéresser à la structure formelle avec le postulat qu'elle ne s'inscrit pas dans la routine de l'activité quotidienne « Such an explanation should account for the elaboration of purposes, positions, policies, and procedural rules that characterizes formal organizations, but must do so without supposing that these structural features are implemented in routine work activity »[88] (Meyer & Rowan, 1977, p.343). Et cette structure formelle est basée sur l'institutionnalisation de la rationalité qui sert de fondement au

[88] « Une telle explication devrait tenir compte de l'élaboration des objectifs, des positions, des politiques et des règles de procédure qui caractérisent les organisations formelles, sans toutefois supposer que ces caractéristiques structurelles soient mises en œuvre dans les activités du quotidien » (ma traduction)

mythe : « Once institutionalized, rationality becomes a myth with explosive organizing potential, as both Ellul (1964) and Bell (1973) – though with rather different reactions- observe »[89] (Meyer & Rowan, 1977, p.343).

L'analyse de Meyer et Rowan porte alors sur les mythes rationnels institutionnels, en particulier. Ces mythes institutionnels trouvent leur origine dans la Bureaucratie à partir de l'élaboration de réseaux complexes, d'un degré d'organisation collective au sein de l'environnement, d'efforts de leadership des organisations locales (c'est-à-dire qu'elles s'adaptent et modèlent l'environnement en même temps).
« In part, it depends on the ability of given organizations to conform to, and become legitimated by, environmental institutions »[90] (Meyer & Rowan, 1977, p.352). Comme le montre la figure ci-dessous, l'efficacité réelle de l'organisation et sa conformité à ses mythes institutionnels lui confèrent la légitimité, et sans distinction les ressources, pour assurer sa survie dans son environnement.

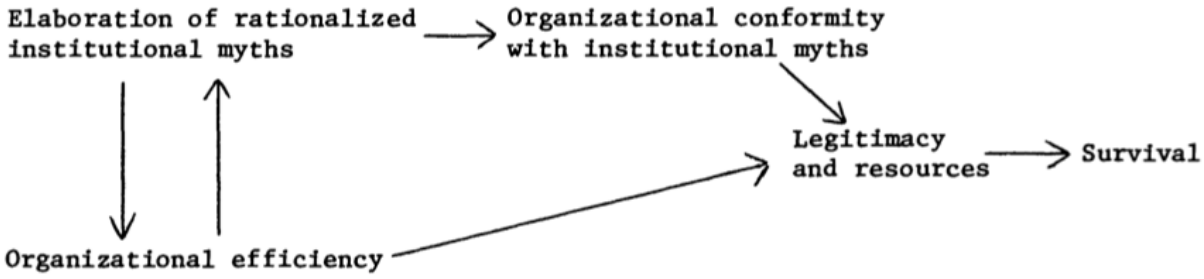


FIG. 2.—Organizational survival

Figure 6: Schéma de la survie organisationnelle par les mythes rationnels institutionnels (Meyer & Rowan, 1977, p.353)

Cependant à la fin de l'article, les auteurs soulignent les deux principaux risques : une contradiction peut survenir entre plusieurs règles propagées par les mythes dans un même environnement institutionnel, et la demande technique et d'efficacité car c'est contradictoire avec une conformité stricte aux mythes de production, et autres (Meyer & Rowan, 1977). A cela ils répondent par plusieurs propositions pour limiter ces risques en soulignant les implications que cela aurait pour la légitimité des organisations en question. Ils proposent

[89] « Une fois institutionnalisée, la rationalité devient un mythe à potentiel explosif, comme le constatent Ellul (1964) et Bell (1973) – bien qu'avec des réactions observées assez différentes » (ma traduction)
[90] « Cela dépend en partie de la capacité des organisations à se conformer et à être légitimées par les institutions de leur environnement » (ma traduction)

notamment le découplage – « decoupling enables organizations to maintain standardize, legitimating, formal structures while their activities vary in response to practical considerations »[91] (Meyer & Rowan, 1977, p.357) – et la logique de confiance et de bonne foi – « What legitimates institutionalized organizations, enabling them to appear useful in spite of the lack of technical validation, is the confidence and good faith of their internal participants and their external constituents »[92] (Meyer & Rowan, 1977, p.358).

Enfin, le troisième article fondateur, selon Suddaby (2010), est celui de DiMaggio et Powell qui théorise le concept d'isomorphisme institutionnel (DiMaggio & Powell, 1983). Des travaux antérieurs prenaient déjà en compte l'isomorphisme dans la réponse des organisations à leur environnement mais l'apport de DiMaggio et Powell est d'en distinguer des formes différentes. Ils cherchent à comprendre pourquoi les organisations deviennent similaires.

1.5. "The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields" (DiMaggio & Powell, 1983)

L'article de DiMaggio et Powell démarre sur un rappel de la bureaucratisation à laquelle Weber attribue trois causes concomitantes : la concurrence entre les entreprises capitalistes sur le marché, la concurrence entre les états qui augmente le besoin de contrôle des dirigeants sur leur personnel et les citoyens, et la bourgeoisie qui réclame une égalité de protection face à la loi (DiMaggio et Powell, 1983). Cette bureaucratisation renverse le modèle traditionnel jusque-là en vigueur : ce ne sont plus la foi en des leaders charismatiques ou la tradition qui assoient la légitimité mais la rationalisation par le contrôle et le calcul.

Polémique de traduction : *Iron cage*, *cage de fer / cage d'acier* et *stahlhartes Gehäuse*

Étrangement, les textes wébériens ont connu nombre de polémiques sur l'imprécision et le manque d'exactitude de leurs traductions (Grossein, 2004, *Présentation*), comme par exemple la traduction du concept de « cage de fer/d'acier ».

[91] « Le découplage permet aux organisations de maintenir des structures formelles normalisées, légitimantes, tandis que leurs activités varient en fonction de considérations pragmatiques » (ma traduction)
[92] « Ce qui légitime les organisations institutionnalisées, leur permettant de paraître utiles malgré le manque de validation technique, est la confiance et la bonne foi de leurs participants internes et de leurs mandants externes. » (ma traduction)

Le concept d' 'iron cage' est une traduction par Talcott Parsons de « stahlhartes Gehaüse » dans le texte original. Certains linguistes considèrent que cela signifie davantage une « coquille aussi dure que l'acier », la différence résidant dans le fait que la cage est une fabrication humaine tandis que la coquille créerait une sorte de nouvelle façon d'être (Baehr, 2001). Il est important de noter que dans l'ouvrage lui-même de L'Éthique Protestante et l'esprit du capitalisme dès le premier chapitre, Weber emploie lui-même « Gehaüse » lorsqu'il parle de l'environnement capitaliste dans lequel est immergé l'individu dès sa naissance qui devient pour lui, selon la traduction de Grossein, « comme un **habitacle** de fait et immuable dans lequel il faut vivre » (Grossein, 2004, p.25, traduction de Weber, 1905).
Néanmoins, dans les deux cas, cela représente un emprisonnement, et dans le cas spécifique de la bureaucratie capitaliste, un emprisonnement par les systèmes de contrôle et de calcul. Weber poursuit en détaillant que la quête de profit existait dans les environnements précapitalistes et que ce qui fait la spécificité de l'esprit du capitalisme c'est qu'il a surgi en tant que « phénomène de masse – et c'est là ce qui importe » (Grossein, 2004, p.37).

DiMaggio et Powell considèrent que le phénomène de bureaucratisation des États et des entreprises est achevé et que ce qui change, ce n'est plus l'homogénéisation mais le fait qu'elle ne soit pas menée pour plus d'efficacité ou à cause de la concurrence (DiMaggio et Powell, 1983). Ainsi, la structuration des champs conduit à créer les conditions au sein desquelles l'homogénéité de structure, de culture et de résultats (DiMaggio et Powell, 1983) permet de gérer l'incertitude et les contraintes.
Les auteurs choisissent, selon leurs propres termes, de s'intéresser, à contre-courant des approches traditionnelles, au pourquoi les cycles de vie des champs organisationnels débutent par une extrême diversité pour converger vers l'homogénéité des formes et des pratiques ? (DiMaggio et Powell, 1983). Tout d'abord, ils définissent ce qu'ils entendent par « champ organisationnel » (Huault, 2009) qui ne peut être délimité a priori et nécessite un travail empirique (la notion de champ est détaillée p.101). Ce phénomène de structuration des champs est appelé « processus d'institutionnalisation » (Huault, 2009) et se déroule en quatre phases :

> « a) une croissance des interactions organisationnelles dans le champ ;
> b) l'émergence de structures interorganisationnelles dominantes et de coalitions ;
> c) une augmentation du niveau d'informations à traiter ;

d) la prise de conscience des participants de leur appartenance commune à un domaine d'activités. » (Huault, 2009, p.3)

Ensuite, les auteurs expliquent qu'une innovation débute par une organisation en quête de performance avant d'atteindre un seuil au niveau champ au-delà duquel l'« adoption provides legitimacy rather than improves performance (Meyer et Rowan, 1977) »[93] (DiMaggio et Powell, 1983, p.148).

S'appuyant sur les travaux de Freeman (1982) et de Hawley (1968), DiMaggio et Powell avancent la notion d'isomorphisme, pour décrire le processus qui contraint les organisations à ressembler à celles qui partagent le même environnement (DiMaggio et Powell, 1983). Ainsi l'isomorphisme institutionnel est un outil pour comprendre ce qui imprègne les organisations modernes (DiMaggio et Powell, 1983) et que les auteurs ont détaillé en trois types : coercitifs, mimétiques et normatifs.

L'isomorphisme par Hawley (1968)

Dans l'entrée « Human Ecology » de l'International Encyclopedia of Social Science, Hawley (1968) définit l'isomorphisme comme un processus qui contraint une unité dans une population à ressembler aux unités qui font face aux mêmes conditions environnementales selon leur taille. En effet, Hawley précise que si les unités acquièrent une forme similaire d'organisation, le processus semble tenir compte de leur taille (bien que dans le cas de l'écologie humaine, il est difficile de savoir si l'on parle de nombre d'individus ou de surface géographique, ou autre) « within limits imposed by their respective sizes. Each unit, then, tends to become a replica of every other unit and of the parent system in which is a subsystem »[94] (Hawley, 1968, p.334).
L'augmentation de la structuration des environnements et des organisations (la bureaucratisation) renforce l'isomorphisme dans leurs formes et leurs pratiques. Avec leur étude de l'environnement sur les organisations, Meyer et Rowan (1977) sont les premiers à appliquer le terme *isomorphisme* aux institutions.

Par ailleurs, la définition de Hawley de la communauté en écologie humaine est un écosystème clos et « *self-maintaining* » (Hawley, 1968, p.329). Plus loin, il ajoute que c'est le plus petit

[93] « L'adoption de l'innovation donne la légitimité plutôt que l'amélioration des performances » (ma traduction)
[94] « Dans les limites imposées par leurs tailles respectives. Chaque unité tend donc à devenir une réplique de toutes les autres unités et du système parent dans lequel se trouve un sous-système » (ma traduction)

microcosme dans lequel on retrouve tous les paramètres qui forment la société (Hawley, 1968, p.331). Cette définition précède l'ouvrage de Médard dans son intégration de communauté et société, au lieu de la dichotomie de Tönnies et de Durkheim (et de leurs nombreux disciples).

1.5.1. L'isomorphisme coercitif

Il s'agit de pressions à la fois formelles et informelles exercées sur une organisation par d'autres organisations dont elle dépend ou pour se conformer aux attentes de la société. En résulte que les organisations sont de plus en plus homogènes et développent des rituels de conformité aux institutions. A l'inverse, les organisations sont de moins en moins déterminées par les contraintes techniques ou par les contrôles de production. Parfois, rejoignant l'idée de Meyer et Rowan d'une réponse cérémonielle qui ne correspond pas à l'activité réelle, l'isomorphisme coercitif pousse les organisations à inventer une structure managériale pour interagir avec les autres organisations de l'environnement alors qu'en interne la structure n'existe pas ou n'est pas souhaitée.

1.5.2. L'isomorphisme mimétique

Une autre force que l'autorité pousse les organisations à l'isomorphisme : l'incertitude. Les organisations peuvent choisir de copier d'autres organisations pour renforcer leur légitimité et pour réduire l'incertitude. Si un modèle est reconnu comme plus légitime ou plus efficace dans un champ, il est plus simple pour une organisation de l'imiter, sans même s'attarder sur les différences culturelles ou structurelles. Le mimétisme n'entraîne donc pas toujours le résultat le plus efficace pour l'organisation qui imite mais il peut participer à sa légitimation. L'isomorphisme mimétique, selon les auteurs, cherche en priorité à résoudre un problème dont les causes sont obscures ou les solutions inconnues (Huault, 2009).

1.5.3. L'isomorphisme normatif

Le troisième type d'isomorphisme est la professionnalisation du champ. D'une part les professionnels subissent les mêmes pressions que les organisations. Il n'y a plus de dichotomie entre l'engagement organisationnel et l'allégeance professionnelle, contrairement aux formes d'organisations précédentes. Les professions se distinguent au sein des organisations mais se ressemblent par le même rôle dans diverses organisations. L'une des sources de cet isomorphisme professionnel provient de la similitude des formations et des enseignements basée sur une légitimation cognitive. L'autre source est l'expansion des réseaux de professionnels qui renforce la diffusion des règles normatives de l'isomorphisme au sein des professions. Cela rend les effectifs interchangeables, ce que mon expérience de responsable RH confirme. Les recrutements se font sur la base d'une liste de compétences à avoir et si le 'bon' diplôme ou la 'bonne' expérience n'apparaît pas à la première lecture, le CV est automatiquement classé dans la pile des refusés. L'une des conséquences est la difficulté pour les profils atypiques d'accéder à l'emploi et entraîne un reproche que l'on entend couramment dans les couloirs : le recrutement de 'clones'. La professionnalisation du management devient une dimension de la structuration d'un champ en raison de l'isomorphisme normatif qui émerge de ce système de reproduction des profils (DiMaggio et Powell, 1983). La multiplication des rôles pour un même professionnel (siéger dans un conseil d'administration, participer aux débats politiques, devenir mentor d'entrepreneurs, etc.) renforce cet isomorphisme.

Ainsi, non seulement l'isomorphisme institutionnel explique la tendance à la ressemblance des organisations dans un même champ mais il explique également le manque d'innovation, les décisions irrationnelles et la frustration du pouvoir qui a moins le rôle de diriger que celui de contrôler (DiMaggio et Powell, 1983). Autrement dit, les isomorphismes rendent le monde plus homogène (Hafsi et Farashahi, 2005). Les mythes et cérémonies décrits par Meyer et Rowan prennent ici alors encore plus de sens. En conclusion de leur article, DiMaggio et Powell confirment le rôle de l'homogénéité dans les variations organisationnelles et ajoutent que cette variation peut aussi avoir lieu dans le temps et pas seulement dans le degré d'homogénéité.

Titre	Auteur	Publication	Concept-clef
L'Éthique Protestante et l'esprit du capitalisme	(Weber, 1905)	L'Éthique Protestante et l'esprit du capitalisme (Livre)	Esprit du capitalisme
Economy and society	(Weber, 1922)	Economy and society (Livre)	La légitimité est un élément complémentaire aux motivations de conformité d'un groupe aux ordres donnés par d'autres
Human Ecology	(Hawley, 1968)	International Encyclopedia of social sciences (Livre)	Isomorphisme
Organizational Legitimacy: Social Values and Organizational Behavior	(Dowling & Pfeffer, 1975)	Pacific sociological review	Légitimité sociale comme contrainte dynamique
The role of institutionalization in cultural persistence	(Zucker, 1977)	American Sociological Review	Microprocessus de l'institutionnalisation
Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony	(Meyer & Rowan, 1977)	American Sociological Review	Mythes rationnels
The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields	(DiMaggio & Powell, 1983)	American Sociological Review	Isomorphismes coercitifs, mimétiques et normatifs
Présentation de L'Éthique Protestante et l'esprit du capitalisme	(Grossein, 2004)	L'Éthique Protestante et l'esprit du capitalisme (Livre)	Gehaüse Réflexion sur la traduction de cage de fer
Paul DiMaggio et Brian Powell	(Huault, 2009)	Les Grands Auteurs en Management (Livre)	Isomorphismes coercitifs, mimétiques et normatifs

Tableau 9: Les auteurs séminaux de l'institutionnalisme classique (source : personnelle)

2. Les théories postclassiques : Une vision plus expérientielle du champ et du processus de légitimation ?

2.1. Les Pragmatistes français : de la légitimation à la justification

Partant d'une réflexion sur les situations de conflits et les 'moments critiques' (Boltanski & Thévenot, 1999, p.359) qui engendrent des besoins d'argumenter, Boltanski et Thévenot ont porté leur réflexion sur la justification de l'action. Les deux sociologues développent alors une grammaire des modes de justification, qu'ils appellent 'ordre de grandeur', afin de pouvoir opposer un argument justifié si confronté à une critique « in order to be able to oppose a resistance if attacked »[95] (Boltanski & Thévenot, 1999, p.364). Ainsi la légitimité intervient dans l'accord qui se négocie entre les parties « By emphasizing the justification process, we

[95] « Afin de pouvoir opposer une résistance en réponse à une attaque » (ma traduction)

want to take seriously the question of the legitimacy of the agreement, rather than set it aside in favor of an explanation exclusively styled in terms of contingency, deceit or force »[96] (Boltanski & Thévenot, 1999, p.364) contredisant explicitement la domination wébérienne. Mais ils cherchent également à s'éloigner à la fois d'un universalisme formel et d'un pluralisme illimité (Boltanski & Thévenot, 1999) par, au contraire, une possibilité limitée de pluralité de principes d'équivalences qui peuvent être utilisés pour renforcer la critique ou l'accord (Boltanski & Thévenot, 1991). Ce qu'ils considèrent être un 'common good' dont l'équivalence dépend de la situation et non de groupe d'acteurs.

Dans son article « Justification et compromis »[97], Thévenot réaffirme cette idée de justification qui remonte aux scènes judiciaires puis religieuses. Dans une démonstration de déconstruction des approches existantes, Thévenot renvoie au libéralisme de Locke (lire l'encadré ci-dessous) ce qui ajoute un aspect de mise en valeur à l'argumentation et de valorisation par autrui pour plaire à (au sens de 'satisfaire aux exigences de') autrui (Thévenot, 1996).

La légitimité selon Locke (1689)

Locke est le père de la légitimité dans le consentement dans la mesure où son Traité du gouvernement civil (1689) incite à mettre fin au droit du sang pour les monarques britanniques après la restauration des monarques catholiques, qui nécessairement obéissaient au Pape (une forme d'autorité extérieure). Pour Locke, c'est au peuple de choisir qui a la légitimité de le gouverner et le monde est un bien commun. Ainsi, c'est un contrat social basé sur la justification de la légitimité du pouvoir, à partir du moment où le devoir des hommes est avant tout d'être indépendant (libre) mais pas seul sans les autres.

J'y vois un prélude au courant de l'anarchie humaniste (Reclus, 1894) du XIXème qui tend à responsabiliser chacun tout en partant du principe naturel de nécessité d'autrui, en ce que l'homme est un animal social et politique. Et les recherches récentes en neurosciences appuient davantage encore cette affirmation en observant, par exemple, les terribles conséquences de l'isolement dans l'enfance (atrophies dans le cerveau, dissociation, comportements inadaptés, etc.) (Belzung, 2017; Cyrulnik et al., 2012; Vincent, 2007).

[96] « En mettant l'accent sur le processus de justification, nous voulons prendre au sérieux la question de la légitimité de l'accord, plutôt que de le laisser de côté en faveur d'une explication exclusivement en termes de contingence, de tromperie ou de force » (ma traduction)

[97] Dictionnaire d'éthique et de philosophie morale (1996)

C'est également un prélude à notre objet de recherche, le coworking, qu'on définit fréquemment comme le fait de travailler '*alone together*' (Spinuzzi, 2012) pour lutter contre l'isolement entrepreneurial (lire p.55 pour un approfondissement de la face cachée de cette problématique). Un autre ouvrage porte le titre Alone together (Turkle, 2012). Il s'agit de la critique d'une chercheure du MIT Media Lab sur la dérive de la technologie que nous connaissons actuellement et de l'appauvrissement des liens humains, sociaux et sociétaux, à cause des réseaux sociaux en ligne et des illusions qu'ils transmettent.

Comme le rappelle Thévenot, Locke polarisait les ordres religieux et politiques au vu de son contexte (l'Angleterre du XVIIème) alors que « la complexité axiologique des sociétés modernes ne se limite pas à cette opposition dès lors que chaque ordre de justification vise une forme de bien commun et répond aux exigences de coordination, sur un espace public, entre personnes d'égale dignité » (Thévenot, 1996, p.4).
Ainsi, l'interdépendance de la critique et de la justification transcende la seule réciprocité de l'accord à partir de cette valorisation qui tient compte de la mise en évaluation et donc d'un jugement par autrui (Thévenot, 1996). C'est à partir de là que Boltanski et Thévenot ont pu mettre en tableau les systèmes de justification limités à six (Boltanski & Thévenot, 1991) puis sept (Boltanski & Chiapello, 1999).

Titre	Auteur	Publication	Concept-clef
Traité du gouvernement civil	(Locke, 1689)	Livre	Consentement : c'est au peuple de choisir qui a la légitimité de le gouverner et le monde est un bien commun
Justification et compromis	(Thévenot, 1996)	Dictionnaire d'éthique et de philosophie morale (Livre)	Jugement par autrui
De la justification	(Boltanski & Thévenot, 1991)	Livre	Possibilité limitée de pluralité de principes d'équivalences
The sociology of critical capacity	(Boltanski & Thévenot, 1999)	European Journal of Social theory	Légitimité intervient dans l'accord qui se négocie entre les parties

Tableau 10: Les auteurs de la justification (source : personnelle)

2.2. Les néo-institutionnalistes : la légitimation comme processus organisationnel

Dans son article « Challenges for institutional theory » (Suddaby, 2010), Suddaby insiste dès la première page sur le fait que les théories institutionnelles sont devenues des théories macro.

Ainsi, Suddaby défend l'idée qu'une seule théorie ne peut pas tout expliquer et qu'une théorie, en tant qu'outil, doit être contextualisée. Les théories institutionnelles sont donc, selon lui, utilisées à tort et à travers, dans des paradigmes éloignés, ce qui entrainent une perte de pertinence et une grande confusion quant à ce à quoi elles correspondent. Il en vient à considérer cette dérive comme un cheval de Troie (Suddaby, 2010). Il relate la mauvaise compréhension du célèbre article « The Iron Cage Revisited » (1983) de DiMaggio et Powell qui faisait passer les organisations pour des victimes de leur environnement institutionnel. Afin de rétablir la pensée originelle, DiMaggio écrivit un second article en 1988 qui initia le concept d'entrepreneur institutionnel (Suddaby, 2010) sur lequel nous reviendrons aussi ultérieurement. Il évoque ainsi les numéros spéciaux d'*Academy of Management Journal* et d'*Organization Studies* qui parurent peu après afin de modifier la perspective passive des organisations face aux institutions, au point de basculer dans l'extrême inverse : « Instead of passive cultural dopes, institutional theory now presents organizations as hypermuscular supermen, single handed in their efforts to resist institutional pressure, transform organizational fields and alter institutional logics. Any change, however slight, is now "institutional" and any change agent is an "institutional entrepreneur." »[98] (Suddaby, 2010, p.15).

Cet état des lieux faisant suite à un workshop initié par Stewart Clegg en 2008 permet de rappeler que les théories institutionnelles s'intéressent initialement au symbolisme plutôt qu'à la matérialité des activités des organisations pour asseoir leur légitimité : « historically it has focused on why organizations engage in activities that are legitimate in the symbolic realm rather than the material one »[99] (Suddaby, 2010, p.16). Suddaby insiste à cette occasion sur les trois articles fondateurs des théories néo-institutionnelles : Zucker, 1977 ; Meyer & Rowan, 1977 ; et DiMaggio & Powell, 1983 (relire p.116 et suivantes). Les trois s'appuient sur les éléments 'idéationnels' (légitimité, mythes rationnels et 'ce qui est tenu pour acquis' – *taken-for-grantedness*) tandis qu'il regrette que les recherches suivantes s'attardent davantage sur les éléments structurels.

[98] « Au lieu d'entités passives dopées à la culture, la théorie institutionnelle présente maintenant les organisations comme des surhommes hypermusculaires, seuls dans leurs efforts pour résister à la pression institutionnelle, transformer les champs organisationnels et modifier la logique institutionnelle. Tout changement, même minime, est désormais « institutionnel » et tout agent de changement est un « entrepreneur institutionnel ». » (ma traduction)
[99] « Historiquement, l'institutionnalisme s'est concentré sur les raisons pour lesquelles les organisations se livrent à des activités légitimes dans le domaine symbolique plutôt que matériel » (ma traduction)

2.3. Institutions et Organisations

Comme le souligne Scott dans sa propre recension d'ouvrage (Scott, 2014), Institutions and Organizations est centré sur les environnements dans lesquels les organisations opèrent. Cet ouvrage est une immense et très riche revue de littérature des institutionnalismes depuis Berger et Luckman (1967). Il décrit l'arbre généalogique de cette littérature depuis Mead, Parsons, Schutz et Durkheim. En particulier, il insiste sur les éléments culturels et symboliques et sur le changement de niveau d'analyse en proposant trois piliers des institutions (voir son tableau reproduit ci-dessous).

	Pillar		
	Regulative	**Normative**	**Cultural-Cognitive**
Basis of compliance	Expedience	Social obligation	Taken-for-grantedness Shared understanding
Basis of order	Regulative rules	Binding expectations	Constitutive schema
Mechanisms	Coercive	Normative	Mimetic
Logic	Instrumentality	Appropriateness	Orthodoxy
Indicators	Rules Laws Sanctions	Certification Accreditation	Common beliefs Shared logics of action
Basis of legitimacy	Legally sanctioned	Morally governed	Comprehensible Recognizable Culturally supported

Tableau 11: Les trois piliers de Scott (2001, p.52)

Ces trois piliers sont ensuite détaillés en vecteurs organisationnels (voir tableau reproduit ci-dessous).

	Pillar		
	Regulative	**Normative**	**Cultural-Cognitive**
Symbolic systems	Rules Laws	Values Expectations	Categories Typification Schema
Relation systems	Governance systems Power systems	Regimes Authority systems	Structural isomorphism Identities
Routines	Protocols Standard operating procedures	Jobs Roles Obedience to duty	Scripts
Artifacts	Objects complying with mandated specifications	Objects meeting Conventions Standards	Objects possessing symbolic values

Tableau 12: Les trois piliers et leur vecteur dans les organisations, de Scott (2001, p.77)

Ces trois piliers deviennent des processus de stabilisation de l'institution (Scott, 2001) et sont au cœur du processus de création des institutions, aux niveaux organisationnel, individuel, interpersonnel, du champ, de la population, du système mondialisé même ('*world-system*').

Si l'on focalise sur l'aspect légitimant des piliers, Scott insiste sur l'impact qu'ils ont sur la légitimité, en s'appuyant sur la définition de la légitimité de Suchman (1995). Dans cette perspective institutionnelle, la légitimité n'est pas une ressource échangeable ni une commodité (Scott, 2001). Ce n'est pas un *input* à combiner pour produire un nouvel *output*, c'est « a symbolic value to be displayed in a manner such that it is visible to outsiders (see Scott 1998:211) »[100] (Scott, 2001, p.59). Ainsi, la dimension culturo-cognitive – que Scott attribue aux institutionnalistes anthropologues tels que Geertz, Berger, Meyer et Zucker – sont partagés, supportés et reconnaissables par les membres d'une même organisation : « organizational legitimacy refers to the degree of cultural support for an organization »[101] (Meyer & Scott, 1983, *in* Scott, 2001, p.59). Et cette acceptation par l'organisation transforme la notion de pouvoir de Weber en « legitimate authority by being supported by the prevalailing social norms »[102] (Scott, 2001, p.59). Un dernier élément m'intéresse dans cette recherche, le rôle de « *prime indicator of legitimacy* » que Dowling et Pfeffer (1975) attribuent aux accréditations et certifications (Scott, 2001) (lire Vignette 14, p.324).

Enfin, pour conclure sur l'ouvrage de Scott, le chapitre 8 est particulièrement intéressant car il détaille le changement institutionnel comme une multitude de processus, de la désinstitutionalisation au changement. Il y détaille les évolutions des agents et du pouvoir au cours de changement institutionnels et comment cela aboutit à un nouveau processus de structuration (inspiré des travaux de Giddens).

Cela me permet de repenser mon étude de la légitimation lors de l'émergence d'un champ du coworking dans une dynamique non linéaire d'un processus qui suivrait un schéma traditionnel bien défini. En effet, comme nous le verrons en discussion, le processus de légitimation lors de l'émergence du champ du coworking, étudié dans une perspective interne à sa constitution, se révèle avoir été une multitude de processus simultanés et parfois contradictoires. L'issue elle-même n'est pas connue aujourd'hui bien que la légitimité soit acquise. Ce serait un processus

[100] « Une valeur symbolique à afficher de manière à ce qu'elle soit visible par des tiers » (ma traduction)
[101] « La légitimité organisationnelle se réfère au degré de soutien culturel d'une organisation » (ma traduction)
[102] « Autorité légitime en s'appuyant sur les normes sociales en vigueur » (ma traduction)

qui acquiert la légitimité mais qui reste un processus de légitimation sans institutionnalisation par le changement institutionnel, avec la désinstitutionalisation sans délégitimation d'un modèle précédent, c'est-à-dire que le coworking prend une place là où il y avait un monopole.

Après avoir étudié les bases de l'institutionnalisation, il est pertinent de s'intéresser à présent aux réponses stratégiques que déploient les organisations face à ces environnements institutionnels. L'article de Christine Oliver fait aussi partie des articles séminaux des recherches sur la légitimité et les institutions. Cet article souhaite corriger la perception de passivité des organisations face à leur environnement (Oliver, 1991) par la mise en lumière de leurs stratégies, dans une approche par la théorie de la dépendance des ressources.
La typologie de réponses stratégiques possibles aux processus institutionnels que propose Oliver (1991) permet de poursuivre la préoccupation de DiMaggio et Powell (1983) et de comprendre pourquoi les organisations finissent par adopter une variation de l'homogénéisation. C'est-à-dire une homogénéité ni parfaite, ni ferme, ni définitive dans le temps.

Strategies	Tactics	Examples
Acquiesce	Habit	Following invisible, taken-for-granted norms
	Imitate	Mimicking institutional models
	Comply	Obeying rules and accepting norms
Compromise	Balance	Balancing the expectations of multiple constituents
	Pacify	Placating and accommodating institutional elements
	Bargain	Negotiating with institutional stakeholders
Avoid	Conceal	Disguising nonconformity
	Buffer	Loosening institutional attachments
	Escape	Changing goals, activities, or domains
Defy	Dismiss	Ignoring explicit norms and values
	Challenge	Contesting rules and requirements
	Attack	Assaulting the sources of institutional pressure
Manipulate	Co-opt	Importing influential constituents
	Influence	Shaping values and criteria
	Control	Dominating institutional constituents and processes

Tableau 13: Oliver's summary of strategic responses to institutional processes (Oliver, 1991, p.152)

Pour Oliver, ces stratégies soulignent la capacité de résistance des organisations aux pressions institutionnelles et tracent les limites dans lesquelles les organisations sont prêtes à se conformer (Oliver , 1991). Les questions de légitimité des organisations se heurtent d'un côté aux objectifs institutionnels et de l'autre côté aux efforts de l'organisation de conserver le

contrôle de ses processus, le pouvoir de décision et donc de limiter la conformité aux attentes institutionnelles.

Ainsi de nombreuses questions se posent pour qu'une organisation décide ou non de se conformer : la source de la pression, l'intérêt qu'elle sert, le contexte, la manière dont elle est contrôlée, etc. (Oliver , 1991). La première hypothèse que pose Oliver concerne la légitimité, qu'elle identifie dans les causes favorisant une réponse stratégique ou une autre : « The lower the degree of social legitimacy perceived to be attainable from conformity to institutional pressures, the greater the likelihood of organizational resistance to institutional pressures »[103] (Oliver, 1991, p.160). Le résultat qu'Oliver avance est que l'organisation décidera de se conformer en fonction du degré de cohérence entre les attentes et les objectifs organisationnels et institutionnels. C'est-à-dire que les organisations vont soit consentir car le conformisme rejoint leur attente de légitimité sociale et/ou de satisfaction économique, soit choisir différents degrés de mobilisation et de résistance à la pression institutionnelle (Oliver, 1991). L'article démontre ainsi que la passivité reprochée (à tort) aux articles précédents des organisations face aux pressions institutionnelles est une perspective erronée. La typologie d'Oliver permet d'envisager une palette nuancée des réponses stratégiques des organisations en quête de légitimité.

De son côté, l'article de Suchman (1995) est une revue de littérature de trente ans de recherches sur la légitimité (depuis Parsons, 1960 et Weber, 1978). Il identifie deux corpus : les recherches stratégiques et les recherches institutionnelles. Le premier corpus part de l'organisation qui s'adapte à son contexte et des actions qu'elle met en œuvre (Dowling & Pfeffer, 1975; Oliver, 1991). Le second corpus étudie l'environnement et les forces qu'il met en œuvre (DiMaggio & Powell, 1983; Meyer & Rowan, 1977; Zucker, 1977). Suchman critique cette séparation des corpus notamment dans leur subdivision en chapelles cognitive, normative ou pragmatique (Suchman, 1995).

Comme point de depart, Suchman définit une organisation comme légitime lorsqu'il y a « a generalized perception or assumption that the actions of an entity are desirable, proper, or

[103] « Plus le degré de légitimité sociale perçu comme réalisable depuis la conformité aux pressions institutionnelles est faible, plus la probabilité de résistance organisationnelle aux pressions institutionnelles est grande » (ma traduction)

appropriate within some socially constructed system of norms, values, beliefs, and definitions »[104] (Suchman, 1995, p. 574). C'est-à-dire lorsque cette perception de légitimité est partagée dans l'environnement institutionnel et social. S'appuyant sur les deux corpus, il considère trois types de légitimité : pragmatique, cognitive ou morale (expliquant au passage pourquoi il préfère morale à normative (Suchman, 1995). La distinction entre les trois ne se fait pas sur la perception évoquée ci-dessus mais sur le type de dynamique comportementale de l'organisation qu'ils entraînent (voir Figure 7 ci-dessous).

La légitimité pragmatique concerne plusieurs approches : l'échange de légitimité (une légitimité interdépendante), la légitimité par l'influence (qui intègre des engagements en fonction de la cible), la légitimité dispositionnelle (personnification de l'organisation qui influe sur l'évaluation positive de l'audience).

La légitimité morale est '*sociotropic'* (Suchman, 1995) et s'intéresse à ce qui est la bonne chose à faire, dans l'absolu. Il s'agit là encore de jugements mais s'appuie davantage sur la perception sociale et sociétale d'une action. Elle peut être conséquentielle, procédurale, structurelle ou personnelle.

Enfin, la légitimité cognitive, qui n'est ni basée sur l'intérêt ni sur l'évaluation, peut être compréhensible ou 'prise pour acquis' ('*taken-for-grantedness*'). La première dépend de la capacité de mise en cohérence des participants tandis que la seconde transforme au point de rendre impensable que les choses soient autrement (Suchman, 1995).

[104] « Une perception généralisée ou une présomption selon laquelle les actions d'une entité sont souhaitables, correctes ou appropriées dans le cadre d'un système de normes, de valeurs, de croyances et de définitions socialement construit » (ma traduction)

A Typology of Legitimacy

	Actions	Essences	
Episodic	Exchange	*Disposition* Interest	Pragmatic Legitimacy
Continual	Influence	Character	
Episodic	Consequential	Personal	Moral Legitimacy
Continual	Procedural	Structural	
Episodic	*Comprehensibility* Predictability	Plausibility	Cognitive Legitimacy
Continual	*Taken-for-Grantedness* Inevitability	Permanence	

Figure 7: La typologie de la légitimité de Suchman (1995, p.584)

Contrairement aux légitimités pragmatique et morale, la légitimité cognitive ne se limite pas à une approche discursive ou de jugement. Cela complexifie la relation de ces différentes légitimités qui prennent part au même monde et dans le même espace-temps, et qui s'inter-relient, voire parfois entrent en conflit, nécessairement par leur coexistence (Suchman, 1995). Suchman affirme que ces conflits augmentent lorsque l'interrelation entre deux modes de légitimité n'est pas articulée ou lors de transition historique (Suchman, 1995). Les dynamiques de légitimité peuvent donc être alignées par un management stratégique de la part des acteurs dans leur environnement (Oliver, 1991 *in* Suchman, 1995).

Ainsi trois étapes émergent de ce management de la légitimité : l'acquisition de légitimité, son maintien et son renouvellement. On imagine facilement ces étapes dans le cycle de vie organisationnel, depuis la naissance de l'organisation, son établissement au sein des organisations de références d'un marché et enfin la nécessité de se renouveler lorsque l'innovation devient routine.

A un niveau individuel, en psychologie du travail, c'est le 'principe de Peter' (Peter & Hull, 1969) qui relève de ce cycle de vie : début d'un nouvel emploi, succès dans cet emploi (atteinte des objectifs, reconnaissance, etc.), besoin de se renouveler lorsque l'on atteint ce que les auteurs ont appelé le « niveau d'incompétence » (par ennui ou démotivation, besoin de mise à

jour des connaissances etc.). Il est intéressant de noter que d'une perspective organisationnelle et institutionnelle, d'autres perspectives (en l'occurrence au niveau de l'individu) ont repéré les mêmes mouvements de légitimité (qui se rapproche de la légitimité personnelle évoquée par Suchman, 1995).

Cette troisième étape de renouvellement de la légitimité conduit à s'intéresser aux phénomènes de délégitimation et de désinstitutionalisation (voir le sous-chapitre suivant). Mon objet de recherche est également une illustration inédite d'un changement de légitimité poussée par l'institutionnalisation concomitante de nouvelles pratiques, de nouvelles normes, de nouveaux acteurs, de nouvelles valeurs, etc. (voir les résultats et la discussion).

Titre	Auteur	Publication	Recherche parent légitimité	Concept-clef
Strategic responses to institutional processes	(Oliver, 1991)	AMR	DiMaggio & Powell, 1983	Typologie de réponses stratégiques possibles aux processus institutionnels
Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches	(Suchman, 1995)	AMR	Oliver, 1991; Weber, 1922; Zucker, 1977; Dowling & Pfeffer, 1975; DiMaggio & Powell, 1983; Meyer & Rowan, 1977	3 types de légitimité : pragmatique, cognitive ou morale Isomorphismes Mythes rationnels
Institutions and Organizations, Ideas, Interests and Identities	(Scott, 2001)	Institutions and Organizations (Livre)	depuis Berger et Luckman (1967)	3 piliers + 3 vecteurs Régulatif, Normatif, Culturo-Cognitif
Rhetorical Strategies of Legitimacy	(Suddaby & Greenwood, 2005)	ASQ	Durkheim, 1933; Weber, 1978 ; Suchman, 1995 ; Friedland and Alford, 1991 ; Meyer and Rowan, 1977 ; Seo & Creed, 2002 ; Aldrich and Fiol, 1994 ; Zucker, 1977	Légitimité basée sur la compréhensibilité, le degré de connexion entre innovation et logiques institutionnelles dominantes grâce aux stratégies rhétoriques contribue au recentrage sur les systèmes de significations
La gestion de la légitimité organisationnelle : un outil pour faire face à la complexification de l'environnement ?	(Buisson, 2005)	Revue Management & Avenir	DiMaggio et Powell, 1983; Meyer et Rowan, 1977; Habermas, 1978; Weber, 1971	Légitimation est un processus symbolique, continu et dynamique de redéfinition de la légitimité mais l'approche reste discursive
Challenges for institutional theory	(Suddaby, 2010)	JMI	Zucker, 1977 ; Meyer & Rowan, 1977 ; DiMaggio & Powell, 1983	Théorie macro Organisations non passives Isomorphisme

Tableau 14: Les néo-institutionnalistes (source : personnelle)

2.4. Les mythes rationnels postclassiques

L'approche des mythes rationnels est ensuite particulièrement développée par Hatchuel dans le cadre d'une réflexion post-marxiste et post-libéraliste de l'action collective (Hatchuel, 1998). Selon lui, la rationalisation passe par l'apprentissage : « l'impact d'une rationalisation dépend donc de la manière dont s'opèreront des apprentissages nécessairement multiples et hétérogènes » (Hatchuel, 1998, p.187). Ces apprentissages conditionnent la rationalisation dans son appropriation par les acteurs et les interactions entre les acteurs, conduisant à une forme (anachronique) de co-construction. L'action est composée des gestes et des croyances qui forment le cadre d'action et le cadre d'apprentissage, supportant ce qu'il appelle « l'opération de conditionnement, [qui] s'apparente à la formation d'un mythe » (Hatchuel, 1998, p.187). Cela revient à dire qu'on ne peut pas opposer les discours et les pratiques car les deux participent au mythe rationnel, en donnant une vision utopique que l'on sait d'avance inatteignable mais qui vit aussi comme direction stratégique, « la rationalisation consiste à définir les comportements à venir, indépendamment de l'expérience des acteurs » (Alter, 2013, p.108).

Comme Hatchuel et Molet l'expliquent, « modelling any human situation and conceiving its transformation is not so far from constructing utopia, or fairy tales, even if the myth contains technical matters »[105] (Hatchuel & Molet, 1986, p.181). Il faut préciser que le mythe et l'utopie ne transmettent pas la même information sur le phénomène étudié. Le terme « *utopie* », inventé par Moore en 1516, décrit une chimère sociopolitique, supposément meilleure mais toujours idéalisée, qui servirait à contraster le réel afin d'en tirer des leçons et des idées. Pour Klaus Weber, par exemple, l'utopie est un moyen de faire évoluer le réel « you go to future and then try to come back on how to create it »[106] (conference EGOS 2017).

A l'inverse, Hatchuel, dans son article « Comment penser l'action collective ? Théorie des mythes rationnels », emploie le terme de *mythe* « au sens que lui ont donné l'Anthropologie et la sémiologie modernes : un récit proposant un sens collectif tenant à la fois du réel, de l'imaginaire et du symbolique, et dans lequel ces éléments sont indissociables et inséparables (Lévi-Strauss, Barthes) » (Hatchuel, 1998, p.187).

[105] « Modéliser une situation humaine et concevoir sa transformation n'est pas si éloigné de la construction d'une utopie ou des contes de fées, même si le mythe contient des éléments techniques » (ma traduction)
[106] « Vous voyagez dans le futur et vous revenez ensuite essayer de le créer » (ma traduction)

La nature du mythe selon Claude Lévi-Strauss (Anthropologie structurale, 1958)

Pour Lévi-Strauss, le mythe n'est ni un « reflet de la structure sociale » (Lévi-Strauss, 1958, p.229), ni « une dérivation des sentiments réels mais refoulés » (Lévi-Strauss, 1958, p.229) comme le prétend l'ethnologie religieuse dont il cherche à se détacher. Le mythe fait partie intégrante du langage et le dépasse : « si nous voulons rendre compte des caractères spécifiques de la pensée mythique, nous devrons donc établir que le mythe est simultanément dans le langage, et au-delà » (Lévi-Strauss, 1958, p.230). Cela inscrit alors le mythe dans un système temporel transcendantal qui débute par des événements passés (l'origine du monde, les premiers âges, etc.), dont la structure permanente les lie au présent et au futur (Lévi-Strauss, 1958). La substance du mythe se trouve alors dans son récit plutôt que dans sa syntaxe ou sa grammaire (Lévi-Strauss, 1958).

Par ailleurs, à partir d'une étude comparative de la cure shamanique et de la cure psychanalytique, Lévi-Strauss parvient à démontrer qu'il existe deux niveaux de mythes : « dans un cas, c'est un mythe individuel que le malade construit à l'aide d'éléments tirés de son passé ; dans un autre, c'est un mythe social, que le malade reçoit de l'extérieur, et qui ne correspond pas à un état personnel ancien » (Lévi-Strauss, 1958, p.220). Si le cas de Lévi-Strauss est particulièrement intriguant, cette distinction à deux niveaux est intéressante dans la mesure où il décrit le mythe individuel comme une forme de lexique individuel du mythe social qui bénéficie d'une action catalysante (Lévi-Strauss, 1958). Dans l'étude de l'action collective, cette distinction est nécessaire pour expliquer qu'à partir d'un même mythe, des interprétations créent des actions pouvant même être contradictoires.

Selon March (1999), les mythes ont aussi une dimension temporelle intrinsèque qui permet aux acteurs de se montrer réflexifs sur leurs actions, « dans les organisations, les individus ne peuvent comprendre leurs expériences que s'ils construisent des histoires crédibles et compréhensibles par les autres. Cela suppose des simplifications et des interprétations » (March, 1999, p.5) rétrospectives.

Enfin, les mythes ont un rôle social au sein du collectif dans lequel s'inscrivent les acteurs et qui s'appuie sur les émotions partagées, « la foi dans un mythe est souvent ce qui donne un sens à l'action des individus, les incite à un comportement social décent et cimente une communauté » (March, 1999, p.9). March en appelle à la foi, qui est une croyance dont on ne vérifie pas la

source et la véracité, quand Grimand démontre une exacerbation émotionnelle « le mythe est un discours investi d'une puissance affective, forgé par l'imagination, qui parle à la sensibilité, et qui, par sa façon de dramatiser les événements, exerce indubitablement une fascination sur l'individu » (Grimand, 2005, p.7). Cette émotion permet de créer un discours commun (De Vaujany, 2017) qui conduit ce que Bitektine appelle « a particular set of recognizable features» (Bitektine, 2011, p.162), c'est-à-dire un mythe partagé.

L'adhésion des organisations à certains mythes rationnels leur permet de réduire le coût organisationnel visant à convaincre l'environnement socio-économique par l'isomorphisme (DiMaggio and Powell, 1983). Cette adhésion de surface répond aux attentes des parties prenantes, malgré une divergence avec les pratiques réelles. Cette fluidité de la réalité rappelle que les mots portent en eux-mêmes une certaine réalisation de la réalité qu'ils décrivent, une certaine performativité. Suddaby résume cet article à la question de la rationalité que les organisations attribuent à certaines activités et pas à d'autres.

Titre	Auteur	Publication	Recherche antérieure légitimité	Concept-clef
L'anthropologie structurale	(Lévi-Strauss, 1958)	Book	-	Mythe (individuel ou social), reflet de la structure sociale
Comment penser l'action collective? Théorie des mythes rationnels	(Hatchuel, 1998)	L'action collective (Book)	Lévi-Strauss, 1958	Rationalisation et apprentissage
Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony	(Meyer & Rowan, 1977)	American Sociological Review	Weber, 1905	Mythes rationnels
Les mythes du management	(March, 1999)	Annales de Mines, Gérer et Comprendre	-	Mythes rationnels dimensions affectives et temporelles March en appelle à la foi, qui est une croyance dont on ne vérifie pas la source et la véracité
De l'émergence des mythes gestionnaires: une déconstruction du Knowledge Management au travers de la philosophie de Roland Barthes	(Grimand, 2005)	XIVe Conférence Internationale Management Stratégique, Pays de la Loire, Angers	March, 1999 ; Barthes	Exacerbation émotionnelle dans le mythe Mystification du knowledge management
Le contrôle de gestion comme savoir légitime. Étude sur la fabrique d'un mythe rationnel	(Chatelain-Ponroy & Sponem, 2011)	Comptabilité, contrôle et société (Book)	Meyer & Rowan, 1977	Mythes rationnels reflet du contrôle et de la rationalité de la société

Tableau 15: Les principaux auteurs des mythes institutionnels (source : personnelle)

2.5. La standardisation

La réflexion sur les standards est une autre brique pertinente pour étudier la constitution d'un champ dans une perspective longitudinale car ils participent à l'isomorphisme et au développement de mythes rationnels. Demil et Lecocq (2002) apportent un éclairage sur les externalités de réseaux (lire Shapiro & Varian, 1999) qui permettent à une organisation d'imposer son standard, c'est-à-dire en ouvrant la porte de leurs droits de propriété, elles invitent un maximum d'autres entités à utiliser leur produit/technologie/service. Ainsi le produit/technologie/service se déploie vers un plus grand nombre, devenant alors un standard. Il en résulte même des « guerres de standards » (Demil & Lecocq, 2009).

Cette standardisation nous intéresse aussi bien au niveau du business model des espaces de coworking, qui se cherchent encore pour s'assurer une forme de pérennité, qu'au niveau du processus de diffusion des externalités de réseau pour les producteurs (Demil & Lecocq, 2009), dans une économie collaborative de la transparence et du partage, notamment des compétences (comme déjà évoqué, beaucoup de fondateurs d'espaces reçoivent la visite et la demande de conseils de la part de futurs fondateurs).

2.6. La légitimité et l'innovation

L'exemple de l'utilisation de la légitimité comme ressource sociale dans le cas d'une innovation est très intéressante pour cette recherche à plusieurs titres. Tout d'abord, la lecture que fait Laifi (2012) de la légitimité selon Suchman (1995) est précise et compréhensible, même pour les non institutionnalistes. Le tableau qu'elle reproduit à partir des éléments de la typologie de la légitimité de Suchman (voir p.134) est également une synthèse claire (Tableau 16).

Légitimité morale

Une évaluation normative positive de l'organisation et de ses activités. Le jugement repose sur des valeurs et croyances qui définissent les systèmes sociaux, les moyens, procédures, les arrangements, les processus, et les sens qui leur sont attribués. L'adhésion aux normes d'un champ n'a souvent pas de bien fondé économique.

Légitimité conséquentielle	**Légitimité procédurale**	**Légitimité structurelle**	**Légitimité personnelle**
Les organisations sont jugées sur la base de leurs accomplissements.	Repose sur l'adoption de standards, techniques et procédures socialement acceptés.	Elle est systémique et rend compte d'une vue globale de l'organisation. Repose sur l'évaluation de la stratégie, de la localisation de l'organisation, de sa structure, de la technologie utilisée, etc.	Repose sur le charisme des leaders individuels de l'organisation.

Légitimité cognitive

La légitimité, une réalité sociale (Version sociologique déterministe)	**La légitimité est un construit social** (Version psychologique interprétative)
La légitimité est supposée comme allant de soi, est attribuée sans concession, elle se fonde sur des modèles culturels auxquels les organisations adhèrent systématiquement.	Suppose que la réalité n'est pas à découvrir mais est à construire et que les individus sont des parties prenantes non passives au processus de construction de la réalité. La légitimité repose sur des systèmes symboliques négociables.

Légitimité pragmatique

Repose sur des calculs des intérêts individuels des audiences immédiates de l'organisation. Cette immédiateté implique des échanges directs entre l'organisation et son audience.

Tableau 16: Typologie de la légitimité par Laifi (2012, p.79) d'après Suchman (1995)

Laifi (2012) raconte que l'institutionnalisme initialement porté par l'approche socioculturelle dans les années 70 a été accusé de déterminisme ce qui a fait émerger l'approche néo-institutionnelle, plus volontariste et donc instrumentale des organisations. Toutefois ma lecture des articles depuis 1967 ne perçoit ni le déterminisme d'une approche socioculturelle – a fortiori, une approche phénoménologique de la construction sociale de la réalité (Berger & Luckmann, 1967) est l'exacte opposé du déterminisme – ni l'apport exclusivement instrumental, que Laifi désigne par sa traduction de la « *pragmatic legitimacy* » – comme évoqué ci-dessus, la légitimité pragmatique est multiple (d'influence, interdépendante et dispositionnelle). De plus, les articles précédant celui de Suchman (DiMaggio & Powell, 1983; Oliver, 1991) ne considèrent pas leurs prédécesseurs comme déterministes mais comme observateurs d'une perspective non stratégique ou opérationnelle. Certes, l'article de DiMaggio et Powell (1983) a été interprété comme parlant de la passivité des organisations face à

l'isomorphisme mais c'est l'interprétation qui en a été faite qui parle de passivité, puisque DiMaggio a écrit un article cinq ans plus tard pour rectifier la trajectoire d'alors (1988, lire p.142).

Enfin, dans sa description de l'approche socioculturelle, l'affirmation selon laquelle « l'entreprise est approuvée et acceptée avant même d'agir » (Laifi, 2012, tableau 2 p.80) apparaît dans toute sa contradiction avec le concept même de légitimation évoquée dès Parsons (1960), Berger et Luckman (1967, lire p.157), et Dowling et Pfeffer (1975, lire p.113) qui, comme nous l'avons dit, considèrent qu'il existe des organisations illégitimes ou un processus de légitimation. La légitimité n'est donc pas *taken-for-granted*.

2.7. Le rôle de l'entrepreneur institutionnel dans la construction de la légitimité

En plus de l'intérêt du concept d'entrepreneur institutionnel de DiMaggio, l'ouvrage édité par Zucker (1988) apporte un éclairage sur les différentes approches de l'institutionnalisation de l'époque : d'un côté, l'environnement institutionnel est la source de l'institutionnalisation ; tandis que de l'autre ce sont les conséquences de l'institutionnalisation qui sont mises en avant (maintien des institutions, isomorphisme, centralisation en réseau ou routines de changement et stabilité).

L'introduction met l'accent particulièrement sur ce qui oppose Zucker et DiMaggio dans leur approche respective du changement institutionnel (Tableau 17).

	DiMaggio (chapitre 1)	Zucker (chapitre 2)
Point de départ	Système social structuré Champ cohérent et organisé	Entropie sociale qui menace la stabilité Champ en érosion permanente
Organisation du système social	Morcellement par le champ	Cohérence, interconnections
Agent du changement	Entrepreneur institutionnel qui tente de mobiliser les ressources en engageant la construction de nouvelles institutions Pouvoir des professions	Collectivement organisé (notamment en organisation) Pouvoir des organisations
Construction des institutions	Quand elles sont formées seulement	Processus continu permanent
Problème principal	Trouver des mécanismes de création du changement institutionnel	Maintenir les éléments institutionnels et cibler les processus de production de l'ordre social plutôt que ceux du changement social

Tableau 17: Comparaison entre l'approche du changement institutionnel de DiMaggio et celle de Zucker (1988, p.xiv) (source : personnelle, ma traduction)

DiMaggio début son chapitre par une réflexion sur le manque de prise en compte de l'agence des individus derrière les institutions. Les théories institutionnelles se sont limitées dans ce manque et doivent faire des efforts pour rendre compte du pouvoir des individus (DiMaggio, 1988). Ainsi les institutions se créent par le travail institutionnel des entrepreneurs institutionnels quand ils perçoivent un intérêt dans une opportunité, « new institutions arise when organized actors with sufficient resources (institutional entrepreneurs) see in them an opportunity to realize interests they value highly »[107] (DiMaggio, 1988, p.14). Les entrepreneurs institutionnels dépendent de l'existant ou de la nouveauté des projets et les acteurs secondaires deviennent fondamentaux dans la construction de la légitimité.

En conclusion, DiMaggio évoque Bourdieu (1977) et Giddens (1984) dans leur notion de fausse conscience qui permet de comprendre les théories plus générales de domination, avec une approche psycho-sociale et micro-comportementale des organisations.

[107] « De nouvelles institutions apparaissent quand les acteurs organisés avec des ressources suffisantes voient en elles une opportunité de haute valeur ajoutée qui sert leurs intérêts » (ma traduction)

Titre	Auteur	Publication	Recherche parent légitimité	Concept-clef
Interest and agency in institutional theory	(DiMaggio, 1988)	Institutional patterns and organizations: Culture and environment	DiMaggio & Powell, 1983; Meyer & Scott, 1983; Crozier, 1964;	Entrepreneurs institutionnels Mécanismes d'institutionalisation non dénués d'intérêts individuels
Fools rush in? The institutional context of industry creation	(Aldrich & Fiol, 1994)	AMR	Hannan & Freeman, 1989; Meyer & Rowan, 1977; Scott & Meyer, 1983; Hannan & Carroll, 1992	stratégie de survie institutionnalisation par un groupe comme entrepreneurs institutionnels
Theorizing Change: The Role of Professional Associations in the Transformation of Institutionalized Fields	(Greenwood et al., 2002)	AMJ	Berger & Luckman, 1967; Zucker, 1977 ; Lawrence, 1999 ; DiMaggio & Powell, 1983 ; Deephouse, 1999	Processus de légitimation intra-professionnelle Étude de la construction de légitimité lors de changement institutionnel engagé par les entrepreneurs institutionnels
Agency and Institutions: A Review of Institutional Entrepreneurship	(Leca et al., 2008)	HBS Working Paper	DIMaggio, 1988 ; Eisenstadt, 1980 ; Seo & Creed, 2002 ; Battilana and Leca, 2008	Proposition d'un agenda de recherche sur l'entrepreneuriat institutionnel
The Role of Analogy in the Institutionalization of Sustainability Reporting	(Etzion & Ferraro, 2010)	Organization Science	Lawrence and Suddaby 2006; Meyer & Rowan, 1977; Zucker, 1977; Dacin et al., 2002	entrepreneurs institutionnels émergents
Bridging Institutional Entrepreneurship and the Creation of New Organizational Forms: A Multilevel Model	(Tracey, Phillips, & Jarvis, 2011)	Organization Science	DiMaggio, 1988, 1991; Greenwood et al., 2002; Lawrence and Suddaby, 2006	entrepreneurs institutionnels logiques institutionnelles

Tableau 18: Généalogie de l'entrepreneuriat institutionnel (source : personnelle)

2.8. La légitimité basée sur le jugement

Scott met en lumière des travaux aussi bien théoriques qu'empiriques afin de démontrer l'évolution de la recherche sur comment l'environnement affecte la forme et les fonctions des organisations (Scott, 1991), notamment par des mécanismes causaux, qu'il discute ensuite.
Scott commence par aborder l'institutionnalisation pour accentuer la dimension cognitive des phénomènes institutionnels. C'est-à-dire que les systèmes cognitifs sont créés et partagés par les interactions humaines, dans toute leur subjectivité, mais que pour autant ils en deviennent une forme de réalité objective (Scott, 1991). C'est une sorte de structure externe qui définit la réalité sociale dans un système de routines qui ne sont plus remis en question lors de l'institutionnalisation de ces catégories cognitives et des systèmes de croyances afférents.
Ensuite, Scott examine l'apport de Zucker au sujet de la structure rationnelle des organisations qui acquiert la légitimité lorsqu'elles commencent par améliorer leur efficacité industrielle mais

qui conservent un modèle symbolique sur lequel s'appuie la propagation de la rationalité formelle des organisations (Scott, 1991).

Revenant à Meyer et Rowan, Scott analyse leur approche initiale de la généralisation tout en mettant en avant que les mythes rationnels montrent que cette rationalité générale n'existe pas et qu'au contraire il y a une multitude d'environnements institutionnels qui cohabitent en permanence : ce qui les systèmes culturels (Scott, 1991). Scott propose une liste non exhaustive de sources de ces mythes rationnels, telles que l'opinion publique ('audience' dans certains articles), le système éducatif, les lois, les professions, les idéologies, la technologie, les structures régulatrices, les systèmes de certifications et de récompenses, etc. Scott propose donc un mouvement « from the institutional environment to one of multiple, alternative institutional environments »[108] (Scott, 1991, p.167) .

Enfin, Scott aborde la légitimité en partant de la considération qu'il y a eu un renouveau à propos du concept de légitimité, initié par Parsons dans les années 60 (Scott, 1991). La légitimité se rapporte alors aux évaluations sociales et aux objectifs organisationnels. Elle est à la fois cruciale et problématique à cause du besoin de procédures et de leurs critiques. Scott invite à faire la différence entre légitimation des moyens et légitimation de fins, notamment selon le degré de décentralisation du pouvoir et de l'autorité, car les mécanismes coercitifs ou mimétiques (DiMaggio & Powell, 1983) seront différemment privilégiés.

Scott conclut sur l'importance de reconnaître cette multiplicité de sources et de types de systèmes culturels et symboliques (Scott, 1991) qui les mène à faire des choix stratégiques (Child, 1997) et évolutifs.

Ainsi, l'environnement institutionnel, les organisations et les acteurs peuvent émettre un jugement sur des fondements communs et ainsi se crée la base de la légitimité cognitive, « in a cognitive legitimacy judgment the organization is categorized as belonging to a certain known organizational form, based on a set of recognizable organizational characteristics (Barron, 1998; Hannan & Freeman, 1977; Meyer & Rowan, 1977; Scott, 1995; Suchman, 1995) »[109]

[108] « De l'environnement institutionnel unique à l'un des environnements institutionnels multiples et alternatifs » (ma traduction)
[109] « Dans un jugement de légitimité cognitive, l'organisation est classée comme appartenant à une certaine forme d'organisation connue, basée sur un ensemble de caractéristiques organisationnelles reconnaissables » (ma traduction)

(Bitektine, 2011, p.156). Mais une autre approche consiste à étudier les stratégies de manipulation des normes sociales en contexte compétitif par les organisations bien établies sur un marché pour bloquer l'arrivée de nouveaux entrants. L'objectif théorique est de contrer le rôle passif que l'on attribue aux parties prenantes ce qui « underestimates the importance of active cognitive processing, information search efforts, and social interactions that precede the formation of legitimacy, reputation, and status judgments by social actors »[110] (Bitektine, 2011, p.151). A partir d'une métaphore biologique de population, d'immunité, d'éradication, de mutations, etc. (Bitektine, 2008), l'article décrit comment en agissant sur et pour leur propre légitimité, les populations d'organisations créent et influencent les normes à partir desquelles tous les acteurs sont évalués. Les évaluateurs formulent donc des jugements sur les comportements des acteurs afin de déterminer s'ils les supportent, les tolèrent ou les rejettent. Le niveau auquel se situe Bitektine dans cet article est la population organisationnelle, c'est-à-dire un regroupement d'organisations (Bitektine, 2008). Ainsi les nouvelles normes édictées par les membres d'une population agissent comme des barrières à l'entrée de la population qui ont un coût d'entrée très élevé pour les nouveaux entrants, ce qu'il appelle une immunisation institutionnelle (Bitektine, 2008).

Le choix du 'jugement' est issu des travaux de psychologie cognitive pour étudier le processus cognitif de jugement qui se crée. Il attribue aux institutionnalistes classiques un jugement cognitif basé sur un ensemble de caractéristiques reconnaissables (DiMaggio & Powell, 1983; Meyer & Rowan, 1977; Scott & Christensen, 1995; Suchman, 1995). Dans cet article, Bitektine privilégie le jugement de légitimité sociopolitique, c'est-à-dire que les caractéristiques des formes organisationnelles sont évaluées à l'aune des normes sociales préexistantes pour savoir si elles sont socialement acceptables (Bitektine, 2008). Ce qui entraîne deux effets : le changement de normes sociales légitime certaines populations mais ainsi en délégitime nécessairement certaines autres (Bitektine & Haack, 2015; Vaara & Monin, 2010). Cette perte de légitimité face aux parties prenantes (Garud, Schildt, & Lant, 2014) impacte durablement et parfois définitivement les organisations concernées : éradication des nouveaux entrants, discrédit, élévation des barrières d'entrée, palliation par le changement de perception de la performance et de l'importance de certaines normes, etc. (Bitektine, 2008). La typologie des manipulations des normes sociales de légitimité d'une population contre ses nouveaux entrants

[110] « Sous-estime l'importance des processus cognitifs actifs, des efforts de recherche et des interactions sociales qui précèdent la formation de jugements de la légitimité, de la réputation et des statuts par les acteurs sociaux » (ma traduction)

nous fait réfléchir sur une phase de maturation d'un marché, notamment dans une gestion des risques de monopolisation et de disruption.

2.9. Les logiques institutionnelles et la légitimité

Friedland et Alford débutent leur chapitre par l'explicitation de leur volonté de remettre les sciences de l'organisation dans une perspective sociétale et pour cela réclame que soit reconnue l'existence d'un système interinstitutionnel. Une institution, selon eux, se définit comme à la fois centrée sur l'activité dans un contexte spatio-temporel et à la fois symbolique (Friedland & Alford, 1991, p.232). Citant l'État, la religion, la famille, et d'autres, les auteurs précisent que les logiques sous-jacentes de chacune de ces institutions peuvent être en contradiction avec les autres ou certaines autres. Ainsi, les hommes et les organisations font évoluer les règles institutionnelles à partir des paradoxes et des contradictions.

Après une critique des théories qui rationalisent l'individu à outrance, Friedland et Alford rappellent que le marché est certes un mécanisme mais surtout une institution avec son propre système culturel de génération et de mesure de valeur. Leur démonstration remet en question les postulats de rationalité et d'individualisme qui n'interagiraient que consciemment et par l'échange. A travers le marché, un système cognitif d'interdépendances se met en place. L'autre liste de critiques des auteurs s'attaque à la décontextualisation des organisations de leur environnement et institutions, les privant d'une capacité d'action (Friedland & Alford, 1991).
« The Western experience of individuality, of choice, of freedom, has been institutionally and historically shaped by the emergence of capitalism, state, democracy, the nuclear family, and the Christian religion »[111] (Friedland & Alford, 1991, p.239). Cette citation est une illustration de ce système d'interinstitutionalité décrit par les deux auteurs pour démontrer l'importance de contextualiser sociétalement la recherche théorique, approche qu'ils qualifient de conception non-fonctionnaliste de société comme potentiellement contradictoire (Friedland & Alford, 1991). Ainsi les institutions doivent être en permanence considérées comme symboliques et matérielles. Ce que nous retrouvons dans l'approche phénoménologique de la légitimation que nous verrons plus loin (De Vaujany, 2019).

[111] « L'expérience occidentale de l'individualité, du choix, de la liberté a été façonnée institutionnellement et historiquement par l'émergence du capitalisme, de l'État, de la démocratie, de la famille nucléaire et de la religion chrétienne » (ma traduction)

Rappelant les trois niveaux qu'ils considèrent – individu, organisation, société – Friedland et Alford insistent sur le fait que les institutions ne peuvent pas être étudiées isolément de ces trois niveaux mais plutôt comme mutuellement dépendantes (Friedland & Alford, 1991). Leurs relations contradictoires reflètent fondamentalement le capitalisme basé sur la propriété privée et le travailleur salarié légalement libre, concluant que le monde symbolique ne peut être construit théoriquement qu'à partir du niveau institutionnel (Friedland & Alford, 1991).

Par la suite, Friedland et Alford démontre les lacunes des Nouveaux institutionnalismes (DiMaggio & Powell, 1983; Meyer & Rowan, 1977) quant à leur capacité à passer de la non recherche d'efficacité et de l'homogénéisation, à comprendre les facteurs d'institutionnalisation et de désinstitutionalisation. « Uncertainty, risk, power, and interest can be conceptualized and measured independently of the institutional environment in which they are observed. But the analytical powers such constructs must be specified. What constructs uncertainty and hence the tolerable levels of risk are institutionally defined in historically specific ways. So too, just as power is a theoretically contested concept within the social sciences, power as concept and praxis is culturally and institutionally contingent »[112] (Friedland & Alford, 1991, p.246). Cette description prend d'autant plus de sens lorsque, contextualisée, les auteurs comparent le système fédéral américain de découplage du pouvoir aux systèmes européens. Ils concluent cette partie par l'importance de repenser le *sens* des institutions pour expliquer l'institutionnalisation.

Ainsi les auteurs abordent les logiques institutionnelles comme étant enracinées symboliquement, structurées organisationnellement, défendues politiquement et contraintes techniquement et matériellement, tout en ayant des limites spécifiques historiques (Friedland & Alford, 1991). C'est donc une contextualisation permanente des institutions qui permet d'en comprendre le fonctionnement, les routines, les rites et cérémonies (Meyer & Rowan, 1977), et d'en observer les mécanismes qui les font et les défont (Friedland & Alford, 1991). Ils distinguent à leur tour sur les « *meanings and ends* » des institutions, comme Scott adressait la

[112] « L'incertitude, le risque, le pouvoir et l'intérêt peuvent être conceptualisés et mesurés indépendamment de l'environnement institutionnel dans lequel ils sont observés. Mais les pouvoirs analytiques de telles constructions doivent être spécifiés. Ce qui construit l'incertitude et les niveaux de risque tolérables sont définis institutionnellement de manière historique et spécifique. De plus, de même que le pouvoir est un concept théoriquement contesté dans les sciences sociales, le pouvoir en tant que concept et praxis est culturellement et institutionnellement contingent » (ma traduction)

distinction entre « legitimacy of meanings and legitimacy of ends » (Scott, 1991, p.169). Ainsi plusieurs logiques institutionnelles peuvent mener à une même fin, processus au cours duquel intervient le choix des agents (individus, organisations et société) pour influencer et influer sur le résultat (Friedland & Alford, 1991).

La conclusion de l'article rejoint une dimension politique fondamentale dans notre objet de recherche en quête de légitimation alternative : « not only do these analyses privilege the capitalist economy as the dominant institutional order, but they make culture a functional element in the maintenance of capitalist social order »[113] (Friedland & Alford, 1991, p.26). Proposer une réponse alternative qui impacte la culture est un enjeu de légitimation extrême et interroge sur la capacité d'aboutir à son objectif (vers plus de collaboratif) et le risque d'être absorbé par l'ordre institutionnel dominant (mercantilisation du collaboratif).

Titre	Auteur	Publication	Recherche parent légitimité	Concept-clef
Unpacking institutional arguments	(Scott, 1991)	The New Institutionalism Organizational Analysis (Livre)	Meyer & Rowan, 1977 ; Zucker, 1977 ; DiMaggio & Powell, 1983	Multiplicité de sources et de types de systèmes culturels et symboliques
Bringing Society Back in: Symbols, Practices and Institutional Contradictions	(Friedland & Alford, 1991)	The New Institutionalism Organizational Analysis (Livre)	DiMaggio & Powell, 1983 ; Meyer & Rowan, 1977	système d'interinstitutionalité logiques institutionnelles
The Multiplicity of Institutional Logics and the Heterogeneity of Organizational Responses	(Greenwood, Díaz, Li, & Lorente, 2010)	Organization Science	Lounsbury, 2007; Thornton, 2004; Friedland & Alford, 1991	logiques institutionnelles importance d'une contextualisation historique et locale au niveau des communautés
Rebels with a Cause: Formation, Contestation, and Expansion of the De Novo Category "Modern Architecture," 1870-1975	(Jones, Maoret, Massa, & Svejenova, 2012)	Organization Science	Friedland & Alford, 1991; Douglas, 1986	pluralité des logiques institutionnelles donc conflits multiples des forces sociales dans le changement de logiques institutionnelles Evénements configurateurs de champ
Framing ambiguity: insider/outsiders and the successful legitimation project of the socially responsible mutual fund industry	(Markowitz, Cobb, & Hedley, 2012)	Organization	Suddaby & Greenwood, 2005; Suchman, 1995; Lounsbury & Ventresca, 2010; Bourdieu, 1990	logiques institutionnelles "Ni complètement subversif, ni complètement obéissant avec la logique existante"

Tableau 19: Quelques éclairages sur les logiques institutionnelles (source : personnelle)

[113] « Non seulement ces analyses privilégient l'économie capitaliste en tant qu'ordre institutionnel dominant, mais elles font de la culture un élément fonctionnel du maintien de l'ordre social capitaliste » (ma traduction)

2.10. Le changement institutionnel : entre délégitimation, relégitimation et désinstitutionalisation

Il est important de chercher à comprendre la désinstitutionalisation du modèle traditionnel pré-coworking, comme un processus durant lequel un champ désinstitutionnalise un monopole institutionnel sans le délégitimer complètement ni désinstitutionnaliser ce modèle traditionnel *en tout contexte*, c'est-à-dire qu'il a gardé, à l'heure actuelle et dans certains contextes, toute sa légitimité et son statut d'institution. Ainsi, on pourrait mieux désigner ce processus sous la désinstitutionalisation d'un monopole et de la relégitimation suite à cette déchéance du statut de monopole. Néanmoins avant d'en discuter, il faut comprendre séparément ces trois phénomènes de délégitimation (Bitektine & Haack, 2015)(lire p.150), de relégitimation (Vaara & Tienari, 2011)(lire p.151) et de désinstitutionalisation (Delacour & Leca, 2011)(lire p.152).

2.10.1. La délégitimation

A partir de la perspective des évaluateurs de légitimité (i.e. les parties prenantes) – comme un jugement et non comme une caractéristique ou un actif – le processus de délégitimation intervient lors d'un changement de normes sociales (Bitektine & Haack, 2015). Même si le jugement est individuel, les actions interviennent aux deux niveaux, individuel et collectif (Bitektine & Haack, 2015). Souligné par Weber (1922), le jugement des évaluateurs est influencé par les normes sociales, les valeurs, les croyances de la société dans laquelle ils évoluent et impactent leur perception de la validité des comportements organisationnels (Bitektine & Haack, 2015).

Selon les auteurs, la délégitimation et la relégitimation représentent des périodes d'instabilité très forte dans le cycle de vie du jugement de la légitimité. Ainsi la légitimité se construit différemment dans un contexte de stabilité institutionnelle ou de changement institutionnel. L'institutionnalisation se vit dans un contexte stable de transmission générationnelle des institutions (Berger & Luckmann, 1967). A l'inverse, après le travail des entrepreneurs institutionnels pour faire évoluer la validité de la légitimité, une période de changement institutionnel modifie la perception, et donc le jugement, de la légitimité par les acteurs (Bitektine & Haack, 2015). Ce changement institutionnel provoque une période d'incertitude,

durant laquelle l'environnement envoie des informations contradictoires au niveau de l'évaluation de ce qui est légitime et de ce qui ne l'est pas jusqu'à ce qu'un consensus finisse par advenir (Bitektine & Haack, 2015). Ce qui impacte les actions stratégiques des organisations concernées par ce changement. Ainsi de nouvelles stratégies pour gagner la légitimité devenue flottante se mettent en place telles que la mise en récit (Vaara & Tienari, 2011) et les stratégies rhétoriques (Bitektine & Haack, 2015), aussi bien au niveau micro que macro. L'impact des grandes institutions (état, média, etc.) sur le comportement des organisations prises dans la crise de légitimité participe au changement institutionnel, mené par les actions stratégiques lobbyistes des parties prenantes, jusqu'à ce qu'un nouveau consensus émerge (Bitektine & Haack, 2015).

2.10.2. La relégitimation

Dans leur article, Vaara et Tienari défendent la mise en récit de la légitimité et de la relégitimité. Le concept d'‘*antenarrative*' dans cet article, « Antenarrative are (…) conceptualized as fragments of organizational discourse that construct identities and interests in time and space »[114] (Vaara & Tienari, 2011, p.370), permet aux auteurs d'enrichir l'analyse culturelle des changements organisationnels. En effet, la gestion du sens et des valeurs tient un rôle particulier dans la légitimation et les récits sont co-constitutifs de la légitimité, comme on l'a vu dans l'approche cognitive de la légitimité.

L'article se concentre notamment sur comment les récits dans la construction de l'identité des organisations sont utilisés pour légitimer, résister au changement ou relégitimer (Vaara & Tienari, 2011). Ici encore, on voit l'importance de cette réflexion dans notre sujet de recherche car le récit performe les discours et les mythes rationnels sur lesquels le coworking se base pour construire sa légitimité et pour convaincre les parties prenantes de s'engager dans un projet.

[114] « Les récits pré-narratifs sont (…) conçus comme des fragments de discours organisationnel qui construisent des identités et des intérêts dans le temps et dans l'espace » (ma traduction)

2.10.3. La désinstitutionalisation

Cet article est particulièrement intéressant dans le cas de notre étude comme nous le verrons en discussion. Premièrement le concept d'événement configurateur de champ (ECC) au cœur de cet article nous interpelle dans sa quasi-inexistence dans notre champ du coworking. Deuxièmement, néanmoins, il existe des événements qui répondent à la définition des ECC et qui ont tenté d'être configurateurs de champ mais qui ont échoué à aller jusqu'au bout. Troisièmement, le processus de désinstitutionalisation est une approche inverse aux autres études sur les institutions que nous avons évoquées pour le moment. Quatrièmement, enfin, la désinstitutionalisation doit être comprise dans sa distinction à la délégitimation.

Tout d'abord, donc, le concept d'événement configurateur de champ est la pierre angulaire de cet article. Selon Delacour et Leca (2011), la plupart des recherches portent sur leur mise en place et leur maintien, notamment dans le secteur culturel, aucune n'étudiait jusque-là le cycle de vie entier d'un ECC ni son déclin et ses effets reconfigurateurs. Les ECC sont donc définis comme « des événements pendant lesquels des individus provenant d'organisations diverses et avec des objectifs différents s'assemblent de manière temporaire, voire même une seule fois, dans l'intention d'annoncer de nouveaux produits, de développer des standards dans une industrie, de construire des réseaux sociaux, de reconnaître les avancées, de partager et d'interpréter de l'information et de réaliser des affaires » (Lampel & Meyer, 2008, *in* Delacour et Leca, 2011, p.48). Les ECC ont donc un rôle de structuration de champ et de réajustement normatif (Delacour & Leca, 2011).

Ensuite, le processus de désinstitutionalisation est sur l'agenda de Desreumaux et Hafsi (Desreumaux & Hafsi, 2006) lorsqu'ils présentent leur numéro thématique de *Management International* sur « Les théories institutionnelles des organisations : une perspective internationale », comme le rappelle Delacour et Leca (2011) mais n'est pas traité suffisamment à ce moment-là. Le processus de désinstitutionalisation n'est pas non plus un processus passif qui s'imposerait aux organisations et aux champs mais résulte d'une part d'un aspect multifactoriel : évolutions du champ, actions stratégiques des acteurs, rôle des entrepreneurs institutionnels, etc. D'autre part, la désinstitutionalisation résulte d'une perte de légitimité de la part d'une institution (Ahmadjian & Robinson, 2001, *in* Delacour & Leca, 2011).

Quatre facteurs sont identifiés par les auteurs menant à la désinstitutionalisation d'un ECC : des pressions internes dues à des rejets (le communauté de l'ECC se referme sur elle-même), émergence d'entrepreneurs institutionnels qui œuvrent à créer des alternatives, atteinte d'une masse critique de soutien à ces alternatives et qui réallouent les ressources de l'ECC aux alternatives, et enfin des pressions institutionnelles de dynamiques isomorphiques normatives et mimétiques (comme définies par DiMaggio & Powell, 1983). C'est l'interdépendance de ces facteurs qui contribue à la désinstitutionalisation de l'ECC (voir Figure 8).

Schéma 1. Un modèle dynamique de désinstitutionnalisation d'un ECC

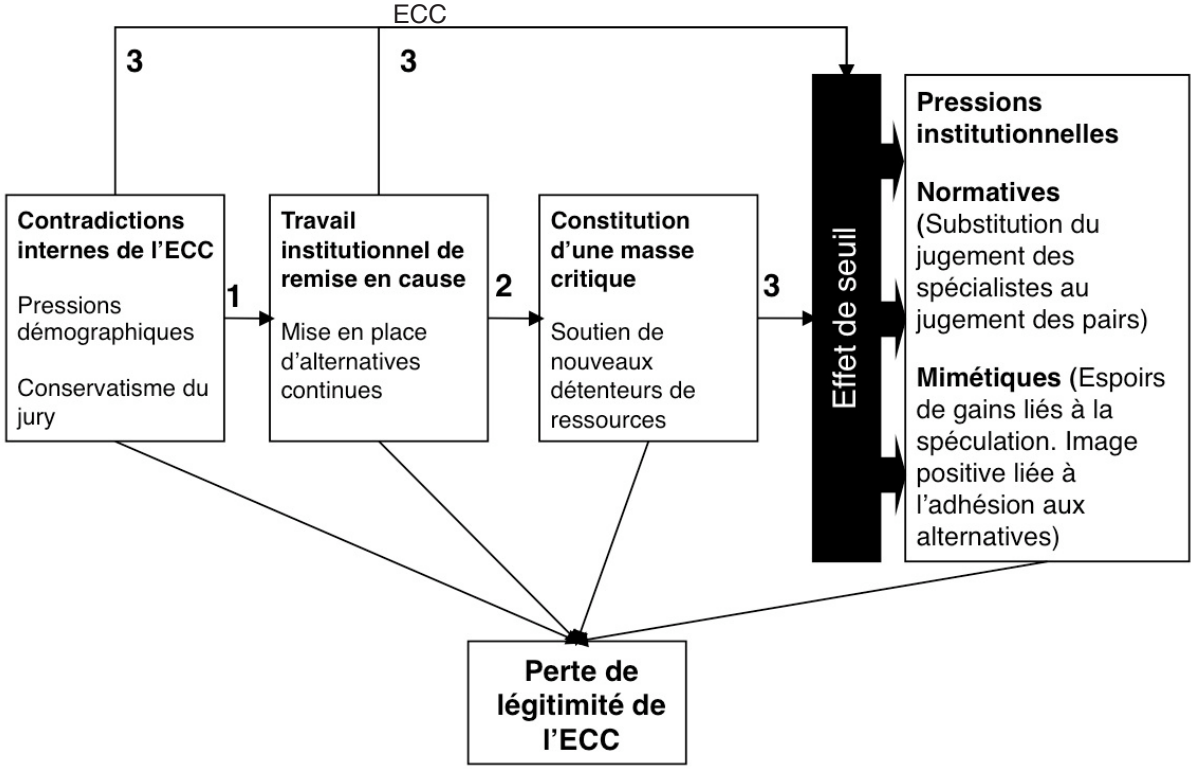


Figure 8: Schéma du processus de désinstitutionalisation selon Delacour & Leca (2011, p.67)

Si j'anticipe la discussion d'un élargissement du rôle d'un événement configurateur de la communauté dans le coworking, la remarque finale de l'article, « Des recherches complémentaires sont également nécessaires pour déterminer s'il existe un seuil au-delà duquel un ECC central est si important que sa taille devient problématique et commence à menacer son maintien » (Delacour & Leca, 2011, p.71), amène à s'interroger sur la masse critique qui pousse les espaces à ouvrir des spin-offs ou à se franchiser ou à fonctionner en réseaux, lorsque la cohésion de groupe s'amenuise en grossissant. Cela amène aussi à s'interroger sur la mercantilisation d'une alternative (Reinecke & Ansari, 2015) et à sa capacité à maintenir ses valeurs en atteignant une masse critique d'acteurs aux ambitions divergentes.

Titre	Auteur	Publication	Recherche parent légitimité	Concept-clef
Institutional Contradictions, Praxis, and Institutional Change: A Dialectical Perspective	(Seo & Creed, 2002)	AMR	Oliver, 1991; Scott, 1991; DiMaggio & Powell, 1983; Friedland & Alford, 1991; Giddens, 1984; Bourdieu, 1988	perspective dialectique de la praxis en tant que moteur du changement institutionnel, prise dans la pluralité de niveaux de consensus institutionnels contradictoires et politiques
A Recursive Perspective on Discursive Legitimation and Organizational Action in Mergers and Acquisitions	(Vaara & Monin, 2010)	Organization Science	Suddaby & Greenwood 2005; Vaara et al. 2006; Suchman, 1995 ; Scott, 1995; Berger & Luckman, 1966; Tracey, Philipps & Jarvis, 2011	Approche bakhtinienne des récits post acquisitions fusions et les dynamiques organisationnelles de conceptualisation de la légitimation discursive
Grandeur et décadence du Salon de Paris: une étude du processus de désinstitutionalisation d'un ECC	(Delacour & Leca, 2011)	Revue française de gestion	Anand & Jones, 2008 ; Lampel & Meyer, 2008; Rao, 1994	Étude du processus de désinstitutionalisation d'un événement configurateur de champ
Making the Cut: Using Status-Based Countertactics to Block Social Movement Implementation and Microinstitutional Change in Surgery	(Kellogg, 2012)	Organization Science	DiMaggio and Powell 1983, Meyer and Rowan 1977, Oliver 1991, Scott 2007	Les contre-tactiques basées sur le statut contribuent à la compréhension des mouvements sociaux et de leur rôle dans le changement microinstitutionnel
The Coevolution of Industries, Social Movements, and Institutions: Wind Power in the United States	(Pacheco et al., 2014)	Organization Science	-	L'influence des mouvements sociaux sur les institutions et la croissance des industries émergentes
Entrepreneurial Storytelling, Future Expectations, and the Paradox of Legitimacy	(Garud et al., 2014)	Organization Science	Aldrich & Fiol, 1994; Lounsbury & Glynn, 2001; Zimmerman & Zeitz, 2002 ; Suchman, 1995	Délégitimité et maintien et regain de la légitimité par le storytelling entrepreneurial Perte de légitimité
The "Macro" and the "Micro" of Legitimacy: Toward a Multilevel Theory of the Legitimacy Process	(Bitektine & Haack, 2015)	AMR	Suchman, 1995; Suddaby & Greenwood, 2005 ; Greenwood & Suddaby, 2006; Tolbert & Zucker, 1983 ; DiMaggio & Powell, 1983; Scott, 1995	légitimation, délégitimation et relégitimation décrits comme des périodes d'instabilités dans le jugement de la légitimité, particulièrement dans les contestations sociales qui remettent en cause les organisations

Tableau 20: Le changement institutionnel depuis 20 ans (source : personnelle)

2.11. L'irrationalité des acteurs, un oublié de la TNI ?

L'un des arguments de Suddaby pour expliquer l'évolution de la TNI qu'il critique relève de la méthodologie, majoritairement quantitative (Suddaby, 2010), qui dès lors n'étudie pas les systèmes de significations (valeurs, sens, etc.). Relisant les articles fondateurs, il semble effectivement y avoir une différence entre ces approches qualitatives (jusqu'à la phénoménologie dans le cas de Berger et Luckman (1967), lire p.157) d'antan et les recherches menées après les années 2000 (Álvarez-García et al., 2018; Bitektine, 2011a; Bitektine & Haack, 2015). Cette attente pour davantage de recherches qualitatives se retrouve également lorsque Suddaby réclame plus de recherches sur l'influence de l'agence des individus. C'est-à-dire, de descendre au niveau micro et individuel, car il rappelle quelques pages plus haut que la perspective macro des théories institutionnelles est devenue dominante (Suddaby, 2010).

En deuxième partie de son article, Suddaby insiste particulièrement sur l'importance de se remettre à étudier l'irrationalité des choix organisationnels, des motivations des acteurs ou de l'évolution des champs : « If the core of institutional theory is to understand how organizations adopt and justify practices that are nonrational or distinctly separate from obvious economic motivations, why doesn't institutional research take on the host of activities and behaviors inside organizations that are more clearly in the "non-economically rational" or institutional realm? »[115] (Suddaby, 2010, p.18). En effet, Suddaby regrette que les recherches s'orientent de plus en plus vers des questions qui pourraient aussi bien être «"economic" or "technical" motivations as "social" or "institutional" ones » (Suddaby, 2010, p.18).

Ma thèse s'inscrit particulièrement dans ces recherches sur l'irrationalité, ou les irrationalités, qui se déroulement simultanément, parallèlement et s'entrecroisent dans la constitution d'un champ. De plus, ma perspective « vue de l'intérieur » qui permet de descendre au niveau des motivations de l'individu au-delà d'un déclaratif a posteriori ou d'une 'réécriture de l'histoire' inconsciente et/ou involontaire, répond à cette volonté de comprendre au plus près de l'irrationalité des acteurs.

[115] « Si le noyau de la théorie institutionnelle consiste à comprendre comment les organisations adoptent et justifient des pratiques non rationnelles ou distinctes des motivations économiques évidentes, pourquoi la recherche institutionnelle n'aborde-t-elle pas la multitude d'activités et de comportements au sein d'organisations qui sont plus clairement identifiables comme « économiquement rationnels » ou institutionnels ? » (ma traduction)

Conclusion E.

Dans ce sous-chapitre, nous avons étudié la généalogie des recherches sur la légitimité.
Le premier point s'est intéressé aux théoriciens classiques de la légitimité en abordant leur angle privilégié : l'autorité pour Weber et l'aspect social avec Dowling et Pfeffer.
Puis nous avons approfondi les trois articles fondateurs des théories néo-institutionnelles : Zucker, Meyer & Rowan et DiMaggio & Powell.

En second point, nous avons retracé les théories postclassiques du champ et de la légitimation pour rendre compte d'une vision de plus en plus expérientielle.
Nous avons débuté avec les Pragmatistes adeptes de la légitimation par la justification.
Ensuite nous avons détaillé chacun des concepts développés par les néo-institutionnels qui étudient la légitimation comme processus organisationnel.
Nous avons donc différencié les institutions et les organisations.
Puis nous avons approfondi les mythes rationnels postclassiques.
Nous avons également évoqué la standardisation.
Nous avons soulevé la question de la légitimité et de son lien avec l'innovation.
Nous avons analysé le rôle de l'entrepreneur institutionnel dans la construction de la légitimité.
Nous avons ciblé la légitimité basée sur le jugement.
Enfin nous avons analysé les logiques institutionnelles.
Et pour finir nous avons détaillé les processus du changement institutionnel : entre délégitimation, relégitimation et désinstitutionalisation.

F. Pour une phénoménologie de la légitimation

« *Il faut insister sur cet aspect qui légitime fortement ces espaces par rapport au télétravail pour lequel la sécurité et les conditions de travail ne sont pas protégées ni surveillées* »
Consultation publique Mission Coworking, réponse postée par P. Emsalem, juin 2018[116]

Sommaire : Pour une phénoménologie de la légitimation

1. Une perspective phénoménologique
    1.1 La phénoménologie incarnée selon Merleau-Ponty
    1.2 L'embodiement en MOS
2. "The social construction of reality" (Berger et Luckman, 1967)
3. La légitimité et les institutions à l'épreuve du tournant matériel
4. De plus en plus de corporéité dans les recherches institutionnelles
    4.1 Le corps, les émotions et les institutions
    4.2 La légitimité et le corps
Conclusion

En raison du nombre réduit de recherches sur cette approche phénoménologique de la légitimation (Gill, 2014), ce sous-chapitre est nécessairement plus réduit que les autres tout en étant particulièrement fondamental. Il enrichit l'épistémologie de ce travail de recherche tout en inscrivant l'objet de recherche et son processus de légitimation dans le design de recherche choisi et dans la discussion théorique à laquelle il souhaite contribuer.

1. Une perspective phénoménologique

Une perspective phénoménologique impose une réflexion profonde sur l'ontologie et l'épistémologie de la recherche (lire p.232), au sens où elle redéfinit les postulats en changeant le regard sur l'être au monde, sur l'interindividualité, sur la temporalité et la spatialité. Gill

[116] https://concertation.mission-coworking.fr/mission-coworking/debate/thread/theme/SWRlYTo1MDg5

(2014) insiste sur le fait que le néo-institutionnalisme s'est emparé de la philosophie phénoménologique mais pas en tant que méthodologie « However, at the time of writing, no institutional scholarship appears to have employed any form of phenomenology as a research methodology »[117] (Gill, 2014, p.131)

Dans ce sous-chapitre néanmoins, il s'agit de présenter les postulats phénoménologiques des recherches organisationnelles inscrites dans cette perspective. N'étant pas uniforme, la phénoménologie correspond à plusieurs courants, notamment en fonction du philosophe sur lequel la recherche s'appuie. Ainsi, la majorité des articles choisis ici sont basés sur une ontologie du corps à partir du concept de l'embodiment ou de l'approche incarnée de Merleau-Ponty, dans le cadre de recherches en management et organisation (voir Tableau 21, p.161).

1.1. La phénoménologie incarnée selon Merleau-Ponty

Inscrite dans la tradition philosophique du 19e siècle en Europe continentale, la phénoménologie s'est instituée en une discipline complexe et contextualisée. La complexité de la phénoménologie réside autant dans la multitude de dimensions qu'elle implique (spatiale, temporelle, sociale, physique, intersubjective, etc.) que dans son aspect immanent et simultané. L'encyclopédie de Stanford (Toadvine, 2016) mêle sur le même plan l'attention, la conscience de soi, la conscience du corps, le mouvement, l'intention, le quotidien, l'activité linguistique, la conscience de l'autre, la mémoire, etc.[118], pour illustrer cette complexité. Il s'agit d'une conception intégrée de l'être au monde : « le « quelque chose » perceptif est toujours au milieu d'autre chose, il fait toujours partie d'un « champ » » (Merleau-Ponty, 1945/2001, p.10). Il est donc impensable de séparer l'individu et sa perception de son environnement, de son histoire et de sa culture. Néanmoins, Merleau-Ponty visait à concevoir une ontologie de la perception pour laquelle le monde n'est pas exclusivement construit dans l'esprit (Bonan, 2010). Cela

[117] « Mais au moment de la rédaction de cet article, aucune recherche néo-institutionnelle ne semble avoir utilisé une quelconque forme de phénoménologie comme méthodologie de recherche » (ma traduction)

[118] "Thus, phenomenology develops a complex account of temporal awareness (within the stream of consciousness), spatial awareness (notably in perception), attention (distinguishing focal and marginal or "horizontal" awareness), awareness of one's own experience (self-consciousness, in one sense), self-awareness (awareness-of-oneself), the self in different roles (as thinking, acting, etc.), embodied action (including kinesthetic awareness of one's movement), purpose or intention in action (more or less explicit), awareness of other persons (in empathy, intersubjectivity, collectivity), linguistic activity (involving meaning, communication, understanding others), social interaction (including collective action), and everyday activity in our surrounding life-world (in a particular culture)." https://plato.stanford.edu/archives/win2016/entries/merleau-ponty/

signifie qu'un monde existe en dehors de soi mais qu'on ne peut que le percevoir et dont on ne peut qu'avoir une vision partielle et partiale. Cela revient aussi à rappeler qu'il n'existe pas une Vérité mais qu'on ne tombe pas pour autant dans le relativisme permanent et absolu, car l'intersubjectivité (empathie, discussions, héritage, etc.) permet de dépasser sa seule perception et d'intégrer dans une certaine mesure celles des autres (Stowell & Warren, 2018).

L'approche phénoménologique de Merleau-Ponty met en avant l'importance du corps dans la conception que nous nous faisons du monde. Merleau-Ponty amène à penser l'être en tant que « schéma corporel », comme une continuité historique, un mécanisme objectivement observable, une construction sociale, une interrelation de potentialités et une réflexivité intériorisée. Ainsi le corps n'est plus seulement un automate répondant à des stimuli externes ni seulement une pure pensée dotée de volonté, mais une captation permanente de sensations et de perceptions, qu'il appelle le corps phénoménal capable de se vivre lui-même. Dans ce schéma corporel, les émotions ne s'expriment pas en référence à une intériorité, mais à une expressivité de ce comportement observable pris dans son ensemble (Bonan, 2015).

1.2. L'embodiement en MOS

La prise en compte du corps peut se faire à plusieurs niveaux : théorique, méthodologique ou empirique. Par exemple, grâce à une méthodologie autoethnographique ou à une lecture ethnographique du mouvement des corps et de la matérialité (Grandazzi, 2018; Paring, Pezé, & Huault, 2017), le chercheur choisit les niveaux méthodologiques et empiriques. Dans une réflexion ontologique (de Vaujany, 2019) ou épistémologique (Küpers, 2013), le chercheur enrichit la recherche théorique. Et comme nous le constatons, les apports peuvent être cumulatifs.

Comme nous le verrons ci-dessous (lire p.165), les recherches sur le travail institutionnel, sur l'entrepreneur institutionnel et sur le changement institutionnel ont centré la réflexion sur un niveau micro et sur l'individu permettant un tournant matériel et de revenir aux fondements phénoménologiques de Berger et Luckmann (Boxenbaum et al., 2016; Stowell & Warren, 2018; Voronov, 2014). Tous insistent sur la prise en compte du corps et des émotions – les émotions sont nécessairement incarnées mais les recherches abordent parfois les deux et parfois

seulement les émotions – mais toujours intégrés dans une appartenance à un groupe social plus large : « we show how micro-level, shared bodily experiences and interactions are imbricated in the social interactions that maintain institutions »[119] (Stowell & Warren, 2018, p.786).

La phénoménologie incarnée et charnelle décrit non seulement les événements à travers les sens (Küpers, 2013), mais consiste aussi à considérer notre conception du monde créée par notre histoire, notre biologie, notre personnalité et nos potentialités, tous unifiés dans notre chair. La temporalité n'existe pas linéairement et ne se conçoit pas avec un début et une fin, dans une démarche processuelle ou basée sur des événements (Hernes, Simpson, & Söderlund, 2013; Hussenot & Missonier, 2016). Introna parle d'un « *temporal flow* » (Introna, 2018, p.1), Ingold d'une « *temporal trajectory* » (Allen & Brown, 2016) tandis que Merleau-Ponty considère le temps comme une récursivité à la fois transcendante et immanente (Bonan, 2010). C'est-à-dire que le présent contient le passé (l'histoire) et le futur (les potentialités) en continu. Merleau-Ponty parle de visibilité et d'invisibilité et de continuité et de discontinuité afin de rendre compte de la perception du monde d'un être par à la fois son corps, ses émotions et son esprit, tout en ne pouvant pas se déconnecter de l'environnement et de l'existence-présence d'autrui. Pour mieux comprendre, j'expliquerai en disant que ce n'est pas que les choses que je ne vois pas n'existent pas, mais : les choses que je ne perçois pas par mon nerf optique à l' « instant T » mais auxquelles je pense sont plus visibles que ce qui est sous mes yeux mais que je ne « regarde » pas avec mon corps et mon esprit. Le meilleur accès à cette perception est peut-être celle de la pleine conscience qui propose de concentrer son esprit et son corps réciproquement l'un sur l'autre. Pour la rédaction de ce manuscrit, la temporalité n'est pas uniquement linéaire, elle est aussi cyclique, rythmique et récurrente (lire p.307).

[119] « Nous montrons comment le niveau micro, le partage d'expériences incarnées et les interactions sont imbriquées dans les interactions sociales qui maintiennent les institutions » (ma traduction)

Titre	Auteur	Publication	Concept-clef
Building a Social Materiality: Spatial and Embodied Politics in Organizational Control	(Dale, 2005)	Organization	Matérialité sociale = les processus et structures sociaux, et les processus et structures matériels sont considérés comme mutuellement instituant les modes de contrôle
A phenomenology of embodied senses: the 'making' of sense in organisational culture	(Küpers, 2013)	International Journal of Work Organisation and Emotion	Les sens (du corps) sont des moyens de construction de sens dans la culture organisationnelle. Ce qui peut avoir un impact dans les pratiques de management et d'organisation sans toutefois être exclusifs (garder à l'esprit les effets de structures systémiques)
Cognition, knowing and learning in the flesh: Six views on embodied knowing in organization studies	(Gärtner, 2013)	Scandinavian Journal of Management	Identification de six conceptions de l'embodiement : corps comme conteneur de l'esprit ; le corps neurobiologique ; le corps en mouvement et sensible (être et avoir un corps) ; le corps qui forme l'esprit et la pensée ; le corps situé dans son écologie et sa cognition ; le corps socialement structuré.
Ethics and entangled embodiment: Bodies–materialities–organization	(Dale & Latham, 2015)	Organization	Réflexion éthique sur l'altérité aux Autres (humain et non-humain) basée sur Merleau-Ponty et Levinas. Interdépendance et enchevêtrement des frontières de séparations dans l'organisation sociale qui contribuent au dénigrement et au rejet de formes particulières, humaines et/ou matérielles
'Welcome to the whiteboard, the new member of the team': Identity regulation as a sociomaterial process	(Paring et al., 2017)	Organization	La corporalité fait partie de la matérialité. L'identité se construit par les discours et la matérialité et réciproquement, ce qui induit qu'elle façonne et est façonnée par eux dans une intériorisation. Mais elle y garde une poche de résistance contre la normalisation imposée
The Institutionalization of Suffering: Embodied Inhabitation and the Maintenance of Health and Safety in E-waste Recycling	(Stowell & Warren, 2018)	Organization Studies	Embodied inhabitation = un processus corporel, interactif et superficiel par lequel les institutions sont négociées in situ et « dans la peau » à mesure qu'elles rencontrent les normes « descendantes » issues de la société
On the Making of Sense in Sensemaking: Decentred Sensemaking in the Meshwork of Life	(Introna, 2018)	Organization Studies	Décentrage de l'agence au système qui inclut l'humain et le non-humain, dans un *meshwork* (entrelacs) de *flow* (flux) et de lignes (au sens d'Ingold) dans la création de sens (toujours donné et simultanément en train de se construire)
Legitimation process in organizations and organizing: An ontological discussion	(de Vaujany, 2019)	Materiality in Institutions - Spaces, Embodiment and Technology (livre)	Ontologie des bulles = unités de bulle entre corps propre et schéma corporel + présent continu ; création et recréation de bulles selon émotion, matérialité, interactions, environnement… Entrelacs spatio-temporel avec les bulles d'autrui

Tableau 21: Une perspective phénoménologique en MOS (source : personnelle)

2. "The social construction of reality" (Berger et Luckman, 1967)

Le livre de Berger et Luckman (1967) apporte un éclairage phénoménologique sur l'institutionnalisation et sur la légitimation. Le chapitre *Legitimation* débute par la fonction de la légitimation : « To make objectively available and subjectively plausible the 'first-order' objectivations that have been institutionalized »[120] (Berger et Luckman, 1967, p.110). Berger et Luckman distinguent par la même occasion le '*legitimating process*' de la 'légitimation'. Ils ajoutent que la légitimation n'est pas nécessairement la première étape de l'institutionnalisation, lorsque l'institution ne nécessite pas davantage qu'un support intersubjectif. Ainsi, le moment où la question se pose est lors de l'objectivation de l'ordre institutionnel notamment lors de la transmission à une génération suivante (Berger et Luckman, 1967). C'est-à-dire que lorsque c'est vécu subjectivement, la légitimation se suffit mais lorsqu'il faut transmettre à un tiers, il est nécessaire de passer par l'institutionnalisation, en ce que les institutions ne sont plus « *self-evident* » (Berger et Luckman, 1967) pour cette nouvelle génération qui n'en a pas vécu subjectivement la légitimation. Ce qui amène Berger et Luckman à considérer l'unité histoire et biographie scindée (« the unity of history and briography is broken » (Berger et Luckman, 1967, p.111). Cet aspect pose alors la question de ce qui, dans l'évolution en moins d'une génération, rend nécessaire une légitimation continue au gré des institutionnalisations, comme si le processus de légitimation n'aboutissait jamais vraiment (au rythme des modes ?) mais que cycliquement une institution émerge d'une combinaison de légitimation mais qui est également éphémère.

Ainsi, Berger et Luckman postulent qu'il y a des explications et des justifications d'éléments saillants de la tradition institutionnalisée. La légitimation est donc le processus d'explication et de justification (lire également Boltanski & Thévenot, 1991; Thévenot, 1996). L'explication provient de la validité cognitive tandis que la justification est normative, issue des implications pragmatiques et pratiques, c'est-à-dire des valeurs et du savoir (Berger et Luckman, 1967). La légitimation ne dit pas seulement pourquoi l'individu devrait faire une action mais pourquoi les choses sont ce qu'elles sont, ainsi « 'knowledge' precedes 'values' in the legitimation of institution »[121] (Berger et Luckman, 1967, p.111).

[120] « Rendre objectivement disponibles et subjectivement plausibles les objectivations de « premier ordre » institutionnalisées » (ma traduction)
[121] « Le savoir précède les valeurs dans la légitimation de l'institution » (ma traduction)

L'ordre institutionnel est une sorte d'échelle au gré de laquelle les éléments se retrouvent. Par exemple, le quatrième niveau de légitimation est le symbolisme tandis que l'ultime niveau est cosmologique et anthropologique, ce qui est plus compréhensible à partir de l'exemple que les auteurs nous donnent : l'inceste, « Incest, for instance, will attein its ultimate negative sanction as an offense against the divine order of the cosmos and against the divinely established nature of man »[122] (Berger et Luckman, 1967, p.115). Néanmoins, dans des considérations économiques (moins terribles), il y a une variation des degrés de l'ordre institutionnel plutôt qu'une échelle fixe et immuable. Il y a donc une multitude de déviances de la norme institutionnelle qui sont sanctionnables à différents degrés. Plus loin, les auteurs insistent sur la définition des normes et des symboles comme étant des produits d'individus ou de groupes d'individus qui servent de « definers of reality » (Berger et Luckman, 1967, p.134) ce qui est clef dans notre recherche basée sur une approche phénoménologique de la légitimation (de Vaujany, 2019). Berger et Luckman alertent sur les risques encourus lorsqu'un monopole symbolique ou normatif est détenu par un groupe de personnes qui est prêt à utiliser la structure de pouvoir unifié dont ils disposent, évoquant la chasse aux sorcières (Berger et Luckman, 1967). Ce type de monopole requiert une situation socio-structurelle stable (Berger et Luckman, 1967), que l'on peut facilement accorder aux pratiques du travail dès les années 1970 (le développement de la surconsommation d'après-guerre ayant entamé sa déchéance et de la société malade (De Gaulejac, 2011b, 2011a) ayant bondi, tous deux dans les années 1980).

Les années 2000, avec l'avènement d'Internet, ont initié le processus mais il semble que ce soit les crises sociétales qui ont vraiment enclenché un processus de changement institutionnel dont les pratiques du travail collaboratif sont une branche. Néanmoins, comme le rappellent Berger et Luckman (1967), il faut garder à l'esprit que les sociétés modernes sont pluralistes, c'est-à-dire qu'elles ont à la fois un univers commun, partagé et pris pour acquis par tous ; et à la fois, une multitude de différents univers partiaux qui cohabitent dans une espèce d'accommodation mutuelle (par exemple, la coexistence de plusieurs religions et non-religion). Notre recherche s'intègre à cette construction de la réalité sociale dans la mesure où l'univers mondialisé et globalisant du capitalisme néolibéral se retrouve dans tous les pays, tout en accueillant de multiples formes de capitalismes, d'anticapitalismes et d'alternatives (bien qu'elles ne soient alternatives que par l'existence même du capitalisme (Del Fa, 2019)). On voit dans le

[122] « L'inceste, par exemple, atteindra sa sanction négative ultime en tant que délit contre l'ordre divin du cosmos et contre la nature divinement établie de l'homme » (ma traduction)

coworking l'expansion d'acteurs, tels que WeWork, avec leurs standards et leur homogénéisation à travers le monde, qui cohabitent avec des approches beaucoup plus locales dans leur symbolisme, leurs valeurs et leur culture.

Pour clore cette lecture, j'abonde dans le sens de Berger et Luckman : « institutions and symbolic universes are legitimated by living individuals, who have concrete social locations and concrete social interests »[123] (Berger & Luckmann, 1967, p.145). Ce qui rend caduque l'étude d'une légitimation uniquement à un niveau macro ou méso ou au contraire micro ou même individuel, alors que tous ces niveaux sont interdépendants dans une étude d'un phénomène concret, tel que la légitimation d'une pratique du travail en tant que champ.

3. La légitimité et les institutions à l'épreuve du tournant matériel

Comme le rappellent Jones, Boxenbaum et Anthony, la matérialité n'est pas absente des recherches institutionnalistes mais elle concernait les pratiques et les structures (Jones, Boxenbaum, & Anthony, 2013a). Leur réflexion sur la matérialité dans le changement institutionnel les amène à se poser des questions sur le rôle de la matérialité dans le changement de pratiques et de structures mais aussi de symboles et d'idées. Les objets matériels subissent le changement en étant modifiés ou changés « For instance, did textbooks change in their content or material form when higher education publishing shifted from an editorial logic to a market logic? »[124] (Jones, Boxenbaum, & Anthony, 2013, p.54). Et ils deviennent également acteurs de ce changement « Much like the Internet has done in more recent times, Guttenberg reshuffled social structure through changing who had access to what knowledge and altering role expectations and role relations among social actors »[125] (Jones, Boxenbaum, & Anthony, 2013, p.54).

[123] « Les institutions et les univers symboliques sont légitimés par des individus qui ont des lieux sociaux concrets et des intérêts sociaux concrets » (ma traduction)
[124] « Par exemple, les livres ont-ils changé de contenu ou de format quand le système éducatif est passé d'une logique éditoriale à une logique de marché ? » (ma traduction)
[125] « Tout comme internet ces derniers temps, l'invention de Gutenberg a transformé les structures sociales en changeant qui avait accès au savoir et en altérant les attentes de chaque rôle social et les interrelations entre ces rôles sociaux » (ma traduction)

Les recherches sur la légitimité sont, comme nous l'avons vu jusqu'à présent, massivement discursives, narratives et rhétoriques (Bitektine, 2011b; Meyer & Rowan, 1977; Suchman, 1995; Suddaby & Greenwood, 2005; Vaara & Monin, 2010). La matérialité est reléguée en arrière-plan et semble accessoire alors qu'elle a un rôle d'ancrage et de catalyseur du changement dans les logiques institutionnelles (Jones et al., 2013a). Des ponts existent déjà avec les approches sociomatérielles (de Vaujany & Vaast, 2014; Monteiro & Nicolini, 2015; Orlikowski, 2007) et la preuve du rôle de la matérialité dans les changements sociaux est démontrée depuis Malinowski (1920, *in* Jones, Boxenbaum, & Anthony, 2013).

La légitimité par la sociomatérialité peut être étudiée dans la matérialité des pratiques comme dans la perception par les parties prenantes des pratiques des agents ou encore dans la mise en place de cérémonie ritualisée des éléments de reconnaissance au niveau du champ (prix, récompenses, labels) (Monteiro & Nicolini, 2015). La matérialité n'est jamais disjointe de son aspect social, au sens d'appropriation, d'incorporation dans les pratiques et réciproquement constitutive de l'appropriation et de l'incorporation, constitutive des pratiques même (de Vaujany & Vaast, 2016). Et dans une approche matérielle, l'espace et le temps sont des dimensions indissociables et nécessaires dont il faut tenir compte pour comprendre les pratiques plutôt que les processus de légitimation (de Vaujany & Vaast, 2014, 2016; Monteiro & Nicolini, 2015).

4. De plus en plus de corporéité dans les recherches institutionnelles

4.1. Le corps, les émotions et les institutions

Après avoir focalisé les recherches institutionnalistes sur les micro-fondations (Bitektine & Haack, 2015), l'entrepreneur institutionnel en tant qu'individu (Leca et al., 2008) et sur la réflexivité des acteurs dans le maintien des institutions (Lawrence & Suddaby, 2006), le corps et les émotions sont un récent centre d'intérêt des recherches institutionnaliste (Friedland, 2018a), bien que pas si nouveau si l'on revient vers Berger et Luckmann (Berger & Luckmann, 1967). Dans la continuité de la proposition de Jones et ses coauteurs (Jones, Boxenbaum, & Anthony, 2013b) de croiser les courants pour enrichir les recherches institutionnelles matérielles, le courant de l'*embodiment* trouve résonnance dans la réintégration du corps dans

les pratiques et des émotions dans les institutions (de Vaujany, Varlander, & Vaast, 2014; Monteiro & Nicolini, 2015; Stowell & Warren, 2018; Voronov, 2014; Voronov & Vince, 2012).

La rationalité de l'agent, déjà mise à mal dans de nombreuses recherches (Alter, 2010; Ardoino, 1993; Bréchet, 2008, 2012; Reynaud, 1988; Simon, 1969), est mise en perspective avec le rôle des émotions individuelles dans les processus de décisions depuis longtemps aussi (Ashforth & Humphrey, 1995; Damasio, 1994; Ellis, 1991; Friedland, 2018a; Gärtner, 2013; Gilmore & Kenny, 2015; Küpers, 2013; Voronov & Vince, 2012). A partir de la perspective bourdieusienne, Voronov et Vince (2012) analysent l'interaction entre les émotions collectives et partagées, et le système de domination formé lors du travail institutionnel. C'est-à-dire qu'ils prennent en compte des aspects cognitifs et émotionnels, en hiérarchisant les motivations et l'engagement selon la dimension émotionnelle, et non plus seulement cognitive, pour une relation réciproque avec et au sein des institutions. Cette relation d'émotions partagées est étudiée au niveau du champ (de DiMaggio et Powell, inspirés par Bourdieu) et de son rapport à la motivation dans l'habitus (lire p.101). Leur conclusion est que pour expliquer la stabilité et le changement institutionnels, les émotions doivent être prises en compte dans le processus de reproduction et de transformation de l'ordre social, sous l'angle de la domination. Pour que cela puisse advenir, il faut reconnaître que le champ laisse une marge de manœuvre aux agents dans le changement institutionnel entre l'adoption ou le rejet d'un isomorphisme (Voronov & Vince, 2012).

Ultérieurement, Voronov (2014) reprend son constat d'un manque de considération des émotions dans la recherche institutionnelle ou de sa relégation à une réaction chez Scott plutôt qu'à une composante du travail institutionnel « For example, Scott (2008) discusses several emotions that are evoked in actors and audiences in reaction to behaviors that either conform to or deviate from one (or more) of the institutional pillars »[126] (Voronov, 2014, p.171). Repartant de l'assertion de Berger et Luckman que l'institutionnalisation arrive quand une routine d'action d'un certain type d'acteurs se solidifie (au sens de Bauman (2000)), Voronov insiste sur l'aspect relationnel des mécanismes institutionnels. Les émotions sont à la fois le résultat et inhérentes au processus relationnel de négociation et configuration de l'ordre social, c'est-à-dire qu'elles émergent dans des contextes particuliers d'interactions (Voronov,

[126] « Par exemple, Scott (2008) discute plusieurs émotions qui sont évoquées par les acteurs en réaction aux comportements qui sont soit conformes soit déviants d'un (ou plusieurs) pilier institutionnel » (ma traduction)

2014). Même dans les recherches sur les mouvements sociaux, dans lesquelles les contestations, les idéologies, la politique et le pouvoir sont centraux pour comprendre le changement institutionnel, l'analyse institutionnelle reste une vision cognitive des processus institutionnels, déplore l'auteur (Voronov, 2014).

4.2. La légitimité et le corps

Dans une perspective similaire d'interactions et d'émotions partagées, Stowell et Warren rappellent que l'*embodiment* est toujours « *inter*corporeal (between bodies and things) and *inter*subjective (socially infused and understood between people) »[127] (Stowell & Warren, 2018, p. 791). Ainsi, leur concept de « embodied inhabitation » a pour objectif de flouter les frontières entre humain et non-humain, social et matériel, culture et nature (biologie) dans le maintien des institutions (Stowell & Warren, 2018) pour mieux comprendre les microprocessus qui sous-tendent le maintien ou le changement des institutions. La transformation ontologique de la réflexion sur les institutions que demande cet affranchissement des dichotomies stériles rejoint d'une part les écrits de Berger et Luckmann (1967) dans leur approche phénoménologique de l'institutionnalisme et d'autre part ceux de de Vaujany (2019) qui propose une discussion ontologique du processus de légitimation dans les organisations et l'*organizing*.

Friedland définit l'émotion comme la jonction entre le langage et l'affect corporel (Friedland, 2018). En s'appuyant sur l'habitus de Bourdieu (lire p.101), l'émotion devient un médium d'être au monde, mais aussi de domination, notamment genrée (Friedland, 2018). L'émotion peut être entendue comme à la fois universelle (la peur, l'amour, etc.) et à la fois contextuelle et complexe (la loyauté, le courage, etc.), et ainsi participe à la construction complexe et non linéaire des institutions dans leurs pratiques, leurs mécanismes, leurs incarnations. Friedland conçoit la constitution des champs par la manière dont les individus se l'approprient, y entrent, s'y investissent, génèrent de la compétition et de la valeur (Friedland, 2018). Ce ne sont donc pas des éléments uniques ni directs de médiation des logiques institutionnelles ou du travail institutionnel de l'entrepreneur institutionnel. Il s'agit davantage d'une façon de faire et d'être

[127] « *Inter*corporel (entre corps et objet) et *inter*subjectif (infusé socialement et compris collectivement) » (ma traduction)

qui implique autant d'être dans et avec l'institution que d'être entre plusieurs institutions et parfois contre (Friedland, 2018). « Institutional substances only exist through our being affected, both through our desire for them and through the constellation of affects they afford. Institutional substances are substantialized in our person, in our very bodies, in what moves us, what makes us lean forward and strain and yearn and mourn »[128] (Friedland, 2018, p.537).

A travers une relecture ontologique des recherches sur la légitimation, de Vaujany propose une interprétation de la phénoménologie merleaupontienne de distribution de la légitimation dans le temps, dans l'espace, dans la matérialité, dans les corps et les émotions (de Vaujany, 2019). Dans une typologie de trois ontologies – de discours à partir de Weber et DiMaggio & Powell ; de sculpture avec Friedland & Alford et Boltanski & Thévenot ; et de bulles incluant Friedland et Voronov & Vince – la légitimation acquiert différent statut dont le troisième nous intéresse particulièrement : en tant qu'expérience « which makes things emerge self-evidently, or naturally. The process is constitutive of both the thing and its valuation or presence »[129] (de Vaujany, 2019, p.4). Ici le processus de légitimation co-produit l'espace et le temps, qui sont eux-mêmes émotionnellement partagés. La première bulle, par exemple, représente le schéma corporel (lire p.158) dans un présent continu permanent de transcendance dans l'immanence (de Vaujany, 2019).

[128] « Les institutions en substance n'existent que par le biais de notre affect, à la fois par notre désir pour elles et par la constellation d'affects qu'elles permettent. Les institutions sont substantielles dans notre personne, dans notre corps même, dans ce qui nous fait bouger, ce qui nous pousse en avant et nous met à rude épreuve et aspire et pleure. » (ma traduction)

[129] « Qui fait que des choses émergent naturellement ou comme une sorte d'évidence. Le processus est constitutif à la fois de la chose et de sa présence ou de son évaluation *(dans une perspective de légitimation)* » (ma traduction)

Titre	Auteur	Publication	Liste des articles cités	Concept-clef
Integrating emotions into the analysis of institutional work	(Voronov & Vince, 2012)	AMR	Bourdieu, ; Suddaby, 2010; DiMaggio & Powell, 1983	Interaction entre émotions collectives et partagées et système de domination lors du travail institutionnel
The immateriality of Material practices in Institutional logics	(Jones et al., 2013a)	Research in the Sociology of Organizations	Friedland & Alford, 1991; Rao et al., 2003; Thornton et al., 2012; Friedland, 2001	Pas assez de recherches sur le rôle de la matérialité sur les logiques institutionnelles et le changement institutionnel
If These Walls Could Talk: The Mutual Construction of Organizational Space and Legitimacy	(de Vaujany & Vaast, 2014)	Organization Science	Dowling & Pfeffer 1975; Suchman 1995; Stinchcombe 1965, Zimmerman & Zeitz 2002; Oliver, 1991; Gioia et al. 2010; Navis & Glynn 2010	Espace organisationnel et légitimité co-constitutifs comme expériences organisationnelles qui changent selon le travail institutionnel Conceptualisation d'une construction sociomatérielle flexible de l'espace dans son potentiel de légitimation
Toward a Toolkit for Emotionalizing Institutional Theory	(Voronov, 2014)	Research in the Sociology of Organizations	Berger & Luckman, 1967; Lawrence & Suddaby, 2006; Scott, 2008	Revue de littérature des émotions soit comme réactions soit ignorées au profit des aspects cognitifs
Prizes, materiality and institutions: Institutional work as an assemblage of human and material entities	(Monteiro & Nicolini, 2015)	Journal of Management Inquiry	Lawrence & Suddaby, 2006; Battilana, Leca, & Boxenbaum, 2009; Garud, Hardy, & Maguire, 2007; Orlikowski, 2007	Invite à remettre de la matérialité dans les recherches institutionnelles notamment comme dans la matérialité des pratiques des mécanismes institutionnels
Le tournant "matériel" dans la théorie néo-institutionnelle	(Boxenbaum et al., 2016)	Théorie des organisations, nouveaux tournants (Livre)	Berger & Luckman, 1967; Zilber, 2008; DiMaggio & Powell, 1983; Lawrence & Suddaby, 2006; Scott, 1991	Entrée par les artefacts, matérialité s'impose comme renouvellement de TNI. Perspectives dialectiques et de fertilisations croisées sur les pratiques dans le travail institutionnel
Matters of visuality in legitimation practices: Dual iconographies in a meeting room	(de Vaujany & Vaast, 2016)	Organization	Bitektine, 2011; De Vaujany and Vaast, 2014; Suchman, 1995; Vaara and Tienari, 2008, 2011; Wasserman and Frenkel, 2011	Fondements visuels et exploration des pratiques et de la matérialité de la légitimation pour dépasser l'approche discursive. Différents niveaux de relations entre matérialité et pratiques selon l'iconographie
Moving Institutional Logics Forward: Emotion and Meaningful Material Practice	(Friedland, 2018a)	Organization Studies	Bourdieu, 2000; Voronov & Vince, 2012; Voronov, 2014; Lawrence & Suddaby, 2006; Gouldner, 1954	Les émotions sont le médium de l'être au monde donc les institutions font partie de nous intrinsèquement
The Institutionalization of Suffering: Embodied Inhabitation and the maintenance of health and Safety in E-waste recycling	(Stowell & Warren, 2018)	Organization Studies	Creed, Hudson, Okhuysen, & Smith-Crowe, 2014; Voronov & Vince, 2012; Suddaby, 2010	« embodied inhabitation » : les interactions et expériences corporelles partagées au niveau micro, sont imbriquées dans les interactions sociales qui maintiennent les institutions. Méthodologie d'autoethnographie visuelle
Legitimation process in organizations and organizing: An ontological discussion	(de Vaujany, 2019)	Materiality in Institutions - Spaces, Embodiment and Technology (livre)	Dowling and Pfeffer, 1975; Suchman, 1995; Voronov and Vince, 2012; Voronov, 2014; Friedland, 2018; Merleau-Ponty; 1945; Weber, 1922	Légitimation décentrée, récursive et réflexive dans son design = processus dynamique basé sur la foule, ancré dans la communauté, axé sur la co-création de valeurs et prenant la forme de grandes vagues émotionnelles

Tableau 22: La légitimation à l'épreuve du tournant matériel (source : personnelle)

Conclusion F.

Au cours de ce sous-chapitre nous avons découvert que la légitimation pouvait être un phénomène radicalement différent dans une perspective phénoménologique que lorsqu'elle est étudiée en tant que processus.
Nous avons tout d'abord expliqué ce que peut être une perspective phénoménologique à partir des travaux de Maurice Merleau-Ponty.
Nous avons ensuite étudié les travaux sur l'embodiment qui prennent en compte la dimension corporelle et émotionnelle de la vie organisationnelle.

Dans un second point, nous avons revisité les travaux de Berger et Luckman à la fois afin de compléter notre généalogie des recherches institutionnelles et à la fois pour poursuivre leur perspective phénoménologique des institutions.
Nous avons ensuite ciblé notre étude sur la notion de légitimité sous l'angle sociomatériel, qui est une composante fondamentale de la perspective phénoménologique.
Puis, nous avons approfondi les recherches qui font le pont entre les institutions et le corps.
Enfin, nous avons pu relier les notions clefs de ce travail de thèse, à savoir la légitimation et la corporéité.

CONCLUSION DU CHAPITRE 2

Le chapitre 2 nous a permis de revenir sur les notions clefs de ce travail de thèse, à savoir le champ et la légitimation dans une perspective phénoménologique. La lecture historique et généalogique des concepts a offert un regard historique sur l'évolution des théories et des concepts. Cela a permis de constater que la perspective phénoménologique, loin de résulter d'un phénomène de 'mode' académique, est une perspective antérieure aux approches discursives.

Ainsi, cette revue de littérature a permis de faire émerger un modèle pour comprendre le phénomène du coworking dans son processus de légitimation des pratiques à partir d'une perspective phénoménologique que j'ai intitulé le Cycle de l'eau de la légitimation (Figure 9, p.173) pour plusieurs raisons. En effet, ce schéma métaphorique se lit dans trois directions. La première est une lecture occidentale de gauche à droite, à partir de l'activité individuelle du manager de communauté : son habitus, son corps et la matérialité de son activité. En tant qu'individu, le manager de communauté vit son processus de légitimation dans ces trois dimensions qui s'enrichissent mutuellement, comme nous l'avons vu. La courbe du deuil qui en résulte est un concept de psychologie (Kübler-Ross, 1975) adapté à toute évolution longitudinale d'une situation donnée issue d'un processus d'acculturation, d'appropriation et d'absorption. Les émotions fluctuent en fonction des événements et des rencontres mais elles suivent une courbe schématique d'enthousiasme face à la nouveauté, puis de désillusion après un certain temps où la nouveauté devient routine et les aspects moins reluisants deviennent peu à peu visibles. Enfin la résilience, la volonté de faire avancer les projets ou simplement l'incrémentation des désagréments aux routines permettent de remonter sur l'échelle émotionnelle dans un fonctionnement de type escalier, c'est-à-dire qu'une rechute n'est pas supposée être possible si aucun événement traumatique ne se reproduit. En l'occurrence, à moins d'un événement contingent ou conjoncturel, l'activité repose sur des bases de plus en plus stables.

De là, on visualise de multiples « habitus, corps & matérialité » de managers de communauté qui font communauté (au sens que l'on a vu dans le chapitre 1) mais aussi de toutes les parties prenantes, les coworkers, les financeurs, etc. Cette activité communautaire produit un processus de légitimation entremêlé avec les processus de légitimation individuels de chacun.

Ensuite, cette activité de communauté, dans une dynamique collective et continue, suit le processus d'institutionnalisation d'un champ qui doit lui aussi se légitimer, en tenant compte des légitimations des deux premiers cercles mais aussi des contraintes de l'environnement spécifique du champ. Et notre recherche sur le coworking a montré que le champ oscille entre deux pôles : l'un militant et l'autre mercantilisé. Ces deux pôles influeront sur la perception que les individus se feront de l'évolution de leur champ et impactera alors leur courbe du deuil individuelle durant le processus de légitimation des trois cercles (de l'individu, de la communauté et du champ).
Par effet itératif, une réabsorption du processus de légitimation par la communauté (lors de l'émergence d'un champ) structure son propre processus qui à son tour structure le champ et la communauté. Alors, la réappropriation par les individus intègre cette réabsorption en plus du processus de légitimation déjà en cours et contribue à une évolution du processus de légitimation individuel. C'est le processus de légitimation continu que l'on a étudié dans la perspective phénoménologique.

Pourquoi avoir retenu la métaphore du cycle de l'eau et non un schéma en cascade ou processuel ? Parce que le principe de l'eau, c'est que même si elle suit le courant et qu'elle passe par ces états liquides, gazeux et solides, les trois états métaphoriques ne sont ni systématiques à chaque goutte d'eau ni obligatoirement chronologiques. Cela représente le fait qu'on peut appartenir à un groupe sans y disparaître en terme d'individualité. Également, il n'y a pas d'ordre (chronologique ou métaphysique) exogène imposé pour passer de la communauté à l'individu à la société et au champ. De plus, il peut pleuvoir en haut de la montagne et simultanément l'eau s'évapore au-dessus du lac, c'est-à-dire dans notre cas, qu'un événement personnel peut impacter la légitimation d'un individu en même temps qu'un événement au niveau du champ peut être en cours de réabsorption par la communauté. Et chacun d'eux finira par se rencontrer et rejaillir en sens inverse différemment sans qu'il ne soit possible de prévoir l'ensemble des répercussions de chaque événement. C'est un phénomène d'infusion et de diffusion de l'humidité (culture, émotion, sens, etc.) à tous les stades et de tous les instants, que j'assimile à une atmosphère éthérée.

Ce schéma a pour objectif de représenter la complexité sociale du phénomène qu'est le processus de légitimation lors de l'émergence du champ du coworking à partir de l'activité d'un acteur individuel (dans cette recherche, moi) dans une perspective phénoménologique.

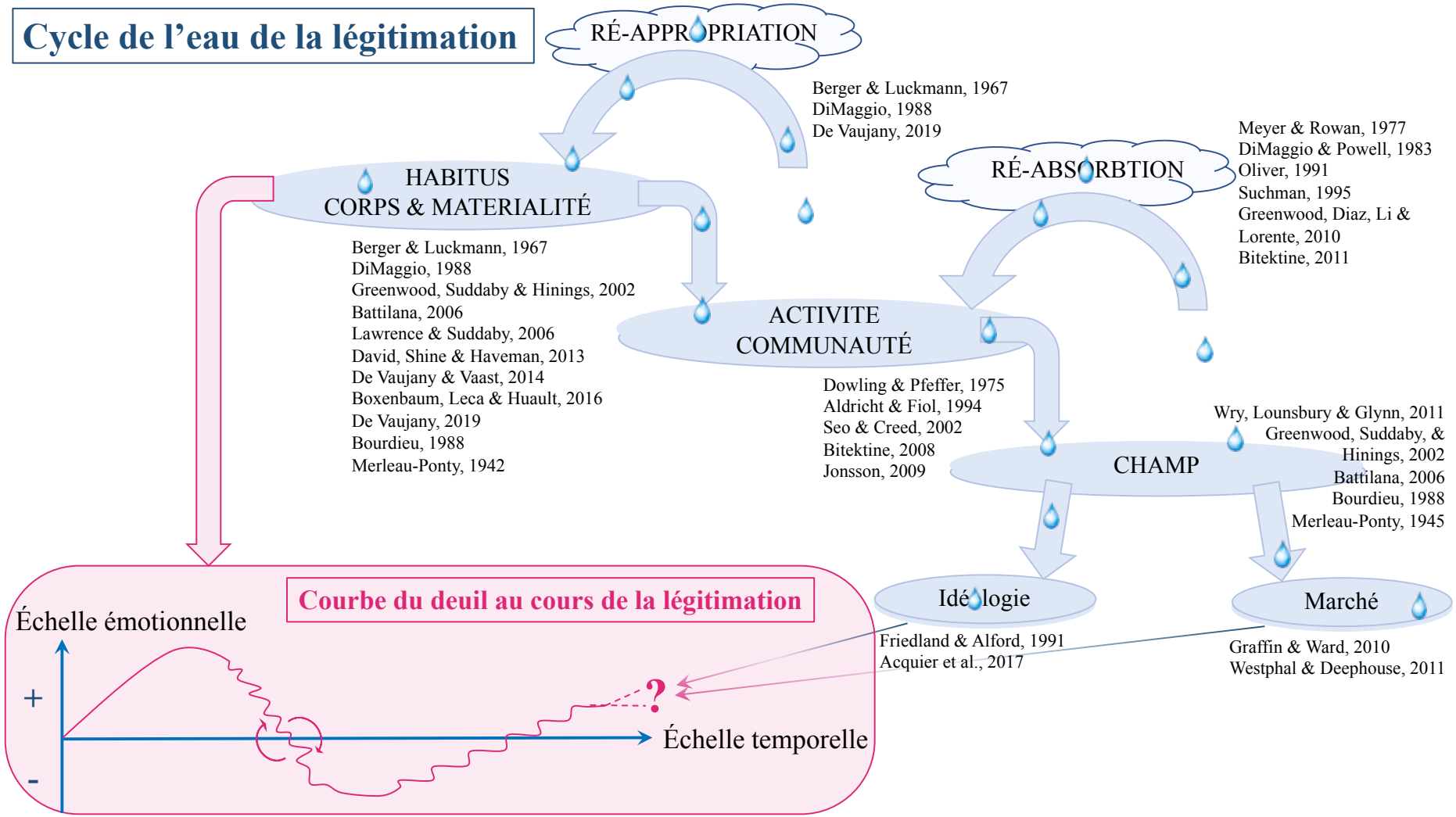


Figure 9: Métaphore du cycle de la légitimation dans une perspective phénoménologique (source : personnelle)

Ainsi, pour vérifier et comprendre cette hypothèse rhétorique a posteriori de la recherche (inductive), nous allons détailler les résultats (chapitre 2 à 4 de la deuxième partie) puis les discuter (troisième partie).

CONCLUSION DE LA PREMIERE PARTIE

Cette première partie, m'a permis de poser le cadre théorique et conceptuel dans lequel ce travail de thèse s'inscrit. Nous avons appris ce qu'est le coworking en tant que phénomène social, en tant que type d'organisation de l'économie collaborative et en tant que lieu de travail alternatif. Nous avons également appris que son histoire, bien que récente, donne lieu à des polémiques et à des factions communautaires. Enfin, nous avons appris que le coworking est un ensemble de pratiques, de lieu, d'activités, d'événements, de valeurs, et que ce phénomène est mondial, globalisé, et politique.

En second chapitre, nous avons étudié les théories sur la légitimité et la légitimation. En retraçant l'histoire des différentes notions clefs de ce travail de thèse, nous avons approfondi la compréhension de leur évolution. Cela nous a permis de comprendre les différents tournants pris par la littérature institutionnelle et de pouvoir justifier de mon ancrage dans le tournant sociomatériel et de la perspective phénoménologique choisie.

Enfin, j'ai pu proposer un modèle, la métaphore du cycle de l'eau de la légitimation d'un champ, afin de tenter de répondre à ma problématique de thèse :

En quoi les pratiques de légitimation du manager de communauté contribuent-elles à l'émergence du champ du coworking ?

Pour répondre à cette question, nous allons à présent découvrir le design de recherche qui m'a permis de travailler ce sujet par la découverte des deux terrains de thèse et de l'approche originale qu'est une autoethnographie organisationnelle dans une perspective phénoménologique et critique.

DEUXIEME PARTIE : DESIGN DE RECHERCHE & RESULTATS

CHAPITRE 3 : DESIGN DE RECHERCHE

« *I think it is true that scholars, both young and old, are overly anxious about pluralism, diversity, conflict – younger ones especially because when they're first getting into a field they want to know what it is they're supposed to know, but older ones, too, because they somehow yearn for a lost paradise when everyone knew what they were doing.* »

Clifford Geertz[130]

Sommaire du chapitre 3 :

G. Description de mes deux terrains

1. Uni-Lab, espace de coworking pour étudiants-entrepreneurs
2. Sceaux Smart, au cœur de son territoire
3. Sources de données primaires et secondaires
4. Détails du codage

H. L'ethnographie organisationnelle

1. L'entrée sur le terrain et dans la recherche
2. Les enjeux de l'ethnographie
3. L'ethnographie collaborative
4. La photographie ethnographique
5. Écrire l'ethnographie

I. Une autoethnographie organisationnelle critique

1. L'autoethnographie organisationnelle
2. Les dimensions corporelles et émotionnelles dans ce travail de recherche
3. Une perspective phénoménologique et la réflexivité
4. Une perspective critique

Conclusion du chapitre 3

[130] Olson, G. (1991). "Clifford Geertz on Ethnography and Social Construction". *Journal of Advanced Composition*. 11 (2).

La section design de recherche d'une ethnographie commence souvent par une anecdote de terrain. Celle-ci date de ma deuxième année de thèse après que l'animatrice du lab a été recrutée (en juin) au poste que j'avais occupé par intérim durant l'ouverture et la première année d'Uni-lab. J'y compare beaucoup l'avant-après (Vignette 1).

Vignette 1: Mon journal de recherche, 27 septembre 2016

Ce matin, Nathalie avait organisé un escape-game de cohésion d'équipe. On avait rendez-vous à 9h40 sur place, tout le monde a eu au moins 10 minutes de retard, sans compter ceux qui ont annulé à la dernière minute. Ca a causé beaucoup de déception à Nathalie et Philippine a pris la décision d'envoyer un mail très sévère que j'ai participé à écrire. C'est une évolution par rapport à l'an passé mais le système carotte-bâton se met en place de façon naturelle car ils n'ont pas le comportement que nous attendons.

Le jeu a permis de bien s'amuser. Peut-être pas au point de se connaître (je ne me souviens plus du prénom de tout le monde) mais c'était sympa. Après on est allé manger (chinois, au lab) et j'y ai croisé Julien. Ca m'a fait plaisir de le revoir. On a discuté, il m'a dit qu'il n'avait pas trop de nouvelles des autres [de sa start-up arrêtée] mais il est en train de travailler avec une autre start-up du lab.

Depuis la rentrée, il y a deux alternants au bureau d'accueil, ils ont rajouté des téléphones, un écran et le courrier est distribué dans les bannettes sur le bureau. L'écran d'accueil est toujours éteint. Il n'y a plus les coussins-canapé, ils sont tous utilisés pour travailler.

Georges a demandé à quelqu'un qui est assis en face de lui de lui proposer un devis pour des développements ponctuels. [Cette proposition, il l'a faite] par hasard en les entendant parler, j'imagine. Anne et Laurent ont un stagiaire pour la Fashion Week qui commence aujourd'hui. Ils sont assis à la table Bêta. J'ai croisé aussi Sabrina, assise là où il y avait le magazine pour enfant de Gaëlle. On a mangé tranquillement puis ils ont entamé un atelier sur la légitimité de l'entrepreneur.

J'ai fait une sieste de 10-15 minutes dans les fauteuils de [la start-up], c'était trop bien ! Quand je suis revenue au lab, je me suis assise derrière, en attendant Philippine. Pour travailler, on a décidé d'aller chez elle. On a travaillé sur un fond d'honneur, sur le chargé de sensibilisation, le budget à demander au nouveau DAF qui arrive lundi et le mail pour rabrouer les absents.

Ce soir, Philippine avait rendez-vous ailleurs, moi je suis retournée au lab voir Anne. Je lui ai donné mon livre The Starfish and the Spider. Je ne sais pas si ça va l'aider… Je me suis assise

à la grande table près du tableau blanc en attendant l'heure d'aller au Worklab [de LBMG, aux Grands Voisins].
J'ai accepté d'être présente pour le recrutement de la mission doctorale jeudi matin. Il faut aussi que j'aille à Casaco à Malakoff. Et jeudi c'est l'inauguration de NextDoor la Défense, j'irai après Uni-lab.
Après le 10 octobre, je lève le pied et je me force à travailler à la maison. Au moins trois retranscriptions par semaine, ce serait bien !

Pour expliquer ce qu'est l'*autoethnographie critique* telle que je l'ai pratiquée au cours de ces quatre dernières années, je choisis de déconstruire les niveaux d'intrication de chaque élément : l'ethnographie depuis ses origines anthropologiques jusqu'à ses spécificités dans le domaine organisationnel ; l'*auto*ethnographie, qui s'est construite dans le processus de thèse autour de l'expérience phénoménologique ; et la dimension critique, qui a émergé tardivement bien qu'elle s'inscrive dans un processus exploratoire typique : découverte, émerveillement, appropriation, rejet, critique (supposée constructive), recul. Une sorte de courbe du deuil de la recherche.

Les auteurs principaux sur lesquels je m'appuie sont donc échelonnés sur cette perspective d'approfondissement du rôle et de la place du chercheur dans sa recherche (Figure 10). Dans cette perspective, l'approche critique relève d'une part, de la réflexivité du chercheur et d'autre part, de la réflexion sur l'objet de recherche.

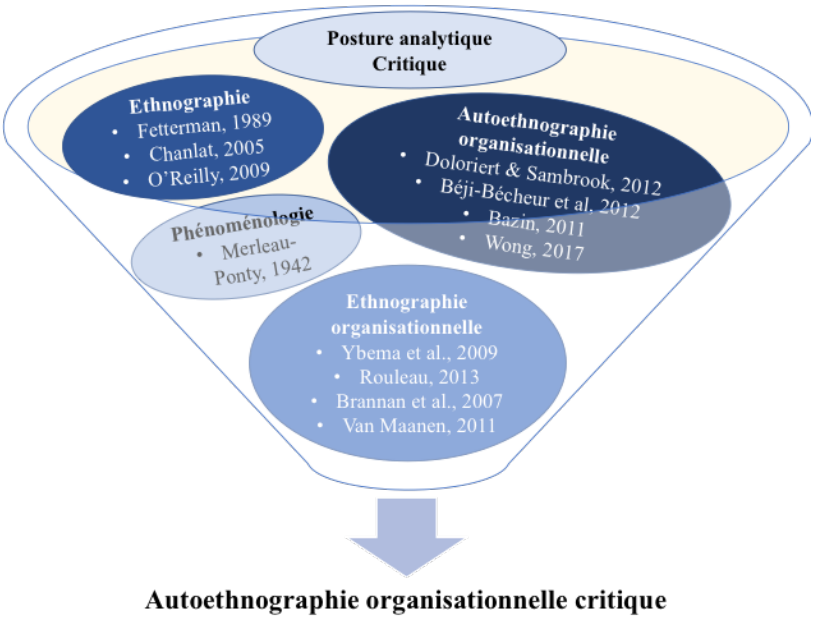


Figure 10: Mon design de recherche : une autoethnographie organisationnelle critique (source : personnelle)

J'ai choisi de débuter le design de recherche en racontant l'histoire de mes deux terrains de recherche auxquels je fais fréquemment référence, ce qui facilite la lecture.

G. Description de mes deux terrains

« *We want our stories to be evocative, to bring forth sensory details in our readers' imaginations. Evocative stories capture and hold our readers' interest and keep them thinking about our story long after they've finished reading.* »

Jessica Smartt Gullion, 2015

Sommaire : Description de mes deux terrains

1. Uni-Lab, espace de coworking pour étudiants-entrepreneurs
2. Sceaux Smart, au cœur de son territoire
3. Sources de données primaires et secondaires
    3.1. Les observations et le journal de recherche
    3.2. Les photographies ethnographiques
    3.3. Entretiens semi-directifs
    3.4. Autres types de données
4. Détails du codage

Uni-Lab est un espace de travail partagé pour étudiants-entrepreneurs. En septembre 2015 quand j'ai rencontré Philippine la chargée de projet, Uni-Lab était un projet d' « espace de coworking ». J'ai co-organisé l'ouverture et l'inauguration avec Philippine. Tandis qu'elle gérait les relations externes, la gestion de la scolarité et l'institution qui soutenait le projet, en plus du quotidien, j'ai activement participé au management quotidien d'Uni-Lab durant la première année scolaire. Mon premier jour a consisté à sortir les chaises de leur emballage, les jours suivants, nous avons mis en place les règles, tacites de bonne conduite et explicites du règlement intérieur. Uni-Lab a la particularité d'être inamovible car l'architecte a designé des meubles sur mesure et bloqué les tables avec des colonnes pour l'électricité. Sur mon insistance, Uni-Lab s'est doté d'un tableau blanc (lire p.360). Une première phase de retrait du terrain a coïncidé avec le recrutement de l'animatrice du lab. J'ai eu ainsi l'occasion de comparer deux pratiques au sein du même espace et c'était intéressant de me dire ce que j'aurais fait autrement ou ce que j'aurais aimé avoir pensé à faire dès la première année.

Installé au cœur d'une ville de la banlieue parisienne, **Sceaux Smart** a ouvert en juin 2015. Composé de six bureaux privatifs, d'une salle de réunion, d'un open space pouvant accueillir 20 coworkers et faire office d'espace événementiel, d'une salle de rendez-vous pour binôme et d'une cuisine, Sceaux Smart est le premier espace de coworking de la ville. D'ailleurs, le local est une réaffectation d'un local municipal à loyer progressif, permise grâce à la politique de développement économique municipal et départemental. En effet, le département est très actif et attractif pour les entrepreneurs dont Valérie fait partie. Ancienne directrice marketing d'une multinationale RH, Valérie a décidé de se lancer dans l'entrepreneuriat suite à une opportunité de carrière. Elle a défini le projet Sceaux Smart en cohérence avec ses valeurs et ses chevaux de bataille : le bien-être au travail, la collaboration et l'éducation. J'y vais encore régulièrement pour participer aux événements et en tant que coordinatrice du think tank RGCS, j'ai dernièrement écrit un article pour nos deux blogs[131].



Illustration 6: Localisation de mes terrains de thèse (source : personnelle)

1. Uni-Lab, espace de coworking pour étudiants-entrepreneurs

Le monde universitaire français s'est emparé du coworking en inaugurant en janvier 2014 un premier espace de coworking pour étudiants, Sandbox 212, sur le campus de l'Université Paris-Est Marne-la-Vallée (Fasshauer et al., 2015). A la suite de plusieurs étapes fondamentales liées aux politiques publiques, quatre mesures nationales ont été annoncées en novembre 2013 par le Ministère de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

[131] http://www.sceauxsmart.com/blog/

(MENESR) avec le soutien du Ministère de l'Économie, de l'Industrie et du Numérique et de la Caisse des Dépôts et des Consignations. Le secrétaire d'état a confié à Jean-Pierre Boissin la mise en place de ces quatre missions dès septembre 2014, dans le cadre de la création des PEPITE (Pôles Étudiants Pour l'Innovation, le Transfert et l'Entrepreneuriat) : incitation à la mise en place des actions, transfert de bonnes pratiques, études d'impact, nouvelles propositions, recherche de financements publics et privés. Dans ce cadre, le MENESR a également favorisé la création de postes dédiés à l'entrepreneuriat dans les établissements d'enseignement supérieur.

Parallèlement, en 2015, conformément à la loi ESR de 2013, la Communauté d'Universités et Établissements (ComUE) a remplacé les précédentes appellations de cette communauté d'établissements de coopération scientifique, débutée en 2010 en tant que pôle de recherche et d'enseignement supérieur (PRES). Ces évolutions ont permis de faire émerger une politique forte autour de l'entrepreneuriat étudiant. Celle que j'appelle ici la ComUE n'est en fait qu'une parmi d'autres.



Photo 3: Label du Budget Participatif Parisien 2014 (source : personnelle)

En octobre 2014, le recrutement de la chargée de Projet Entrepreneuriat Étudiant à la ComUE a ancré le tournant pris dans le développement de la politique entrepreneuriale de la ComUE. Sa première mission a été de répondre à l'appel à manifestation d'intérêts (AMI) suite au Budget Participatif 2014 de la mairie de Paris (Vignette 2 et Photo 3). En effet, les parisiens ont voté parmi plusieurs projets proposés par la municipalité pour ceux qu'ils voulaient voir financer, parmi lesquels près de 15 projets d'espaces de travail collaboratif pour étudiants à hauteur d'un budget de 2 millions d'euros.

Vignette 2: Extraits de la réponse de la ComUE à l'AMI 2014 de la Ville de Paris

La superficie de l'espace que la ComUE souhaite vivement aménager est 430m². Elle est divisée en trois parties :

> 205 m² pour Uni-Lab pour les étudiants labellisés étudiants-entrepreneurs ;

> 135m² de bureaux aménagés ;

> 76m² d'espaces communs.

Une salle de convivialité avec coin cuisine pouvant accueillir des réunions et postes de travail informels (capacité maximale de 10 personnes)

L'accueil : l'espace est ouvert 7j/7 et 24h/24. Il est donc nécessaire de mettre en place un système de badge pour y accéder. Les badges seront nominatifs et seront facturés à 30€/an.

Dans le but de créer une communauté d'entraide, il est demandé aux Étudiants-Entrepreneurs d'y être présent a minima 15 heures par semaine. Suite à une étude auprès des 17 premiers étudiants :

> la durée moyenne de travail hebdomadaire est de 55h/semaine (maximum 70h, minimum 25h) ;

> leur présence sur l'espace est entre 10h et 22h ;

> 4 personnes ne travaillent que les soirs et week-ends sur leurs projets.

Ainsi en novembre 2015, la ComUE a ouvert son propre espace de coworking dédié à l'innovation entrepreneuriale étudiante : Uni-Lab (Photo 4).



Photo 4: L'open space d'Uni-Lab – 2017 (source : personnelle)

Les particularités d'Uni-Lab

Cet espace est donc particulier par son appartenance à une entité du ministère MENESR et par son financement et sa gestion sur le modèle des marchés publics. Cela signifie par exemple que l'architecte (qui a accepté de répondre à mes questions quelques mois après l'inauguration) a été choisi par appel d'offres. En revanche, la conformité aux règlementations des marchés publics a entravé la flexibilité matérielle dont un espace de coworking indépendant aurait pu

bénéficier, ne serait-ce que pour acheter une chaise manquante ou faire appel à un prestataire pour réparer un radiateur qui fuit (deux exemples vécus) ou un robinet cassé (Photo 5).

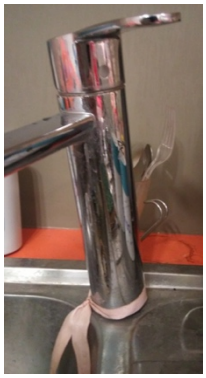


Photo 5: Le robinet cassé – 2017 (source : personnelle)

La flexibilité matérielle est aussi absente par l'immobilité des meubles qui ne permet pas d'adapter l'aménagement aux besoins (transformations de l'open space en salle événementielle, par exemple). En effet, l'architecte a fait le choix d'un mobilier fait sur mesure (Photo 6)…

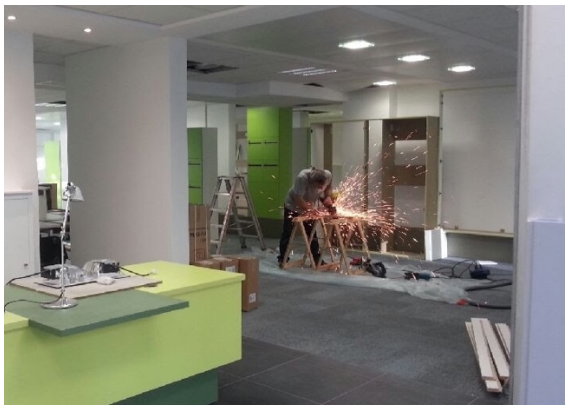


Photo 6: Mobilier fait sur mesure – 2015 (source : personnelle)

… et de remplacer l'espace entre les colonnes (des murs porteurs) par des cloisons-placard qui créent trois types d'espaces différents (alcôves, open space, « Starbucks »[132], Photo 7). Les tables de l'open space sont également fixées par des colonnes montant au plafond pour amener l'électricité à toutes les tables.

[132] Philippine et moi avons donné entre nous des noms aux espaces pour gagner du temps : Starbucks, table Bêta…



Photo 7: Immobilisation des espaces – 2015 (source : personnelle)

De même, deux salles de réunion étaient initialement prévues pour les étudiants-entrepreneurs mais durant les trois premières années des salariés de La ComUE ont travaillé dans le « back office » (derrière des portes fermées par badge), ce qui a empêché les Étudiants-Entrepreneurs de se réunir dans des espaces clos et confidentiels.

Les particularités d'Uni-Lab en font un espace proche des espaces de « corpoworking » (coworking corporate, les espaces de coworking d'entreprise) dans la mesure où les conditions d'accès d'Uni-Lab sont très restrictives. En effet, contrairement aux espaces de coworking habituels basés sur la flexibilité et l'ouverture, Uni-Lab a proposé durant la première année un abonnement annuel aux étudiants qui sont présents à temps plein pour une durée longue mais limitée, qui a été réduite dès la deuxième année à des promotions de six mois. J'ai visité un autre espace de coworking ayant cette spécificité-là : La Villa Bonne Nouvelle d'Orange, qui s'adresse à ses salariés et à des start-ups externes, après sélection. Les salariés y viennent en équipe complète pour une durée de 9 mois. Il n'y a pas non plus de turn-over entre chaque promotion.

Pour comprendre le dispositif d'Uni-Lab, il faut aussi préciser que les étudiants concernés bénéficient du statut national des étudiants-entrepreneurs (EE ou 2E) (Vignette 3). Ils peuvent ainsi remplacer un stage ou leur année de césure par leur projet entrepreneurial, ou en bénéficier jusqu'à trois ans après leur diplôme, mais avant leur 30 ans. Ce statut des étudiants-entrepreneurs a été mis en place à la rentrée 2014 (source MENESR) et a déjà été octroyé 3485 fois (au 18 janvier 2017).

Vignette 3: Statut étudiant-entrepreneur sur le site du MENESR

« Tout étudiant qui le souhaite peut désormais construire, au sein de son établissement et dans le cadre de son cursus, le parcours qui le conduira à la réalisation de son projet, quelle que soit la démarche entrepreneuriale : individuelle ou collective, à finalité économique et/ou sociale, innovante ou non, technologique ou non, avec création d'activités ou reprise d'entreprise. L'étudiant, porteur d'un projet de création d'entreprise au sein d'un PEPITE se voit reconnaître le Statut national d'Étudiant-Entrepreneur. »

Toutefois, pour bénéficier de l'accès à Uni-Lab, les étudiants-entrepreneurs candidatent par dossier et devant un comité d'engagement, qui instruit les dossiers au nom du MENESR. Le lab est à disposition des étudiants-entrepreneurs qui le souhaitent uniquement s'ils sont inscrits au diplôme D2E. Ce diplôme dure un an, reconductible une fois en cas d'échec (la notion d'échec est à entendre dans un sens très spécifique à ce moment-là : si une année ne suffit pas à la poursuite du projet hors de la structure, sans risque pour sa survie). Ainsi, la première promotion des coworkers d'Uni-Lab a eu une durée de 12 mois et donc une date de fin connue d'avance, ce qui est contraire à la flexibilité habituelle du coworking. Cette durée n'est plus valable car un nouveau programme d'animations d'Uni-Lab a été mis en place à la rentrée 2016-2017.

Une autre spécificité d'Uni-Lab est la question de l'animation de l'espace. En effet, lors du montage du projet et de la réponse à l'AMI, l'animation a été la contrepartie d'un partenariat financier d'un acteur privé, externe à la ComUE. Ce partenariat offrait des animations mais pas d'animateur. Comme l'espace de coworking est assimilé à une action de la PEPITE, sa gestion revient à la chargée de mission. Le recrutement pour le poste d'animateur du lab à temps plein était une promesse de la réponse à l'AMI mais l'embauche n'a débuté qu'au moins de juin 2016, malgré l'annonce parue dès novembre 2015. Durant la première année 2015-2016, nous étions donc deux co-animatrices : Philippine, la chargée de projet, de manière quotidienne parmi ses nombreuses autres missions et moi-même de manière récurrente. Cela m'a permis d'expérimenter le rôle de manager de communauté mais aussi d'observateur après l'arrivée de l'animatrice du lab embauchée sur la seconde année.

Le 26 novembre 2015 a eu lieu l'inauguration que j'ai co-organisée en présence d'Anne Hidalgo, Maire de Paris, et des présidents des universités, des PEPITE et d'autres institutions de la ComUE (Photo 8).



Photo 8: Inauguration avec A. Hidalgo (au centre, sous le E), les EE et des journalistes – 2015 (source : personnelle)

Enfin, Uni-Lab a permis à certains Étudiants-Entrepreneurs de collaborer avec la ComUE :

- la vidéo officielle de l'inauguration a été tournée par une entreprise d'Uni-Lab ;
- les buffets pour les afterworks de la communauté PEPITE sont servis par une entreprise d'Uni-Lab qui met en relation traiteurs-maison et clients ;
- un projet d'Uni-Lab (autoentrepreneur et création en SAS en juillet 2016) a fourni des carnets logotypés pour le service communication de la ComUE ;
- lors des événements publics ou de l'anniversaire de l'ouverture du lab, des stands des créations des étudiants-entrepreneurs étaient installés pour des ventes directes.

Cette expérience à Uni-Lab m'a également permis, avec Philippine et Nathalie, de coécrire deux chapitres dans le guide « Les bonnes pratiques des PEPITES 2018 » (Dandoy, Salmon, & Vidal-Rousselin, 2018; Dandoy & Vidal-Rousselin, 2018), distribué nationalement[133].

[133] http://entrepreneuriat.com/2018/10/12/pepite-france-devoile-le-guide-des-bonnes-pratiques-des-pepite/

2. Sceaux Smart, au cœur de son territoire

Sceaux Smart est un espace de coworking indépendant au sein d'une ville résidentielle de banlieue parisienne et géré par une association loi 1901. Le montage du projet s'est étalé sur un an et demi, avec un premier projet qui n'a pas abouti et qui s'est transformé suivant les aléas de la recherche de financement. Sceaux Smart est devenu une association avant d'être un espace de coworking, financé par du crowdfunding et des subventions publiques dont des partenariats, municipal et départemental. Les membres du bureau ne sont pas des coworkers mais les coworkers adhèrent en tant que membres de l'association.

Selon sa fondatrice Valérie, Sceaux Smart a été totalement conçu dans une démarche de co-construction participative, inspirée notamment par le concept d'entreprise libérée. Inscrite dans une logique de co-construction, Sceaux Smart évolue grâce à l'intégration des coworkers dans la co-construction de nouveaux services et de l'aménagement du lieu. Leur présence quasi-quotidienne les amène à devenir des acteurs incontournables. Toutefois, au démarrage, il y a eu quelques ajustements nécessaires sur ce modèle de co-construction. Plutôt que de réécrire l'histoire, voici ci-dessous l'histoire racontée par Valérie elle-même lorsqu'elle a relu mon rapport d'avancement de thèse de fin de première année.

Extrait des corrections de mon rapport d'avancement 2016 de Valérie
« Dans la phase de réalisation de Sceaux Smart, nous avons travaillé avec une équipe rapprochée d'une petite dizaine de personnes. Deux profils se sont distingués et ont retenu mon attention. Une artiste[134] qui ne connaissait pas le monde de l'entreprise, qui avait vécu deux échecs dans le montage d'espaces de coworking et qui s'est littéralement révélée sur l'initiative. Du logo, elle a créé l'identité du lieu, produit des supports de communication incroyables. Même quand son ambition l'a dépassée, nous avons su trouver une opportunité pour soulager son anxiété et lui donner du temps pour accomplir sa réalisation (meuble d'accueil, Photo 9). Architecte de formation, elle avait abandonné le dessin. En exprimant sa passion et prenant des responsabilités dans l'équipe, elle a transformé notre initiative et s'est transformée elle-même. Elle a construit quelque chose de durable et de visible qui ne cesse d'être complimenté. Sceaux Smart est d'ailleurs son showroom.

[134] https://www.ltateliers.com/



Photo 9: Meuble d'accueil designé spécifiquement pour Sceaux Smart – 2015 (source : personnelle)

Une autre personne, brillante, un profil entrepreneur très affirmé avec déjà deux entreprises à son actif dont une lorsqu'il était encore étudiant. Il prône les valeurs de l'entreprise libérée. Il prend beaucoup de sujets, propose de bonnes idées, il est très créatif, propose une vision idéaliste séduisante qui booste le groupe. Mais si tout ne se concrétise pas, il devient agressif et épuisant pour le groupe. Par exemple, nous avons eu des discussions concernant la sécurité sur le site ou la livraison de points d'étapes non honorés à quelques jours de l'ouverture du site, etc. Il a fallu reprendre la main et ça été un coup d'épée pour ce profil très autonome.
Aussi les mêmes personnes qui prônaient ces valeurs [d'entreprise libérée] ont pensé que leur participation au projet collectif leur donnait accès à la gouvernance et aux décisions sans limite. Résultat, cela a généré des illusions et des situations conflictuelles. »

Bénéficiant d'un contact privilégié avec Valérie, elle m'a donné accès aux comptes-rendus des assemblées générales et à certains bilans financiers afin que je puisse suivre l'évolution de Sceaux Smart, sous couvert toutefois de confidentialité. Je peux néanmoins signaler que le taux d'occupation des espaces a été multiplié par 6 en 4 ans, avec de nombreux changements dans la disposition matérielle. La flexibilité matérielle, évoquée avec Uni-Lab, apparaît ici comme un facteur-clef de succès. J'ai moi-même expérimenté la surprise et l'enthousiasme liés à des changements de disposition du mobilier : temporaires liés à l'activité (Photo 10) ou pérennes (Photo 11).



Photo 10: Transformation temporaire liée à l'activité – 2016 (source : personnelle)

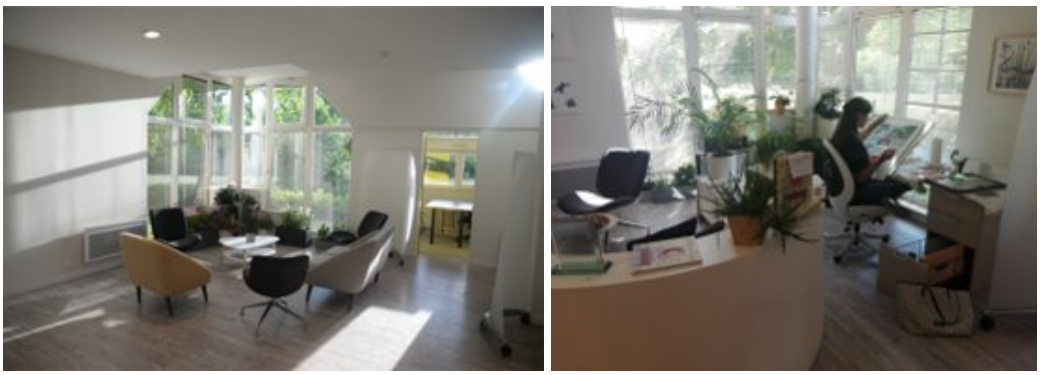


Photo 11: Transformation pérenne de l'espace d'accueil – 2016 / 2019 (source : personnelle)

Sceaux Smart est également très ancré dans l'écosystème du coworking et du territoire. Labellisé C3 par Actipôle 21[135] en septembre 2015 (C3 est un label de confiance pour les entreprises souhaitant trouver un espace de travail pour leurs télétravailleurs), Sceaux Smart fait partie des 140 espaces labellisés (décembre 2018) par l'association dans la francophonie européenne. L'association est dirigée par Christian qui m'a gracieusement permis de participer à la conférence des professionnels du coworking en 2016 à Bruxelles, Coworking Europe. Christian est aussi conseiller municipal dans le même département que Sceaux Smart, ce qui illustre l'étroit lien qui existe entre les tiers-lieux et les politiques publiques actuelles en France. D'ailleurs, je suis allée à Sceaux Smart sur les conseils de deux personnes dont la chargée de mission Tiers-Lieux du conseil général du 92. Lors de notre entretien, Gwenaëlle m'a expliqué qu'après une première rencontre en juin 2014, Valérie avait participé à un groupe de travail pour le département quatre mois plus tard.

Pour continuer sur le territoire, Sceaux Smart a des liens forts avec les autres espaces du 92-sud : Malakoff, Anthony (fermé depuis), Plessis, etc… Valérie fait partie de plusieurs groupements d'entrepreneurs. Elle a aussi des liens forts avec des espaces d'autres départements dont le/la fondateur/rice est venu/e la rencontrer avant d'ouvrir son propre espace.

Sceaux Smart est aussi intégré à l'écosystème parisien dans la mesure où Valérie connaît beaucoup de gestionnaires de tiers-lieux de la capitale et proche banlieue sans être membre de leur collectif. C'est un nœud de réseautage dont il faut tenir compte en permanence car les enjeux, les objectifs et les démarches paraissent parfois complémentaires ou parfois répétitifs. Valérie est consciente que le développement de son espace passe aussi par le développement

[135] https://actipole21.org/

du coworking à l'échelle locale, départementale, régionale et nationale. D'autres partenariats se créent comme celui avec un prestataire proche de l'écosystème des tiers-lieux et centres d'affaires ou avec des grandes entreprises du CAC40 (banque, etc.) qui s'emparent du sujet du télétravail. Enfin des événements plus ponctuels permettent aussi à Sceaux Smart de s'ancrer dans cet écosystème du collaboratif : hackathon, repair café, événements municipaux, événements privés des coworkers, etc.

Sceaux Smart a également accordé une place importante à l'éducation et aux étudiants dans son développement. Comme je le raconte dans le livre blanc RGCS : « As Valerie, founder and host of Sceaux Smart, explains: "July, 2014: It is when we did not win the IDF Region competition that everything changed. It was time for us to hear the valuable advice given by our visionary mayor to address the student world." And they began by hiring the vice-president, a student, who launched a crowdfunding campaign with a tutored project with 4 students of the local university. Since then, three partnerships have been signed with local universities, six students came as trainees in coworkers' company, even me, a PhD student, was supposed to become the co-animator of Sceaux Smart. Lately, tutored project worked on "how to improve meetings" and they ended on a new concept of "augmented meeting" (like in augmented reality) »[136] (de Vaujany et al., 2016, p.27). Dans le bilan moral de l'activité 2017, la rubrique "écoles" contient plusieurs initiatives en lien : avec l'université locale, des interventions à l'IUT, des événements organisés avec les écoles d'ingénieurs proches, un partenariat avec le TedX Saclay 2017 et du bénévolat de compétences des étudiants au bénéfice d'entreprises de l'ESS (économie sociale et solidaire) hébergées à Sceaux Smart.

Enfin, pour conclure cette presentation de Sceaux Smart, il est fondamental de parler de la thématique qui tient particulièrement à cœur à Valérie : le bien-être (Illustration 7).

[136] « Comme Valérie, fondatrice et manager de Sceaux Smart, l'explique : « Juillet 2014 : c'est quand on a perdu la compétition pour un financement de la région IDF que tout a changé. Il était temps pour nous d'écouter le conseil donné par notre maire visionnaire de nous adresser au monde étudiant. » Et ils ont commencé à embaucher un vice-président, un étudiant, qui a lancé une campagne de crowdfunding avec un projet tutoré de 4 étudiants de l'université locale. Depuis, trois partenariats ont été signés, six étudiants ont été embauchés comme stagiaires par les coworkers, même moi, en tant que doctorante, j'étais supposée être la co-animatrice. Plus tard, un projet tutoré « comment améliorer les réunions » a permis de faire émerger un service de « réunion augmentée » » (ma traduction).

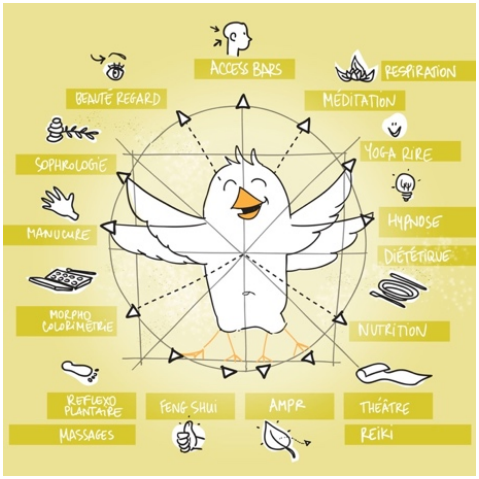


Illustration 7: Illustration de Tatienne pour Sceaux Smart (source : site de Sceaux Smart)

Comme je l'ai souligné plus haut, Sceaux Smart s'est très tôt tourné vers le monde des télétravailleurs (dès juin 2014), bien avant l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 - art. 21 (suite à la loi du 22 mars 2012 et l'article L1222-9 du Code du travail) qui ont assouplis la mise en place du télétravail. En plus d'être un point-clef pour parler d'une approche nouvelle du travail, le télétravail participe à répondre à la problématique plus large du bien-être au travail. De nombreux coworkers de Sceaux Smart travaillent dans le secteur du bien-être, au point qu'une deuxième salle leur a été dédiée (Photo 12).



Photo 12: L'Isola quand une sophrologue l'utilise et la 2e salle au sous-sol – 2016 / 2018 (source : personnelle)

C'est d'ailleurs de cette orientation qu'est né un partenariat entre Valérie, Sceaux Smart et une chercheure en RH, qui a co-écrit l' article intitulé « Le Co-working comme alternative émergente pour promouvoir le « bien-être » au travail » (Mokaddem & Mhiri, 2017). Elles co-organisent des événements sur la santé mentale ou le bien-être au travail auxquels je participe (Photo 13).





Photo 13: Table-ronde du 21 mars 2017 (source : personnelle et illustration de Tatienne)

3. Sources de données primaires et secondaires

3.1. Les observations et le journal de recherche

Comme le montre le Tableau 24 des multiples sources de données (p.202), la donnée principale de thèse est le journal de recherche avec 79 entrées sur sa version électronique et 18 carnets de différents formats sur sa version papier. Les deux versions ont été utilisées simultanément en fonction de la situation et de mon envie.
La version électronique est classée et codée en 5 catégories (Observations, Résumés de période, État d'esprit, Littérature/réflexion, Autres) tandis que la version papier suit arbitrairement ces catégories, étant donné que les notes ont été prises dans l'ordre chronologique, en alternance avec la version électronique.

Une autre forme de document écrit, des panneaux de réflexivité, entre, selon moi, dans cette catégorie en tant que notes réflexives prises hors du terrain, puisqu'elles m'ont permis d'écrire ma narration. Le statut de ces panneaux est cependant indéfini mais j'en ai une dizaine.

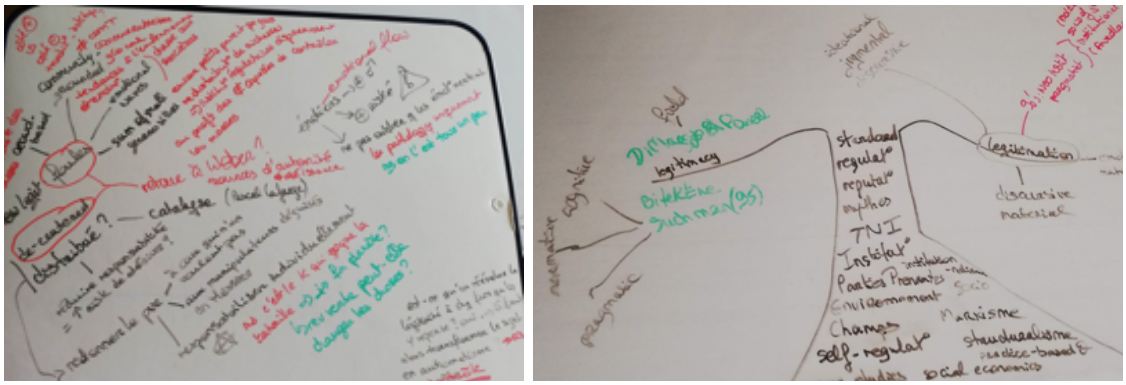


Illustration 8: Étapes de construction de la revue de littérature (source : personnelle)

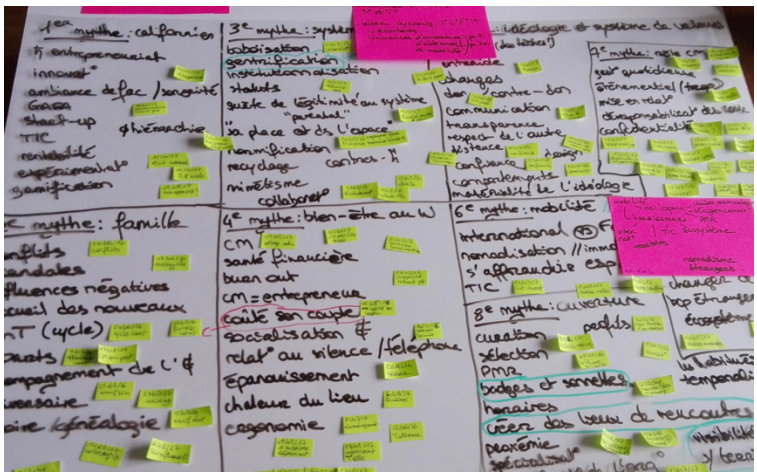


Illustration 9: Étapes de construction de ma communication sur les mythes rationnels (Journées Doriot 2017, Montréal)

3.2. Les photographies ethnographiques

Ensuite, il y a les photographies ethnographiques (voir Tableau 24, p.202). Elles sont de deux types : la prise de vue descriptive, afin de visualiser l'agencement, de se souvenir après-coup d'une situation ; de voir ce que j'ai considéré comme important sur le moment de la prise de vue ; et la prise de vue illustrative, lorsqu'il s'agit d'illustrer le propos ou qui montrent l'artefact discuté. Ce sont des données primaires dont la technique de prise de vue n'impacte pas le contenu de l'information. Elles sont à prendre au même titre que les notes prises dans le journal de bord, c'est-à-dire avec la perspective phénoménologique (lire p.232).

Mes photographies ethnographiques sont des photos des espaces et des artefacts, tandis que mes photographies autoethnographiques sont des autoportraits, selfies ou photographies de moi dans un espace de coworking prises par quelqu'un d'autre. L'Annexe 5 montre les deux types de photographies autoethnographiques.



Illustration 10: Codage manuel des photos (source : personnelle)

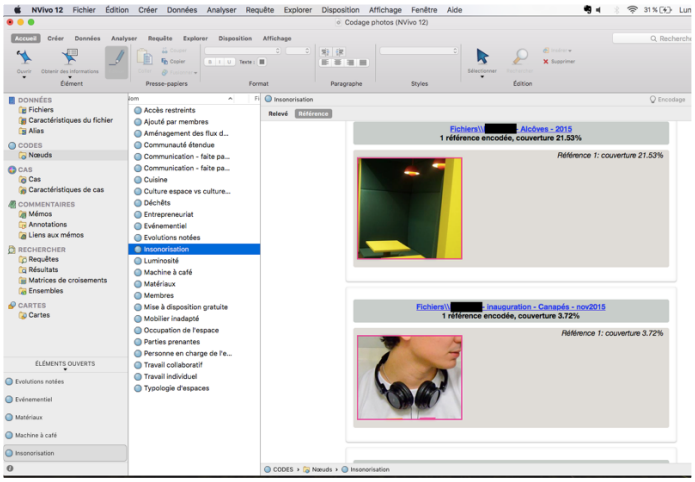


Illustration 11: Exemple de codage photo sur Nvivo 12 (source : personnelle)

3.3. Entretiens semi-directifs

Les entretiens semi-directifs enregistrés (voir Tableau 23 et Annexe 6) ont été ma porte d'entrée sur mes deux terrains de thèse. La prise de notes (jusqu'à 9 pages durant un entretien de 2h) et la retranscription (en partie par un cabinet externe et en partie par moi) m'ont permis de faire émerger des thématiques, des verbatim, des idées-clefs ou contradictoires.

Profils des entretiens	**Totaux**	***Dont***	**Totaux**
Managers de communauté	24	*Porteurs de projet*	*2*
		Consultants fondateurs	*4*
		Stagiaire	*1*
		Directeur Marketing	*1*
Coworkers	16		
Fonctionnaire d'une organisation de politique publique	1		
Autres	2	*Porteur de projet*	*1*
		Chercheur	*1*
Prestataires	8	*Animation*	*4*
		Architectes et designers	*4*
Total		**51**	

Tableau 23: Classification des personnes rencontrées en entretiens formels (source : personnelle)

J'ai veillé au maximum à rencontrer une pluralité de profils mais lorsque l'on est partie prenante quotidienne, il est plus courant d'avoir des discussions informelles (doublant l'importance des notes dans le journal de recherche). J'ai également mis du temps à acheter un matériel performant (dictaphone) et mes premiers enregistrements n'étaient pas très bons. J'en ai

également perdu quelques-uns lors d'un changement d'ordinateur mais heureusement pas les plus fondamentaux qui étaient sauvegardés à plusieurs endroits.

3.4. Autres types de données

Les plaquettes commerciales ont été récoltées lors de mes visites d'espaces de coworking pour analyser leur manière de communiquer sur eux-mêmes en terme de marketing. J'en ai gardées 29 au total mais je n'en ai analysées que 16 par un codage manuel dans la mesure où j'ai changé d'utilisation de ces données. Ce sont à présent des données très secondaires sur lesquelles je peux m'appuyer pour illustrer un propos.

Dans la même manière, j'avais initié des visites d'espaces de coworking avec des proches que j'équipais de grilles d'observation de visites. J'ai également tenté de leur faire remplir les fiches lors de visites en mon absence. Ces proches sont des personnes qui ont visité des espaces de coworking avec moi ou travaillé pour leur propre activité dans un espace de coworking ou participé à un événement au sein d'un de ces espaces.
Le modèle de grille est la première version utilisée lors de notre recherche annexe (de Vaujany, Dandoy, Grandazzi, & Faure, 2018). Je n'ai pas continué car mes proches me donnaient beaucoup plus d'informations à l'oral qu'ils n'en écrivaient. J'ai également tenté de les enregistrer mais ils ont préféré le format d'entretien informel.

Les documents internes, que j'ai récupérés principalement au début de ma thèse, sont aussi une source de données secondaires et se décomposent en différents types : mails, tableurs, devis, contrats, réponses aux appels d'offre et à manifestations d'intérêt, etc. Pour des raisons de confidentialité, on m'a demandé de ne pas les exploiter trop visiblement et j'ai choisi de les considérer comme d'autres données secondaires pouvant occasionnellement étayer mon propos. Les outils de gestion internes réservés aux managers de communauté entrent dans cette catégorie et dans la suivante selon leur fonctionnement : à Sceaux Smart les outils sont plus traditionnels, avec des tableaux de bord Excel et des dossiers en stockage local, tandis qu'à Uni-Lab nous avons essayé beaucoup de plateformes, travailler en Drive et en Cloud, et avec

des plateformes collaboratives telles que Trello et Whaller[137]. Nous avons aussi travaillé avec des outils open source et d'autres privés, plutôt par convictions personnelles.

Pour finir, les plateformes collaboratives sont une source de données secondaires pour trois raisons : je n'ai pas toujours pu conserver les accès, les outils ont été abandonnés et les outils des réseaux sociaux en ligne ne me servent que d'illustrations. J'ajoute néanmoins avoir mis en place la plateforme de réseau social interne Whaller (Illustration 12) dans sa version gratuite à Sceaux Smart (toujours en activité et étendu à Actipôle 21 jusqu'en 2018) et dans sa version payante à Uni-Lab qui a cessé d'être utilisée à la fin de la première année par le lab, remplacé par un groupe WhatsApp, mais qui a été étendu à une partie du consortium universitaire.

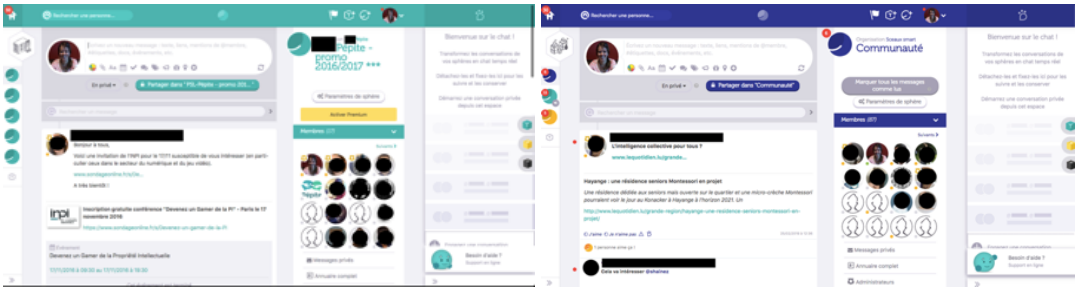


Illustration 12: Plateforme Whaller chez Uni-Lab et Sceaux Smart – 2016 (source : personnelle)

4. Détails du codage

« Phenomenologists often work with interviews transcripts, but they are careful, often dubious, about condensing this material. They do not, for example, use coding, but assume that through continued readings of the source material and through vigilance over one's presuppositions, one can reach the "Lebenswelt" of the informant, capturing the essence of an account – what is constant in a person's life across its manifold variations. This approach does not lead to covering laws, but rather to a "practical understanding" of meanings and actions » (Miles & Huberman, 1994, p.8).

Malgré ce qu'en disent Miles et Huberman (1994), je n'ai pas pu m'affranchir totalement du codage malgré le choix d'une perspective phénoménologique. Je suis d'accord en revanche sur le fait que je ne cherche pas de lois universelles (incompatible avec une approche phénoménologique) mais une compréhension pratique du terrain. Le codage est une étape

[137] https://whaller.com/ et https://trello.com/ (consultés le 12 mars 2019)

multiple de découverte du matériau, de pré-analyse de la donnée et de clusterisation analytique du matériau (Miles & Huberman, 1994). J'ai effectué le codage de mes données à différents moments et de différentes manières. Tout au long des quatre ans de thèse j'ai effectué de nombreuses communications en conférence (workshop, atelier doctoral, conférence internationale, symposium, etc.) qui m'ont obligée à coder mes données de manière partielle et parfois avec un cadre théorique spécifique : la théorie de l'activité pour EGOS 2017 ou le concept de mythes rationnels pour les Journées Doriot 2018. A cela, ce sont ajoutés les codages pour les articles co-écrits dont certaines données proviennent de mes terrains. J'ai donc créé une multitude de documents Nvivo pour chaque codage spécifique, ce qui me permettait aussi de me perfectionner sur l'outil après avoir suivi en première année la formation niveau 2 de l'équipe M&O (j'avais utilisé une première fois le logiciel pour mon master recherche). Pour écrire la thèse, j'ai donc repris l'ensemble de ces documents, comparé les nœuds, cherché de nouveaux nœuds plus cohérents avec mon cadrage théorique et plus pertinents avec ma problématique (Illustration 13).

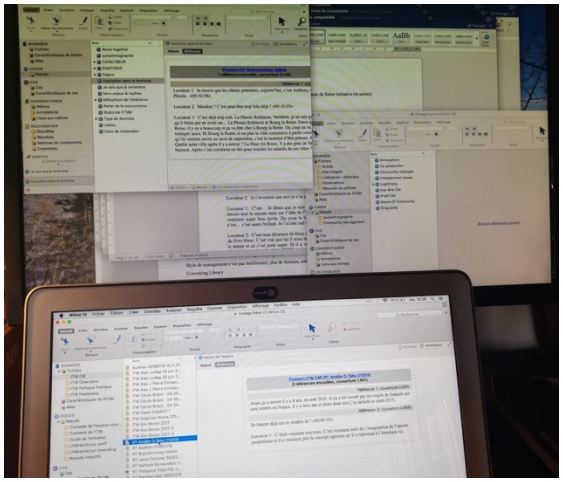


Illustration 13: Codage sous Nvivo depuis de multiples documents créés (source : personnelle)

Comme je l'ai indiqué et montré plus haut, dans le tableau ci-dessous et en annexes, j'ai également eu un codage manuel. Ce codage manuel résulte d'une part d'un besoin de matérialité (peu surprenant vu mon design) et d'autre part d'un fonctionnement cognitif plutôt visuel, par l'action et par l'erreur. C'est pourquoi j'ai utilisé des carnets de croquis pour mes schémas et des cartons plume sur lesquels je fixais des morceaux de films transparents (ceux qui servent à recouvrir les livres) et sur lesquels j'écrivais au marqueur de tableau blanc pour pouvoir effacer, corriger, rajouter des éléments. J'ai également multiplié les couleurs et les outils réflexifs avec de nombreux post-it et cartes heuristiques (voir Illustration 14, Illustration 15 ou Illustration 10).

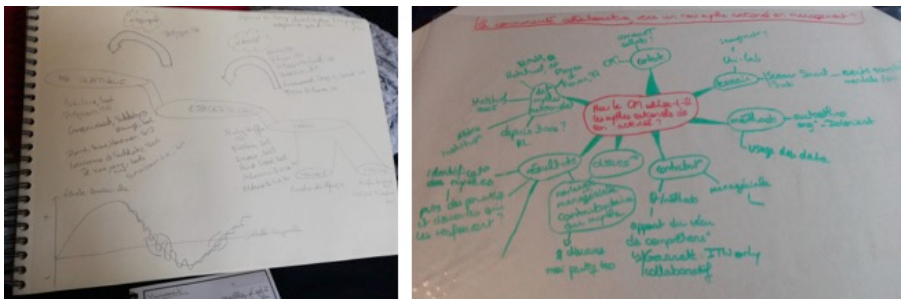


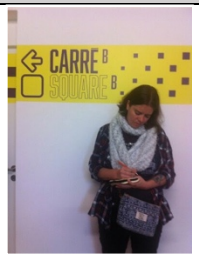
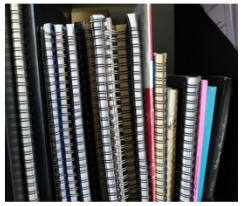
Illustration 14: Carnets de croquis et cartons plume (source : personnelle)

Lors de mon premier codage, je l'ai commencé sur Nvivo puis poursuivi sur Excel car je ne maîtrisais pas assez Nvivo (Illustration 15) mais le résultat n'a pas été plus satisfaisant.



Illustration 15: Codage manuel sur Excel avant et après codage Nvivo (source : personnelle)

Finalement, je me repose beaucoup sur les chapitres de méthode de construction d'un cadre conceptuel de Miles et Huberman (1994). Comme ils le préconisent, en tant que phénoménologiste, je préfère lire et relire mon matériau plutôt que de le découper en petits bouts décontextualisés (Miles & Huberman, 1994). Les résultats sont alors écrits sur la base de ces deux méthodes, codage partiel évolutif et lecture intensive du matériau. A cela, j'ai ajouté des vignettes d'écriture autoethnographique, c'est-à-dire lorsqu'en cours d'écriture de la thèse des souvenirs me reviennent ou quand je veux actualiser ma pensée des premières années, je les détaille avec ma perspective d'aujourd'hui (exemple Vignette 6, p.267).

Source de données	Contenu	Supports	Nombre	Utilisation
Observations ethnographiques et autoethnographiques 2015-2019	Rédigés par date, classés par année de doctorat Même catégories que la version électronique, entrecoupées de schémas, de listes bibliographiques, de prises de notes à la volée durant une visite (Photo 14) ou pendant un entretien non-enregistré  *Photo 14: Durant ma première visite de LLL (source : Julie F.)*	Journal de recherche papier	18 carnets A5 et A6  *Illustration 16: Mes journaux de recherche papier (source : personnelle)*	Verbatim d'entretien et extraits de journaux de recherche (exemple papier : Vignette 1, p.178) pour décrire une situation, raconter une vignette, explorer le processus de légitimation dans le temps et dans l'espace, trianguler avec d'autres données. Elles mettent en avant l'aspect phénoménologique des processus.
	5 catégories : Observations, Résumés de période, État d'esprit, Littérature/réflexion, Autres	Evernote (voir Annexe 6)	79 entrées (45.189 mots) Captures d'écran web Redirections vers des sites	
Entretiens 2015-2018	Entretiens semi-directifs avec une pluralité de profils rencontrés au sein d'espaces de coworking et de l'écosystème attenant (voir 3.3, p.196 et Annexe 6)	Entretiens semi-directifs Dictaphone / téléphone	51 entretiens semi-directifs enregistrés et retranscrits	Verbatim d'entretien pour découvrir le coworking, comprendre les relations interpersonnelles des parties prenantes, pour faire émerger des informations complémentaires aux autres données.
Photographies ethnographiques et autoethnographiques 2015-2019	Photographies ethnographiques prises durant les visites d'espaces de coworking et à chacune de mes visites dans mes espaces privilégiés de thèse : Uni-Lab et Sceaux Smart	Téléphone	432 photos sur 1456 codées sur Nvivo et à la main  *Illustration 17: 1456 photographies ethnographiques (source : personnelle)*	Données visuelles pour mener des comparaisons intracas et intercas, regarder l'évolution du processus grâce aux prises longitudinales, illustrer des discours et trianguler les données discursives. Elles participent à sortir des processus exclusivement discursifs.

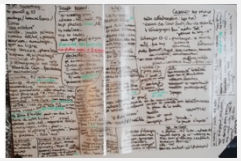
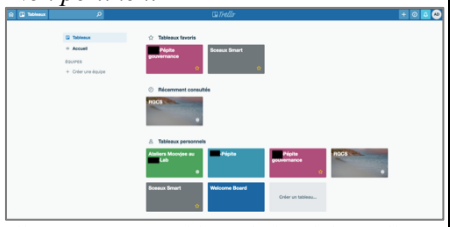
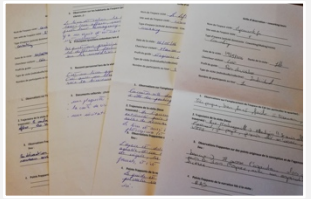
Plaquettes commerciales 2015-2018	Outils de communication externe à destination des parties prenantes et futures potentielles, illustration des discours commerciaux et légitimant auprès du grand public	Flyers papier	29 plaquettes commerciales conservées et 16 analysées manuellement   *Illustration 18: Codage manuel des plaquettes commerciales (source : personnelle)*	Données secondaires
Documents internes 2015-2018	Outils de gestion multiples récupérés auprès des managers de communauté, outils de travail lors de l'autoethnographie, outils de coordination du quotidien et pour l'événementiel	Mails, tableurs, devis	*Non pertinent*	Données secondaires
Sites internet Consultables en 2019	Outils de communication externe des espaces de coworking, leur blog et leur page Facebook, les articles de presse les concernant, permettent de retracer l'histoire de chaque espace	Pages Web	*Non pertinent*	Données primaires et secondaires Primaires surtout pour retracer l'histoire du phénomène et l'observer dans le cadre de l'émergence du champ
Plateformes collaboratives 2015-2018	Outils de coordination internes et externes à la communauté, outils de communication interne et externe, outils de communication événementielle et outils de gestion faisant partie du quotidien	Whaller, Trello, Twitter, Facebook	*Non pertinent*  *Illustration 19: Tableau de bord de Trello*	Données secondaires
Grilles d'observation de visites 2016	Informations de l'espace, date de la visite, informations sur le visiteur, nombre de participants au tour, profil du guide, durée de la visite 8 questions ouvertes sur la perception du visiteur, la trajectoire, la narration de la visite, les observations et les documents collectés	Grille d'observation papier	4 grilles pour 3 espaces différents  *Illustration 20: Grilles d'observation de visite d'espaces de coworking (source : personnelle)*	J'ai abandonné voyant que j'avais de meilleurs résultats avec les discussions informelles non enregistrées

Tableau 24: Tableau des multiples sources de données (source : personnelle)

H. L'ethnographie organisationnelle

« *Il vaut beaucoup mieux observer la nature chez elle que de se l'imaginer du fond de son cabinet* »

(Lettre d'Elisée Reclus à sa mère, La Nouvelle-Orléans, 13 novembre 1885)

Sommaire : L'ethnographie organisationnelle

1. L'entrée sur le terrain et dans la recherche
   1.1. L'ethnographie, détour historique et comparatif
   1.2. L'entrée sur le terrain, mon expérience
   1.3. L'entrée dans la recherche, mon expérience
2. Les enjeux de l'ethnographie
   2.1. Entre 'stranger', 'insider' et 'going native', les étapes de l'ethnographie
   2.2. Spécificités des enjeux de l'ethnographie organisationnelle
3. L'ethnographie collaborative
4. La photographie ethnographique
5. Écrire l'ethnographie

1. L'entrée sur le terrain et dans la recherche

Ma première découverte de l'ethnographie a été la lecture de Fetterman (1989). Dès mon premier projet de thèse en 2015, j'envisageais l'ethnographie comme design de recherche sans en connaître les spécificités. Je savais que je souhaitais aller sur le terrain, agir avec les acteurs et pas seulement les regarder faire. Je ne voulais pas non plus envisager de mener une recherche sur entretiens sans observation du quotidien. Mais j'ignorais à quel point cette méthode de recherche était codifiée et j'ignorais à quel point elle serait controversée au fil de mes présentations et de mes écrits.

Dans mon cas, chronologiquement l'entrée sur le terrain s'est faite avant l'entrée en doctorat. Néanmoins je n'étais néophyte dans aucun de ces deux mondes, comme je l'ai décrit en introduction, puisque j'avais été entrepreneure et que j'avais fait un master recherche. Pourtant,

que ce soit la transition entre master et doctorat ou entre entrepreneuriat et coworking, il s'agit de pratiques, de matérialité, de socialisation et de normes différentes, qu'il m'a fallu apprendre.

Alors pour présenter cette section, j'ai choisi de partir des auteurs qui m'ont faite autoethnographe critique. Et pour cela, je vais reprendre les citations extraites de leurs travaux, les commenter et raconter comment mon expérience résonne avec elles. L'écriture autoethnographique critique est une mise en récit d'une expérience vécue et sa mise à distance réflexive, et ses enjeux combinent à la fois les enjeux ethnographiques et spécifiquement ceux d'une posture critique du chercheur. Après un détour historique, nous aborderons les étapes du travail de terrain ethnographique et ses enjeux, avant d'approfondir ses spécificités autoethnographiques et critiques. De plus, dans le cas de cette thèse, il s'agit d'un contexte organisationnel mais comme nous le verrons les frontières se floutent et il n'est pas possible d'extraire la dimension professionnelle de la dimension personnelle ni la dimension organisationnelle de la dimension sociétale et sociale.

1.1. L'ethnographie, détour historique et comparatif

Étymologiquement parlant, l'ethnographie est la forme écrite de l'ethnologie qui consiste à étudier les caractères sociaux et culturels des groupes humains. La première est une forme pratique et la seconde une forme réflexive et théorique[138] de cette étude des groupes sociaux.

« L'ethnologie et la sociologie, en tant que disciplines constituées, apparaissent au tournant du vingtième siècle. Alors que la première s'intéresse aux sociétés dites primitives ou archaïques, la seconde se penche sur les sociétés industrielles en évolution. (…) Mais alors que le recours à l'observation de terrain sera obligatoire dans la formation des ethnologues dans la foulée de la position prise par Malinowski et Boas, les fondateurs de l'ethnologie scientifique, il demeurera facultatif pour les sociologues.» (Chanlat, 2005, p.160)

L'avantage des sciences de gestion, c'est de pouvoir emprunter à toutes les disciplines des sciences humaines et sociales. Si le recours au terrain n'est pas obligatoire non plus, il y a une réelle tendance à employer des méthodes qualitatives dans les recherches organisationnelles (Dumez, 2011; Giordano, 2003; Rouleau, de Rond, & Musca, 2014; Thietart, 2014). De plus,

[138] http://www.cnrtl.fr/definition/ethnologie

ma thèse s'intéresse particulièrement aux aspects sociologiques que l'objet de recherche évoque ce qui rend ce chapitre méthodologique de Chanlat (2005) légitime et intéressant, sans compter la richesse du retour historique qu'il relate d'abord aux États-Unis puis dans la francophonie.

En effet, Chanlat (2005) retrace l'entrée en sociologie de l'approche ethnologique jusqu'à l'école de sociologie de Chicago, au début du vingtième siècle. Elle connaît un essor fécond durant la deuxième école de sociologie de Chicago avec de célèbres auteurs comme Goffman (célèbre pour sa métaphore du théâtre) ou Strauss (célèbre pour la théorie enracinée) puis encore dans les années 1960, avec Garfinkel (célèbre pour l'ethnométhodologie) et 1970 avec Clifford Geertz (célèbre pour sa déconstruction de la notion de culture en anthropologie). Néanmoins, la paternité des recherches longitudinales et en profondeur revient généralement à Malinowski (1922) pour sa recherche sur les argonautes en tant qu'anthropologue (Gullion, 2015). A cette époque-là, les recherches de ce type sont exclusivement tournées vers l'étude de cultures lointaines et considérées comme si différentes qu'elles nécessitent une immersion pour les appréhender (Gullion, 2015). Cependant, Van Maanen relève que suite aux explorateurs et navigateurs qui faisaient des récits incomplets, le XIXème siècle a amorcé le récit longitudinal détaillé (Van Maanen, 2011).

De nouveau, dans les années 1980, l'ethnologie sociologique se développe de plus en plus et se diversifie jusqu'aux organisations. « L'engouement pour la culture et le symbolique qui se fait jour à ce moment-là dans les études organisationnelles n'est pas non plus étranger à ce regain d'intérêt » (Chanlat, 2005, p.161) nous relate Chanlat. C'est aussi la décennie de l'ouvrage de Van Maanen (Van Maanen, 1988), devenu une référence incontournable, qui de son côté évoque des traces anonymes de travail de terrain (*'fieldwork'*) chez les grecs anciens (Van Maanen, 2011).
Du côté francophone, Chanlat évoque notamment le Centre de Sociologie des Organisations de Crozier et l'apport des travaux de Sainsaulieu (Chanlat, 2005).

« A key difference between the investigative reporter and the ethnographer is that where the journalist seeks out the unusual – the murder, the plane crash, the bank robbery – the ethnographer writes about the routine, the daily lives of people »[139] *(Fetterman, 1989, p.1).*

Si on arrive l'esprit ouvert sur le terrain pour rendre compte de la complexité humaine (Chanlat, 2005; Fetterman, 1989) (lire p.207), il faut se concentrer non seulement sur le visible mais aussi sur l'invisible, sur l'ensemble des petits détails tout autant que sur la vue d'ensemble. Les premiers mois où je découvrais l'ethnographie et sa rigueur du détail dans le journal de recherche, l'écriture descriptive ne me semblait pas difficile car tout était encore neuf. Mais avec le temps, il m'est arrivé de céder à la tentation de raconter les choses qui me sautaient aux yeux ou qui me surprenaient.

L'une des premières demandes du terrain a été un « rapport d'étonnement », c'est-à-dire de leur raconter ce qui me semblait original, innovant, différent. Inévitablement, cette démarche a plusieurs fois perverti ma rigueur en m'entraînant à me focaliser sur l'inhabituel.

L'action directe sur le terrain en tant que membre de l'organisation oblige également à chercher les failles, les erreurs, les sorties de la routine pour les éviter ou les réparer et cela augmente la difficulté de l'écriture ethnographique. Néanmoins, la rigueur avec laquelle l'ethnographe décrit les centaines d'heures rébarbatives au néophyte contraste avec l'importance qu'elle revêt pour le chercheur. Et c'est en relisant mes notes au fil du travail de terrain que j'ai réalisé à quel point le détail dans la description est fondamental.

Pour autant, la plupart des formats de publications (communication, article) ne permet pas de conserver cette rigueur ni de lui rendre justice. Certes, c'est laborieux pour tous (de l'auteur au lecteur) mais c'est aussi une exigence presque morale de choisir un design de recherche, de s'y tenir d'un bout à l'autre de la recherche (de la collecte des données à la restitution des conclusions), et de respecter la temporalité de la recherche, c'est-à-dire longue et routinière. Le journalisme d'investigation ressemble d'ailleurs beaucoup plus au travail de l'ethnographe que celui du paparazzi[140].

[139] « Une différence fondamentale entre un journaliste et un ethnographe, c'est que le journaliste cherche l'inhabituel – le meurtre, l'accident d'avion, le braquage – alors que l'ethnographe écrit à propos de la routine, de la vie quotidienne des personnes » (ma traduction)

[140] En référence à la table-ronde SFM 2019 entre journalisme et recherche

1.2. L'entrée sur le terrain, mon expérience

« Ethnographic research begins once one has entered the field »[141] *(O'Reilly, 2009, p.5)*

Mon entrée sur le terrain, en introduction, je l'ai située à ma rencontre avec mon directeur de thèse, car je découvrais le milieu du coworking par son intermédiaire. En tant que co-fondateur d'un think tank ayant une portée politique (RGCS), il n'est pas seulement mon encadrant de thèse mais aussi un acteur de l'environnement global de mon terrain. Ma participation deux jours plus tard à un séminaire de ce même think tank réunissant chercheurs et praticiens m'a confrontée à des personnes que j'ai retrouvées sur le terrain plus tard. Enfin, chaque première rencontre avec Valérie et Philippine, et même chaque entretien mené avant ces deux rencontres, étaient un pas de plus sur le terrain, car je portais déjà ma double casquette, grâce à mon passé d'entrepreneure et à mes liens de professionnelle RH (la deuxième personne qui m'a conseillée de rencontrer Valérie est un membre de mon réseau professionnel de ma carrière précédente).
J'ajouterai que c'est aussi dans le projet de thèse, que je réécrivais suite à ma rencontre avec mon directeur de thèse, que j'indiquais vouloir mener une recherche ethnographique. Donc dès le début, chaque rencontre, chaque événement et chaque lecture participaient à cette approche ethnographique, car j'étais déjà sur mon terrain (et objet de recherche) : le coworking à Paris.

Et une autre citation, proche de celle d'O'Reilly, enchérit sur deux aspects de ma recherche : « One becomes an ethnographer by doing it »[142] (Van Maanen, 2011, p.219). Non seulement mon entrée sur le terrain s'est faite dès la première rencontre mais elle a aussi eu un rôle performatif lorsque dans mon projet de thèse d'inscription en première année de doctorat, je défendais un design de recherche ethnographique avant même d'avoir un financement.
En complément de Van Maanen, je dirai qu'on devient ethnographe en *choisissant* de le faire.

« The ethnographer enters the field with an open-mind not an empty head. »[143] *(Fetterman, 1989, p.1)*

Comme je l'ai détaillé plus haut, je ne suis pas entrée sur le terrain du coworking la tête vide. J'avais validé un master recherche, j'avais été entrepreneure, j'avais déjà assisté à un ou deux séminaires sur le coworking les semaines précédant ma rencontre avec mon terrain. Mon

[141] « La recherche ethnographique commence quand on entre sur le terrain de recherche » (ma traduction)
[142] « On devient ethnographe en le faisant » (ma traduction)
[143] « L'ethnographe entre sur le terrain avec un esprit ouvert, pas une tête vide » (ma traduction)

deuxième terrain s'est ouvert deux mois après le premier, je n'étais donc nécessairement pas aussi néophyte que deux mois plus tôt.
Ce que je retiens également de la citation de Fetterman, c'est qu'il faut avoir l'esprit ouvert, c'est-à-dire entrer sur le terrain avec la curiosité du chercheur, l'envie de connaître, de se faire surprendre, de voir ses préjugés renversés et de se remettre en question. Justement parce qu'on n'a pas la tête vide, il est important d'être ouvert à ce qui se passe, à ce qui se dit et se fait, pour mettre à jour ses connaissances ou bouleverser ses croyances.

« La rencontre initiale avec les sujets, et plus particulièrement la présentation des grandes lignes de la recherche qui s'annonce, représente une étape importante dans le rapport que le chercheur va établir avec les membres de l'organisation. » (Giordano, 2003, p.221).
En ce qui me concerne l'entrée sur le terrain a été d'une simplicité déconcertante, contrairement à beaucoup de mes collègues. Il m'a fallu plusieurs discussions entre chercheurs (doctorants ou expérimentés) pour comprendre que mon accès au terrain était plutôt exceptionnel et ma perception que l'entrée sur le terrain est facile est biaisée par un terrain particulièrement généreux et bienveillant avec la recherche.

L'approche inductive a sans doute joué un rôle important dans cette facilité de rencontre, en plus de la proximité identitaire (entre entrepreneurs : '*on se comprend*'), car je n'arrivais pas avec une idée précise de ce que je voulais observer mais avec une curiosité intellectuelle saine. Cela a évité aux professionnels observés d'y voir des dangers potentiels pour eux ou leur carrière. De plus, les jeux de pouvoirs liés à la subordination que l'on peut rencontrer dans les organisations traditionnelles n'existent pas dans le coworking, même s'il y a d'autres jeux de pouvoir, comme dans toute relation humaine et/ou relation commerciale.

Enfin, naturellement pour moi, et en cohérence avec les valeurs du collaboratif, j'ai proposé mon aide et mon action en contre-don de l'autorisation de faire ma recherche sans me limiter à des actions précises. A Uni-Lab par exemple, j'ai été prête immédiatement à participer aux tâches nécessaires (sortir les chaises des cartons ou accueillir les prospects), ce qui correspond bien au quotidien observé dans la recherche ethnographique.

Dès le départ également, j'ai établi une limite que je considérais fondamentale : l'autonomie dont je disposais dépendait de mon autoévaluation. Et sans contrepartie financière (c'est-à-dire sans contrat CIFRE), j'étais libre d'aller et venir, de choisir les tâches que j'acceptais de remplir, les événements auxquels je participais et ceux que j'organisais, etc. Mes expériences professionnelles passées m'ont permis de démontrer rapidement mon savoir-faire technique en situation et mon savoir-être relationnel.

1.3. L'entrée dans la recherche, mon expérience

La mise en récit d'un travail autoethnographique dans le cadre du doctorat, que j'évoque plus loin (lire p.220), intègre nécessairement d'aborder la vie dans le milieu de la recherche, car elle est autant fondamentale dans la réflexivité, la narration et la rédaction du manuscrit de thèse que le travail de terrain. Néanmoins, c'est une dimension plus personnelle et moins soulevée dans la littérature. De plus, la perspective phénoménologique de ce travail de thèse ajoute une dimension incarnée à la recherche qui nécessite une contextualisation permanente. Toutefois, devant l'impossibilité de rendre compte de l'ensemble des dimensions de la complexité humaine constituant un travail de thèse, j'essaie ici d'évoquer les grandes lignes marquantes – en contradiction directe et totale avec la description ethnographique – de mon entrée dans la recherche.

Mon entrée officielle dans le monde de la recherche a débuté par mon master recherche en 2013 mais ma fascination pour les chercheurs et leur métier a commencé bien avant. La narration écrite de descriptions détaillées du quotidien a émergé avec la rédaction d'un premier journal intime (cadeau d'anniversaire inévitable pour une fillette de huit ans née en France dans les années 80) et a perduré presque accidentellement. Ce qui me permet d'affirmer, à la lumière de ces journaux, que mon rêve de doctorat date du lycée (c'est-à-dire treize ans avant de franchir le pas).

Cependant, le premier révélateur de mon appétence pour la recherche est mon mémoire de master 1[144] qui consistait en une revue de littérature sur les réseaux sociaux professionnels[145] et qui est aujourd'hui encore mon document le plus consulté sur mon profil ResearchGate.

[144] Master professionnel effectué en alternance, en ressources humaines, 2009-2011
[145] https://www.researchgate.net/publication/304580611_Les_Reseaux_Sociaux_-_Memoire_M1_-_1920_equivalent_universitaire_1620

Pourtant, si mon processus de légitimation au sein du coworking a eu un impact sur la thèse, comme nous le verrons en résultat, ma difficulté toute personnelle a été ma légitimation dans la recherche. Ce serait anecdotique dans une recherche quantitative ou qualitative à bonne distance du terrain. Mais en tant que participante active aux situations de gestion que j'observais, l'approche « pair à pair » avec mon terrain plutôt qu'avec mes collègues chercheurs a eu de nombreux impacts – comme par exemple mon entrée sur le terrain : immédiate au premier rendez-vous, ce qui ne ressemble à aucun manuel d'ethnographie que j'ai pu lire. L'autre principal impact a été la nécessité d'apprendre les normes sociales de la recherche (l'attitude, le discours, l'écriture, la perspective) et cela se ressent dans mon journal de recherche. Cela a créé une sorte de fracture pour moi entre le moment où j'étais mon sujet de recherche en tant que manager de communauté et quand j'ai débuté les conférences et l'écriture scientifique, prenant du recul presque forcé.

2. Les enjeux de l'ethnographie

« Ces méthodes permettent d'accéder à des éléments enfouis, cachés ou occultés, de rendre intelligible le sens des comportements, même les plus étranges, bizarres ou étonnants, de mieux saisir l'expérience vécue, les itinéraires et donc, de rendre la réalité humaine dans toute sa complexité sociale et son épaisseur existentielle. » (Chanlat, 2005, p.162)

Chanlat (2005) souligne ici le point fondamental de l'ethnographie : comment le chercheur donne-t-il du sens à ce qu'il observe ? En allant au-delà des apparences et des discours. J'ai croisé plusieurs chercheurs sur mes deux terrains de thèse en train de produire une recherche sur le sujet (9 en tout) et ça m'a menée à considérer que cette approche ethnographique, qu'évoque Chanlat (2005), est reconnue par la communauté académique en management comme pertinente et nécessaire, particulièrement dans le champ du collaboratif.

A partir de mon expérience, il me semble que les recherches portant sur le coworking qui n'incluent pas une approche approfondie du terrain ne permettent pas de comprendre les mécanismes humains complexes et sous-jacents au coworking. Je m'appuie en cela notamment de ma propre expérience d'incompréhension graduelle que j'ai vécue en espaçant mes visites à Uni-Lab, après un an et demi de terrain régulier.

C'est aussi la raison pour laquelle je reste en contact régulier et que je participe toujours aux événements de Sceaux Smart : pour garder ma compréhension profonde de ce qui s'y déroule. Valérie me fait régulièrement un résumé des événements de la vie de l'espace, et je me rends déjà compte que je ne comprends pas toujours les raisons de changement de bureaux ou de départ de certains coworkers, quand je n'ai pas été présente durant plusieurs semaines ou mois.

2.1. Entre 'stranger', 'insider' et 'going native', les étapes de l'ethnographie

« After a period away, the returning ethnographer often feels like a stranger in a strange land »[146]*. (Fetterman, 1989, p.27).*

Ce sentiment d'être étranger à son terrain a été très fort lorsque je suis revenue à Uni-Lab après le recrutement de la titulaire du poste d'animatrice et qu'une nouvelle promotion d'étudiant-entrepreneur est arrivée. La promotion que je relate en Vignette 1 (p.178) m'a intégrée dans l'équipe d'animation car j'ai participé à cet escape-game mais avec les promotions suivantes, j'ai espacé mes interactions et mes visites jusqu'à la sortie officielle du terrain mi-2017. Il n'y avait plus de visages connus ni pour eux ni pour moi et la légèreté avec laquelle je m'occupais de changer la bombonne d'eau ou de réprimander un comportement inadapté m'a valu des regards interloqués.

A Sceaux Smart, j'ai vécu la même expérience avec moins de discontinuités car certains des coworkers qui sont arrivés en même temps que moi y sont encore et me permettent de me tenir au courant de l'évolution de la communauté et du lieu. De plus, Valérie me présente toujours comme ayant été « là depuis le début de l'aventure », ce qui facilite les interactions.

A Sceaux Smart je suis toujours à l'affût des nouveautés et des changements entre deux visites. J'ai une grande quantité de photographies ethnographiques (lire p.217) qui me permettent de comparer l'évolution des lieux.

En revanche, j'ai cessé de visiter Uni-Lab car je ne me sentais plus « à ma place » dans un espace qui n'évolue pas à cause de son absence de flexibilité[147] et dont je ne connais plus les membres de la communauté. De plus, comme nous le verrons en résultat, l'espace lui-même a

[146] « Après une période loin du terrain, l'ethnographe à son retour se sent souvent comme un étranger en terre étrange » (ma traduction)

[147] J'ai découvert au mois de mars 2019 que des changements avaient eu lieu et ont permis de rendre l'espace plus flexible, comme le changement de tables, mais cela ne rentre pas dans ma collecte de données arrêtée en 2018

muté et rentre de moins en moins dans ma définition d'un espace de coworking, ce qui le rend moins pertinent au regard de mon travail de thèse. En revanche, il est d'autant plus pertinent pour une collègue du CEFAG qui travaille sur l'hybridation du business model des espaces collaboratifs (Maus & Sammut, 2018) et avec qui j'ai partagé Uni-Lab comme terrain de recherche pendant un an.

« It is in fact this balancing of stranger and insider, of taking part and writing about it, that is the essential nature of ethnography. »[148] *(O'Reilly, 2009, p.90)*

Le retour, après la première extraction du terrain, est particulièrement difficile à vivre. Mais comme le souligne O'Reilly (2009), c'est la nature de l'ethnographie : être capable de faire l'aller-retour entre l'*insider* et l'étranger. C'est aussi cette alternance qui permet de ne pas rester coincé dans son terrain et de prendre du recul.

D'une part, contrairement à O'Reilly et à la majorité des postures ethnographiques, je décrirai la différence entre '*stranger'* et '*insider',* dans mon contexte autoethnographique, comme la différence quand je change de casquette, c'est-à-dire qu'un jour je suis vue en train de changer le papier toilette et le lendemain je reviens avec un dictaphone et une liste de questions pour ma thèse. Phénoménologiquement, je reste évidemment la même personne. En revanche, je change le discours et la posture, comme nous le verrons davantage dans la partie sur l'autoethnographie (lire p.226).

D'autre part, lorsque je viens juste pour partager le déjeuner à Sceaux Smart, je suis '*insider'* à la fois dans la situation observée et dans le rôle d'ex-manager de communauté, je suis emportée par le flux émotionnel et l'activité. Tandis que lorsque je reviens plusieurs mois plus tard ou que je rédige mon rapport d'avancement pour un atelier doctoral, je suis '*stranger'* pour les coworkers et pour moi-même.

D'ailleurs, les conférences et l'écriture des communications pour y participer ont joué un important rôle dans ma prise de recul en 2017 et dans mon basculement dans une posture critique (lire p.239), comme le préconisent Ybema, Yanow, Wels et Kamsteeg (2009).

[148] « C'est en fait un balancier en l'*insider*' et l'étranger, de prendre part et d'écrire dessus, c'est l'essence même de l'ethnographie » (ma traduction)

« The term « going native » refers to the danger for ethnographers to become too involved in the community under study, thus losing objectivity and distance. »[149] *(O'Reilly, 2009, p.87)*

Je pense que l'on peut identifier deux phases où cette implication trop forte dans le terrain m'a surprise et a impacté ma recherche. La première a eu lieu durant la première année de thèse. Je me sentais plus néophyte dans le milieu de la recherche que dans le milieu du coworking et il m'était plus facile de m'identifier à mes collègues managers de communauté qu'à mes collègues doctorants ou chercheurs. De plus je passais plus de temps sur le terrain et je n'avais pas encore de financement de thèse, ce qui me mettait dans une posture paradoxale de praticienne non payée pour son travail et de chercheure temporaire (car en l'absence de financement, comme je l'écrivais dans la Vignette 1 p.178, j'aurais arrêté la thèse et j'aurais potentiellement cherché à me faire embaucher par mon terrain pour faire la même chose en CDD ou CDI sans continuer la recherche).

La seconde phase a eu lieu lorsque j'ai passé plus de temps en recherche que sur le terrain, notamment en conférences et en bibliothèque, et que j'ai commencé à prendre du recul, m'entraînant dans la phase de désillusion évoquée sur l'échelle émotionnelle dans le modèle (Figure 9, p.173). Est-ce que, si j'avais été moins impliquée dans mon terrain, l'intensité de mon émotion aurait pu être moindre et aurait peut-être conduit à davantage de prise de recul plus tôt ? Ou inversement, est-ce que cela m'aurait conduite à ne pas être assez empathique pour ressentir à quel point la situation était complexe et douloureuse ? Ces suppositions, que l'on m'a évoquées plusieurs fois, ne mènent à rien d'autre qu'à s'éloigner du réel et du factuel ethnographiques vers une réalité fantasmée. Dans tous les cas, ce sont des hypothèses invérifiables.

Néanmoins j'ai appris de cette seconde phase de détachement du terrain à être plus mesurée dans ma prise de notes et dans mes discours. Cela ne m'a pas empêchée, socialement parlant, d'approfondir les liens interpersonnels et de franchir des limites de vie privée que je n'avais pas franchies avant, malgré une implication professionnelle plus forte. On voit bien, alors, que l'implication trop forte qu'évoque O'Reilly n'est pas une frontière aussi claire et définitive qu'on pourrait le supposer.

Il faut également noter que O'Reilly fait aussi bien référence aux recherches ethnographiques interculturelles qu'organisationnelles.

[149] « le terme '*going native*' fait référence au danger pour l'ethnographe d'être trop engagé dans sa communauté étudiée, au point de perdre son objectivité et sa distance » (ma traduction)

2.2. Spécificités des enjeux de l'ethnographie organisationnelle

« Rather than trying to grasp the entire gestalt of the organization 'village', organizational ethnographers seem increasingly oriented toward following the person (…) or a specific organizational practice (…) or an object or 'fact' (…) »[150] *(Ybema et al., 2009, p.4)*

Comme l'indiquent les auteurs, je pense que mon objet est une pratique, celle de la légitimation, que j'ai observée à partir d'un rôle, celui de manager de communauté. La spécificité de mon travail est son aspect autoethnographique. C'est une forme hybride d'observation d'une pratique spécifique et du shadowing (Czarniawska-Joerges, 2007) d'une personne non tierce. Ce n'est pas la société française que j'étudie dans son ensemble mais une pratique professionnelle à laquelle j'ai pris part activement.

Par ailleurs cette citation enrichit également une discussion qui a souvent eu lieu en conférences : une ethnographie organisationnelle ne nécessite pas une présence 24h sur 24 au sein du « village » ni une découverte complète de la culture et de la langue (avec tout le symbolisme que cela inclut), car c'est une ethnographie '*at home*' (O'Reilly, 2009).

« We see organizational ethnography as having a broader focus – on organizing, and its materializations: organizations »[151] *(Ybema et al., 2009, p.5)*

La volonté d'Ybema et de ses coauteurs de se démarquer de l'ethnographie et d'autres appellations (*ergonography*, *organography*), grâce au terme '*organizational ethnography*' qu'ils définissent comme étant plus large que l'ethnographie du travail ('*ergonography*' (Czarniawska-Joerges, 2007)). Pour eux, l'organisation devient la matérialisation de l'*organizing*[152].

J'interprète également cette déclaration comme la possibilité de regarder au-delà de l'entreprise, c'est-à-dire son inscription au sein de son ou ses écosystèmes, ses relations avec

[150] « Plutôt que d'essayer d'attraper le comportement entier d'une organisation comme village, l'ethnographe organisationnel paraît de plus en plus orienté vers le suivi d'une personne ou d'une pratique organisationnelle spécifique ou d'un objet ou d'un fait » (ma traduction)
[151] « Nous voyons l'ethnographie organisationnelle comme quelque chose de plus large, comme un phénomène organisationnel et sa matérialisation : les organisations » (ma traduction)
[152] Au sens de processus d'organisation

ses parties prenantes, et surtout son inscription dans son champ (ou dans sa volonté de faire émerger un nouveau champ, comme entrepreneur institutionnel).

« First, organizations are constantly changing, meaning that there is a clear interest in exploiting a method that helps keep tabs on the subtle shifts in organizational life »[153] *(Rouleau et al., 2014, p.3)*

Cette citation est pour moi l'une des meilleures justifications de la pertinence de l'ethnographie organisationnelle en cela qu'elle est la justification non seulement de la nécessité d'un temps long sur le terrain mais aussi celle de la finesse de la description dans les supports qui accompagnent la recherche (journal de recherche, livre ou article). Elle répond aussi à la question « pourquoi l'ethnographie ? » par l'idée que le changement le plus infime de la vie organisationnelle a une importance insoupçonnée – entre l'effet papillon et la mécanique quantique – pour ne plus être limité aux grandes révolutions (changement de direction stratégique, fusion et acquisition, etc.) et pour observer les évolutions incrémentales, à tous niveaux hiérarchiques, dans les pratiques, dans les représentations des acteurs, etc. La perspective longitudinale de l'ethnographie et son sens du détail permet une granularité et une meilleure compréhension des phénomènes organisationnels à une époque où le changement est soluble, permanent, continu et/ou liquide (Bauman, 2000; de Vaujany, 2019; Perret, 2003, 2009).

« [Ces méthodes de recherche] participent à la résistance à ce que Paul Ricœur a appelé la fascination de la fausse objectivité, c'est-à-dire à la fascination d'une humanité « où il n'y aurait plus que des structures, des forces, des institutions et non plus des hommes et des valeurs humaines » (1955, p. 30) ». (Chanlat, 2005, p.162)

Cette citation paraît d'autant plus pertinente dans le cadre de ma thèse sur la légitimation d'une communauté et d'un champ qui semble un phénomène soluble (Perret, 2009) et continu (de Vaujany, 2019)[154]. Ma description du champ de littérature qui entoure le phénomène du coworking, dans la première partie (lire p.48), constate le temps qui s'est écoulé entre les

[153] « Premièrement, les organisations changent constamment, ce qui signifie qu'il existe un intérêt évident à exploiter une méthode qui aide à garder un œil sur les changements subtils de la vie organisationnelle » (ma traduction)

[154] Ceci dit, dans une perspective phénoménologique, les uns (structures, forces, institutions) ne vont pas sans les autres (hommes, valeurs)

premières recherches et celles qui ont commencé à aborder la face cachée du phénomène. Il m'a moi-même fallu plusieurs mois pour dépasser la phase d'enthousiasme comme je le décris dans le modèle avec la courbe du deuil de la légitimation, dans une perspective phénoménologique (Figure 9, p.173).

« *For example, so-called "nethnographers" leverage membership to online communities to discover how particular people experience, organize and think about their worlds; others rely on mobile phones as repositories for subject recording their own thoughts as they go about their everyday lives; yet others use GPS tracking, video, painting or photo elicitation (even if photography was already used by such anthropological stallwarts as Bourdieu, Levi-Strauss, Flaherty, Lorenz and Mead and Bateson), or prefer a series of shorter stints in multiple sites over traditional, single site ethnographies. »*[155] *(Rouleau et al., 2014, p.3)*

Rouleau et ses coauteurs résument en quelques lignes les évolutions de la typologie des ethnographies et leurs originalités, notamment techniques (Rouleau et al., 2014). Les nethnographies (ethnographies sur le Net, comme leur nom l'indique) sont courantes dans les études marketing et concernant les réseaux sociaux. Au CEFAG, presque la moitié des participants travaillaient sur les réseaux sociaux. En ce qui me concerne, et bien que j'aie de très nombreuses données ou possibilités d'accès à ces données (notamment grâce aux réseaux sociaux en ligne que j'ai implémentés dans mes deux terrains de recherche, lire p.194), j'ai préféré intégrer les données en ligne comme données secondaires. Rouleau et ses coauteurs, ici, soulignent des données provenant également des diverses nouvelles technologies. Dans notre projet de recherche annexe (de Vaujany, Dandoy, Grandazzi, & Clegg, 2018), nous avons utilisé le podomètre, Twitter et un fil WhatsApp comme sources de données.

En revanche, j'ai beaucoup utilisé la photographie, prise avec mon téléphone portable, comme données primaires et secondaires, notamment en raison de cette tradition initiée par les anthropologues (Conord, 2007; O'Reilly, 2009; Rouleau, 2013; Rouleau et al., 2014). J'ai

[155] « Par exemple, les fameux nethnographes tirent parti de leur adhésion aux communautés en ligne pour découvrir comment certains vivent, organisent et pensent leurs mondes ; d'autres s'appuient sur les téléphones mobiles pour que les sujets enregistrent leurs propres pensées au quotidien ; d'autres encore utilisent le GPS, la vidéo, la peinture ou la photographie (même si la photographie était déjà utilisée par les anthropologues tels que Bourdieu, Lévi-Strauss, Flaherty, Lorenz et Mead, et Bateson), ou préfèrent une série de visites plus courtes sur plusieurs sites plutôt que des ethnographies traditionnelles avec un site unique » (ma traduction)

utilisé la photographie à la fois par mimétisme parce que dans le milieu du coworking il est très courant de photographier les espaces de travail (comme en témoignent les nombreux #workspace[156] et #coworkingspace[157] sur Instagram) et à la fois, parce qu'en tant qu'ancienne photographe, j'ai aussi besoin d'une lecture et d'une écriture visuelles. Néanmoins, à cause du matériel et par choix personnel, les photographies prises au cours de ma thèse sont prises à ma hauteur des yeux, sans flash ni filtres ni réfléchisseurs, et intentionnellement cadrées pour faire ressortir un élément choisi de l'image, même si un poteau ou un corps en mouvement viennent perturber le sujet (lire p.195).

3. L'ethnographie collaborative

Une nouvelle forme d'ethnographie voit le jour depuis quelques années : l'ethnographie collaborative (Slutskaya, Game, & Simpson, 2018). Il s'agit d'une forme pas tout à fait stabilisée qui peut concerner un travail fait en collaboration étroite avec le terrain aussi bien sur les aspects empiriques que sur les aspects théoriques de la recherche. Il peut également s'agir de collaborations transdisciplinaires où chacun apporte sa contribution mais aussi les critères spécifiques de sa discipline. Enfin il peut s'agir d'une ethnographie dans le champ du collaboratif et dont la narration sera coproduite entre participants.

Le protocole de learning expeditions collaboratives OWEE[158] mis en place par le réseau RGCS dont je suis membre s'interroge sur le caractère collaboratif des ethnographies que nous menons au sein des espaces collaboratifs. Nous accordons une place équivalente aux professionnels et aux activistes, aux tweets, aux photos et aux journaux de recherche, etc. Nous allons même jusqu'à co-écrire en temps réel sur des outils de type Framapad (plateforme open source qui permet d'écrire à plusieurs[159]) ou d'outils tels que Padlet (plateforme sur laquelle les participants d'un événement peuvent poster leurs photos, leurs pensées et leurs questions[160])

[156] https://www.instagram.com/explore/tags/workspace/ 1.632.611 publications
[157] https://www.instagram.com/explore/tags/coworkingspace/ 470.637 publications
[158] Open Walked Event-Based Experimentation http://rgcs-owee.org/owee-2/method-4/
[159] Exemple d'un Framapad utilisé pour l'OWEE #RGCSAoM2018 à Chicago. On y retrouve des personnes présntes à la marche et d'autre restées en France.
https://annuel.framapad.org/p/revisingreviseandresubmitt_AOM2018 (consulté le 28 mars 2019)
[160] Exemple de l'utilisation de Padlet à Sceaux Smart : https://fr.padlet.com/sceauxsmart1/Apprendre2019 (consulté le 28 mars 2019) et un exemple de la collaboration entre chercheurs et praticiens : un billet de blog faisant suite à ce même événement, relu, corrigé et complété par l'organisatrice co-manager de Sceaux Smart

Un article co-écrit à plusieurs chercheurs ayant vécu un ou plusieurs OWEE est d'ailleurs en cours de production. Et dans un autre article, nous avons parlé de « collaborative experimentations » (de Vaujany, Dandoy, Grandazzi, & Clegg, 2018) au sujet de ce protocole OWEE.
Je m'interroge aussi sur les visites durant lesquelles j'ai demandé à mes proches de remplir des grilles. S'agit-il d'ethnographie collaborative ?

L'approche de Slutskaya, Game et Simpson est particulière puisqu'elle est une forme spécifique d'ethnographie visuelle mais la définition qu'ils donnent correspond précisément à ce protocole OWEE : « we define collaborative ethnographic documentaries as edited films, representing and communicating participants' social worlds, that are collaboratively planned and coproduced by researchers, participants, and filmmakers » (Slutskaya, Game, & Simpson, 2018, p.343). Dans ma thèse, je ne considère pas avoir mené d'ethnographie collaborative. En revanche, mes chapitres du guide des bonnes pratiques sont coécrits et cosignés par mes collègues d'espace de coworking (Dandoy et al., 2018; Dandoy & Vidal-Rousselin, 2018).

4. La photographie ethnographique

Comme le rappelle Conord (2007), la photographie est utilisée par les chercheurs (explorateurs et scientifiques) en anthropologie depuis 1841. Elle était alors une preuve du réel (Conord, 2007) ou une représentation réaliste d'une culture pour étayer une description textuelle comme chez Mead ou Malinowski (O'Reilly, 2009). Cependant, la photographie, et plus largement l'ethnographie visuelle, peut être comprise de façon ambiguë : soit comme objet de recherche, soit comme outil avec plusieurs possibilités : la photoélicitation (Heisley & Levy, 1991), la photographie ethnographique (Lucas & Wright, 2015), la photographie d'archives (Harper, 2003). O'Reilly ajoute que la photographie peut aussi prendre la forme d'une autoethnographie (O'Reilly, 2009) et je suppose que cela pourrait correspondre soit à un journal composé

Séverine Toussaint : http://rgcs-owee.org/2019/03/11/apprendre-au-bout-de-ma-rue-en-2019-levenement-dune-nouvelle-ere/

exclusivement de photographies (comme le propose une artiste au sein de Sceaux Smart)[161] soit à une série de selfies, d'autoportraits ou de portraits de soi pris durant la recherche[162].

Pour une communication[163], j'ai utilisé la photographie ethnographique comme donnée primaire, à la suite de Lucas & Wright : « this paper examines the use of ethnographic photography to investigate organizational space. (…) It is surprising then that there have been relatively few organizational ethnographies of space which have explicitly used photography as part of their methodology »[164] (Lucas & Wright, 2015, p.2). La difficulté de n'exploiter que des photographies comme données dépend également du support de diffusion de la recherche, puisqu'en conférence un ensemble de slides photographiques sont bien reçus tandis qu'un book photo en annexe d'un article de revue académique serait sans doute moins valable. Quoique le nouveau format d'articles exclusivement numérique (la revue M@n@gement, par exemple) semble être un support à explorer, puisque sur le site il est précisé « la revue est restée de tout temps ouverte aux thématiques innovantes et aux formats et méthodes nouvelles. Le format online nous permet de publier vidéos et photos et de ne pas avoir de contrainte de taille des articles »[165].

Au sein d'une recherche autoethnographique, la pratique de l'ethnographie visuelle par l'usage de photographies ethnographiques permet la construction par le chercheur du discours de son expérience vécue (Doloriert & Sambrook, 2012) dont les photographies sont une donnée parmi d'autres (journal de bord, entretiens, etc.). En effet, Rose (2012) considère les photographies selon le cadre de Foucault, « as part of the construction of a discourse, "a particular knowledge about the world which shapes how the world is understood and how things are done in it" »[166] (Rose, 2012, p.190). Le journal de bord ethnographique est indissociable de la collecte des données autoethnographique mais le récit textuel peut devenir une donnée secondaire qui établit le contexte des photographies ethnographiques. Dans ma thèse, la photographie ethnographique

[161] « Une année dans la vie de Sceaux » par Nathalie Banaigs, coworkeuse à Sceaux Smart https://www.eventbrite.co.uk/e/billets-une-annee-dans-la-vie-de-sceaux-soiree-de-decouverte-et-de-rencontre-55818418392?aff=Twitter (consulté le 12 mars 2019)
[162] Je n'ai trouvé aucune référence spécifique mais je me suis dit que c'était amusant d'essayer : voir Annexe 5
[163] Pour les 7ème journées Georges Doriot 2018 à Montréal, communication intitulée « Des mythes rationnels dans le collaboratif : entre stratégie et performativité »
[164] « Ce papier examine l'utilisation de la photographie ethnographique pour explorer l'espace organisationnel. (…) C'est surprenant qu'il y ait peu d'ethnographies organisationnelles de l'espace qui ont explicitement utilisées la photographie comme outil méthodologique » (ma traduction)
[165] https://www.management-aims.com/pg-46-.html (consulté le 12 mars 2019)
[166] « comme une part de la construction d'un discours, « un savoir particulier sur le monde qui structure comment le monde est compris et comment les choses y sont faites » » (ma traduction)

alterne entre donnée primaire et donnée secondaire, entre narration longitudinale, récit descriptif et illustration du discours (voir les résultats).

Enfin, dans le cadre de cette communication précitée, la problématique des droits à l'image (Conord, 2007) ne s'est pas posée car il s'agissait d'étudier la manière dont l'espace agencé, aménagé et arrangé participe à la rationalisation par les mythes du manager de communauté. En revanche pour la thèse, la question s'est posée à une multitude de niveaux à cause de la nouvelle loi RGPD notamment (anonymat, dissimulation des signes de reconnaissance possible, visages). Toutes les photographies utilisées sont des photographies qui ont été postées en ligne ou pour lesquelles les participants ont signé des décharges auprès des organisateurs des événements concernés. Toute réclamation serait évidemment prise en compte.

5. Écrire l'ethnographie

Impossible de se réclamer de l'ethnographie sans parler de l'écriture de l'ethnographie et impossible d'écrire le chapitre méthodologique sur l'ethnographie sans parler de Van Maanen. En plus de son ouvrage de 1988, qui a enrichi fabuleusement les diverses initiatives ethnographiques et anthropologiques dont nous avons déjà discutées, Van Maanen a livré une réponse inspirante à Tony Watson, qui intimait les ethnographes à devenir mainstream (Van Maanen, 2011a).

Pour Van Maanen, l'ethnographie est d'abord et avant tout une pratique sociale d'étude de représentations culturelles. S'il souligne que cette culture n'est plus seulement la Culture avec un grand C, Van Maanen rappelle qu'elle peut tout aussi bien correspondre aux cultures d'entreprises puisque « To paraphrase Clifford Geertz's (1973, p.22) shrewd remark that anthropologists do not study villages, they study in villages: organizational ethnographers do not study organizations, they study in organizations »[167] (Van Maanen, 2011, p.221).
Van Maanen insiste également sur la part de pratique du chercheur : contextualisée, unique et biographique, c'est-à-dire intimement liée à son auteur. « Fieldwork is a technique of gathering research materials by subjecting the self – body, belief, personality, emotions, cognitions – to

[167] « Pour paraphraser Clifford Geertz (1973) et son astucieuse remarque que l'anthropologue n'étudie par le village mais ce qui se passe dans le village, l'ethnographe organisationnel n'étudie pas l'organisation mais ce qui se passe dans l'organisation » (ma traduction)

a set of contingencies that play on others such that over time, usually a long time, one can more or less see, hear, feel and come to understand the kinds of responses others display (and withhold) in particular social situations »[168] (Van Maanen, 2011, p.219). La subjectivation de soi en tant que chercheur est une condition sine qua none largement répandue dans les études qualitatives qui exigent une part de réflexivité de l'auteur. Mais ce que souligne Van Maanen, c'est qu'il faut non seulement faire ce travail réflexif mais il faut également le rendre visible au lecteur, afin qu'il puisse lui-même vivre l'expérience lors de sa lecture et faire la part des choses entre l'interprétation subjective de l'auteur grâce à la densité de sa description de la situation et de sa perception. L'aspect réflexif de mon travail de thèse est d'autant plus étayé dans le sous-chapitre suivant car la réflexivité est le cœur et la raison d'être de l'autoethnographie et de la phénoménologie (lire p.232).

« My headwork, such as it is, comes from my reading of the ethnographic literature, my fieldwork (and, sigh, my 'life experiences'), my understandings and interests in organization studies, my ethnographic tastes, my sense of what I want this short paper to convey, and an almost infinite list of other constraining (and liberating) sources, some obvious to me, some not. »[169] *(Van Maanen, 2011, p.222).*

Le « travail de tête », comme l'appelle Van Maanen, est la somme des éléments de connaissances accumulés par le chercheur dans sa vie : ses lectures, ses précédentes expériences de vie, ses goûts, ses mentors, ses lecteurs et sa manière de les prendre en compte, ses intentions mises dans le support avec lequel il souhaite diffuser sa recherche ethnographique et une infinité d'autres éléments dont il est conscient ou non. Ce travail de tête, selon Van Maanen, est une des caractéristiques qui rend difficile la généralisation de l'ethnographie dans le sens où il dépend non seulement du contexte de la situation observée mais aussi du contexte dans lequel le chercheur existe, pense, agit et rédige. C'est à cet effet que j'ai détaillé en introduction mon parcours professionnel et distillé çà et là quelques informations personnelles afin que le lecteur puisse se construire une représentation plus précise de ma personnalité et de la manière dont

[168] « Le travail sur le terrain est une technique d'assemblage de matériaux de recherche en subjectivant le soi – le corps, les croyances, la personnalité, les émotions, la cognition – en un ensemble de contingences qui permet aux autres, longtemps après, de plus ou moins continuer de ressentir, voir, entendre, sentir et en venir à comprendre les types de réponses que les personnes ont pu avoir dans des situations sociales particulières » (ma traduction)
[169] « Mon travail de tête, tel qu'il est, vient de mes lectures de la littérature ethnographiques, mon travail de terrain (et mon expérience de vie), mes compréhensions et mes intérêts pour l'étude des organisations, mon goût ethnographique, mon idée de ce à quoi je veux que ce petit papier corresponde, et une liste presque infinie d'autres sources contraignantes (et libératrices), dont certaines me semblent évidentes et d'autres pas » (ma traduction)

mon passé et mes potentialités (Merleau-Ponty, 1945) influent sur mon écriture présente (lire p. 232).

Enfin le troisième bout du triptyque de l'article de Van Maanen : le travail d'écriture ou '*textwork*' (Van Maanen, 2011) est le point qui nous intéresse dans cette section, bien que le reste soit lié. A partir des catégories d'écriture qu'il avait établies en 1988, Van Maanen les reconsidère : le conte réaliste, le conte confessionnel, et le conte impressionniste, ajoutant un émancipé : le conte confessionnel réflexif. Il le voit comme étant devenu le corps du texte plutôt qu'une simple annexe.
De plus, l'affaiblissement des frontières strictes de l'espace et du temps et la multiplicité des situations étudiées ethnographiquement (Marcus et l'ethnographie multisites (1995) a été questionnée dans le cadre de ma thèse avant que l'unité d'analyse du champ soit choisie). Ici encore nous retrouvons une nécessité, qui s'exprime dans la majorité des auteurs cités dans cette thèse, d'une approche holistique et complexe de la situation de gestion, au sens de Girin (Chanlat, 2007). Van Maanen parle alors d'un pluralisme polyphonique d'interprétation et de significations (Van Maanen, 2011a) dont l'ethnographe doit rendre compte à l'écrit dans un effort de narration qui sélectionne certaines voix plutôt que d'autres et dont il doit se justifier (O'Reilly, 2009).

Pour en revenir aux types de '*tales*' de Van Maanen (1988), la plupart des ouvrages méthodologiques intitulés '*writing ethnography*' reviennent sur cette typologie (Gullion, 2015) mais je suis assez opposée à l'idée de m'inscrire dans une case alors même que l'ethnographie est une démarche méthodologique et paradigmatique qui tente de s'extraire des carcans habituels.
Un dernier point qui me paraît important à souligner est la difficulté de théoriser à partir de l'ethnographie, notamment parce qu'entre le projet de thèse et le manuscrit final, trois ou quatre ans se sont écoulés. En plus d'avoir appris mille nouvelles choses, le chercheur a évolué personnellement et intellectuellement, et parfois en cours de route a découvert de nouveaux sujets d'intérêt grâce à cette présence longitudinale sur le terrain. La question se pose alors : faut-il persévérer dans l'idée initiale ou suivre le courant et voir il mène ? *« Typically, ethnographers do not make a grand theory explicit, because they do not automatically*

subscribe to one (p.17) (…) When the data do not fit the theory, it is time to look for a new theory. »[170] *(Fetterman, 1989, p.18)*

J'ai effectivement expérimenté ce point durant la thèse en changeant en début de quatrième année tout mon cadre théorique. J'ai commencé la thèse en travaillant sur la théorie de l'activité (Engeström, 1989; Engeström, 2011). J'ai ajouté en cours de deuxième année une réflexion poussée sur la phénoménologie, parce que la théorie de l'activité est basée sur la phénoménologie de Husserl et j'ai ensuite découvert celle de Merleau-Ponty (Bonan, 2010; Dale & Latham, 2015; Gärtner, 2013; Küpers, 2014; Merleau-Ponty, 1942, 1945, 1964, 2014). Mais au cours de la troisième année, j'ai tenté de faire correspondre mes résultats préliminaires qui abordaient les processus de légitimation que j'observais à ces deux approches théoriques avant de comprendre, enfin, qu'il fallait abandonner le projet de départ pour rester fidèle au terrain et accepter l'aspect inductif de la recherche ethnographique.

Mais il devient de plus en plus compliqué de parler d'écriture et de la place du chercheur dans le travail ethnographique, en général les points suivants s'attardent précisément sur l'autoethnographie critique et la perspective phénoménologique que j'ai adoptées.

[170] « Typiquement, l'ethnographe ne part pas d'une grande théorie explicite, parce qu'il ne souscrit pas automatiquement à l'une d'elles. Quand les données ne correspondent pas à une théorie, il est temps d'en choisir une nouvelle » (ma traduction)

I. Une autoethnographie organisationnelle critique

« La méthode consiste en une narration qui fait intervenir une description fine des situations (contexte, temporalité, personnalités, tenues vestimentaires, attitudes, tons employés, etc.) ainsi que les émotions ressenties et les pensées de l'auteur. »

Yoann Bazin, 2013

Sommaire : Une autoethnographie organisationnelle critique

1. L'autoethnographie organisationnelle, une méthode presque comme les autres
2. Les dimensions corporelles et émotionnelles dans ce travail de recherche
    2.1. Écrire le corps en autoethnographie
    2.2. Écrire les émotions en autoethnographie
3. Une perspective phénoménologique et la réflexivité
    3.1. La part de phénoménologie dans l'autoethnographie
    3.2. La réflexivité
    3.3. Mes deux principaux biais et leurs impacts sur la recherche et la question de recherche
4. Une perspective critique

Tout au long du processus de thèse, j'ai rencontré trois types de conseils, quand je confiais mes craintes et mes doutes sur mon design de recherche. Le premier me disait de me saisir à bras le corps de mon sujet, de m'approprier mon terrain et mes données, et de donner à voir (plus que montrer) mon avis sur la question. La crise d'angoisse n'était jamais loin puisque je ne concevais pas comment mon avis pouvait avoir une quelconque valeur scientifique ni en quoi dire « je » au lieu de « nous » ne me décrédibilisait pas.

Le deuxième conseil que l'on m'a donné était plutôt une remarque générale, non personnelle, raillant que les chercheurs qui racontent leur vie en croyant faire de la science feraient mieux de choisir la télé-réalité. La science objective, la réalité immuable et la rigueur impersonnelle étaient pour ces conseillers les seules valeurs absolues d'un bon chercheur. Là, j'entrais plutôt en crise de nerfs puisque Merleau-Ponty insiste sur le primat de la perception, renvoyant au

point de départ toute velléité de décrire une réalité externe à soi-même, augmentant ainsi ma confusion.

Enfin le troisième conseil, le meilleur évidemment, me disait d'être rigoureusement factuelle dans mon écriture et de choisir mon camps paradigmatique, épistémologique et ontologique. Alors, c'est avec soulagement le jour de mon anniversaire, alors que je suis en pleine écriture de cette page, que je lis au petit-déjeuner un article de vulgarisation scientifique intitulé « Une expérience quantique confirme qu'il n'existe pas de « réalité » objective »[171].

1. L'autoethnographie organisationnelle, une méthode presque comme les autres

Comme le confirme Van Maanen, « Ethnography's focus on the 'empirical' alongside its 'I-witnessing' ideal – meaning its intense reliance on personalized seeing, hearing, and experiencing in specific social settings – has always generated something of a hostility to generalizations and abstractions not connected to immersion in situated detail »[172] (Van Maanen, 2011, p.222). Cette hostilité a le bénéfice de pousser l'auteur à justifier son choix avec conviction, à condition de trouver écho à sa perception d'une réalité subjective et néanmoins légitime.

En ce sens, comme je l'ai fait jusqu'à présent, j'ai envie de me tourner vers les auteurs des siècles passés, ceux qui ont témoigné de leurs découvertes en racontant jour après jour leurs succès et leurs échecs, leurs craintes et leurs émerveillements (Da Vinci, 1478; Érasme, 1509; Machiavel, 1532; Reclus, 1876; Thoreau, 1862). Mais pour une thèse en gestion, discipline elle-même encore en quête de légitimation, il apparaît finalement plus pertinent de s'ancrer dans le monde contemporain et organisationnel. Alors ce n'est pas par ignorance d'une tradition perdue seulement durant quelques décennies que je fais l'impasse sur les écrits d'avant les années 2000. Notons néanmoins que selon Van Maanen (Van Maanen, 2011b), l'auto-ethnographie a été conceptualisée par Hayano en 1979 pour une recherche sur les cercles de poker californiens dont il était un membre actif. Son objectif était de démontrer que dans

[171] https://trustmyscience.com/experience-quantique-confirme-realite-objective-n-existe-pas/ par Thomas Boisson, 13 mars 2019 (consulté le 15 mars 2019)

[172] « L'attachement de l'ethnographie à « l'empirisme » et à son idéal de « Je-témoin » – c'est-à-dire sa forte dépendance vis-à-vis de la vision, de l'écoute et de l'expérience personnalisées dans des contextes sociaux spécifiques – a toujours généré une certaine hostilité face aux généralisations et aux abstractions non liées à l'immersion située » (ma traduction)

certains cas les natifs sont tout autant capable de rendre compte de leur réalité sociale que les « fieldworkers » (Van Maanen, 2011, p.137).

« Doloriert and Sambrook (2009) have conceptualised these auto (self) / ethno (Other) combinations in a continuum of autoethnographic relationships moving from a more separate researcher-and-researched (e.g. auto < ethno graphy) to that where the researcher-is-researched (e.g. auto > ethno graphy). »[173] *(Doloriert & Sambrook, 2012, p.84)*

Plutôt que de choisir un seul camp, mon travail de thèse essaie de réunir le meilleur des deux approches en commençant par une relation distante entre l'objet et le sujet bien que la collecte des données soit intrinsèquement autoethnographique. Puis les frontières se floutent et s'entrelacent alors les lignes de vie et d'espaces-temps polyphoniques dont les points de croisement sont systématiquement liés à mon regard perceptif. En effet, comme nous l'expliquera Merleau-Ponty plus loin (lire p.232), ces intersections de lignes de vie existent en dehors de moi mais ne sont rendues visibles que parce que je les observe et les décris. Mon autoethnographie consiste alors davantage à rendre visible une infime partie des points de jonction qui ont mené à la légitimation durant l'émergence du champ du coworking. Et cela encore dans le cadre de ma perception de ce qui – grâce à mon immersion professionnelle, émotionnelle, personnelle et corporelle – est le coworking, de ce qu'il était à mon arrivée et de ce qu'il est devenu.

« Autoethnographers require considerable time, face complex ethical issues, encounter fierce barriers to thesis production and journal publication (Holt, 2003) and experience fraught attempts at career progress (Poulos, 2010). »[174] *(Doloriert & Sambrook, 2012, p.90)*

Doloriert et Sambrook illustrent ici le paradoxe principal de l'autoethnographie qui demande un investissement très intense du chercheur pour un risque maximal de rejet ou de refus de sa production scientifique. Le temps considérable consacré à la recherche dépasse le cadre d'un emploi du temps chargé ou d'un dépassement d'horaire raisonnable de travail (si tant est que

[173] « Doloriert et Sambrook (2009) ont conceptualisé cette combinaison auto (soi) / ethno (autres) comme un continuum des relations autoethnographiques qui varient entre une séparation forte entre le chercheur et son terrain (auto<ethno) et le terrain durant lequel le chercheur est le cherché (auto>ethno) » (ma traduction)

[174] « Les autoethnographes ont besoin de beaucoup de temps, de faire face à des problèmes éthiques complexes, ils rencontrent de nombreuses barrières lors de la production de la thèse et de la publication en revues classées, et ils vivent des plafonds de verre dans la progression de la carrière » (ma traduction)

ça existe en recherche) dans la mesure où le temps personnel est aussi du temps de recherche par certains aspects et à certains degrés.

Deux exemples dans mon cas : 1) lorsque le film Thor Ragnarok est sorti en salles, je suis allée le voir en famille à Noël. L'une des répliques du film amène Thor à dire « Asgard n'est pas un endroit, c'est un peuple » (Illustration 21), ce qui a fait écho à mes entretiens et discussions informelles durant lesquelles plusieurs managers de communauté me font remarquer que « [*NomDeL'Espace*] n'est pas qu'un lieu, c'est d'abord une communauté ». Le lien avec ce chapitre d'autoethnographie est que cela m'a gâché la fin du film car j'avais peur d'oublier cette pensée et que je me concentrais davantage sur ce que j'allais en faire dans ma thèse que sur la fin du film !



Illustration 21: Extrait de Thor Ragnarok (2017) (source : copie d'écran sur Google Images)

2) Les liens qui se créent en entreprise entre collègues peuvent dépasser le cadre professionnel et devenir des liens d'amitié. Cela me paraissait naturel quand je travaillais en entreprise mais en devenant chercheure, j'ai eu peur des conséquences sur mon travail avant même d'être sûre que je ferais une autoethnographie plutôt qu'une simple ethnographie, dans le sens où je ne voulais pas que les personnes concernées se sentent instrumentalisées. Qui plus est, comment différencier un dîner professionnel durant lequel on aborde des sujets personnels et un dîner entre amis qui travaillent ensemble et qui ont un dossier à terminer pour le lendemain ?

Ces questions éthiques et du droit à la déconnexion (aussi bien numérique que cérébrale !) font partie du devoir de réflexivité de l'autoethnographe, comme nous le verrons dans les points suivants. Plutôt que d'en faire un point spécifique unique, j'ai voulu distiller les réflexions sur la réflexivité dans les réflexions sur les émotions et la vulnérabilité du chercheur. Mais la perspective phénoménologique est nécessairement réflexive et concentre aussi une grande part de la manière dont se construit la réflexivité spécifiquement dans le cas de cette thèse.

« L'autoethnographie est justement une méthode d'enquête qui encourage le chercheur à « utiliser son auto observation comme élément de la situation étudiée », légitimant ainsi « l'auto introspection et l'auto-ethnographie » dans les études empiriques (Ellis, 1991 : 30). » (Bazin, 2011, p.95).

Les formes que prend l'auto observation sont multiples et, comme nous l'avons vu dans les sources de données, elles engrangent une quantité de données qu'il faut sélectionner, traiter, analyser, coder et ensuite décider de leur statut selon le besoin spécifique de la recherche. Il s'agit de faire ce travail plusieurs fois puisque, comme nous le rappelait Fetterman (relire p.223), si en cours de recherche le cadre théorique évolue, il faut alors revoir le traitement des données. J'ai fait ce travail de recodage trois fois : sur mes premières données lorsque je travaillais avec la théorie de l'activité ; en changeant de cadre théorique mais alors que je ne savais pas encore très bien où j'allais (codage des photos exclusivement sous le prisme des mythes rationnels ; codage des notes prises en entretien dans une approche de théorie ancrée pour connaître mon matériau, etc.) ; et pour le codage final sous le prisme de la légitimation d'un champ. Heureusement, ces codages précédents ne sont ni une perte de temps ni entièrement déconnectés du codage final, ce qui m'a permis au contraire d'approfondir certains aspects de la légitimation d'un champ par des angles spécifiques. Et ces codages intermédiaires ont aussi permis de présenter en conférence et d'expérimenter l'écriture et la présentation de l'autoethnographie afin de perfectionner l'exercice pour la thèse.

Enfin, comme évoqué juste avant, l'auto introspection dont parle Ellis (citée par Bazin) est en lien avec la réflexivité du chercheur et sera évoquée ultérieurement.

2. Les dimensions corporelles et émotionnelles dans ce travail de recherche

Nous avons déjà évoqué les recherches en *embodiment* dans la revue de littérature, liées à notre perspective phénoménologique de la légitimation (relire p.165). Nous approfondissons en conséquence dans cette partie design de recherche les dimensions corporelles et émotionnelles qui sont à la fois innovantes en recherche (Friedland, 2018b; Gilmore & Kenny, 2015; Mazzetti, 2016; Van Maanen, 2011a) et fondamentales en autoethnographie (Anderson, 2006; Boyle & Parry, 2007; Essén & Värlander, 2013; Holt, 2003; Minowa, Visconti, & Maclaran, 2012; Pace, 2012; Spry, 2001; Wall, 2008).

La limite du rendu d'un travail autoethnographique par l'écriture est commun à tout compromis discursif et linguistique pour rendre compte d'une expérience (de Vaujany, 2019; Essén & Värlander, 2013) mais la « thick description » (Geertz, 1973) autoethnographique permet également de rendre compte des émotions, des sensations, du contexte et de tout élément qui semble pertinent (souvenirs, photographie, conversations informelles, souhaits, etc.) (Essén & Värlander, 2013).

2.1. Écrire le corps en autoethnographie

C'est un constat partagé par beaucoup de chercheurs qui travaillent sur l'*embodiment* ou la corporalité dans la recherche (Bazin, 2013; de Vaujany, 2017; Essén & Värlander, 2013; Spry, 2001; Van Maanen, 2010) : le corps est un impensé indécent « the Body has become the hysterical and embarrassing relative, a "shut in" in the academy's ivory tower »[175] (Spry, 2001, p.720), comme si le travail intellectuel se faisait détacher de toute corporéité. L'écriture est au cœur de la pratique académique actuelle (de Vaujany, 2017; Essén & Värlander, 2013; Van Maanen, 2011a) et il est crucial que l'écriture soit le reflet de la pratique pour une continuité du travail académique. La pseudo-supériorité de l'esprit sur le corps est un déni de réalité, « the body [i]s the site from which the story is generated »[176] (Spry, 2001, p.708), qui nécessite une remise en question du travail académique afin de reconnaître « the intertwined nature of the embodied and discursive dimensions of academic research practices »[177] (Essén & Värlander, 2013, p.396). Pour de Vaujany « il faut simultanément et paradoxalement être dans le ressenti de l'événement et sa description, son exploration » (de Vaujany, 2017, p.23). Et au-delà de la description de l'intérieur du corps, Spry invite les académiques à écrire et à lire les recherches autoethnographiques à l'aune de leur réalité dont le but est « to embody the polyphonic intertextuality of people in contexts »[178] (Spry, 2001, p.726).

[175] « Le corps est devenu cette connaissance hystérique et embarrassante, qu'il faut emprisonner dans la tour d'ivoire académique » (ma traduction)
[176] « Le corps est le lieu depuis lequel l'histoire est générée » (ma traduction)
[177] « La nature entrelacée des dimensions incarnées et discursives dans les pratiques de recherche académiques » (ma traduction)
[178] « Pour incarner l'intertextualité polyphonique des personnes en contexte » (ma traduction)

Les recherches qui abordent le corps et sa place dans la recherche varient aussi selon l'intensité et la profondeur du dévoilement du chercheur. Par exemple, Spry alterne les récits personnels – qui l'ont conduite à déconnecter son esprit et son corps à l'adolescence (anorexie, agression sexuelle) puis à les reconnecter dans sa vie personnelle et académique en vieillissant – avec les poèmes de ses 'performances autoethnographiques' – qu'elle a mises en scène lors d'une conférence académique traditionnelle – et avec ses réflexions théoriques sur le corps dans la pratique autoethnographique (Spry, 2001). L'objectif de l'autoethnographie est d'une part de fournir une perspective d''*insider'* et de provoquer des émotions chez le lecteur, et d'autre part, de collecter et de traiter des données qui permettent d'étendre la compréhension théorique des processus sociaux (Essén & Värlander, 2013). Ces auteurs invitent à développer « a body-centered and self-reflexive orientation for gaining knowledge »[179] (Essén & Värlander, 2013, p.402).

2.2. Écrire les émotions en autoethnographie

Essén et Värlander évoquent également le manque de compréhension du travail de recherche « and particularly the bodyliness and emotionality of our work »[180] (Essén & Värlander, 2013, p.396). Cette question des émotions dépasse le seul point de la corporéité dans la pratique et l'écriture de la recherche puisqu'elle ouvre la porte à la reconnaissance de la vulnérabilité du chercheur, de son humanité et donc de sa faillibilité, et de l'impact d'une force endogène dont il n'a pas forcément le contrôle absolu. C'est en opposition totale avec la volonté cartésienne et le positiviste *mainstream* d'une science universelle, généralisable et applicable à tous et en toutes circonstances. Cette standardisation, issue d'une perspective macroéconomiste, ne peut pas s'appliquer à l'étude de phénomènes micro, individuels ou organisationnels, sociaux, pratiques. Et bien que l'étude des champs soit mésologique, la perspective phénoménologique, sur laquelle nous revenons plus loin (lire p.232), démontre que ce n'est pas une question de granularité de l'unité d'analyse mais de paradigme de pensée du chercheur, selon qu'il croit en l'existence d'une seule réalité objective observable et d'une seule vérité universelle, ou non.

[179] « Une orientation tournée vers le corps et réflexive pour gagner en connaissances » (ma traduction)
[180] « Et en particulier la corporalité et l'émotionalité de notre travail » (ma traduction)

D'une manière intéressante, Friedland rapporte que les émotions sont à la fois universelles et indépendantes de l'intentionnalité et à la fois uniques dans leur corporalité, c'est-à-dire dans la manière dont elles s'incarnent, exprimant la singularité de chacun (Friedland, 2018).

La courbe du deuil ajoutée dans le modèle (p.173) a pour objectif de rendre visible l'échelle émotionnelle (Figure 11, p.249) par laquelle le chercheur (moi dans ce cas) a évolué au cours de la recherche. Néanmoins, si elle schématise l'évolution traditionnelle d'un chercheur (et encore plus d'un doctorant) sur son terrain longitudinal, elle manque de précision, de description des émotions et de leurs nuances, et les différences entre les échelles émotionnelles (de la recherche, du terrain, personnelle) ne sont pas visibles. Pour répondre aux appels des divers auteurs, il conviendrait de faire une taxonomie événementielle des épisodes émotionnels et de leur évolution dans le temps (p.251). Mais pour cela, il faut d'abord intégrer la perspective phénoménologique et la réflexivité qu'elle engage afin de délimiter la pertinence des éléments à intégrer à cette échelle émotionnelle.

3. Une perspective phénoménologique et la réflexivité

Le besoin d'une perspective phénoménologique réside dans la nécessité autoethnographique de rendre explicite le cadre de pensée du chercheur (Stowell & Warren, 2018; Van Maanen, 2011b; Wall, 2008). Comme nous venons de le voir, le corps et les émotions sont fondamentaux dans la recherche autoethnographique et ils conduisent les auteurs à entrer dans le détail de leur vie intime et personnelle (Béji-Bécheur, Özçağlar-Toulouse, & Zouaghi, 2012; Essén & Värlander, 2013; Spry, 2001; Wall, 2008). Cependant, ces éléments contextuels, qui élargissent la compréhension de l'interprétation faite du phénomène social observé (Van Maanen, 2011a), ne permettent pas pour autant de comprendre la perception du monde du chercheur. L'impact de cette absence est une incompréhension parfois viscérale du design de recherche autoethnographique.

Dans le cadre de ce travail de thèse, la réflexion phénoménologique de Merleau-Ponty a profondément influencé ma capacité à écrire ma perception du monde. Comme il l'écrit dans l'avant-propos de son œuvre Phénoménologie de la perception (Merleau-Ponty, 1945), « le monde phénoménologique c'est, non pas de l'être pur, mais le sens qui transparaît à

l'intersection de mes expériences et à l'intersection de mes expériences et de celles d'autrui, par l'engrenage des unes sur les autres, il est donc inséparable de la subjectivité et de l'intersubjectivité qui font leur unité par la reprise de mes expériences passées dans mes expériences présentes, de l'expérience d'autrui dans la mienne » (Merleau-Ponty, 2001, p.xv). Ces intersections subjectives et intersubjectives, bien que toujours perçues depuis un unique Être, justifient et se justifient par les entretiens et discussions menés avec d'autres managers de communauté afin de pouvoir suivre l'évolution du coworking et la manière dont cette évolution a été parfois intégrée parfois rejetée avec une explication réflexive. D'une certaine manière, nous allons pouvoir extrapoler depuis un Être la légitimation lors de l'émergence d'un champ telle qu'elle a été vécue.

3.1. La part de phénoménologie dans l'autoethnographie

L'autoethnographie est l'écriture du *Self*, du *Soi* (non freudien) (Strong & Pyle, 2008). On se raconte dans l'action située et contextualisée, de manière profondément réflexive. La phénoménologie ajoute une dimension ontologique très précise, et le cas particulier la phénoménologie de Merleau-Ponty par exemple, relève de la place du corps dans la perception du monde. C'est ce qu'il appelle (dans la fin de sa vie) une endo-entologie ou une intraontolongie, c'est-à-dire une ontologie du dedans, à l'inverse de « la méditation de Descartes qui consiste à passer au-dehors, *ego cogito* » (Dupond, 2007, p.125). La question est parfois posée de la différence entre l'autoethnographie et l'écriture basée sur la phénoménologie, la réponse réside précisément dans l'ontologie. Il est possible d'écrire une autoethnographie avec la croyance qu'un monde objectif est accessible. Ce n'est pas le cas ici dans la mesure où je me situe dans une ontologie de l'expérience, c'est-à-dire non seulement du dedans du corps mais aussi de ce dedans dans l'expérience du monde.

En effet, Merleau-Ponty met en avant l'importance du corps dans la conception que nous nous faisons du monde et place la perception comme l'accès au monde (Merleau-Ponty, 1942, 1945). Pour étayer son propos, Merleau-Ponty s'est profondément inspiré de neurologie, de psychologie expérimentale et de philosophie (Merleau-Ponty, 2014). Cette pluridisciplinarité intrinsèque au travail de Merleau-Ponty m'autorise également à intégrer des notions de neurologie des émotions (Belzung, 2017; Cyrulnik et al., 2012; Damasio, 1994, 2012) et

psychologiques (Lieury, 2015; Trognon & Bromberg, 2006) pour mieux comprendre le corps, sans toutefois prétendre à une expertise. L'émotion, dans le cas la phénoménologie, relève pour moi à la fois de la réaction physiologique à un stimulus et à la fois de la traduction par le corps d'une sensation non intellectualisée a priori. Cela signifie que la première étape pour écrire l'autoethnographie phénoménologique consiste à identifier puis à caractériser l'émotion par le travail réflexif. C'est une étape que l'on croit naturelle mais qui pour moi a nécessité un réapprentissage des émotions, notamment pour identifier l'émotion refoulée ou celle qui cache l'émotion primaire sous-jacente. Pour autant, il ne faut pas non plus confondre les émotions et les sensations, ni les théoriser objectivement comme c'est le cas dans de nombreuses circonstances professionnelles où les injonctions émotionnelles deviennent un outil de management. On peut penser d'abord que cette remarque n'a pas sa place dans la section méthodologique mais le travail d'écriture d'une thèse est une étape qui peut s'avérer difficile émotionnellement (cette assertion vient de mes échanges avec mes pairs) alors que pour moi, par exemple, elle relève au contraire de l'épanouissement. Ces injonctions émotionnelles déconnectent les sensations et les émotions, pervertissant la compréhension que l'on peut avoir de soi-même et cela se retrouve dans ce que j'appelle le ré-apprentissage de ses propres émotions grâce à l'écriture autoethnographique, ce que soulignent Faÿ et Riot « our bodies are enlisted in the service of action with abstract, distant objectives, and, disconnected from the meaning of our lived experience. It is in this hiatus, that the pain at work occurs, says Dejours (1998), based on a long practice rooted in phenomenological thought »[181] (Faÿ & Riot, 2007, p.148). La perception est donc immanente par le corps mais réinterprétée cognitivement, c'est-à-dire que la perception est pré-réflexive.

D'un autre côté, pour Van Manen (1990), « "intentionality" is our inseparable connection to the world »[182] (Strong & Pyle, 2008, p.121). Si la perception et l'intentionnalité sont nos accès au monde, une question me taraude depuis des années (bien avant de connaître Merleau-Ponty et Van Maanen) « Est-ce l'intention ou la perception qui prime ? » ce qui pour moi revenait à se demander s'il faut se mettre à la place de l'autre quand on veut transmettre un message pour être bien compris de son interlocuteur ou dire ce que l'on pense tel qu'on le pense et c'est à l'interlocuteur de se mettre à la place de l'autre pour interpréter correctement (Van Maanen,

[181] « nos corps sont engagés au service de l'action avec des objectifs abstraits, lointains et déconnectés du sens de notre expérience vécue. C'est dans cette pause que se produit la souffrance au travail, selon Dejours (1998), à partir d'une longue pratique ancrée dans la pensée phénoménologique. » (ma traduction)
[182] « l'intentionnalité est notre connexion inséparable au monde » (ma traduction)

2011). Pour Merleau-Ponty, l'intention est inhérente à l'Être dans la mesure où le corps a un pouvoir intentionnel (Bonan, 2010). Il ne s'agit plus de la représentation d'un repli en soi puisque ce n'est pas une image du monde mais le monde lui-même « rendu à sa phénoménalité, laquelle implique une prestation intentionnelle de la subjectivité » (Dupond, 2007, p.125). L'Être est le pensant et le pensé, le sentant et le sensible, c'est la réversibilité chez Merleau-Ponty et chez Husserl (de Vaujany, 2017; Dupond, 2007).

Comme mentionné ci-dessus (p.158), il s'agit d'une conception intégrée de l'être au monde : « le « quelque chose » perceptif est toujours au milieu d'autre chose, il fait toujours partie d'un « champ » » (Merleau-Ponty, 2001, p.10). Le champ au sens merleaupontien est à la fois l'environnement, l'écosystème et l'écologie, toujours vécu du point de vue de l'Être. L'Être lui-même (par exemple, la conscience de soi, le corps), l'Être parmi et avec les autres (par exemple, l'action collective), l'Être à travers et au-delà des autres (par exemple, par les neurones miroirs, la culture), situés dans un ici et maintenant délimités contenant les ici et maintenant passés ou potentiels, permettent l'expérience du monde phénoménologique. Toutefois, « il ne faut pas confondre l'expérience perceptive elle-même ni avec le compte rendu verbal que le sens commun peut en donner (SC. 200, en note), ni avec la conscience réfléchie et intellectuelle (SC. 236) » (de Rezende, 1975, p.452), dans le sens où formaliser (verbaliser ou écrire) la perception et l'émotion est déjà un travail de relecture immanente et transcendantale.

La catégorisation d'autoethnographie de mon travail de thèse est en réalité le cas de toute thèse dans la mesure où la réalité objective est inatteignable autrement que par le schéma corporel du chercheur, phénoménologiquement parlant. Je ressens alors le besoin et l'envie de *montrer* un exemple d'une telle perception du monde et je vais pour cela m'attarder sur la temporalité phénoménologique. Merleau-Ponty conçoit le temps comme « une conception telle que [le sujet et le temps] communiquent du dedans » (Merleau-Ponty, 2001, p.469). Ainsi, en écrivant ces lignes, le futur lecteur, présent à mon esprit à chaque phrase écrite en tant qu'interlocuteur de ma verbalisation, est aussi perçu et perceptible pour moi que Valérie avec qui j'échange présentement un mail entre deux paragraphes et Philippine que je revois m'ouvrir la porte d'Uni-Lab en septembre 2015. Trois espaces-temps collapsent lors de cet exemple d'écriture de la thèse, au-delà de la simple visualisation.

Toutefois, écrire une autoethnographie dans une perspective phénoménologique ne signifie pas n'écrire que sur le mouvement du corps et les émotions au moment où ils sont vécus (Yakhlef & Essén, 2013) car le travail réflexif prend aussi part à la réalité subjective que je décris. Ainsi, retracer l'histoire du coworking durant des années où je ne m'y intéressais pas n'est pas contradictoire, à partir du moment où je narre cette histoire en assumant que c'est avec ma perception de trois et demi sur le terrain et de mon regard d'aujourd'hui, en mai 2019. La position de mon corps attablé à mon bureau et de mes émotions de stress grandissant par la perspective de la soutenance impactent nécessairement mon travail sans être le point d'intérêt de ma narration. Tout comme ma part de description de mes pratiques lors de mon travail de terrain est largement basé sur mes émotions mais pas forcément sur les gestes ou la position de mon corps à chaque instant de la pratique. Si afficher les photos des coworkers dans l'entrée de l'espace est une pratique du coworking (lire p.258), décrire la position de mon corps lorsque je les colle au mur n'est pas aussi pertinent que l'observation que je fais des personnes qui s'arrêtent pour les regarder ou de l'émotion de fierté que cela m'a procuré la première fois que j'ai vu la photo de mon grand frère entrepreneur sur un tel mur (Photo 15).



Photo 15: Mur de photos des membres d'une communauté – 2018 (source : personnelle)

3.2. La réflexivité

Clifford, Marcus et Geertz sont les pionniers du 'reflexive turn' lorsqu'ils ont démontré que les ethnographies de leurs prédécesseurs étaient empruntes de leur perception d'hommes blancs de l'Ouest (O'Reilly, 2009). Des éléments nécessitent d'être racontés, tels que l'identité démographique du chercheur (âge, genre, classe sociale, nationalité, etc.)(Schwartz-Shea & Yanow, 2009), la description des gestes, des postures et des tenues (Bazin, 2013), et des aspects

de « phenomenological backgrounds » (Schwartz-Shea & Yanow, 2009, p.60) comme l'éducation ou des éléments d'expériences de vie.

« We are both heterosexual women and mothers, with a similar background coming from white, middle-class families with childhoods in wealthy suburbs; we are both conscious about our bodies in terms of exercise and healthy food; and we are both advanced academic scholars » (Essén & Värlander, 2013, p.407).

Toutefois, la réflexivité doit éclairer le propos sans le noyer sous trop de détails ou de justifications au risque de ne plus pouvoir écrire (Van Maanen, 2011b) et l'exemple d'Essén et Värlander m'interroge sur le degré de détails qu'il est honnête de donner. Tout au long de la rédaction, mon directeur de thèse et moi-même avons souvent échangé sur les parts de vie personnelle que je décrivais pour savoir dans quelle mesure cela apportait un élément pertinent à la recherche. Des vignettes entières ont été retirées tandis que d'autres éléments ont été répartis au cours de l'écriture afin de préciser un point de vue ou de montrer au lecteur dans quelle perspective je me situais.

Dans le cadre de mon travail de thèse, les éléments démographiques qui me paraissent importants sont le genre (femme) car nous verrons qu'il joue un rôle dans mon étude ; l'âge (29 à 33 ans) ; la nationalité (française) est rapidement évacuée puisque je suis en contexte français en revanche ma résidence dans le 92 a induit un biais d'opportunisme méthodologique pour certaines rencontres ; et la classe sociale (plus difficile à définir au-delà de 'classe moyenne' et qui pose question sur l'existence et la définition des classes telles que les auteurs l'entendent). Néanmoins, comme le précise Gullion, sortir les éléments de leur contexte narratif ne présente pas d'intérêt (Gullion, 2015) et cette liste d'éléments sera mieux employée au fur et à mesure de la narration des résultats.

3.3. Mes deux principaux biais et leurs impacts sur la recherche et la question de recherche

A la suite de Miles et Huberman (1994), j'ai cherché à identifier les biais qui ont conditionné mon choix de question de recherche et la manière avec laquelle j'y réponds. Miles et Huberman

appellent les chercheurs en méthode qualitative à faire preuve de réflexivité pour lutter contre l'imposture de l'« inductive purity » (Miles & Huberman, 1994, p.23).

Le premier biais que j'ai identifié est mon approche *antisystème* (au sens politique du concept) due en partie : à mon expérience du système des grandes entreprises qui s'est concrétisée par beaucoup d'attentes et d'espoirs dans le coworking comme alternative au capitalisme sauvage néolibéral ; et à mon expérience du mal-être professionnel contre lequel je cherche des solutions depuis une dizaine d'années – qui était déjà ma raison initiale de me lancer dans un parcours de RH, qui est le produit de mes propres expériences professionnelles de ces quinze dernières années et qui a trouvé écho dans les échanges sur le terrain durant la thèse.
Impact sur la recherche : la perspective critique s'est développée après que mon expérience du coworking soit passée de l'espoir à la désillusion pour une raison que nous verrons en résultat (p.246), associée aux discours de mes collègues du terrain qui semblaient partager ma déception idéologique à un certain moment.
Impact sur la question de recherche : le coworking est un champ qui se voulait antisystème traditionnel de la grande entreprise à mon arrivée sur le terrain et je voulais comprendre le mécanisme qui aurait permis de changer le système. Je parle au passé car ma thèse repose sur cette évolution-mutation du coworking.

Le second biais qui a fortement impacté le choix de la recherche et de la formulation de la question de recherche est le besoin personnel de légitimation professionnelle. C'est-à-dire qu'après plusieurs expériences professionnelles difficiles (harcèlement, licenciement abusif, bore out, etc.), j'ai vécu une perte d'estime de soi et, *a posteriori*, j'identifie mon intérêt pour la légitimation comme un besoin de comprendre comment j'en suis arrivée à me sentir légitime comme manager de communauté et comme chercheure.
Impact sur la recherche : en tant qu'entrepreneure (ex-entrepreneure et souvent intrapreneure), j'ai un besoin d'agir sur le terrain, de me prouver à moi-même et aux autres que j'œuvre pour le collectif et non pas par intérêt personnel uniquement (sous l'angle de la survie, pas du carriérisme), et cela a orienté mon design de recherche sur une autoethnographie phénoménologique.
Impact sur la question de recherche : ce biais a incliné mon intérêt vers les pratiques de légitimations des acteurs et, en tant qu'autoethnographe, vers ma propre pratique. Notamment je porte intérêt au pourquoi, en travail en équipe, nous avons choisi de faire certaines choses

dans le but de se légitimer plutôt que d'autres, consciemment ou inconsciemment, volontairement ou involontairement.

4. Une perspective critique

L'autoethnographie critique est une approche politique de la perception de soi en action et de sa réflexivité. Plus largement, « la recherche critique se caractérise « par une forme de réflexivité apparente », l'ambition de « promouvoir l'émancipation » et de changer la réalité sociale – ambition qualifiée de « prométhéenne » (Rowe, 2009) » (Bohas, 2013, p.227). Cela rejoint l'assertion de Faÿe et Riot que la phénoménologie est intrinsèquement une critique de la conception du savoir et de la relation au monde « Since, Husserl, phenomenology has revealed and criticised a conception of knowledge that is based on an abstraction of the world of life reduced to figures and mathematical models »[183] (Faÿ & Riot, 2007, p.146). La perspective critique de mon autoethnographie est donc double dans ce travail de thèse dans la compréhension de la légitimation du coworking et de l'émergence d'un champ. Néanmoins, en évoquant ici une perspective critique, j'y vois l'acte politique.

Spry (2011) considère l'autoethnographie comme un véhicule d'émancipation des scripts culturels. Son approche volontairement critique met en avant l'importance du rôle politique du 'soi' dans l'autoethnographie. La considération critique de l'autoethnographie évoque la perspective politique de la démarche et de son objet général (Madison, 2011 ; Noblit, 2004 ; Thomas, 1993). Cette approche autoethnographique critique m'a permis d'aborder des paradoxes et des tensions qui seraient restés opaques avec d'autres méthodes, entre autres par mon pouvoir de décision qui impactait directement le terrain à différentes échelles.

Cette complexité sociale inclut, dans l'autoethnographie critique, la position du chercheur dans son champ et dans le champ des praticiens qu'il observe et auquel il appartient également. Ainsi la posture critique demande aussi de s'affranchir du 'politiquement correct' et du 'discours ambiant' pour prendre une posture engagée, malgré les risques que cela comporte (Noblit, 2004; Thomas, 1993). Dans notre cas, il s'agit de réduire l'impact institutionnel et émotionnel dans

[183] « Depuis Husserl, la phénoménologie a révélé et critique une conception de la connaissance qui est basée sur l'abstraction du monde de la vie réduite à des figures et des modèles mathématiques » (ma traduction)

l'autocensure, d'échanger avec les praticiens-collègues, parfois devenus amis, sur les possibles incompréhensions ou désaccords qui pourraient surgir d'une mauvaise interprétation de ma propre interprétation, et de dénoncer l'injustice et le dénigrement dont peuvent parfois souffrir les acteurs du terrain (Madison, 2005a). Comme le rappelle Madison, « the critical ethnographer also takes us beneath surface appearances, disrupts the status quo, and unsettles both neutrality and taken-for-granted assumptions by bringing to light underlying and obscure operations of power and control » (Madison, 2011, p.4).

De plus, la dimension critique dépasse la perspective méthodologique dans la mesure où l'entrepreneuriat, le coworking et le collaboratif manquent de regards critiques (Germain & Jacquemin, 2017), non seulement en terme d'objet de recherche mais aussi en terme de champs « Le souci de légitimation d'un champ récent a contribué à cultiver une tradition a priori plus à même de produire une connaissance par accumulation autour de la constitution d'un paradigme fort (le prétendant le plus fort demeurant celui de l'opportunité) » (Germain & Jacquemin, 2017, p.7). Pire, non seulement la recherche manque de perspective critique sur ces sujets mais en tant que chercheurs, nous participons à cette mascarade de *positive-attitude*, comme je le montre dans mon propre parcours émotionnel (Figure 11, p.249) de thèse. Heureusement, l'injonction à la réflexivité m'a permis d'éviter l'écueil de « véhiculer, tels des commis voyageurs, l'optimisme et le volontarisme que porte l'entrepreneuriat et *[c'est comme si les chercheurs]* s'interdisaient toute forme de scepticisme au sujet de pratiques, de méthodes et de discours qu'ils contribuent pourtant à diffuser autant que les acteurs publics et médiatiques ou les accompagnateurs » (Germain & Jacquemin, 2017, p.8).

En revanche, et bien que je m'en sente concernée, ma recherche ne porte pas sur une question d'émancipation ou de domination sociétale par l'entrepreneuriat ou par le coworking (Germain & Jacquemin, 2017). Il s'agir de comprendre de l'intérieur des pratiques de légitimation (qui donc ont une dimension émancipatrice et dominatrice) qui sont mises en œuvre au jour le jour, telles qu'elles sont vécues, avec des actions en faveur et des regrets au regard de ces deux dimensions, mais pas en tant que cœur du sujet. C'est-à-dire qu'à mon sens elles participent à la légitimation et à l'émergence du champ sans pour autant devoir être ciblées exclusivement ou marginalisées voire effacées. Elles font partie de la société, de la communauté, du champ et de l'individu, et sont à ce titre pointées lorsqu'elles impactent la pratique, sans être systématiques, s'il n'y a pas lieu d'être.

CONCLUSION DU CHAPITRE 3

Dans ce chapitre, nous avons visité mes deux terrains de thèse : Sceaux Smart et Uni-Lab, découvert ce qui les caractérise et qui les rend pertinents à ce travail de thèse. Dans les deux cas, nous avons vu qu'il y est question de collaboration et d'éducation. Nous avons compris qu'il y a deux mondes qui se rencontrent chez Uni-Lab : le monde universitaire et le monde de l'entrepreneuriat. Tandis que chez Sceaux Smart il s'agit davantage du territoire et de l'entrepreneuriat. Nous verrons plus en détails dans les résultats les pratiques de coworking qui les rapprochent et celles qui les éloignent.
Nous avons ensuite listé l'ensemble des sources de données et leur usage dans la thèse.

Ensuite, nous avons découvert l'ethnographie organisationnelle en révélant comment mon travail de thèse résonne avec les citations principales d'auteurs réputés pour leurs travaux ethnographiques. Nous avons commencé par l'entrée sur le terrain qui est un événement clef de la recherche ethnographique et l'entrée dans le monde de la recherche qui est spécifique à mon profil de professionnelle.
Nous avons ensuite traité les enjeux de l'ethnographie, tels que le risque de se perdre dans son terrain ou d'en sortir et de ne pas savoir y revenir. Nous avons aussi étudié l'écriture ethnographique. Nous avons également vu de nouvelles approches ethnographiques telles que la photographie ethnographique et l'ethnographie collaborative.

Enfin, nous avons approfondi l'autoethnographie organisationnelle et des enjeux que cela présente en tant que design de recherche spécifique. Nous avons ensuite exploré les dimensions corporelles et émotionnelles dans le travail de recherche. Et pour finir nous avons approfondi les deux perspectives originales de ce travail de thèse, c'est-à-dire la perspective phénoménologique et la perspective critique.

CHAPITRE 4 : RESULTATS

« *J'ai visité Sceaux Smart aujourd'hui et ça a été un coup de cœur. J'aime beaucoup l'ambiance, qui doit tout à Valérie et Tatienne. (...) Elles donnent les touches si spéciales au lieu. Leurs deux personnalités en font un espace inimitable* »

Extrait de mon journal de recherche, du 04 novembre 2015

Sommaire du chapitre 4 :

Introduction à l'écriture des résultats

J. Identifier les pratiques de légitimation : vers une taxonomie

1. Le rôle des politiques publiques dans le coworking
2. Ma recherche de financement de thèse comme pilier de mon réseautage
    2.1. Le travail institutionnel pour le coworking débute en 2008
    2.2. Focus sur le premier espace de coworking de France à Paris : La Cantine
3. Rencontre avec Philippine et Uni-Lab
4. L'ouverture sur le département 92
    4.1. 2008-2011 : Émergence du coworking militant
    4.2. 2012-2014 : Pérennisation du coworking
    4.3. 2015-2018 : la mercantilisation du coworking
5. Une méta-pratique transversale : la légitimation du manager de communauté

Conclusion

K. Décrire et définir les douze pratiques de légitimation

1. Pratique de légitimation 1 : Performer l'accueil
2. Pratique de légitimation 2 : Maîtriser le réseautage
    2.1. Réseautage individuel, réputation et légitimation
    2.2. Réseauter pour faire communauté et contrepoids politique
3. Pratique de légitimation 3 : Participer à un ECC
4. Pratiques de légitimation 4 et 5 : Se narrer en tant que communauté
5. Pratiques de légitimation 6 et 7 : Organiser des événements
6. Pratique de légitimation 8 : Organiser l'inauguration de son espace de coworking

7. Pratique de légitimation 9 : Normaliser et réguler
8. Pratique de légitimation 10 : Homogénéiser la matérialité
9. Pratiques de légitimation 11 et 12 : Développer les logiques institutionnelles et co-construire le sens
Conclusion

Conclusion du chapitre 4

Introduction à l'écriture des résultats

C'est souvent en sortant d'un tiers-lieu que j'ai envie d'écrire. J'en ressens une espèce d'envie pressante, qui oscille entre le besoin d'expulser un trop-plein émotionnel et celui de conserver l'émotion dès qu'elle commence à diminuer en intensité. Sans doute, l'émotion, qui domine ou qui conclut l'expérience, agit comme un catalyseur. A l'idée d'écrire, elle catalyse le souvenir de l'expérience, l'énergie euphorisante de l'écriture et l'angoisse des milles questions qui surgissent à chaque nouvelle expérience de terrain ou de recherche.

Aujourd'hui, je ne ressors pas d'un tiers-lieu mais d'un week-end d'événements et de rencontres sur la Ville Contributive. Je suis frustrée de ne pouvoir m'étendre sur le sujet et ce qu'il apporte à ma recherche car il n'est pas dans mon périmètre de thèse : 2019, hors Région Parisienne, sur les tiers-lieux et le territoire plutôt que sur le coworking. Mais cela soulève une première question : l'autoethnographie doit-elle s'écrire chronologiquement ? Dois-je commencer par 2015 ? Suis-je contrainte par un format que j'ignore ou ai-je la liberté de l'écrivain, narrant son récit à force d'ellipses temporelles et de pensées omniscientes ?

J'ai décidé de découper ce chapitre en deux parties : la première identifie les pratiques de légitimation qui participent à l'émergence du champ du coworking. Je les ai toutes rencontrées dès les premières semaines de mon travail de terrain mais il m'a fallu du temps pour les identifier. La seconde partie du chapitre décrit et définit plus en détails les pratiques de légitimation, leurs objectifs et leur corporéité. Elles sont illustrées par plusieurs exemples pour chacune, répartis dans le temps et les espaces.

Autre question soulevée : pourquoi étudier « ma perception du coworking » ? Je pense qu'il est important et nécessaire de peser les deux mots : l'importance de ma perception est assez évidente à partir de mon design de recherche phénoménologique sur la base de mon ontologie de l'expérience. Il y a donc plusieurs éléments dont je tiens compte : mes émotions, mes gestes, mes pensées à chaud et celles à froid, mes interactions, mes expériences sensorielles, etc. Ensuite, l'importance « du coworking » relève du regroupement entre espace de coworking et pratique de coworking afin de n'en discriminer aucun et d'inclure toutes les expériences ayant éventuellement trait à l'un ou à l'autre, toujours dans la limite de ma collecte de données. Par exemple, le cohoming qui consiste à coworker à domicile est une pratique de coworking sans lieu et a toute sa place ici.

J'ai commencé ma thèse en 2015 et j'ai arrêté la collecte de données en 2018. Durant ces trois années, plusieurs phases se sont succédées et parfois entremêlées. L'Émotion (avec un grand E pour représenter l'ensemble des émotions possibles) ressentie durant l'avancement d'une thèse n'est pas nécessairement corrélée à la vie sur le terrain de recherche (malgré son impact réciproque). Mais dans mon cas, cela a été un voyage conjoint. J'imagine les hypothèses d'explication : j'étais actrice de mon terrain, je suis une passionnée, hypersensible, j'ai mis des attentes émotionnelles irréalistes dans les deux, etc. Autre hypothèse, le parallèle de la découverte de la thèse et de la découverte du coworking a pu reproduire un cycle psychologique classique de découverte, épanouissement, déception, résilience. Quelles que soient les réponses à ces hypothèses, j'ai découpé mon travail de thèse et ma perception du coworking en périodes (Tableau 25 sur le travail de thèse et Tableau 26 sur ma perception du coworking) afin de concentrer mes résultats sur ma perception du coworking tout en mettant à disposition le contexte global.

Les couleurs de qualification des périodes indiquent le degré d'émotionalité dans la période. La phase de découverte est pastel car les émotions sont basées sur la curiosité de toute nouveauté. Le saumon de la phase de compréhension et de la phase d'internationalisation rend compte d'une excitation émotionnelle plus spécifique au coworking et à la thèse. Le mauve des phases de doutes, de contractualisation et de recadrage indiquent un niveau de stress plus élevé mais qui est compensé par les émotions positives de découverte, compréhension et d'internationalisation. Le violet de la phase de colère / déception illustre le changement radical qui s'est opéré durant cette phase et qui a abouti à la posture critique après quelques temps de remise en question profonde de la thèse, de la recherche, du cadre théorique, de la posture

méthodologique, etc. Enfin l'orange foncé de la résilience montre le dépassement des émotions intenses ressenties, leur apaisement qui permet une transformation constructive en matériau de recherche et un cadrage cohérent avec la posture et l'ontologie expérientielle.

QUALIFICATION DE LA PERIODE	PERIODE	DESCRIPTION
DECOUVERTE	Septembre 2015 à Novembre 2015	Découverte du coworking + Cadre théorique de la théorie de l'Activité
	Octobre 2015 à Novembre 2015	Ouverture et inauguration Uni-Lab + découverte de l'ethnographie
CONTRACTUALISATION	Décembre 2015 à Février 2016	Contractualisation CIFRE avec Sceaux Smart
	Mars 2016 à Juillet 2016	Incertitudes liées à l'absence de contractualisation + Première conférence internationale + Découverte de la phénoménologie
INTERNATIONALISATION DE LA RECHERCHE	Août 2016 à Février 2017	Contractualisation doctorale avec l'université + Début de la légitimation en recherche + Prise de positions dans RGCS
	Mars 2017 à Juillet 2017	Internationalisation de la recherche + CEFAG + Retrait officiel d'Uni-Lab
POSTURE CRITIQUE	Août 2017 à Décembre 2017	Séjour à Québec + Prise de recul sur les terrains + RGCS à l'ONU + Basculement en posture critique
	Janviers 2018 à Avril 2018	Préparation visiting à Montréal + Écriture d'articles + Début rédaction
MONTRÉAL	Avril 2018 à Juin 2018	Visiting à Montréal
RECADRAGE THESE	Juin 2018 à Octobre 2018	Recherche exclusivement + Visiting à Londres
	Novembre 2018 à Décembre 2018	Réorientation du cadre théorique sur les théories institutionnelles
REDACTION	Janvier 2019 à Mai 2019	Rédaction de thèse

Tableau 25: Regroupements des périodes identifiées dans le travail de thèse (source : personnelle)

QUALIFICATION DE LA PERIODE	**P**ERIODE	DESCRIPTION
DECOUVERTE	Septembre 2015 à Août 2016	Découverte du coworking + ouverture et inauguration Uni-Lab + rencontre politiques publiques + rencontre Valérie + Découverte Silicon Sentier + Salon du coworking + OuiShare Fest + découverte Entrepreneuriat en France (BPI, VivaTech, etc.) + Découverte du Collectif des tiers-lieux + Découverte de l'écosystème parisien du coworking (Nextdoor, Worklab, Casaco, etc.) + Recrutement nouvelle animatrice Uni-Lab
COMPREHENSION	Août 2016 à Janvier 2017	Prise de position dans RGCS + événements pour entrepreneuriat étudiant + conférences sur le futur du travail + Symposium RGCS + retrait partiel d'Uni-Lab
DOUTES	Janvier 2017 à Septembre 2017	Découverte des autres problématiques des tiers-lieux (engagement citoyen, territorialité, tiers-lieux, etc) + Internationalisation de ma découverte du coworking + Québec + retrait définitif d'Uni-Lab
COLERE / DECEPTION	Septembre 2017 à Août 2018	Posture critique + Québec + ONU + découverte de la Mission Coworking + découverte de la reprise par d'autres types d'entité
RESILIENCE	Août 2018 à Mai 2019	Compréhension de la complexité du phénomène social + prise de recul sur les émotions de déception par la rédaction

Tableau 26: Regroupements des périodes de perception du coworking durant la thèse (source : personnelle)

Nous verrons la qualification des périodes ultérieurement car elle correspond à une échelle émotionnelle autoévaluée. Cela m'a permis de comprendre que les deux (travail de thèse et perception du coworking) se sont mutuellement impactés mais avec différentes temporalités.

Alors donc, j'ai construit une échelle émotionnelle qui a permis la qualification des périodes de ma perception du coworking sur un nuancier de 1 à 5 (Tableau 27). Les émotions identifiées sont cinq émotions primaires (peur, tristesse, colère, surprise, joie) et quatre émotions qui m'ont semblé correspondre à mon ressenti. Le dégoût n'est pas présent malgré qu'il soit une émotion primaire car il ne correspond pas à mon ressenti.

1 signifie que cette émotion n'est pas ressentie, 2 signifie que l'émotion émerge de manière diffuse et confuse, 3 signifie que l'émotion est présente et prise en compte, 4 signifie que l'émotion est présente et prend beaucoup de place dans les processus cognitifs et de prises de décision, 5 signifie que l'émotion impacte chaque processus cognitif et de prises de décision.

CLUSTERISATION		EMOTIONS								
QUALIFICATION DE LA PERIODE	PERIODE	Peur	Tristesse	Colère	Perte de sens	Sentiment de désillusion / de déception	Surprise	Joie	Enthousiasme	Sentiment d'utilité sociale
		😱	😢	😡	⛔	😳	😃	😋	🤗	🤓
DECOUVERTE	Septembre 2015 à Août 2016	1	1	1	1	1	5	5	5	5
COMPREHENSION	Août 2016 à Janvier 2017	1	1	1	1	2	5	4	4	5
DOUTES	Janvier 2017 à Septembre 2017	1	3	2	2	4	5	3	4	3
COLERE / DECEPTION	Septembre 2017 à Août 2018	3	4	5	5	5	4	2	1	1
RESILIENCE	Août 2018 à Mai 2019	1	2	3	2	4	3	4	5	5

Tableau 27: Construction de l'échelle émotionnelle (source : personnelle)

Cette échelle m'a permis de construire la visualisation de la dynamique émotionnelle que j'ai vécue durant la thèse sur la perception du coworking, son évolution temporelle et sa dynamique multi-émotionnelle (Figure 11).

Échelle émotionnelle de ma perception du coworking durant la thèse

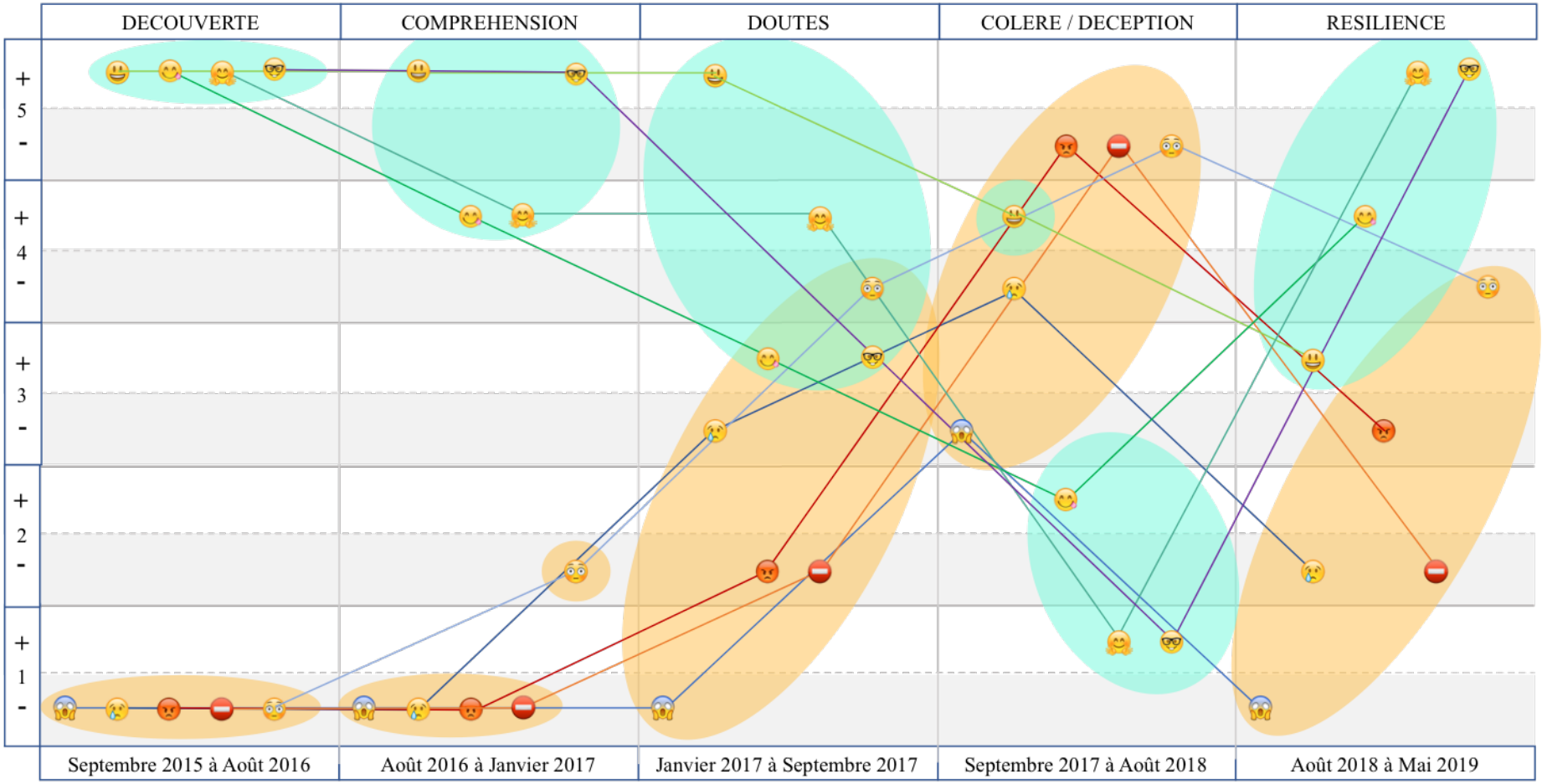


Figure 11: Échelle émotionnelle de ma perception du coworking durant la thèse (Source : personnelle)

Si je rapproche les deux tableaux, une période de doutes apparaît après avoir pris du recul sur le terrain (fieldwork) et consacré davantage de temps à la recherche et aux conférences (headwork). Comme nous le verrons dans le détail plus loin, une de mes hypothèses pour l'expliquer est que j'ai laissé la place de co-animatrice d'Uni-Lab et que ça m'a permis de me distancer émotionnellement du terrain. Ainsi, mon regard critique sur ce qui avait été fait ou ce qui était en train d'être fait ne me semblait plus engager ma propre valeur. Mon identité professionnelle et ma légitimation se construisaient davantage comme chercheure que comme manager de communauté. La période suivante, de déception et de colère, est une continuité de la période de doutes, qui a transcendé les doutes au niveau du terrain (c'est-à-dire au niveau des espaces de coworking), pour se porter sur le coworking en tant que pratique et champ. Cette période est à corréler avec l'évolution du coworking lui-même, comme nous le verrons plus loin, qui est entré dans une sous-phase de mercantilisation.

J. Identifier les pratiques de légitimation : vers une taxonomie

« *« Le "coworking" n'est que la partie émergée de l'iceberg », précise Patrick Levy-Waitz, président de la Fondation « Travailler Autrement » et auteur du rapport publié en 2018 à la demande du gouvernement français.* »

Chloé Demoulin, post de blog du 21 janvier 2019[184]

Sommaire :

Identifier les pratiques de légitimation : vers une taxonomie
1. Le rôle des politiques publiques dans le coworking
2. Ma recherche de financement de thèse comme pilier de mon réseautage
    2.1. Le travail institutionnel pour le coworking débute en 2008
    2.2. Focus sur le premier espace de coworking de France à Paris : La Cantine
3. Rencontre avec Philippine et Uni-Lab
4. L'ouverture sur le département 92
    4.1. 2008-2011 : Émergence du coworking militant
    4.2. 2012-2014 : Pérennisation du coworking
    4.3. 2015-2018 : la mercantilisation du coworking
5. Une méta-pratique transversale : la légitimation du manager de communauté

Parce que mon journal de recherche d'ethnographe n'a pas commencé en même temps que ma thèse, je raconte l'histoire en me basant sur mes souvenirs et les traces que j'ai gardées[185]. Cette narration-fiction autoethnographique me permet de focaliser sur des étapes-clefs de la construction des pratiques de légitimation que j'ai expérimentées et sur ma perception du champ du coworking depuis 2015. Ce qui est réel dans cette narration-fiction autoethnographique, c'est que je revis les émotions en les écrivant, en regardant les photographiques et en relisant mes notes. Là tout de

[184] https://www.equaltimes.org/la-revolution-des-tiers-lieux?lang=fr#.XKKbg-szZE5 (consulté le 2 avril 2019)
[185] L'avantage d'être impliquée sur mon terrain dès le début de ma thèse, c'est que j'y arrive sans a priori. Mais cela signifie aussi que j'y arrive sans outil, tel qu'évoqué dans le chapitre 3. De plus, une grande partie de ce qui m'intéresse dans mon sujet n'a été visible qu'a posteriori sur des pratiques non conscientisées dans l'action. Ainsi, les souvenirs et les traces sont réinterprétées à la lumière de ce sujet.

suite, j'ai le cœur qui palpite et les larmes aux yeux en revivant la fébrilité du 16 septembre 2015 (Vignette 4). Mais aussi parce que je sais comment cette histoire a fini. En train d'écrire, c'est un choc pour moi de réaliser que mon sujet de thèse de 2015 est celui, mieux écrit, de 2019. Entre les deux, je suis passée par tellement de cadres théoriques et conceptuels que je ne m'y attendais pas. La légitimation a toujours été au cœur de mon travail.

Les pratiques de légitimation pointées dans les vignettes à venir seront explicitées (p.312) dans le tableau récapitulatif des pratiques de légitimation identifiées dans ce travail de thèse. Ces pratiques ne sont pas toujours expliquées immédiatement à la suite de la vignette lorsque je n'ai compris leur rôle que plus tard. La chronologie respecte ma propre temporalité située, c'est-à-dire le rythme auquel j'ai découvert les concepts et le phénomène du coworking.

1. Le rôle des politiques publiques dans le coworking

Vignette 4: Écriture autoethnographique – Quand tout a commencé

16 septembre 2015. Cette journée est à la fois excitante et angoissante. J'ai une proposition de faire une thèse sur un sujet, le coworking, dont je ne connais absolument rien et ce que j'ai trouvé sur Internet me conforte dans l'envie d'accepter. On dirait la solution à tous mes problèmes !

Mais…

L'entrepreneuriat, je m'étais promis de ne plus y penser. Des nouvelles pratiques du travail, c'est très RH et je m'étais promis de ne plus y mettre les pieds ! Et surtout… Moi, à Dauphine ?!

Je ne sais même pas comment il faut s'habiller pour participer à un séminaire de recherche, là-bas. En tailleur, comme la consultante que je ne veux plus être ? D'habitude, quand je vais en conférence, je ne suis pas stressée, mais là… j'ai l'impression que mon avenir entier se joue ici.

Je finis par partir, il ne faudrait pas non plus être en retard. Je ne sais plus comment je m'habille finalement. Le séminaire a lieu à l'Espace One alors que mon rendez-vous lundi 14 avait lieu au 4e étage. Imaginer que je pourrais un jour connaître ce bâtiment comme ma poche est encore totalement improbable.

On commence par un rapide historique du réseau RGCS qui a des chapitres à Paris, Londres et Montréal. Je ne comprends pas très bien pourquoi ça s'appelle des chapitres. RGCS est un think tank, comme celui dans lequel j'étais il y a quatre ans. Ensuite, ils abordent le sujet des politiques publiques (régionales et numériques), avec La Fonderie. Quelqu'un parle des visites qui sont

organisées pour visiter les lieux. **<PRATIQUE 1>** Ils évoquent le financement par la région des télécentres et des makerspaces. Il faut que j'en parle à mon frère, Loïc ! (Illustration 22)

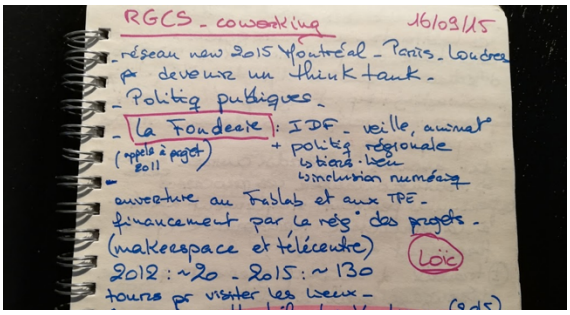


Illustration 22: « Il faut que j'en parle à mon frère ! » (source : personnelle)

La Fonderie évoque aussi le Collectif des tiers-lieux, une association qui organise des événements, des animations et une plateforme, si je comprends bien. **<PRATIQUE 2 et 9>** Le Collectif essaie de montrer les différences entre les lieux, plutôt que se bagarrer sur les appellations, et de montrer qu'ils peuvent chacun correspondre à des publics différents. Et La Fonderie veut aussi réfléchir à des soutiens au développement, parce que pour l'instant les soutiens sont toujours à la création d'un espace. Ce qui les intéresse avec RGCS, ce sont les études sur le modèle économique, comment le collaboratif se crée et l'observation de l'évolution des politiques publiques.

Au cours du séminaire, on aborde de nombreux autres sujets : l'impact sur le territoire, la réappropriation par les habitants et les actions autogérées. Par exemple, les jardins partagés dont quelqu'un évoque le besoin d' « institutionnaliser ces processus ». On parle aussi de la collaboration des acteurs dans un écosystème digital, avec la French Tech. IT77 est évoquée en tant qu'association d'espaces de coworking sur le territoire du 77 avec deux projets : un système de pilotage et un travail sociologique sur ce pilotage. Le premier espace de coworking de la fac du 77 date de janvier 2014.

Il est ensuite question de la légitimation du prix et de la légitimation des organisations. « Comment se construit la légitimité des espaces de coworking ? » est encore une question ouverte. Quelqu'un évoque des biens communs d'Elinor Oström, que j'ai étudiés durant mon master recherche, notamment pour détricoter la forme hiérarchique. On parle de communauté de pratiques d'entrepreneurs, des processus d'innovation collaborative, d'open source, des tiers-lieux et du rôle complexe et hybride des projets entre public et privé, organisation et humains. « L'innovation sociale est une dialectique entre la cohésion et l'inclusion ».

Je rentre chez moi, régénérée comme ça ne m'est pas arrivée depuis des années et je formalise alors un nouveau projet de thèse : « sujet : Entreprises innovantes et espaces de coworking :

institutionnalisation de l'apprentissage social dans des processus organisationnels hybrides et éphémères, quels impacts sur la valorisation de la légitimité et le business model des espaces de coworking ? »

Trois pratiques de légitimation ressortent de cette vignette. La première pratique de légitimation est la performance de l'accueil et notamment par le biais de tours organisés ou improvisés des espaces collaboratifs. C'est une pratique récurrente et prise très au sérieux, comme nous l'avons déjà évoqué (de Vaujany, Dandoy, Grandazzi, & Faure, 2018). La deuxième pratique est la maîtrise du réseautage, ici au niveau spécifique d'un acteur associatif qui fédère plusieurs acteurs (par le biais de leurs représentants, cet acteur intermédiaire est composé d'espaces collaboratifs, la région et des partenaires). Il y a donc une mise en réseau au niveau interindividuel et au niveau interorganisationnel. Ce sont deux pratiques de légitimation que je rencontrerai souvent. La troisième pratique, nous la découvrirons plus tard.

Concernant le rôle des politiques publiques, dès 2011, Baptiste Broughton, cofondateur de Néo-Nomade une plateforme de recensement des espaces de coworking, annonce aux journalistes de Libération que « 2012 sera l'année charnière »[186]. En terme de nombre d'espaces de coworking en Ile-de-France, nous sommes passés de 20 en 2012 à 138 en 2015[187].

Étonnamment en 2014, Deskmag, un webzine spécialisé sur le coworking, présentait le secteur du coworking comme un marché en saturation, avec 40% d'espaces nouveaux seulement, durant les mois précédant l'enquête. Les chiffres des années suivantes ont démontré le contraire et trois ans plus tard, la plupart des couvertures médiatiques évoquaient à l'inverse une hausse vertigineuse entre 2012 et 2017 (lire p.297). Toutefois, Deskmag complète son analyse prédictive au sujet du comportement des espaces déjà existants : « bien que l'expansion du coworking se soit légèrement calmée depuis l'année dernière, avec beaucoup d'espaces ralentissant leurs développements, le panorama pour 2014 est plutôt optimiste: 60% des espaces de coworking existants ont prévu d'acquérir davantage d'espace pour leurs membres »[188].

[186] https://www.liberation.fr/france/2011/10/26/sans-bureau-fixe-unissez-vous_770401 (consulté le 2 avril 2019)
[187] Base Tech on Map, La Fonderie, décembre 2015
[188] http://www.deskmag.com/fr/coworking-les-previsions-pour-2014 (consulté le 6 avril 2019)

Entre 2012 et 2015, les politiques publiques multiplient les actions en faveur de la création de tiers-lieux et de coworking avec des Appels à Manifestation d'Intérêts, des aides financières pour l'accompagnement d'ouverture d'espace, des politiques locales en faveur de l'accès à l'immobilier ou de la reconnaissance du développement territorial par ces espaces collaboratifs.

Le changement de réglementation est arrivé dès 2011 mais ses effets n'ont commencé à se faire sentir qu'en 2012. Pour commencer, une agence du numérique, La Fonderie, a été fondée en 2012 pour accompagner la mise en œuvre de la politique de la région Île-de-France dans le domaine du coworking. Un premier appel à projet de la région Ile-de-France est lancé en 2012.
La Fonderie, incarnée pour moi par Marie-Hélène Ferron présente au séminaire RGCS, est le pilier de cette époque dans le déploiement territorial. « L'agence a notamment aidé la Région à lancer quatre appels à projets depuis 2012, destinés à faire émerger des espaces de travail collaboratifs (télécentres, espaces de coworking, ateliers partagés) en aidant les porteurs de projets, en animant la communauté des espaces de travail collaboratifs et en sensibilisant à ces thématiques », explique un rapport de la CCI IDF (Gualbert, 2016, p.7). La Fonderie a également joué un rôle fort dans la cohésion collective entre managers de communauté en participant activement au Collectif des Tiers-lieux. Ce qui permet de rebondir sur la discussion évoquée (Vignette 4) au sujet des différentes appellations, entre coworking et tiers-lieux.
Le développement du coworking évolue en suivant l'évolution du marché du coworking alors que celui-ci ne suit pas toujours l'évolution du marché des tiers-lieux. En effet, le coworking semble évoluer vers des espaces aménagés qui ressemblent aux bureaux traditionnels, par des modèles d'affaires sur abonnement mensuel avec préavis de départ tandis que le tiers-lieu conserve son aspect ouvert et libre d'accès. Mais les deux sont régulièrement associés, confondus ou dissociés activement, et le soutien aux tiers-lieux s'est fait aussi dans le cadre de politiques d'innovation, de préservation de l'environnement ou de soutien au développement local.
Comme le révèle la mission Société Numérique, les politiques publiques évoluent dans leur accompagnement du coworking à partir de 2015 : « alors qu'elles ont plutôt soutenu dans le passé l'implantation d'hôtels d'entreprises et de pépinières (dans une logique d'hébergement), puis d'incubateurs, les intercommunalités semblent privilégier désormais les espaces de coworking qui représentent 94% des structures d'immobilier d'entreprise crées sur leur territoire au cours des cinq dernières années »[189]. La Région Ile-de-France a été particulièrement active dans

[189] https://labo.societenumerique.gouv.fr/2018/03/26/coworking/ (consulté le 6 avril 2019)

le cadre des champs d'innovation prioritaires de la SRDEI (Stratégie Régionale de Développement Économique et d'Innovation).

Ce qui est surprenant en revanche, c'est qu'il est très difficile de trouver une source exacte du montant des aides, du nombre de projets aidés et du succès de cette mesure. Par exemple, les Cahiers du CROCIS (financés par la CCI Île-de-France) comptent « au total, sur les quatre années d'appels à projets 2012-2015, ce sont 70 projets qui ont été retenus par la Région Ile-de-France pour un montant global de 4,6 M € » (Gualbert, 2016, p.7). Selon le laboratoire Société Numérique de l'agence du numérique[190], « la Région Île-de-France a soutenu financièrement 68 projets d'espaces de travail (espaces de coworking, télécentres, centres d'affaires) entre 2012 et 2015 : 26 à Paris, 16 en Seine-et-Marne, 8 en Seine Saint-Denis, 6 dans les Hauts-de-Seine, etc.»[191]. Selon les Échos, le programme financé pour les lieux de télétravail (dont des espaces de coworking) par la région à hauteur d'un million d'euros en 2012 (même somme pour 2013) permet de subventionner jusqu'à 50 % des dépenses d'investissement (informatique, mobilier) avec un plafond de 200.000 euros maximum.[192] Enfin, une autre source (Wereso, une autre offre de coworking) indique qu'en 2013, la région Ile-de-France a investi près de 830 000€[193] dans 12 projets d'espaces de coworking et les gains s'élèvent à 1 million d'euros. Enfin, la source qui me paraît la plus fiable est le résumé de l'initiative entre 2012 et 2014 dans l'appel à projet pour 2015 édité par la Région elle-même : 48 espaces ont été subventionnés pour un montant total de 3,2 millions d'euros, ce qui place la région au 5ème rang mondial fin 2014.

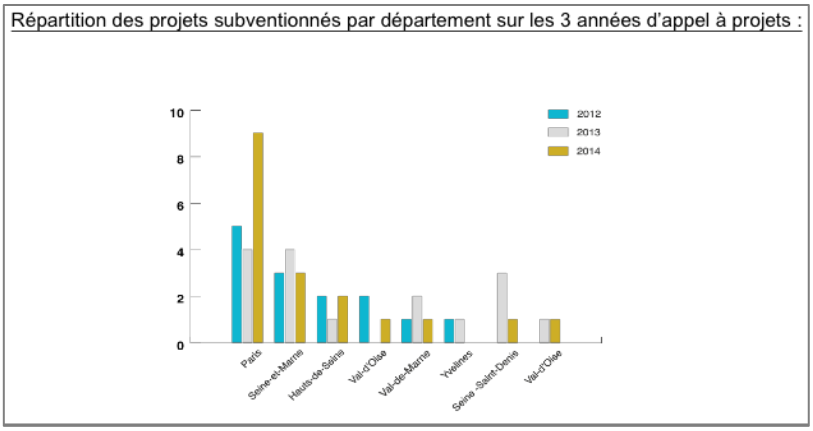


Illustration 23: Répartition des espaces subventionnés par département (source : AAP 2014 Région IDF)

[190] La Mission Société Numérique propose un ensemble de services et de ressources à destination des collectivités territoriales et des aidants numériques. (https://agencedunumerique.gouv.fr/ consulté le 6 avril 2019)
[191] https://labo.societenumerique.gouv.fr/2018/03/26/coworking/ (consulté le 6 avril 2019)
[192] https://www.lesechos.fr/2012/11/50-lieux-de-teletravail-a-fin-2013-en-ile-de-france-366091# (consulté le 4 avril 2019)
[193] http://wereso.com/coworking-a-travers-lhistoire/ (consulté le 4 avril 2019)

La région Île-de-France a plébiscité les projets de télétravail et de coworking depuis 2012 pour plusieurs raisons : des raisons législatives et des raisons empiriques suite aux remontées du terrain à la région. Grâce à IT77 par exemple, la Seine-et-Marne est considérée comme à la pointe sur le sujet du coworking et ses représentants insistent néanmoins « sur la nécessité de bonnes infrastructures. "Le département a ainsi tiré 1.200 kilomètres de fibre optique" indique Geneviève Varoqui, directrice de Initiative Télécentres 77, une association qui regroupe 39 membres publics et privés du secteur »[194]. Il est effectivement une dimension à prendre en compte : si le *digital work* se développe, il nécessite plus qu'un environnement cosy et des événements réguliers, il faut une excellente connexion pour de nombreux utilisateurs en même temps. Et les inégalités en terme de couverture des télécommunications sur le territoire français sont problématiques pour les espaces de coworking ruraux.

Un dernier acteur nécessaire à mentionner est la Caisse des Dépôts et des Consignations (CDC). « En tant que tiers de confiance, la Caisse des Dépôts exerce depuis 1816 le métier de gestionnaire sous mandat d'institutions sociales, parmi lesquelles des régimes de retraite publique »[195] explique leur site. Mais le lien entre CDC et coworking se situe dans leur activité de gestion de fonds publics comme les fonds affectés aux missions d'intérêts général ou privé sous la tutelle de différents ministères (de l'Économie, du Budget, etc.) ou la mission PIA du Gouvernement.

Beaucoup de données sur internet abordent l'accompagnement de la région IDF par l'angle des investissements tandis que lors de mon entretien avec Gwenaëlle du conseil départemental du 92, l'angle était celui des emplois. C'est un autre aspect des tiers-lieux, qui est souvent oublié ou peu abordé : la problématique de l'inclusion sociale pour les demandeurs d'emploi.

Entretien avec Gwenaëlle, 26/10/2015
« Dans l'appel à projets économique et solidaire (...), on doit être à peu près à 70 lauréats. En 2014, il y avait 15 lauréats. Ça fait quatre ans qu'il existe le dispositif. Mais ce n'est pas représentatif, parce qu'il y a eu un succès de plus en plus important sur la période que j'ai suivie. Je dirais, à vue de nez, **il y a quand même une soixantaine de projets qui ont créé un certain nombre d'emplois directs et indirects, juste pour l'année 2014 : 58 emplois directs et ce ne sont que des initiatives de l'économie sociale et solidaire**. (...) Et les deux espaces *[dont Sceaux Smart]* qu'on a suivis ont été montés via des subventions ».

[194] https://www.lesechos.fr/2012/11/50-lieux-de-teletravail-a-fin-2013-en-ile-de-france-366091# (consulté le 3 avril 2019)
[195] https://retraitesolidarite.caissedesdepots.fr/content/notre-m-tier (consulté le 6 avril 2019)

2. Ma recherche de financement de thèse comme pilier de mon réseautage

Vignette 5: Écriture autoethnographique – Un pied dedans, un pied dehors. Toujours.

Après avoir assisté à ce premier séminaire RGCS sur le coworking le 16 septembre 2015, je me laisse portée par l'effet boule de neige des rencontres. Je rencontre de nombreux professionnels pour trouver un financement de type CIFRE qui me recommandent auprès d'autres. Je rencontre régulièrement mon directeur de thèse, j'écris des projets de thèse, je postule au contrat doctoral exceptionnel de septembre. Et début octobre, je lis mon premier Oldenburg : Great Good Places (1989). Le 1er octobre 2015, j'assiste à Ma Thèse en 180 secondes. C'est impressionnant ! Le 2, je rédige une liste de ce qui me paraît fondamental dans un lieu (que je ne sais pas encore nommer) et qui se base à la fois sur mon expérience entrepreneuriale, sur ce que je connais de mes expériences professionnelles précédentes et sur ce que je découvre ces dernières semaines (Illustration 24), très inspirée de mes propres besoins. **<Meta-pratique>**

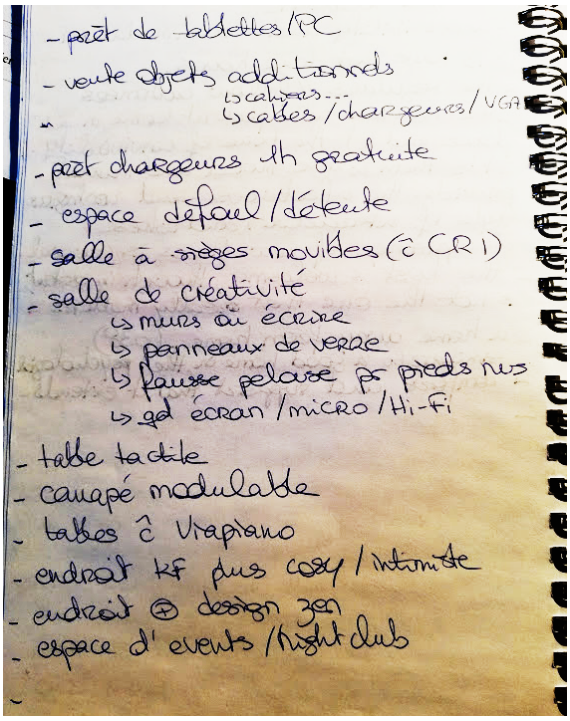


Illustration 24: Liste des besoins dans un espace (source : personnelle)

Le 2 octobre également, François-Xavier me parle de Tönnies mais il faudra attendre 2018 avant que je ne le lise. Je prends contact avec Julie Fabbri (emLyon) par LinkedIn qui m'invite à sa soutenance de thèse le 21 octobre 2015 et j'entends parler de l'Âge du Faire (Lallement, 2015) pour la première fois. Le 6 octobre je participe au Salon des Microentreprises (Illustration 25). **<Pratique 3>**



Illustration 25: Logo du salon des Microentreprises de 2015 (source : salonSME)

Sur place, je cherche des stands sur le coworking et on m'envoie vers le stand de la Région Île-de-France. La personne ne peut pas me renseigner mais me dirige vers le stand PEPITE. J'y rencontre une femme qui me conseille de prendre contact avec Marion qui me renvoie vers Philippine, qui est en train d'ouvrir un espace de coworking pour Étudiant-Entrepreneur. Elle me donne son email sur un papier. **<Pratique 2>** Je poursuis ma visite et découvre une conférence sur le coworking avec en invités les fondateurs de NextDoor à Issy-les-Moulineaux. Autour de la table-ronde, il y a le CEO, l'architecte, l'animateur-conseil et un autre intervenant sur des jeux vidéo. Tout y est, dans le discours : la flexibilité sans bail, l'intégration à une communauté comme une pension de famille, la possibilité d'avoir des horaires décalés, un marché très urbain (pas de voiture, pas de permis, et pas d'envie d'en avoir), etc. On parle de repenser l'organisation des flux et de créer sa journée en fonction de son humeur. On évoque les services comme la conciergerie, l'aspect Starbucks, la restauration saine en « *home fooding* » (cuisiné maison), le bar à ongles et les séances de réflexologie, et tout est compris dans l'abonnement. J'ai les yeux qui pétillent : enfin un lieu de travail qui prend soin de ses collaborateurs ? Enfin presque, puisqu'ils peuvent être entrepreneurs ou collaborateurs d'une autre entité hébergée sur place. C'est la réponse à mes huit années de RH déçue du modèle de l'entreprise traditionnelle ! Évidemment, j'envisage un CIFRE et je récupère les coordonnées de Stephen, alors directeur marketing en charge du projet NextDoor. **<Pratique 2>**

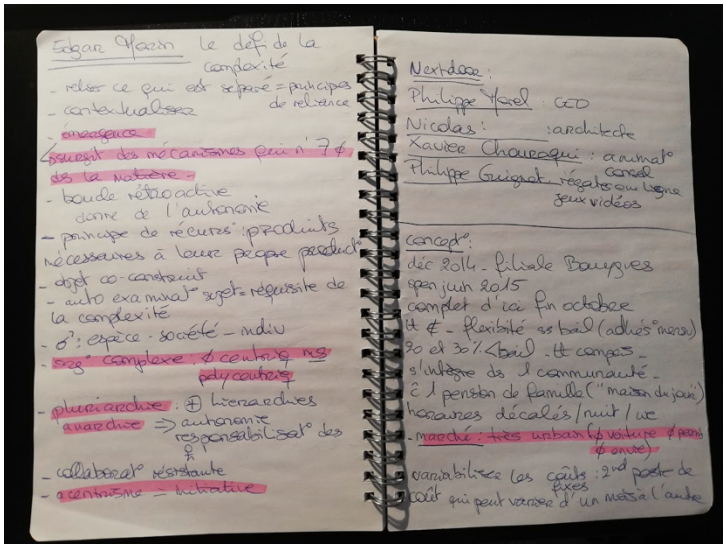
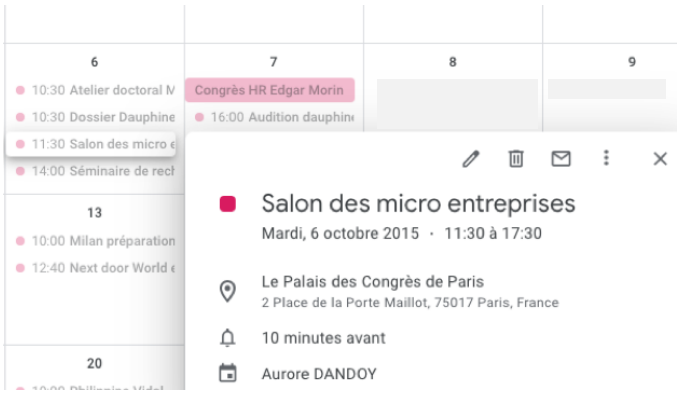


Illustration 26: Octobre 2015, RH et complexité, mes biais du coworking (source : personnelle)

Par habitude, j'assiste au Congrès HR début octobre durant lequel Edgar Morin intervient. Découvert lors de mon master recherche grâce à Jean-Pierre Bréchet, mon professeur d'épistémologie, il est mon deuxième auteur-clef dans mon mémoire de M2 et j'essaie encore d'inclure son approche de la complexité dans mon projet de thèse. J'assiste, alors, à toutes ses conférences à Paris.



Bizarrement mes notes sur Edgar Morin apparaissent avant celles sur NextDoor alors que chronologiquement mon agenda me dit que j'ai d'abord écouté NextDoor… Le temps n'est pas toujours linéaire !

Illustration 27: Agenda d'octobre 2015 et incohérence temporelle (source : personnelle)

Ma première session du Congrès HR porte sur le Slow Business avec la présentation de Pierre Moniz-Barreto de son livre éponyme. Cette approche impacte ma perception du travail et j'y vois déjà des liens avec le coworking et sa remise en question du modèle traditionnel. Ce modèle qui m'a conduite en burn-out et que j'essaie de fuir avec cette thèse. Mais je n'ai toujours pas de financement et je crains de devoir retourner « en entreprise ». La session suivante est une enquête du CSA 2015 présentée par Flore Padère de JLL, une entreprise de conseil en immobilier, sur les « performances de collaborateurs et des environnements de travail ». Ils cherchent à mettre en

évidence les liens entre aménagement et performance, comme Mayo il y a 80 ans. J'entends parler de flex-desk mais je ne comprends pas encore ce que cela signifie. En revanche je prends les coordonnées de Flore Padère et elle m'accordera un entretien pour envisager un CIFRE, qui finira sans suite. **<Pratique 2>**

J'ai souvent, au cours de la thèse, comparé le travail de thèse au travail entrepreneurial, pour avoir vécu les deux. La pierre angulaire est le financement, et le réseautage qui se crée par cette quête impacte durablement le travail des deux. En ce qui me concerne, en 2019, je peux représenter mon réseau du coworking sur un graphe dont une bonne partie des liens se sont créés durant cette quête (Figure 12[196]).

Rencontrer les gens à la phase d'amorçage d'un projet suscite deux types de réactions : l'indifférence, on attend de voir ce que ça donne avant de s'engager, ou au contraire la curiosité, on a envie de s'investir pour participer à une nouvelle réussite. Le concept du réseautage a fait l'objet de mon mémoire de master professionnel et j'ai acquis une certaine habitude, voire expertise, du réseautage quand j'étais RH. Ca me paraît donc naturel de reproduire ma pratique en thèse. Ce que je découvre, plus tard, c'est que c'est aussi une pratique fondamentale de management de communauté et une pratique de légitimation (lire p.312).

Dans cette phase de recherche de financements, j'ai donc participé au Salon des microentreprises en octobre 2015, que j'avais fréquenté quatre ans plus tôt comme entrepreneure et que je visitais à présent comme doctorante, mais dans les deux cas en recherche de financement. Ce salon fait partie des Événements Configurateurs de Champ (Delacour & Leca, 2011) de l'entrepreneuriat. Tout comme le Congrès HR est un ECC des professionnels des ressources humaines. Et ces ECC attirent en 2015 du coworking. C'est encore la phase de travail institutionnel qui permet de s'appuyer sur les anciennes institutions, de construire son discours performatif et de faire évoluer au point de devenir légitime. Y participer en tenant un stand, comme PEPITE, ou en intervenant sur une table-ronde, comme NextDoor, est une forme de travail institutionnel qui permet de faire émerger un champ. Mais ce champ du coworking a déjà été amorcé depuis 2008 par un travail institutionnel qui a abordé le sujet par un angle différent.

[196] Ce graphique a été réalisé grâce à Google Fusion tables (arrêté fin 2019). Les noms des personnes et des lieux sont issus des 51 entretiens que j'ai menés et ne prennent pas en compte la totalité des espaces et des personnes que les interviewés connaissent mais seulement ceux dont ils m'ont parlé.

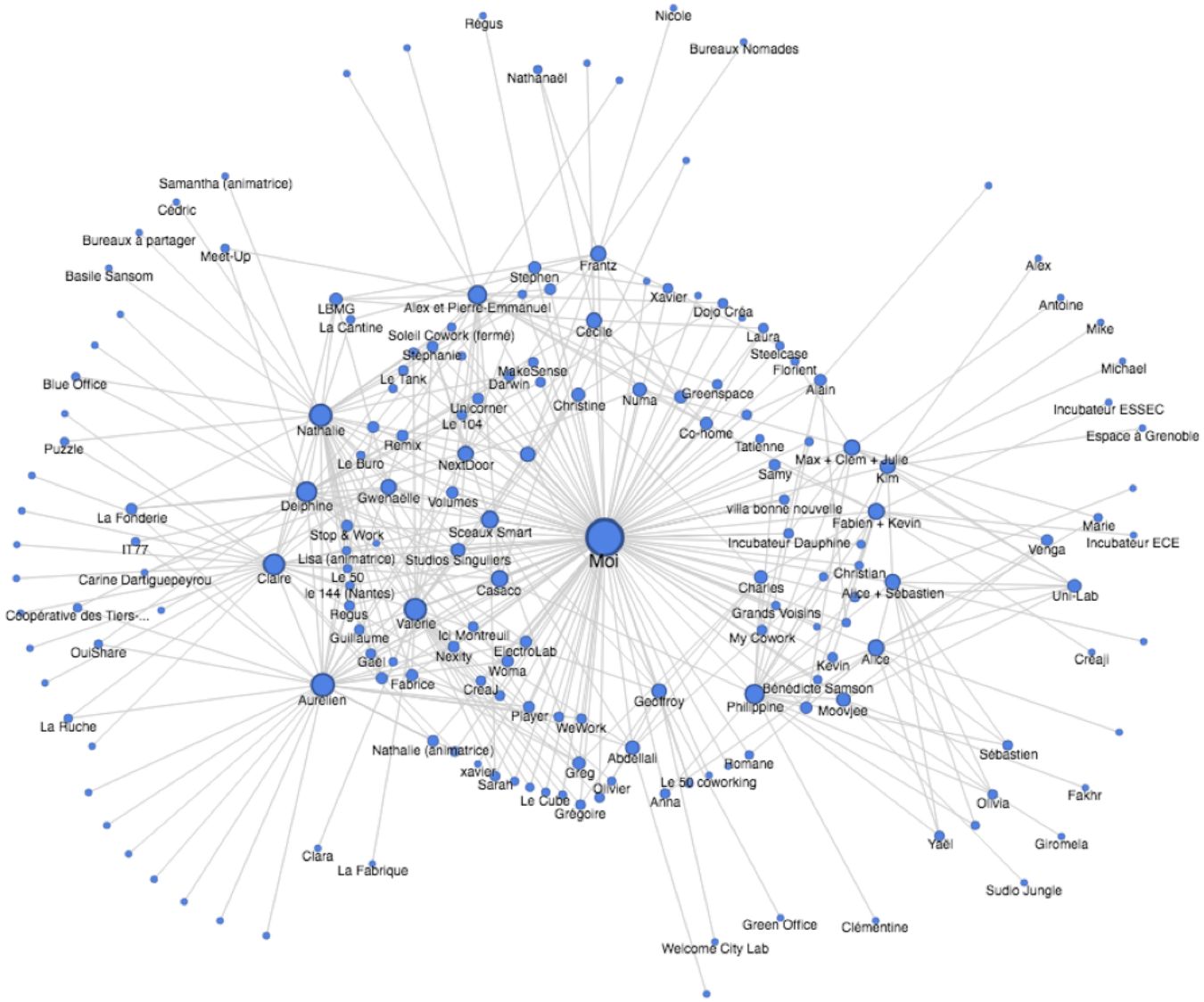


Figure 12: Représentation de mon réseau au sein du champ du coworking (source : personnelle)

2.1. Le travail institutionnel pour le coworking débute en 2008

C'est par le biais de la transition numérique que le projet La Cantine, premier espace de coworking de France créé en 2008 (lire p.269), s'est monté, à une période où : *geek is the new black* c'est-à-dire que le passionné d'informatique passe du statut d'adolescent associal qui joue à des jeux de guerre dans son sous-sol au nouveau héros séducteur maladroit mais attendrissant capable de devenir le prochain Zuckerberg. C'est aussi la période durant laquelle la bulle internet s'est stabilisée, la nouvelle économie mondiale valorise davantage les entreprises tertiaires qu'industrielles, les smartphones débarquent dans les foyers, Obama est élu après une forte campagne sur les réseaux sociaux, etc. L'image globale qui ressort est un espoir que la technologie peut et va apporter la révolution sociétale attendue : réduire les inégalités, réussir sans attendre d'avoir 40 ans ou besoin d'avoir un bac + 5, où le bidouilleur-codeur sur calculatrice devient la personne la plus importante du quartier, de la famille et du service dans l'entreprise. Trois ans plus tard, en 2011, alors que la transition numérique en entreprise n'en est encore qu'à ses balbutiements en France, l'euphorie des possibles donne le vertige avec par exemple, les réseaux sociaux qui permettent des mouvements globaux tels qu'Occupy Wall Street ou le Printemps Arabe et qui redonnent espoir à une génération de contestataires non-violents[197]. Ainsi, les projets comme La Cantine voient le jour et bénéficient de nombreux soutiens.

Si je prends l'exemple de La Cantine, c'est aussi parce que ce projet est l'initiateur de nombreuses innovations dans sa gestion, son financement, son organisation, etc. : « le projet bénéficie de nombreux soutiens, dont la région IDF par le biais du conseiller nouvelles technologies Jean-Baptiste Roger, Orange Labs qui a apporté son soutien, le pôle de compétitivité Cap Digital et la FING (Fédération International Nouvelles Générations) »[198]. Il y a donc des parties prenantes et des financements issus des politiques territoriales et des politiques numériques, des partenaires privés et publics non directement liés au marché du coworking mais davantage à celui de la technologie et du numérique. Cet exemple de soutiens multiples et eux-mêmes légitimes dans leurs champs est une illustration de la première étape du processus d'émergence d'un champ tel qu'il est évoqué par Maguire, Hardy et Lawrence (2004) : occuper des positions identifiées comme légitimes dans les champs existants et qui permettent de faire le pont entre les parties prenantes.

[197] https://fr.wikipedia.org/wiki/Printemps_arabe (consulté le 4 avril 2019)
[198] https://www.linformaticien.com/actualites/id/3768/la-cantine-200-m-d-espace-collaboratif-a-paris.aspx (consulté le 2 avril 2019)

Les deux autres étapes sont de produire un discours qui tente de théoriser les nouvelles pratiques dans un sens politique et performatif, et d'institutionnaliser ces nouvelles pratiques en les connectant aux valeurs et routines des parties prenantes. C'est le travail d'un entrepreneur institutionnel (Figure 13) d'œuvrer à ces trois étapes pour faire émerger un champ – à condition que cela soit conscient et volontaire ce qui n'est pas forcément l'objectif lorsque l'on débute une aventure entrepreneuriale. Par exemple, une innovation comme le coworking commence par vouloir ouvrir le marché à une alternative ou développer un nouveau type d'activités, avant de viser l'émergence d'un nouveau champ. L'émergence du champ est une émergence au sens de Mead (1932), c'est-à-dire que c'est la somme des actions multipartites qui fait émerger quelque chose, qui est à la fois plus que la somme des parties et moins que chaque partie prise individuellement. C'est une émergence que l'on peut aussi qualifier d'ad hoc et/ou opportuniste. Comme nous le verrons (lire p.269), concernant la Cantine, c'est chose faite concernant les trois étapes du travail institutionnel qui permet a posteriori de constater l'émergence d'un champ : une couverture médiatique forte, une entrée Wikipedia, un réseau de Cantine sur le territoire national, un déménagement pour doubler l'effectif, l'organisation d'événements qui font se déplacer des personnalités internationales et être devenue une référence pour nombre des acteurs arrivés après.

Pratiques d'entrepreneuriat institutionnel du coworking pour initier l'émergence du champ

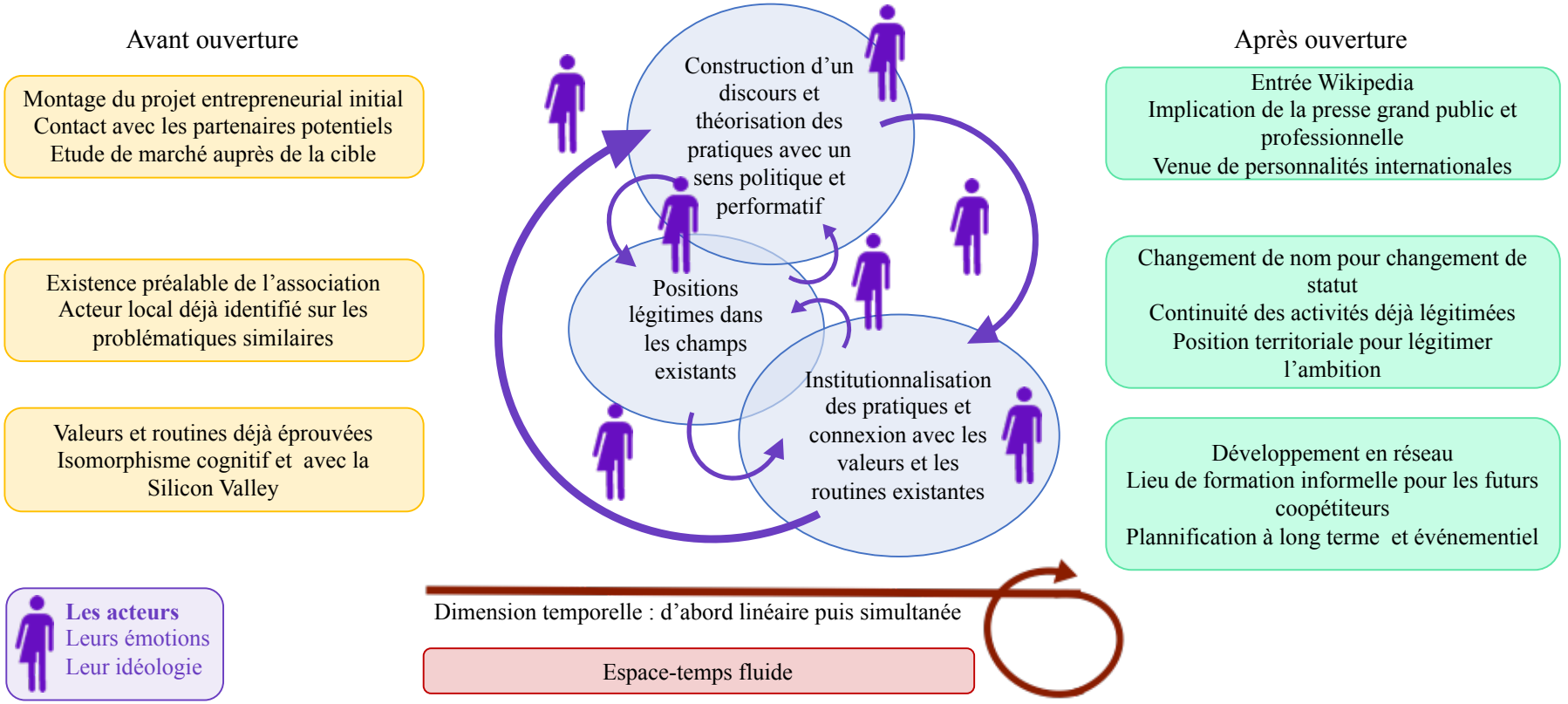


Figure 13: Schématisation des pratiques du travail institutionnel (source : personnelle)

La structuration d'un champ, en plus du travail institutionnel, dépend également de la mise en place de règles et de normes, évolutives au fil du temps, qui transforme un contexte interorganisationnel en espace de régulation interorganisationnel (DiMaggio & Powell, 1983). Dans le cas du coworking, La Cantine, et ses multiples parties prenantes dont des institutions existantes et des organismes de politiques publiques, a établi un certain nombre de règles et de normes auxquelles les prochains espaces se réfèreront. Comme nous l'avons vu, le champ intervient également dans l'identité d'une organisation qui se définit par rapport à son champ (Wry et al., 2011). Mais lorsque ce champ n'est pas encore existant, c'est l'organisation, par l'entrepreneuriat institutionnel dont elle fait preuve, qui définit le champ en imposant sa logique institutionnelle comme dominante (Battilana, 2006). Encore une fois, dans le cas de La Cantine et du champ du coworking, c'est un mouvement simultané qui va de l'un à l'autre pour une co-construction locale, inspirée par le mouvement international du coworking, tout en s'inscrivant dans une logique territoriale et culturelle spécifique. Si le champ est intrinsèquement instable (Greenwood et al., 2002), dans le cas du coworking il n'est pas seulement instable et ce ne sont pas les associations professionnelles qui impactent le changement institutionnel. C'est une co-construction permanente et distribuée à tous les acteurs et parties prenantes, qui comme nous le verrons dans les différentes générations et sous-phases du coworking (p.276), ne se stabilise pas et ne s'institutionnalise pas.

Mi-octobre après-midi je me suis inscrite, suite à un flyer papier (trouvé à l'un de ces événements), à une « Coworking Party » (Illustration 28) qui doit me faire visiter le successeur de La Cantine, Numa.



Illustration 28: Le flyer de la Coworking Party de Silicon Sentier – 2015 (source : personnelle)

Ce flyer est un outil intéressant de communication pour plusieurs raisons. D'une part, la carte montre plusieurs espaces à proximité directe. C'est une bonne représentation, bien qu'incomplète déjà à l'époque, de la richesse de ce quartier en terme d'espaces de travail partagés. Une sorte d'écosystème très particulier qui s'est regroupé autour du premier espace de coworking, Numa (ex-Cantine). D'autre part, il identifie les parties prenantes : Numa, Lesentier.paris, Bureaux à Partager BAP qui est un acteur que l'on retrouve depuis les politiques sur les télécentres, et les cinq espaces visités : Player, Créatis, 1m30, 10h10 et My Cowork (Vignette 6).

Je rencontrerai Jérôme de Player quelques semaines plus tard pour un entretien grâce à Julie Fabbri, dans l'espoir de signer un contrat de travail, qui finira sans suite également. **<Pratique 2>**

Vignette 6: Écriture autoethnographique – Le Tour de Silicon Sentier

Je rencontre l'aventure Silicon Sentier sans imaginer que c'est l'arbre qui cache la forêt. En effet, je crois avoir trouvé un petit événement gratuit qui fait le tour du Sentier pour inciter les investisseurs ou les entrepreneurs à s'y intéresser. Mon arrivée à Numa est compliquée, le tour a déjà commencé sans moi au rez-de-chaussée, en plein après-midi, dans la partie café. Comme je ne veux pas me faire remarquer pour mon retard, je reste en retrait. Du coup, je n'entends rien du discours de notre guide, à cause du bruit. Je « rate » donc l'histoire du coworking à Paris depuis son origine racontée par l'une de ses membres. **<Pratique 4>** Heureusement, c'est une histoire et un lieu vers lequel on peut facilement revenir !

Je discute avec l'organisateur en marchant qui m'explique que c'est une association de quartier pour promouvoir le dynamisme économique. Chaque espace que nous visitons est spécial.

Player est un groupement de prospectivistes avec un comité d'esthètes. L'engagement y est d'un an minimum pour remettre le temps long au goût du jour, non sans me rappeler le slow business, qui est la condition sine qua none des expérimentations réussies. Deux citations me restent « être la forêt qui pousse plutôt que l'arbre qui tombe » et « la fin d'un monde n'est pas la fin du monde », et une photo qui m'a longtemps marquée comme point de référence idéologique (Photo 16). C'est d'ailleurs un véritable contraste avec la fermeture du lieu : pour monter, il y a un interphone avec vidéo, quelqu'un qui descend ouvrir et un escalier qui aboutit dans une salle de travail.



Photo 16: Pancarte à l'entrée de Player – 2015 (source : personnelle)

Ensuite nous allons à Créatis, l'espace de la Gaîté Lyrique, qui en raison de travaux est dans un préfabriqué à côté. On y croise des entrepreneurs passionnés. L'accueil est très bien mais je ne m'y sens pas particulièrement bienvenue et je commence à me dire qu'ils doivent en avoir assez de faire le guide touristique et qu'ils ont mieux à faire.

Puis nous visitons 1m30, un espace de coworking au rez-de-chaussée qui appartient à une agence de marketing logeant au premier étage. Ca sent le partage des coûts et peu de collaboration réelle. C'est plus du voisinage-*friendly* que du coworking.

Après nous visitons le café coworking Le 10h10 et je tombe sous le charme ! Je me rends compte que je préfère les café coworking que les espaces de coworking, trop formels et qui me rappellent beaucoup les entreprises dans lesquelles je n'ai plus envie de travailler. Ici, on paie à l'heure et tout est gratuit dans la cuisine. Il y a une salle de réunion à l'étage qui est souvent louée aux entreprises qui veulent ouvrir l'esprit de leurs collaborateurs en les sortant de leur confort. Toutes les démarches de '*think out of the box'*, 'se mettre au vert' et autres dont on discute régulièrement au Congrès HR. Dans le 10h10 il y a une corde à linge avec les cartes de visite et où c'est écrit « je cherche » pour trouver des prestataires ou des associés. **<Pratique 5>** J'y accroche la carte de visite de mon frère, on ne sait jamais ! Le guide nous explique qu'il y a aussi une liste d'événements gratuits, des vendredis soirs « mentors » qui vont se lancer, et des afterworks réservés aux projets résidents car ils sont tous dans l'industrie de la musique. **<Pratiques 6 et 7>**

Enfin, presque avec une heure de retard, nous partons pour My Cowork. Cet espace est particulier pour moi. Tout d'abord, il est en phase de lancement et je suis ravie que le tour se finisse sur sa soirée de lancement. **<Pratique 8>** Et puis j'aime l'ambiance qui s'en dégage. Que ce soit les couleurs vert et blanc ou la co-fondatrice qui m'est sympathique. En revanche, elle a avec elle

pour nous accueillir un coach qui me perturbe. Aimable lui aussi, il me met cependant mal à l'aise lorsqu'il évoque les difficultés du lancement et de la fondatrice, alors qu'ils sont en phase de prospection face à des clients potentiels. J'aimerais la mettre en garde mais qui suis-je pour faire ça ?

J'ai des souvenirs mitigés de ce tour des espaces du Sentier. Ma première surprise, c'est le manque d'interactions entre les marcheurs. Habituée à organiser des événements depuis très longtemps, je considère normal de faire un tour des prénoms, de créer du lien entre les participants, de leur poser des questions sur leurs attentes. Durant le tour, ça n'a été que très peu fait et ça s'en ressent puisque durant les visites on dirait des touristes qui n'ont aucune question. Moi, bien sûr, j'ai toujours trop de questions… La perspective d'être chercheure me donne encore plus envie de poser des questions.

Ma seconde surprise ce sont les espaces eux-mêmes. Je découvre une très grande diversité à laquelle je ne m'attendais pas, je comprends que quelque chose de bien plus grand se joue dans ce tour, comme si je percevais sans le comprendre qu'une industrie est en marche et qu'un petit tour gratuit ici n'est pas anodin. Et pour autant, je vois la fragilité des modèles, grâce aux maladresses du coach, et la fragilité des personnes, qui sont des entrepreneurs comme je l'ai été et qui espèrent qu'ils pourront en vivre. Mais pas tous : certains ont choisi des modèles stables, parfois innovants parfois rassurants et pérennes.

2.2. Focus sur le premier espace de coworking de France à Paris : La Cantine

La Cantine (future Numa) est une initiative de l'association Silicon Sentier qui fédère les entrepreneurs du Web parisien depuis le début des années 2000, au moment de la bulle d'internet. Ce sont trois étudiants de Polytechnique qui décident de structurer l'écosystème numérique parisien, regroupant à terme plus de 180 entreprises[199].

Dès le début, la presse suit l'aventure de La Cantine de près. La Cantine a aussi sa propre entrée Wikipédia, certes succincte, mais qui permet d'accéder à des sources anciennes et de remonter le

[199] https://fr.wikipedia.org/wiki/Numa_(soci%C3%A9t%C3%A9)#Silicon_Sentier (consulté le 2 avril 2019)

fil de l'histoire. D'un côté, il y a la presse spécialisée, comme linformaticien.com[200] dont cet article qui date du jour même de l'ouverture de La Cantine, le 30 janvier 2008 : « Open space, bar à disposition, salle de réunion, bureaux à louer… Tout est réuni au cœur du 2ème arrondissement de Paris (au 151 rue Montmartre) dans un espace de travail collaboratif, un lieu de « co-working » comme disent les américains, la base du concept ayant été inventé dans la Silicon Valley, aux États-Unis ». Le projet initial est un tiers-lieu éphémère pour rencontrer et travailler temporairement sur place « de la demi-journée jusqu'à trois semaines maximum »[6]. Le concept est décrit aussi par son intérêt en terme de partage des facilités : wifi, chauffage, etc., et de partage des idées[201].

De l'autre côté, il y a la presse grand tirage et grand public à diffusion nationale et virtuelle. En 2009, un post de blog du Figaro retrace la première année de La Cantine : « En un an, les 8 permanents du lieux ont vu défiler 30.000 connexions wi-fi, 13.000 visiteurs IRL, 500+ événements dont 157 à destination des développeurs et filer 72 kilos de café »[202]. Ces chiffres sont le reflet des moyens mis en œuvre dans le cadre du projet de La Cantine. Les partenariats qui ont permis sa création sont nombreux et diversifiés : politiques, économiques, structurels…

Un article du Monde en août 2012 dresse alors le portrait de la Cantine comme un espace de travail partagé et de rencontre entre « geeks et grands groupes de la high-tech »[203]. C'est un « lieu de passage incontournable des acteurs de la nouvelle économie à Paris - il a même accueilli Mark Zuckerberg en personne fin 2008 »[204]. La venue d'une personnalité telle que Mark Zuckerberg dans le monde de l'entrepreneuriat start-up dès la première année d'existence d'un espace de coworking est un signal fort de La Cantine en terme de légitimité et de légitimation. C'est-à-dire à la fois que Zuckerberg soit venu montre que La Cantine est déjà légitime et en même temps, c'est un acte pour asseoir sa légitimité à un niveau inégalable pour la plupart des autres espaces.

---

200 https://www.linformaticien.com/actualites/id/3768/la-cantine-200-m-d-espace-collaboratif-a-paris.aspx (consulté le 2 avril 2019)
201 https://www.lemonde.fr/economie/article/2012/08/27/les-start-up-se-pressent-a-la-cantine_1751664_3234.html?fbclid=IwAR1R0aMnQhZa2W_E5TqrslRY643LJRkL46rUBfjSHzziFy8u037tZTn1dW0 (consulté le 2 avril 2019)
202 http://blog.lefigaro.fr/medias/2009/02/la-cantine-a-1-an.html (consulté le 2 avril 2019)
203 https://www.lemonde.fr/economie/article/2012/08/27/les-start-up-se-pressent-a-la-cantine_1751664_3234.html (consulté le 2 avril 2019)
204 https://www.lemonde.fr/economie/article/2012/08/27/les-start-up-se-pressent-a-la-cantine_1751664_3234.html (consulté le 2 avril 2019)

Sans compter qu'il s'agit d'un article du Monde, donc un journal de diffusion nationale et lu par une population hétérogène, pas seulement des entrepreneurs ou des geeks.

Enfin, un autre point à souligner dans ces articles est le retour après quelques années d'exploitation qu'en fait l'un des fondateurs, Stéphane Distinguin, ex-président de Silicon Sentier : « "Beaucoup de grosses entreprises (Microsoft, Deloitte) sont prêtes à venir "s'encanailler" à la Cantine. Il y a des gens qui se sont sédentarisés, ce n'était pas ce que nous avons envisagé au départ." (free wifi, free coffee, du chauffage... sont pourtant trois bonnes raisons de le faire !) »[205]. Il pointe deux éléments fondamentaux : se sédentariser et venir pour « s'encanailler ». La sédentarisation qu'il évoque peut être regardée comme le tournant de 2012 : le coworking n'est plus uniquement un troisième lieu car il devient le deuxième lieu, parfois l'unique lieu de vie et de travail. C'est aussi une preuve de bien-être, lorsque les entrepreneurs restent c'est qu'ils trouvent des ressources, du lien social, et que le nomadisme ne leur apparaît plus comme la solution à leur(s) problème(s). Encore une passerelle vers l'aspect sociétal et du vivre ensemble au travail : l'humanité nomade a connu une phase de sédentarisation pour aboutir à la société que l'on vit aujourd'hui.

Ensuite, cette volonté des grandes entreprises de « venir s'encanailler » révèle une double tendance de fond. Une première tendance est de créer une alternative à la grande entreprise, qui à son tour va souhaiter l'intégrer (beaucoup de pratiques managériales sont venues d'ailleurs, comme des mondes du sport ou de l'art), pour finir par créer un nouveau besoin d'alternatif : un peu de subversif pour éviter la stagnation et l'empâtement. C'est à la fois un processus d'institutionnalisation classique : une innovation qui devient un standard puis une institution, avant d'être remplacée par une nouvelle innovation, et à la fois une vision romantique non s'en rappeler le mythe d'Aladin. En effet, Aladin représente la « canaille », invisible des 'grands' de son monde. Tout à coup, Jasmine, la princesse, décide de descendre voir ce qui se passe dans le monde et elle rencontre Aladin. On peut dire qu'elle s'encanaille. A la fin de l'histoire, ils marient et Aladin devient à son tour sultan. J'y vois une métaphore de la start-up qui à son tour deviendra grande entreprise (par croissance ou par rachat) après avoir croisé la route d'une grande entreprise dans un espace de coworking.

[205] http://blog.lefigaro.fr/medias/2009/02/la-cantine-a-1-an.html (consulté le 2 avril 2019)

Et l'autre tendance qui a vu le jour avec la démocratisation d'internet, c'est l'acquisition de startups qui réussissent en finançant les programmes d'accompagnement et en attendant qu'elles passent le stade de la survie entrepreneuriale et du succès commercial (Google qui rachète les startups lorsque le travail de R&D est terminé). Il s'agit aussi de faire venir des créatifs, des alternatifs ou des originaux pour donner de l'inspiration aux collaborateurs (Matthieu Ricard, moine bouddhiste, qui intervient en entreprise), donner la parole au consommateur puis l'intégrer dans la co-production du service ou du produit (exemple de Lego), etc. en bref, redistribuer la prise de risques et s'enrichir sans frais des idées du plus grand nombre pour en tirer profit plus tard.

Mais dans une perspective moins radicale, on peut aussi y voir la volonté de bouger les choses, de réduire l'inertie des grandes entreprises, d'ouvrir les frontières des organisations et de favoriser la collaboration. C'est un excellent moyen aussi d'enrichir les collaborateurs par des expériences atypiques et inattendues. A long terme et si le profit n'est pas l'unique objectif, c'est une opportunité bipartite et sociétale à favoriser. Pour explorer cette autre facette de « s'encanailler », nous allons observer en quoi les espaces de coworking ont une dimension subversive.

3. Rencontre avec Philippine et Uni-Lab

Vignette 7: Écriture autoethnographique – La rencontre qui a tout changé

J'ai pris contact avec Philippine sur LinkedIn plutôt qu'avec son email, donné par la personne du salon des microentreprises. J'agis encore comme une consultante et je passe d'abord par le réseau professionnel avant d'attaquer par mail, si je n'ai pas de réponse. Elle me répond presque immédiatement et nous basculons rapidement par mails. Nous nous voyons le 20 octobre 2015 à 10h dans le cadre d'un entretien semi-directif pour m'aider à comprendre ce qu'est le coworking. Une heure plus tard, nous convenons que je reviens le lendemain pour l'aider durant la période de l'ouverture, de l'inauguration **<Pratique 8>** et à plus long terme durant le reste de ma thèse. Parmi les nombreux échanges d'information lors de ce premier entretien, Philippine partage avec moi une fiche de poste pour Schoolab chez Numa. **<Pratique 2>**

Email du 20 octobre 2015 à 12h10
« Bonjour Aurore,

Quelle belle rencontre ! cela fait du bien d'être écoutée et comprise sur un sujet aussi précis. Tu m'as bien aidé à mettre des mots sur mes angoisses préouverture et ta proposition de soutien me soulage l'esprit.

Promis je te mets désormais en copie de tous mes mails concernant Uni-Lab.
(…)
Ci-joint tu trouveras :
+ 2 compléments de notre réponse à l'AMI Coworking (30/4/15 + 11/5/15)
+ Règlement intérieur (le dernier, il manque la notion d'hébergement). Ce RI va être mis à exécution dès l'ouverture d'Uni-Lab et sera approuvé par le CA du 10/12/15 de la ComUE (avec une mention rétroactive). **<Pratique 9>**
+ Le recensement des espaces de coworking, ateliers de création, … pour l'Atlas de la ComUE réalisé par l'Apur (Agence parisienne urbanisme).
+ Fiche de poste de l'animateur Uni-Lab (dernière version, en attente de validation).
+ Synthèse des réalisations de Pépite depuis sa création (signature le 10/10/14 & arrivée du chef de projet le 13/10/14).
+ Rapport complet de la constitution de Pépite (si tu veux les annexes, je te les envoie dans un autre mail car trop lourd)

(…)
Je retiens tes conseils pour le pouf Fatboy, les stylos pour les vitres et les plantes vertes. **<Pratique 10 et Meta-pratique>**

J'ai noté que tu aimerais apporter, dans le cadre de ta thèse (…) :
- Une aide pour la préparation de l'inauguration
- Une force de proposition pour la création du label
- Une veille concurrentielle
- Un apport pragmatique : besoin de qn à l'accueil
- Des aides pour les Étudiants-Entrepreneurs de Pépite ; par ex. ateliers RH, sensibilisation au travail des personnes handicapées, etc.

J'espère n'avoir rien oublié dans mon mail.
Je suis à ta disposition pour tout autre renseignement. Si tu as des remarques sur la fiche de poste, sur le RI, sur des bonnes pratiques facilement applicables, sur les « faut éviter », etc. n'hésite surtout pas !

Bien à toi,
Philippine »

Je reviens le lendemain et ma première tâche est de déballer les nouvelles chaises de leur carton (Photo 17). Contrairement aux gens présents, je ne prends pas ça comme une tâche ingrate. Au contraire, c'est précisément ce que je cherche : des tâches du réel, du quotidien, simples d'exécution mais fondamentales pour le bon fonctionnement de l'ensemble.



Photo 17: Les cartons de chaises – 2015 (source : personnelle)

Ma liste, de début octobre, comprenait des « murs où écrire » et des « panneaux de verre », ainsi que des « canapés modulables » et un « endroit café plus cosy ». C'est ce qu'évoque Philippine en parlant de « poufs Fatboy » et de « stylos pour les vitres » car durant notre discussion je lui ai fait part des éléments qui me semblaient indispensables pour de la gestion de projets entrepreneuriaux et dans un espace dédié à la créativité. Cette liste représente des outils ou des services (prêt de matériel gratuit, etc.) qui se retrouvent dans mon imaginaire de l'ambiance start-up et de l'innovation, comme on les représente dans les films ou dans les espaces innovants que j'ai déjà côtoyés en entreprise. Cette pratique de proposer des outils-services qui répondent à un imaginaire consiste à enrichir les mythes de l'entrepreneuriat (Silicon Valley, innovations sociales, managériales et fonctionnelles, l'entrepreneur comme artiste et révolutionnaire des usages traditionnels, etc.) et à homogénéiser la matérialité (lire p.370). C'est aussi la diffusion de pratiques à l'origine de l'émergence d'un champ.

Par ailleurs, la pratique 9 identifiée à deux niveaux : d'abord, au niveau du règlement intérieur est tout simplement la pratique de normalisation (lire p.364), celle qui définit la sélectivité à l'entrée, le degré d'ouverture, les droits et devoirs des membres, etc. C'est un acte de légitimation à plusieurs dimensions notamment parce que s'il y a règles, il y a une instance incarnée qui est légitime pour les faire respecter et en l'occurrence, à Uni-Lab, il s'agissait de Philippine et moi en tant que parties prenantes de sa rédaction (et de tout administratif de la ComUE) (Illustration 29). Ensuite, la légitimation se situe au niveau de la régulation législative, qui impacte les parties prenantes et les périmètres de pouvoir de décision de chacun. C'est aussi la normalisation au niveau étatique qui redistribue le pouvoir au sein des hiérarchies existantes et nouvelles pour asseoir au moment de l'institutionnalisation la légitimité des pratiques.


Règlement intérieur

Aurore Dandoy jeu. 29 oct. 2015 17:30
9.2 S´ecurit´e des personnes Les membres sont responsables de leur propre s´ecurit´e et doivent `a ce titre : – s'informer des…

2

Aurore Dandoy ven. 30 oct. 2015 13:13
Je dois partir du coup voici mes commentaires sur le surlignage, dans l'ordre du document (ce sont surtout des histoires de s…

Philippine ven. 30 oct. 2015 13:59
À moi

Merci beaucoup Aurore pour ses éléments. Je les ai presque tous pris en compte sauf pour l'article 6.1. Je préfère faire des dérogations ponctuelles que d'assouplir le règlement.
Il n'y aura pas de machine dans notre Lab mais c'est très intéressant pour un éventuel FabLab

Bonne journée,

Philippine
De : Aurore Dandoy [mailto:dandoy.aurore@gmail.com]
Envoyé : vendredi 30 octobre 2015 13:14
À : Philippine
Objet : Re: Règlement intérieur

Illustration 29: Échanges d'emails lors de la rédaction du Règlement Intérieur (source : personnelle)

Néanmoins, le lendemain, avant de rejoindre Philippine à Uni-Lab, j'ai rendez-vous à BGE-PaRIF pour un entretien. **<Pratique 2>** Je connaissais déjà BGE pour avoir essayé d'obtenir des aides de leur part lors de ma création d'entreprise. La personne qui a accepté de me rencontrer s'est présentée comme « responsable des Communautés » (Illustration 30). C'était une terminologie nouvelle pour moi qui ne connaissait jusqu'à présent que les « Animateurs de lab » ou « de communauté ». La terminologie anglo-saxonne utilisée en France, « community manager », est encore pour moi le métier que j'avais pratiqué sur les plateformes de réseaux sociaux d'entreprise.


Re: Suite au salon des micro-entreprises pour projet de thèse
A - THESE/Contacts partenaires ×

Anne-Sophie @bge-parif.com> 14 oct. 2015 14:38
À moi, Isabelle

Bonjour,

Votre proposition est très intéressante !
Je suis disponible pour vous rencontrer la semaine prochaine (mercredi ou vendredi à partir de 14h30) ou la semaine suivante (lundi ou mardi après-midi).

Cordialement,

Responsable des Communautés
BGE PaRIF
18 rue du Faubourg du Temple – 75011 PARIS
Ligne directe : 01 43 55 91 59
www.bge-parif.com
Pensez durable, n'imprimez qu'en cas de nécessité

BGE PaRIF Réseau national d'appui aux entrepreneurs

40 ANS 1979-2019

De : Isabelle @bge-parif.com>
Date : lundi 12 octobre 2015 16:30
À : Anne-Sophie parif.com>
Objet : FW: Suite au salon des micro-entreprises pour projet de thèse

Bonjour Anne-Sophie,
Je te fais suivre un message intéressant !

Illustration 30: Échange d'emails pour rencontrer l'équipe BGE PaRIF (source : personnelle)

4. L'ouverture sur le département 92

Vignette 8: Écriture autoethnographique – Nouvelle étape : les politiques publiques locales

Les jours suivants je vais à Uni-Lab pour me rendre utile et en apprendre le plus possible tout en continuant mes recherches de financement et mes entretiens semi-directifs. Le 26 octobre, j'ai rendez-vous au conseil général du département du 92 avec Gwenaëlle. L'entretien est extrêmement riche en informations et en clarification. Je suis capable de retracer l'historique des espaces de coworking depuis La Cantine. Je découvre alors, que 2012-2014 est une sous-phase post-expérimentale de pérennisation, c'est-à-dire qu'il y a de plus en plus d'espaces de coworking qui ouvrent ou se revendiquent comme tel, la prolifération mondiale est de plus en plus médiatisée, et un seuil suffisant du nombre d'espaces de coworking est atteint pour les rendre politiquement intéressants. Cet entretien m'apprend beaucoup aussi sur les financements, les politiques publiques en cours, les parties prenantes publiques, semi-publiques et privées qui forment déjà le socle du travail institutionnel. Je découvre le premier tour de France du télétravail de 2012 puis celui de 2014 qui a terminé sur le Parvis de la Défense les 24 et 25 juin. **<Pratique 11>**

Entretien avec Gwenaëlle, département des Hauts-de-Seine, le 26 octobre 2015

« Le département a ce qu'il appelle les entretiens Albert Kahn, c'est un laboratoire d'idées publiques qui est géré par une secrétaire générale qui s'appelle Carine Dartiguepeyrou et qui se donne pour objectif de tester certains concepts qui arrivent dans le débat public. De voir s'il y a une communauté suffisamment solide sur ce sujet-là pour voir si c'est un sujet qui peut être déployé dans les politiques publiques à grande échelle. Donc il y a plusieurs sujets, certains qui ont donné des suites, d'autres non. (…) **<Pratique 2>**

Il y a des sujets comme l'économie collaborative et les tiers-lieux où là on s'est rendu compte qu'il y avait un intérêt suffisamment fort pour les acteurs du département et puis même un besoin suffisamment fort pour qu'on puisse continuer dans cette voie. Donc c'est comme ça qu'on a commencé à entrer dedans, par une porte qui n'est pas… ce n'est pas un service, vous voyez, du département. C'est vraiment une personne qui porte ces réflexions de prospectives dans le département. (…) Et en fait, c'est un sujet qui a été… ce qu'on appelle des expérimentations et il y a plusieurs expérimentation qui ont été menées, dont celle sur l'économie collaborative et les tiers-lieux, ça a été pris sur les budgets de l'économie sociale et solidaire.

Je vous dis ça parce que ça a pas mal guidé la vision qu'on a aujourd'hui des tiers-lieux. C'est resté, ça reste très fort dans la grille de lecture qu'on peut en avoir aujourd'hui, ça reste un élément fort. **<Pratique 12 et 4>**

(…) Il y a un chantier très important comme évolution institutionnelle car ça a un impact direct sur les tiers-lieux mais la loi Nôtre du 07 août a redéfini les compétences entre les collectivités. Jusque-là chaque collectivité pouvait se saisir d'un enjeu du moment s'il prouvait qu'il y a un intérêt économique local à le faire. Ca peut être le tourisme, la culture, le développement économique. Sauf que maintenant le développement économique c'est la région. Donc si le département veut continuer à travailler le développement économique il faut qu'il y ait une convention qui soit passée avec la région. Chose qui en l'état paraît difficilement réalisable à quelques semaines des élections. **<Pratique 9>** »

Ensuite, nous parlons des acteurs dynamiques comme LBMG, La Fonderie, ou IT77, et des ouvertures d'espaces en cours ou récentes : Sceaux Smart, NextDoor, La Cordée, Casaco, Kwerk, Electrolab et je découvre l'existence d'une occupation éphémère à l'hôpital Saint Vincent de Paul, où se trouvent les bureaux de LBMG et Néo-nomade. **<Pratique 2>**
Je comprends par la même occasion l'existence du Collectif des tiers-lieux qui cherche à structurer le mouvement et à aider les nouveaux entrants. Il y a, en 2015, 40 espaces adhérents, le département est un membre invité non votant et c'est une association qui espère évoluer vers une coopérative. **<Pratique 2 et 11>**

Le lendemain il y a un nouveau séminaire RGCS, je me sens déjà beaucoup plus armée pour comprendre les discussions.

Durant six ans, ces expérimentations, ces initiatives, ces évolutions réglementaires ont petit à petit flouté les frontières d'institutions existantes et rassembler de nouveaux acteurs au point de pouvoir évoquer en 2015 une constellation éparse qui, aujourd'hui, peut légitimement être vue comme les prémices de l'émergence d'un champ institutionnel : le champ du coworking. Mais connaître la suite de l'histoire permet surtout de constater la transition depuis l'ouverture de La Cantine, dédiée au numérique, jusqu'à l'émergence du champ du coworking.

Les pratiques identifiées ici sont principalement au niveau du champ, de son émergence, et de la pratique 2 de la gestion du réseautage. La pratique 11 reflète la co-construction de sens, de ce qu'est le coworking, les tiers-lieux, l'histoire globale. En cela elle rejoint la pratique 4 qui consiste à se positionner dans la narration historique. Ce sera une pratique que j'utiliserai beaucoup à partir de décembre 2015 mais qui commence déjà à faire son chemin par rapport aux parties prenantes intermédiaires comme RGCS. Enfin, la pratique 12 est une pratique de développement des logiques institutionnelles et celle qui est identifiée ici est l'expérimentation. Nous reviendrons sur ces logiques institutionnelles ultérieurement (lire p.375).

Concernant la narration historique et plutôt que de recenser les 200 espaces du territoire, j'ai décidé d'illustrer le propos par les espaces (coworking ou pas) identifiés lors de mes entretiens (voir Tableau 29, p.306 et la liste des entretiens Annexe 6). Ce tableau et ces figures ne tiennent pas compte des ouvertures d'espaces non mentionnées dans mes entretiens (parfois simplement parce que l'entretien a eu lieu deux ans plus tôt) ou des filiales (NextDoor la Défense, NextDoor Gare

de Lyon, les 24 espaces Startway, etc.). Le plus ancien espace de travail partagé dont mes entretiens font mention est DojoCréa. Sur leur site internet, le groupe se considère comme loueur de « bureaux privatifs en open space » depuis 2007[206]. Après cela, la déferlante du coworking s'empare de Paris et de sa banlieue de façon croissante et géographiquement intéressante. Comme nous allons le voir, trois générations du développement du coworking à Paris et Petite Couronne sont identifiables grâce à mes données autoethnographiques. J'ai ainsi recréé l'évolution géographique et temporelle de ces générations.

La première génération est identifiée dans mes entretiens comme une phase militante. Elle débute à l'ouverture du premier espace de coworking en 2008 et va jusqu'en 2011, après l'ouverture des principaux espaces considérés comme pionniers par l'ensemble des acteurs rencontrés et dans les discussions informelles avec les parties prenantes (voir Figure 14, p.279).

4.1. 2008-2011 : Émergence du coworking militant

En 2007, DojoCréa est créé mais leur site parle de « bureaux privatifs en open space ». Un an plus tard, s'ouvre en France le premier espace à se définir comme un « espace de coworking », la Cantine. En trois ans, les journalistes de Libération[207] relèvent que déjà plus de 70 espaces ont ouvert dans toute la France et d'autres sont en gestation. Ce sont les espaces de coworking de la première génération. Certains correspondent davantage aux centres d'affaires, mais s'ils sont évoqués dans mes entretiens, c'est qu'ils se revendiquent ou sont identifiés par les acteurs comme en lien avec le marché et le mouvement du coworking.

La carte des espaces de coworking évoqués dans mes entretiens (Figure 14) montre une concentration de ces espaces dans les arrondissements du centre (2e et 3e arrondissements) et de l'Est parisien (deux dans le 11e et un dans le 20e), à l'exception de Soleilles Cowork qui ouvre dans le 16e arrondissement et de Startway en banlieue Sud. La Cordée, inévitable pour parler des espaces pionniers, est lyonnaise.

[206] Mais il n'y a aucune trace de la date de création (sur InfoGreffe, l'enregistrement au RCS est datée de 2011)
[207] https://www.liberation.fr/france/2011/10/26/sans-bureau-fixe-unissez-vous_770401 (consulté le 2 avril 2019)



Figure 14: Localisation des espaces de coworking ouverts entre 2007 et 2011 évoqués dans mes entretiens (source : personnelle)

Pour d'autres, le coworking résout le problème du temps de trajet – en novembre 2010, Néo-Nomades[208] chiffre 4 entreprises sur 10 intéressées par le télétravail car à Paris le temps de trajet moyen est de 68 minutes[209] – ou de la solitude de l'entrepreneur – « rester autonomes sans être isolés »[210] lit-on sur un site de location de salles de réunion pour celle de Mutinerie Paris – ou de la sérendipité en un même lieu pour des personnes aux mêmes objectifs sociétaux – « La Ruche est née en 2008 avec la conviction qu'une société responsable et collaborative était possible. Sa mission était de rassembler toutes celles et ceux qui travaillent aux réponses innovantes à apporter aux défis sociaux et environnementaux les plus complexes »[211]. Un autre service très attendu pour le coworking est la garde d'enfants (la problématique de la garde d'enfants est souvent soulevée par les entrepreneurs bien que peu d'espaces avec garde d'enfants aient survécu) et qui débute dès 2008, comme le révèle le site Wereso dans le traçage historique du phénomène : « En 2008 : "Cubes et Crayons" propose cette même année le premier espace de coworking avec garde d'enfants »[212].

[208] https://www.neo-nomade.com/blog/4-entreprises-sur-10-interessees-par-le-teletravail/ (consulté le 4 avril 2019)
[209] https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2015-081.pdf (consulté le 5 mai 2019)
[210] https://www.abcsalles.com/lieu/mutinerie-coworking (consulté le 4 avril 2019)
[211] https://la-ruche.net/identite/#ruche (consulté le 3 avril 2019)
[212] https://wereso.com/coworking-a-travers-lhistoire/ (consulté le 3 avril 2019)

Mais comme le prouve le message de la Ruche, les espaces de coworking ne se contentent pas de louer des espaces de travail dans une ambiance enjouée. Ils portent aussi un message politique comme le montre bien le blog de Mutinerie. Par exemple, le 21 janvier 2011, William (co-fondateur) écrit un article intitulé « Starcraft : Inspirations pour un Nouveau Contrat Social »[213] dont aujourd'hui encore la résonnance avec les problématiques de la société humaine et ses valeurs, de la propriété versus collectivité, de l'open source et l'open access, etc. est toujours d'actualité. L'idéologie sous-jacente est proche de celle qui m'a inspirée durant ma thèse et dans ma pratique du management de communauté, comme nous le verrons plus loin.

Extrait de Starcraft : Inspirations pour un Nouveau Contrat Social, par William 21/01/2011

A vrai dire, ces réalisations Web sont presque les seuls succès tangibles que la génération des Digital Natives a connus. Ils ont assisté au délitement des structures nationales, sociales et morales, à l'effondrement du mur de Berlin, et seraient tentés de voir dans la crise actuelle, le début de la fin d'une économie de marché généralisée.

Il ne faudra pas s'étonner que pour cette génération, redéfinir le contrat social n'est pas seulement une urgence morale, c'est une question d'efficacité (voire de bon sens). A force de tout partager, de recourir au web pour orienter leurs décisions, ils sont en train de devenir de véritables Khalaï* prêts à vivre, à ~~travailler~~, à consommer en totale collaboration.

Les notions de propriété intellectuelle, artistique, technique ou scientifique si chères à leurs aïeux s'effacent progressivement.

Comme les Protoss*, ils semblent prêts à abandonner l'exclusivité de leurs connaissances et de leurs expériences pour bénéficier de celles des autres. Notre génération est peut-être à l'aube de l'un des changements les plus radicaux qu'ait connu la société humaine : l'apparition d'un nouveau contrat social.

** créatures de l'univers de Starcraft*

Comme on l'a vu, la région Île de France est porteuse de ces initiatives et innovations numériques. Le Pôle de compétitivité Cap Digital est également une partie prenante très impliquée dans les projets numériques. Créé en 2006, il réunit des acteurs très diversifiés du privé et du public : « La gouvernance comprend des représentants d'institutions publiques et de laboratoires universitaires et des membres d'entreprises du secteur privé investies dans les sciences de l'information et les nouvelles technologies, des investisseurs privés, ainsi que des représentants de collectivités territoriales soutenant financièrement les actions du pôle »[214]. C'est un acteur légitime et ancré dans le territoire et dans les champs institutionnels économiques et politiques.

[213] http://magazine.mutinerie.org/2011/01/ (consulté le 3 avril 2019)
[214] https://www.capdigital.com/notre-collectif/gouvernance-et-experts/ (consulté le 5 avril 2019)

Dans une autre dynamique territoriale, à travers de nombreuses aides et subventions pour désengorger le territoire ou pour permettre le télétravail dont la législation évolue considérablement, la région IDF accompagne des projets de type télécentres aidés par la DATAR depuis 2005. Finalement, en 2011 « un premier appel à projets auprès des collectivités locales ou des associations qui souhaitent créer des espaces a été lancé par la région. (…) « L'idée est que les structures soient autonomes et fassent appel à plusieurs sources de financement pour rester pérennes », explique Eric-Alexandre Tiret, chargé du projet au Conseil régional »[215]. La Cantine en est un très bon exemple et son rôle de prototype a sans doute influencé ce choix politique et économique.

Appel à projet de 2005 pour des télécentres, une expérimentation inadaptée ?[216]
« Au travers d'un appel à projet en 2005, la DATAR (à l'époque la DIACT) fixait un objectif de 100 télécentres accueillant 1000 emplois à l'horizon 2007. Les projets localisés pouvaient recevoir 20.000€ pour quatre postes de travail. Début 2011, 35 télécentres en zone de revitalisation rurale étaient opérationnels. En 2011, le géographe Bruno Moriset dressait un bilan sévère de ces télécentres : « près de la moitié étaient vides la plupart du temps, plus d'un quart étaient des fiascos complets. (…) La création de ces centres a été parfois motivée par l'effet d'aubaine, sans que les élus et responsables des collectivités concernées aient une vision préalable du télétravail et du développement numérique du territoire ». (Sur 28 télécentres, 10 centres ne voyaient jamais de télétravailleurs, 8 centres recevaient entre un et cinq télétravailleurs réguliers ou permanents).
Bruno Moriset tirait, en 2011, une série d'enseignements de cet échec relatif : « Pour réussir, un télécentre doit apporter aux télétravailleurs indépendant ou salariés une plus-value qui justifie un déplacement, et le paiement d'un loyer, même modeste. Cette plus-value peut être apportée dans plusieurs domaines :
* un environnement de travail de standing professionnel, propice notamment à l'accueil des clients, et flexible d'utilisation (accessible 24 h. sur 24 et 365 jours par an pour les utilisateurs réguliers)
* un dispositif technique d'un niveau supérieur à ce que les télétravailleurs peuvent attendre à domicile, sécurisé, propre à satisfaire les entreprises qui emploient des télétravailleurs salariés
* de l'animation et des services de nature à créer de la convivialité, du lien social, du « réseautage » »

Les autres aides et subventions publiques que l'on peut identifier sont les traditionnelles aides aux créateurs d'entreprise, telles que l'ACCRE et le Nacre de Pôle Emploi ou les CCI. En effet, avant d'être des espaces de coworking, ce sont avant tout de projets entrepreneuriaux. Les contraintes que rencontrent les porteurs de projet sont similaires à toute création d'entreprise dans la partie

[215] https://www.lesechos.fr/2012/11/50-lieux-de-teletravail-a-fin-2013-en-ile-de-france-366091# (consulté le 4 avril 2019)
[216] https://labo.societenumerique.gouv.fr/2018/03/26/coworking/ (consulté le 4 avril 2019)

gestion, c'est-à-dire qu'ils doivent construire un business plan, rencontrer des investisseurs, convaincre les banques, s'assurer de pouvoir vivre avec ou à côté de leur projet.

Enfin, Mutinerie en 2011 publie un article[217] répertoriant les différents mode de financements et partenariats à travers le monde qui permet d'avoir un aperçu de tout ce qui existe à ce moment-là pour pérenniser son business model : travailler à d'autres projets en même temps qu'on ouvre son espace, mettre en place des abonnements sans option locative pour les membres qui ne veulent que socialiser, organiser des ateliers et des événements payants, accepter le sponsoring (je l'ai rarement vu mis en place), des partenariats publics, ou encore des dons et des contributions.

Un dernier exemple, Greenspace, met en avant un autre type d'acteur : l'enseignement supérieur, que ce soit par les écoles de commerce, les universités, les ComUE (comme pour Uni-Lab), leurs incubateurs ou leurs enseignants. Dans une interview avec Bureau à Partager, Amaury de Buchet raconte comment il a décidé d'ouvrir Greenspace : « Après avoir créé l'incubateur de l'ESCP, quand les jeunes startups sortaient du programme d'incubation, il leur fallait des bureaux. J'ai donc créé Greenspace Paris en 2010 (Photo 18) pour leur permettre de continuer à vivre en communauté et s'entraider tout en évitant les lourds engagements des baux 3/6/9 »[218]. La problématique est similaire mais inversée à Uni-Lab, comme nous l'avons vu (p.182) dans le sens où Uni-Lab héberge les startuppers encore en formation ou à la sortie de leurs études.



Photo 18: Visite de Greenspace durant le symposium RGCS 2016 (source : personnelle)

[217] http://magazine.mutinerie.org/coworking-comment-perenniser-le-business-model/ (consulté le 4 avril 2019)
[218] https://www.bureauxapartager.com/blog/3-questions-a-amaury-de-buchet-de-greenspace/ (consulté le 6 avril 2019)

L'article de Libération du 26 novembre 2011 aborde le sujet du coworking par l'angle des « Sans bureau fixe »[219] en leur intimant dès le titre de s'unir. Leur accroche est de comparer le coworking à une sorte de continuité depuis la colocation pour se loger à la colocation pour travailler – qui n'est pas sans rappeler Das Bett qui est un espace de coliving, c'est-à-dire faisant les deux. Les « Sans Bureau Fixe » sont donc les indépendants, freelances, entrepreneurs, libéraux, professionnels de passage, etc. (Illustration 31) qui n'ont pas de lieu de travail à proprement parler, hormis un coin du salon chez eux et les Starbucks et autres McDonald's. Le coworking intervient donc pour résoudre la problématique du lieu de travail et des déplacements liés au travail.



Illustration 31: Illustration des coworkers de Soleilles Cowork (source : Soleilles Cowork)

D'autres aspects du coworking ont fait naître des structures pour se légitimer. En 2008, par exemple, des plateformes de cartographie des espaces de coworking existent un peu partout dans le monde et en août 2008, un premier service inter-espace a vu le jour : le Coworking Visa[220]. Il s'agit d'un moyen pour les coworkers d'aller dans n'importe quel espace membre de la plateforme. Ces plateformes vont jouer un rôle clef dans le développement du coworking et dans sa légitimation collective en tant que marché.

Des acteurs existants se sont également emparés du coworking par le biais de problématiques spécifiques. En 2009, l'association ARA21 se crée « avec des partenaires tels que LBMG-Worklabs, Steelcase, Distance Expert, Alexandrie, Bureau Mobile, the Finnish Flexiwork Forum ou ZeVillage »[221]. Elle développe le réseau Actipole21 dont le cœur du sujet est le télétravail et

[219] https://www.liberation.fr/france/2011/10/26/sans-bureau-fixe-unissez-vous_770401 (consulté le 2 avril 2019)
[220] https://wereso.com/coworking-a-travers-lhistoire/ (consulté le 4 avril 2019)
[221] https://actipole21.org/a-propos/#Notre-histoire (consulté le 4 avril 2019)

l'objectif est de « sensibiliser l'entreprise aux bénéfices du télétravail en tiers-lieux professionnels pour elle-même, ses collaborateurs, et ainsi contribuer au développement économique et public, à l'équilibre personnel et environnemental. Actipole21 lance un Manifeste pour le développement d'un réseau maillé et dense. Il est signé par plus de 50 entités »[27]. Christian Ollivry, son président, est également Conseiller municipal délégué à la Solidarité et à l'Insertion de la ville d'Antony. Il œuvre activement pour les tiers-lieux et le télétravail autant par sa position politique qu'associative. Il m'a permis en 2016 de participer au rassemblement professionnel Coworking Europe dont nous reparlerons plus tard (p.337).

Parmi les partenaires évoqués, il est important de souligner Steelcase, une entreprise du Michigan créée en 1912, qui est spécialisée dans le mobilier de bureau et l'aménagement d'espaces de travail. Le siège Europe-Moyen-Orient-Afrique est domicilié à Strasbourg depuis 2006 et ils se sont spécialisés dans le mobilier partagé et adaptatif pour open space et travailleurs nomades.

Un autre partenaire de l'association est un acteur incontournable du marché des aménagements d'espace du travail et du champ du coworking : LBMG. Le projet a vu le jour en 2008, d'abord avec le constat « qu'on peut travailler de partout »[222] et l'idée d'un lobby d'hôtel. En 2010, LBMG est créé et le portail Néo-nomades est lancé pour répertorier les tiers-lieux de France. En novembre 2010, un colloque organisé par la CCIP des Hauts-de-Seine a réuni, entre autres, LBMG, Actipole21, la RATP, Renault, Regus, Steelcase et Cisco pour discuter de l'impact des nouveaux modes de travail sur l'immobilier d'entreprise[223]. Les enjeux conjoints de réduction du temps de trajet, du trafic en heures de pointe, d'espaces de travail en gare périurbaines, des services complémentaires (juridiques, entrepreneuriaux, etc.) et de l'expérience utilisateur ont permis de poser les bases des réflexions et des actions de la décennie suivante.

Vignette 9: Écriture autoethnographique – Souvenirs de RH

Dans le récit de ce colloque de 2012, le post de LBMG mentionne « Nous avons eu le plaisir d'y intervenir aux côtés de Nicole Turbé-Suetens et Eric Couté en charge du programme télétravail pour Renault et Valérie Simier, workplace manager chez Cisco.[224] »

[222] https://www.lbmg-worklabs.com/lbmg/adn (consulté le 4 avril 2019)
[223] https://www.lbmg-worklabs.com/blog-lbmg (consulté le 2 avril 2019)
[224] https://www.lbmg-worklabs.com/lbmg/conferences/colloque-ccip-92-impact-des-nouveaux-modes-de-travail-sur-limmobilier-dentreprise (consulté le 3 avril 2019)

Lors de ma rencontre avec Nathanël Matthieu et Frantz Gault, co-fondateurs de LBMG, j'ai eu la surprise d'apprendre que Nicole Turbé-Suetens avait fait partie de l'aventure LBMG dès le début[225]. En effet, en 2010, alors que j'étais alternante en master RH, j'avais participé, en tant qu'observatrice au think tank le Cercle de la Prospective RH, aux ateliers d'écriture et de préparation du cahier de la prospective RH N°1[226] auxquels elle participait (et je crois même me souvenir qu'elle les menait). J'ai réalisé alors que j'avais frôlé le coworking un bon nombre de fois dans mes carrières antérieures (RH et entrepreneure du 92), et peut-être même entendu ce mot sans le retenir.

4.2. 2012-2014 : Pérennisation du coworking

La deuxième génération s'étend de 2012 à 2014 et connaît un essor fort partout dans le monde mais encore timide en France (voir Figure 15, p.289). Le coworking s'adresse avant tout aux entrepreneurs et aux indépendants. Je termine la deuxième phase en 2014 avant le Tour de France du télétravail qui montre une dynamique économique et surtout politique dans le développement du coworking. Les espaces ouverts suite à cet événement, dont Sceaux Smart, se sont intégrés à un agenda politique qui les dépassaient. C'est une phase de pérennisation du coworking.

Les lois aussi évoluent et l'année 2012 permet deux avancées majeures grâce à la promulgation de deux lois. En 2002, un accord cadre européen est signé concernant le télétravail. Puis en 2005, l'Accord national interprofessionnel sur le télétravail (ANI) est signé et il faut attendre sept ans pour encadrer et formaliser le télétravail au sein des entreprises et de la fonction publique. La première loi dite Warsmann inscrit le télétravail dans le Code du travail, ce qui lui confère un statut juridique incontestable. Cette loi a clarifié les droits et les devoirs des employeurs et des télétravailleurs, tout en laissant une place aux négociations collectives. La seconde loi, dite Sauvadet, n° 2012-347 du 12 mars 2012 autorise, enfin, la fonction publique à adopter le télétravail pour ses agents.

Le premier Tour de France du télétravail organisé par ZeVillage, LBMG, OpenScop, Néo-nomades, et avec le soutien de Multiburo, Steelcase, AOS Studley, Groupe RATP et Orange

[225] Avant son décès en 2015
[226] Cahiers de la prospective, « Nouvelles Technologies, Nouvelle Culture », Cahier n° 1, février 2010, Groupe HR&M

Business Services, entre octobre et décembre 2012 a mis l'accent sur l'une des problématiques phare du coworking : le télétravail. Dans les partenaires institutionnels, il y a la Région IDF, La Fonderie, IT77, ARA21 et Acitpole21, et l'ANDRH (l'Association Nationale des DRH). On retrouve ici les parties prenantes multiples avec leurs intérêts différents mais réunis dans un travail de réflexion qui impacte leur business à tous. Le livre blanc du Tour de France du télétravail[227] évoque 50 partenaires publics et privés et 250 entreprises visitées. Dans le même temps, les pratiques innovantes de télétravail et les pratiques de coworking ont été mises en avant, les deux concourant à « l'avènement d'un tout nouveau modèle de développement pour l'organisation du travail »[219].

Concernant les espaces ciblés par mes entretiens, aucune fermeture n'est à déplorer et au contraire de nombreuses ouvertures. En revanche des péripéties impactent l'évolution des espaces déjà ouverts. En premier lieu, après quelques déboires immobiliers, Mutinerie ouvre son nouvel espace rue de Meaux en mars 2012. Fort d'une communauté déjà bien ancrée au navire[228] (et non au port), Mutinerie a su démontrer que l'espace de coworking n'est pas uniquement lié à sa domiciliation mais aussi à l'attachement communautaire. Comme nous le verrons dans d'autres cas, la localisation peut avoir plus ou moins d'importance pour les coworkers. En l'absence de chiffres exacts, il est impossible de savoir combien de coworkers ont abandonné Mutinerie suite à son déménagement mais le *crew* (comme ils disent) est resté. Le Crew de Mutinerie correspond aux membres les plus impliqués émotionnellement et activement au point d'impacter durablement la communauté s'ils la quittent.

Mutinerie a également connu un développement stratégique d'hybridation en ouvrant un espace de coliving et de coworking à deux heures de Paris : Mutinerie Village, qui peut « accueillir 15 personnes en continu et qui pourront ainsi profiter des bois, champs, potagers mais aussi du Fablab et du wifi du lieu »[229].

Mutinerie Village, bien plus qu'un espace de travail collaboratif [5]
Interview d'Antoine Van den Broek par Maddyness (06/08/2014)
« Mutinerie Village est une nouvelle brique du projet Mutinerie. Avec Mutinerie Village nous voulons aller encore plus loin dans l'expérience du travail nomade, de l'économie collaborative et

[227] https://zevillage.net/wp-content/uploads/2013/03/Livre-Blanc-Tour-de-France-du-teletravail-2012.pdf (consulté le 7 avril 2019)
[228] A l'image du blog de Mutinerie, je file la métaphore maritime : les coworkers sont restés attachés à l'entité Mutinerie plutôt qu'à sa première adresse parisienne
[229] https://www.maddyness.com/2014/08/06/mutinerie-village/ (consulté le 6 avril 2019)

de la communauté. Mutinerie Village est une exploration des modes de vie de demain : c'est à la fois une formidable aventure collective et un vrai projet de recherche appliquée. »

A la fin de la phase 2, c'est l'heure du bilan pour nos deux espaces phares suivis jusqu'à présent Mutinerie et La Cantine. Tout d'abord, en 2013, La Cantine devient Numa, un programme d'accélérateur parisien né de la fusion de l'association Silicon Sentier, de l'espace de coworking La Cantine et du programme d'accélération Le Camping (Fabbri, 2015). « Workshops, débats, conférences... environ 400 événements par an assurent le dynamisme du lieu. "Il y a par exemple, une fois par mois, la "Cocote", qui permet à chaque coworker de présenter son projet", indique Alexandre Khan, directeur de WallMuse.com. Ce qui contribue à la renommée de l'endroit, perçu comme un laboratoire d'idées »[16]. L'assertion du journaliste, que la renommée de Numa vient de son aspect laboratoire d'idées, participe à la légitimation du lieu (bien qu'ayant à la fois déménagé et changé de nom, devrais-je dire la légitimation du collectif ou de la communauté ? La question est presque métaphysique et renvoie à de nombreuses interrogations sur ce qui fait l'individu : son âme, son corps, l'alchimie des deux ou la simple pensée par un tiers à l'évocation de son nom ?).

Pour Mutinerie, c'est le même refrain qui lie l'événementiel au sentiment d'accomplissement (et donc de légitimité ?) : « Quelques mois plus tard, après quelques milliers de miles au compteur, le navire était complet. L'espace avait déjà servi de repaire à des évènements marquants dans les sphères parisiennes de l'innovation, des startups et de l'économie collaborative ; hackathons, conférences, workshops, Startup Weekend mais aussi vide-dressing, expositions, cours de yoga ou concerts, apéros glissants et autres friandises… »[230]. A l'occasion du lancement de Mutinerie Village, le bilan est plus précis encore : « En deux ans plus de 15.000 personnes ont franchi le seuil discret de notre espace de coworking parisien et ils sont plus de 300.000 à avoir consulté notre blog. Véritable espace d'émergence, Mutinerie a servi de terreau à des initiatives comme OuiShare, Makesense, Discosoup, Startup Assembly, Storycode, Startup Africa ; des projets qui rassemblent aujourd'hui des dizaines de milliers de personnes à travers le monde »[5]. Cette liste d'initiatives internationales et mondialement reconnues montre dans une démarche de preuve par l'action que la légitimité de Mutinerie est acquise tout en montrant par l'ouverture de Mutinerie Village que la légitimation continue d'être en cours, que c'est un processus sans fin dans un espace-temps fluide, comme je l'évoquais pour le travail institutionnel lors de l'émergence d'un champ (Figure 13).

[230] http://mutinerie.org/notre-histoire/ (consulté le 4 avril 2019)

Parmi les nouveaux espaces de la deuxième génération qui sont évoqués dans mes entretiens, nous retrouvons quelques espaces emblématiques : Remix Coworking en 2013, la plateforme Cohome qui proposait du coworking à domicile créée en 2014 (et clôturée en 2017), Ici Montreuil créé en 2013 est un makerspace du 93 très réputé pour son développement du territoire local, Electrolab créé en 2014 est aussi un hackerspace makerspace réputé cette fois à Nanterre et qui est l'un des rares espaces qui m'ont permis de lier mon réseau Uni-Lab et mon réseau Sceaux Smart (nous reviendrons sur ce point dans le chapitre suivant), Kwerk créé en 2013, Beootop est l'espace de coworking de Generali à vocation d'héberger uniquement des ONG créé en 2014. Et enfin, cinq espaces sur lesquels nous reviendrons également dans le chapitre suivant car ils ont joué un rôle important dans mon travail de terrain : Studios Singuliers (2012, Photo 19), Woma (2013), Bureaux et compagnie (2014), Casaco (2014) et Volumes (2014).



Photo 19: Le plan 2 en 1 avec les cartes de visite de Studios Singuliers – 2017 (source : personnelle)

Le développement territorial de la couverture du coworking la deuxième génération continue de voir une prévalence de l'Est parisien bien que l'Ouest et la banlieue Sud-Ouest voient un nouveau coworking apparaître. Les espaces comme Kwerk et BT Coworking présagent une évolution du coworking en espaces de travail pour cadres nomades en plus des entrepreneurs et leur choix de s'implanter dans des villes comme Boulogne-Billancourt ou dans des arrondissements propices aux grandes entreprises marque un tournant fondamental. Une nouvelle typologie de clients arrive dans les espaces de coworking : les télétravailleurs. La législation sur le sujet joue un rôle important, tout comme l'augmentation du travail à distance, du travail flexible, etc. De plus en plus de professionnels salariés investissent les lobby d'hôtel et travaillent dans les transports, les

gares et les aéroports. En parallèle, les espaces de coworking proposent des atmosphères de travail qui ressemblent davantage à un cadre professionnel qu'à une colocation étudiante. Les espaces de coworking proposent à la fois des bureaux individuels fermés et des places en open space. Les salariés choisissent également les espaces de coworking pour leurs activités de slashers ou de reconversion professionnelle. Néanmoins ils sont encore marginaux dans la deuxième génération.



Figure 15: Localisation des espaces de coworking avant le Tour de France du télétravail 2014 de Paris et Petite Couronne créés entre 2012 et 2014 évoqués dans mes entretiens (source : personnelle)

Des acteurs déjà identifiés de la première génération ont continué de jouer un rôle, comme la région Île-de-France que nous venons d'aborder. D'autres acteurs ont éveillé leur intérêt pour le coworking, soit par la porte du télétravail, soit par celle de l'émulation idéationnelle qui semble sortir de ces espaces, soit par la réputation grandissante des espaces tels que La Cantine. Également, les espaces dédiés aux activités manuelles, comme les makerspaces, rencontrent un écho fort avec le développement du '*Do It Yourself*' dans le temps libre des salariés. J'identifie presque une paternité du '*scrapbooking*' dans ce qui deviendra la multiplication des réseaux sociaux comme Instagram et Pinterest qui montrent les réalisations, des femmes notamment. Ce qui avant relevait du bricolage du week-end et de l'occupation des enfants le mercredi après-midi prend une nouvelle ampleur en redonnant la part belle à la matérialité et au sens dans le travail,

comme si les ordinateurs et les écrans des smartphones induisaient de plus en plus de besoins de liens humains réels.

« Le lieu attire ainsi des grands comptes - Orange, BNP Paribas... - qui viennent voir ce qui s'y passe. Ces partenaires privés représentent aussi une partie du financement de La Cantine, la moitié provenant de subventions publiques (50 %) et le reste de l'autofinancement, à hauteur de 25 %. Un modèle économique mixte qui permet de s'affranchir en partie des contraintes de rentabilité »[231]. Les modèles d'affaires hybrides sont une composante nécessaire pour les espaces de coworking dans la mesure où la location de bureaux en open space ne suffit pas à rentabiliser un espace. De plus, comme nous l'avons vu, les subventions publiques imposent un financement hybride et refusent parfois de financer les frais de fonctionnement afin de s'assurer la pérennité des espaces de coworking financés. Les opportunités sont multiples et se multiplient comme le montre l'exemple des grands groupes qui viennent s'encanailler à La Cantine, et surtout stimuler la créativité de leurs équipes dans un environnement stimulant et stimulé par l'esprit entrepreneurial.

L'un des nouveaux espaces de la deuxième génération, Remix coworking, a une approche unique (selon eux) de la communauté, du modèle économique, des services proposés, etc. Je note tout d'abord, en octobre 2014, une levée de fonds d'un million d'euros auprès d'investisseurs privés tels que Monalbumphoto.fr et Ventesprivees.com[232]. C'est une opération financière assez rare dans le coworking indépendant français et qui doit leur permettre d'ouvrir deux nouveaux espaces sur Paris. Ensuite, leur communauté n'est pas une communauté ouverte, il y a une sélection à l'entrée et ils cherchent deux types de profils : entrepreneurs et créatifs[233]. Cette sélection n'est pas unique mais démontre une volonté différente : celle de créer un écosystème particulier plutôt que de laisser le milieu naturel évoluer à sa guise. Si je file la métaphore de la nature, ce serait un potager plutôt qu'une prairie sauvage. Comme tout choix stratégique, il n'est pas question de bonne ou mauvaise idée de miser sur la sélection mais cela dénote d'une différence idéologique.

Des webzines, comme Deskmag, apparaissent un peu partout ou d'autres moins spécifiques mais avec un intérêt particulier pour le coworking et l'entrepreneuriat, comme Maddyness, avec leurs

[231] http://blog.lefigaro.fr/medias/2009/02/la-cantine-a-1-an.html (consulté le 2 avril 2019)
[232] https://www.bureauxapartager.com/blog/belle-levee-fonds-remix-coworking/ (consulté le 6 avril 2019)
[233] https://www.remixcoworking.com/blog-remix-coworking-paris?offset=1509886110993 (consulté le 6 avril 2019)

enquêtes, leurs statistiques reprises par la presse grand public. La communication externe des espaces de coworking eux-mêmes reprend ces données pour légitimer leur existence à partir de données quantitatives validées par un tiers de confiance (ou pas, vu le peu de fiabilité qu'on retrouve selon les sources comme évoqué dans le cadre de la naissance du coworking (p.63)).

Mais les espaces eux-mêmes prennent le rôle d'expert, ou au moins d'expérimenté, et partagent ainsi leurs pratiques avec les porteurs de projet ou en hébergeant des initiatives telles que Ouishare, ce qui participe à légitimer les pratiques et les espaces. Makesense, autre initiative passée chez Mutinerie, a aussi ouvert un espace à Paris, vers Bastille appelé SenseSpace (Photo 20).



Photo 20: Entrée différée de SenseSpace – 2016 (source : personnelle)

4.3. 2015-2018 : la mercantilisation du coworking

La troisième génération débute donc en 2015 (voir Figure 16, p.296). Des collectifs se structurent, des réseaux d'espaces et des réseaux inter-espaces voient le jour, pour finir, en 2018, quand le gouvernement lance une grande mission nationale appelée Mission Coworking. Ce qui a entériné l'engagement politique sur ce sujet tout en amputant La Fonderie de sa mission tiers-lieux.

Extrait d'entretien avec un manager de communauté le 22 juin 2017
« Franchement il y a un accompagnement du territoire aquitain beaucoup plus important et réel, l'implication est monumentale, un respect du travail qui est fait par les lieux, par les collectivités, qui est réel, qu'on n'a pas en Île-de-France, qu'on a perdu, qu'on avait avec La Fonderie et du coup La Fonderie a apporté vraiment cette garantie tu vois. Donc, d'ailleurs on sent là depuis… enfin La Fonderie existe toujours… mais depuis la coupe qui a été faite sur sa mission Tiers-Lieux, ben, on a perdu notre garant et donc on a perdu, cette assise nécessaire tu vois en termes de confiance. »

Je termine arbitrairement la troisième génération avec la fin de ma collecte de données en 2018 mais il est possible qu'elle se poursuive depuis (voir Figure 16, p.296). Il s'agit principalement du développement de la concurrence internationale à Paris et de la multiplication des réseaux d'espaces de coworking. C'est aussi le moment où l'on voit des espaces de coworking qui ferment après quelques années d'un modèle d'affaires instable et non rentable malgré l'existence d'une communauté, ou de communautés sans espace qui ne trouvent pas l'équilibre financier au bout de plusieurs années et de plusieurs tentatives de solutions (comme en témoignent les messages d'adieux sur les pages Facebook de Soleilles Cowork ou de Cohome, voir Illustration 32).



Illustration 32: Copies d'écran des messages d'adieu sur Facebook (source : personnelle)

Vignette 10: Écriture autoethnographique – Réflexion sur les femmes et le coworking entrepreneurial, avril 2019

Soleilles cowork se décrit sur sa page Facebook (encore existante) : « Soleilles Cowork est un espace de coworking multisectoriel, international et women-friendly »[234]. Si l'entrepreneuriat féminin mérite sans nul doute une forte revalorisation, un espace *women-friendly* signifie-t-il que les autres interdisent les femmes ? Que les autres ne les accueillent pas volontairement et les repoussent ? Ou pire que les femmes ont peur d'aller dans un espace censé être neutre ? D'ailleurs existent-ils des espace neutres ? Massey, citée par Jacquier (lire p.77), affirme que non.

S'appeler « espace féministe » serait économiquement suicidaire. Néanmoins, j'ai un mouvement de recul en lisant '*women-friendly*'. Comme beaucoup de femmes, je n'aime pas les environnements exclusivement féminins. C'est peut-être le concept même d'exclusion tout court que je n'aime pas et même si *friendly* sous-entend l'inverse, le besoin de le préciser me repousse. En tant qu'entrepreneure, je ne me suis jamais sentie discriminée pour mon sexe. J'étais

[234] https://www.facebook.com/pg/SoleillesCowork/about/?ref=page_internal (consulté le 4 avril 2019)

discriminée bien davantage pour mon âge (25 ans à l'époque), ce à quoi le statut étudiant-entrepreneur, la start-up nation et l'enseignement de l'entrepreneuriat ont pu mettre fin.

2008 est une année d'expérimentation grâce à La Cantine. Les parties prenantes sont à la fois des financeurs publics et privés, des réseaux d'entrepreneuriat et du numérique. Ce sont les institutions déjà existantes. La production du discours politique s'ancre dans le développement des politiques du numérique et la presse professionnelle est présente dès le début de l'aventure. La légitimation des pratiques passe par une première mythologie de la Silicon Vallée à Paris (Silicon Sentier, venue de Zuckerberg, intention des fondateurs de La Cantine de développer l'écosystème numérique local, etc.). La Cantine mène un travail de légitimation pour elle-même, en premier lieu. L'équipe n'envisage pas de légitimer le champ du coworking au démarrage de l'aventure puisque l'objectif à terme est de développer le champ du numérique français. Au début de l'aventure de La Cantine, l'espace de travail collaboratif est un moyen et le travail institutionnel débute avec une intention spécifique de développer le numérique français.

2009-2011 marque le virage vers les modes de travail en abordant les problématiques du travail nomade, des espaces pour entrepreneurs et militants pour repenser le travailler ensemble. Le travail institutionnel se réduit au niveau du numérique et se développe au niveau de l'idéologie basée sur l'open source et l'économie du partage. Les politiques publiques basculent de leur accompagnement des télécentres vers le développement de prototypes pour leurs politiques territoriales et de télétravail. La mise en réseau débute à des niveaux intermédiaires.

2012-2014 confirme la volonté des politiques territoriales et le travail institutionnel aboutit à une explosion du marché. Les financements publics se multiplient et les espaces se diversifient par la différenciation sémantique (hackerspace, espace de coworking, etc.). L'expansion fulgurante du nombre d'espaces crée une dynamique de plus en plus visible. Les lois sur le télétravail précisent leur mise en application et le coworking s'adresse à des cibles de plus en plus hétérogènes. Le numérique n'est plus le cœur de cible, c'est le travailleur nomade, entrepreneur ou salarié.

2015 est une nouvelle année charnière aussi bien en terme de statistiques du nombre d'espaces de coworking que dans leur évolution. La Région Île-de-France qui a accompagné 48 projets d'espaces de travail partagés entre 2012 et 2015 (…) s'est fixée en 2016 l'objectif de susciter l'apparition d'un réseau de 1000 tiers-lieux en Île-de-France, en priorisant les zones périurbaines

et rurales. Avec ce nouveau plan, l'évolution des discours institutionnels est visible : avant 2012 on parlait *télécentres*, en 2014 on parlait *espaces de coworking* et depuis 2016 on parle beaucoup de *tiers-lieux*. C'est une question sémantique qui a suscité de nombreux débats pour la troisième génération : les espaces de coworking sont-ils des tiers-lieux ? Et j'ai été confrontée, pas plus tard que lors du week-end de la biennale internationale du design à Saint-Etienne 2019, à nouveau à cette problématique lors de la table-ronde sur laquelle j'intervenais. Dans la même phrase, un des acteurs-témoins présents à mes côtés nous explique qu'il y a une partie coworking dans leur tiers-lieu périurbain et que les espaces de coworking ne sont pas des tiers-lieux.

Cette dynamique sémantique représente pour moi des sous-phases identifiables sur l'évolution du coworking (pratique et espaces) en France et notamment en région IDF (Tableau 28) à partir de cette troisième génération. Les sous-phases ne signifient pas que ce qui a lieu dans une sous-phase n'existait pas avant ou après mais cela représente une intensification chronologique. Le découpage des sous-phases est malaisé pour plusieurs raisons, telles que le fait qu'un appel à projet en 2014 aboutira à une ouverture d'un espace de coworking en 2015 ou plus tard ou pas du tout. Ainsi, le chevauchement des sous-phases n'est pas une erreur ou une incohérence mais la prise en compte des impacts d'une année sur l'autre et de l'inintérêt de considérer qu'une sous-phase est liée à une année civile ou universitaire.

Pérennisation	Mercantilisation		
Massification	Internationalisation	Hybridation	Mutation ?
Multiplication des initiatives individuelles ou associatives	Densification du maillage territorial	Mercantilisation par le modèle d'affaires	Séparation définitive des champs coworking et tiers-lieux ?
Observation par les politiques publiques volontaires	Financiarisation par les politiques publiques territoriales	Hybridation + évolution sémantique et des valeurs	Stabilisation des modèles d'affaires (hybridation + mise en réseau)
Médiatisation de la prolifération mondiale	Internationalisation du marché	Récupération politique au niveau national	Autre(s) ? (impacts mission coworking)
2012 – 2014	2014 – 2017	2016 – 2018	Prospective 2019 et +

Tableau 28: Chronologie des sous-phases du développement du coworking durant mon travail de thèse (source : personnelle)

La troisième génération se divise en deux volets. Tout d'abord, la sous-phase débute par le développement de politiques publiques territoriales en faveur des initiatives qui fleurissent partout en France, sous diverses appellations et dans un souci de porter des valeurs et une intention de changement sociétal. Elle renforce en cela les initiatives des sous-phases précédentes par une

multiplication exponentielle. Comme le titrent de nombreux articles (lire plus loin la médiatisation du coworking, p.297), entre 2012 et 2017, le nombre d'espaces de coworking en Île-de-France a « bondi de 785% »[235]. La sous-phase se termine ensuite par l'arrivée de la concurrence internationale qui inquiète les managers de communauté dès 2016 :

Entretien avec Aurélien le 01 juin 2016
« ça commence à être un peu compliqué, avec l'arrivée des milliers de plateformes qui nous appellent tous les jours pour référencer nos lieux, des américains qui arrivent, des banques, de l'immobilier... de ceux qui veulent faire ça n'importe comment... »

Sept mois plus tard, la menace se précise pour moi et souligne le changement de période émotionnelle qui s'opère en moi sur la période de doutes puis de déception :

Extrait de mon journal de recherche du 14 février 2017
« Amaury m'a expliqué l'arrivée de WeWork et je comprends mieux l'implication que ça va avoir : ils ont une notoriété, un écosystème de startups qui capte les startups logées actuellement dans plusieurs espaces comme le sien. D'un côté, ça confirme que je pense que les coworkers de Sceaux Smart ne vont pas en partir car c'est la proximité qui compte pour eux, de l'autre en revanche, ça met en danger d'autres espaces dans Paris. Mais bon, cela va durer le temps de l'arrivée et cela retombera ensuite. Enfin je crois… Je ne crois pas que ce soit voué à détruire tout l'écosystème. Enfin, je n'espère pas… »

L'étude Arthur Lloyd[236] de 2017 fait état à l'aide d'un graphique très explicite de la répartition des espaces de coworking à Paris et proche banlieue, ainsi que de leur répartition par taille en m².

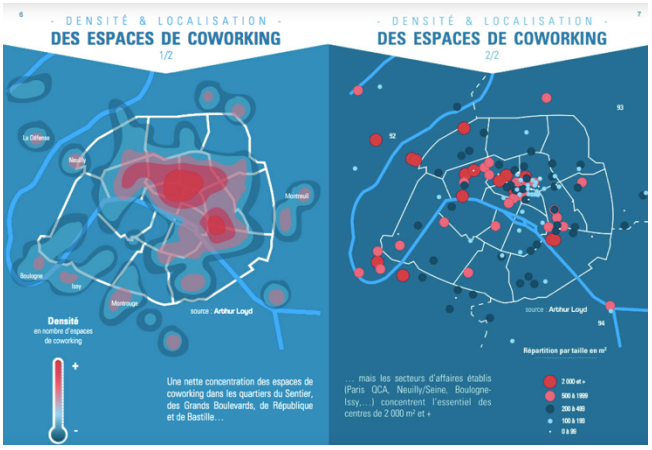


Illustration 33: Extrait de l'étude Arthur Lloyd (source : Arthur Lloyd)

235 https://maddyness.com/2017/07/17/infographie-bond-de-900-cinq-ans-espaces-de-coworking-rien-paris/ (consulté le 6 avril 2019)
236 https://www.arthur-loyd.com/blog-articles-livres-blancs,c2890/le-coworking-a-paris-et-idf-un-marche-en-plein-essor, livre2/ (consulté le 6 avril 2019)

Ma propre répartition des espaces de coworking mentionnés dans les entretiens de thèse est géographiquement biaisée par les personnes interviewées et mes terrains de thèse mais elle montre néanmoins une certaine similitude avec celle de l'étude d'Arthur Lloyd (ce qui en l'état renforce ma propre légitimité).

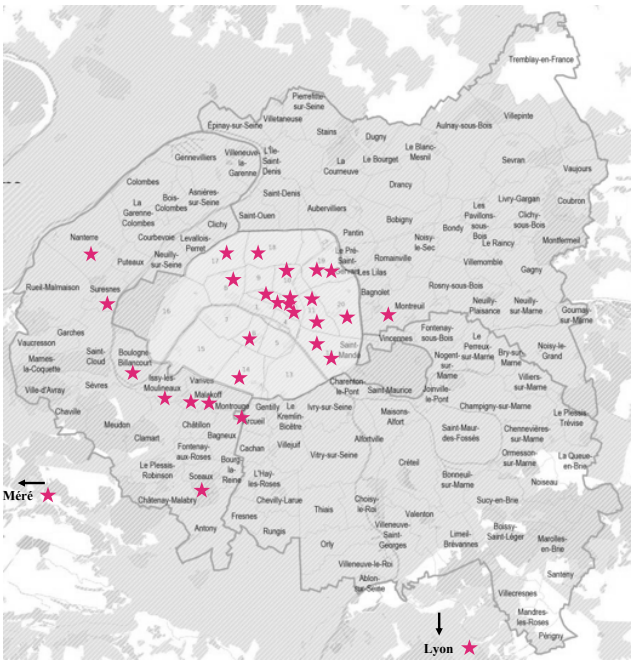


Figure 16: Localisation des espaces de coworking de Paris et Petite Couronne créés entre 2015 et 2018 évoqués dans mes entretiens (source : personnelle)

Concernant la médiatisation du coworking, la presse économique et la presse professionnelle orientent la réflexion d'une manière quantitativiste exclusivement – qui me semble déconnectée de l'idéologie du coworking – pour en parler comme de n'importe quel marché : nombre de mètres carrés, prix du mètre carré, prix moyens des loyers et différences entre Paris et régions (lesquelles ? quelles villes ?), etc. De plus, il existe un isomorphisme non seulement de la part des espaces mais aussi du discours médiatique, dont l'illustration du coworking est systématiquement WeWork au centre de Paris (Illustration 34[237]) :

[237] https://www.maddyness.com/2017/07/17/infographie-bond-de-900-cinq-ans-espaces-de-coworking-rien-paris/ et https://start.lesechos.fr/emploi-stages/vie-en-entreprise/en-5-ans-le-nombre-d-espaces-de-coworking-a-ete-multiplie-par-10-10044.php (consultés le 6 avril 2019)

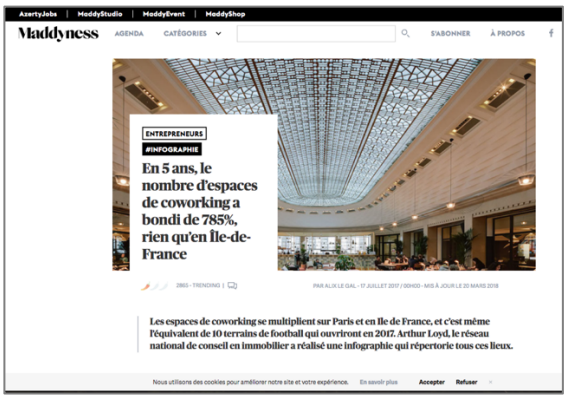




Illustration 34: 2017, nombre d'espaces & WeWork, l'isomorphisme médiatique du coworking (source : en note de bas de page)

Vignette 11: Écriture autoethnographique – Focus sur le traitement médiatique qui a entouré l'arrivée de WeWork à Paris, avril 2019

En avril 2017, WeWork, ex-startup américaine du coworking, a ouvert ses premiers bureaux en France. La presse s'est empressée d'en parler avec un manque incroyable de retenue : Cadremploi titrait « WeWork veut révolutionner le coworking des cadres à Paris »[238], Le Parisien titrait « Le plus grand espace de coworking de Paris vient d'ouvrir ses portes »[239] et Capital titrait « LES SECRETS DE WEWORK, LE ROI DU COWORKING »[240]. Seul le Point faisait preuve de sobriété : « WeWork débarque en France »[241].

Pourquoi ces titres m'indisposent-ils ?

Tout d'abord, parce que même la Cantine n'a pas eu le droit à une telle prolifération de titres glorifiants. Comme si avant l'arrivée de WeWork, les espaces de coworking français étaient amateurs et voici enfin le spécialiste qui va nous apprendre à coworker correctement. Un peu comme la venue de Zuckerberg à la Cantine, à la différence peut-être que lui est venu inspirer les startups françaises tandis que WeWork vient les écraser, au même titre qu'Amazon a négativement impacté le marché de la librairie indépendante.

Ensuite, parce que ces titres participent à la survalorisation de WeWork et de tout ce qui est américain avec un mépris de ce que font les français, c'est-à-dire être troisième sur le podium du coworking mondial, avec dix fois moins de moyens et trois plus de responsabilité sociale (rien que

238 https://www.cadremploi.fr/editorial/actualites/actu-emploi/detail/article/wework-veut-revolutionner-le-coworking-des-cadres-a-paris.html (consulté le 3 avril 2019)

239 http://www.leparisien.fr/paris-75009/le-plus-grand-espace-de-coworking-de-la-capitale-vient-d-ouvrir-ses-portes-03-04-2017-6821166.php (consulté le 3 avril 2019)

240 https://www.capital.fr/votre-carriere/les-secrets-de-wework-le-roi-du-coworking-1228439 (consulté le 3 avril 2019)

241 https://www.lepoint.fr/chroniqueurs-du-point/wework-debarque-en-france-10-11-2016-2082207_33.php (consulté le 3 avril 2019)

parce que notre droit est plus social que le leur). Je parle de survalorisation parce qu'être côté plusieurs milliards en bourse *juste* pour louer des bureaux plus chers qu'ailleurs avec un rouage qui n'a rien d'humain et tout du capitalisme sauvage (réutilisation de l'idéologie du lien social et de la communauté pour en faire du profit, profitable uniquement aux actionnaires, etc.), ce n'est pas vraiment ce que j'appelle le progrès (différence classique entre innovation et progrès !).
Enfin, je trouve les titres très *genrés*, même lorsque l'article est écrit par une journaliste. Le « ROI » du coworking, « le plus grand espace » et « le coworking des cadres » (qui sont majoritairement des hommes, inutile de crier au féminisme) sont, selon moi, typiquement des considérations masculines. Que vient faire la taille de l'espace dans la considération d'une communauté et du développement de jeunes pousses ? Pourquoi serait-il un roi et non une impératrice (ou même la Reine d'Angleterre, tant que j'y suis) ?
Bref, une presse, qui entretient le mythe américain (ont-ils mis les pieds sur le territoire américain récemment pour se rendre compte de la misère sociale ?) et qui entretient la domination masculine (ayons des mots aussi forts que les leurs) des discours aux cadres français, démontre un fossé croissant entre le coworking idéologique et le coworking mercantilisé, ce qui rejoint le point sur le trait d'union dont WeWork s'est affranchi (lire p.61).

Ce qui n'enlève rien au fait que j'ai visité quatre WeWork à travers le monde et que j'ai aimé celui de Berlin, particulièrement. Mais quand je fais preuve de plus de réflexivité : j'ai aimé la matérialité de l'espace convivial (et gratuit) (Photo 21), donc reproductible, et sa vue sur Berlin, qui ne doit rien à WeWork. Bref, c'est la combinaison et l'atmosphère qu'ils ont su créer, plus que WeWork en tant qu'entité !

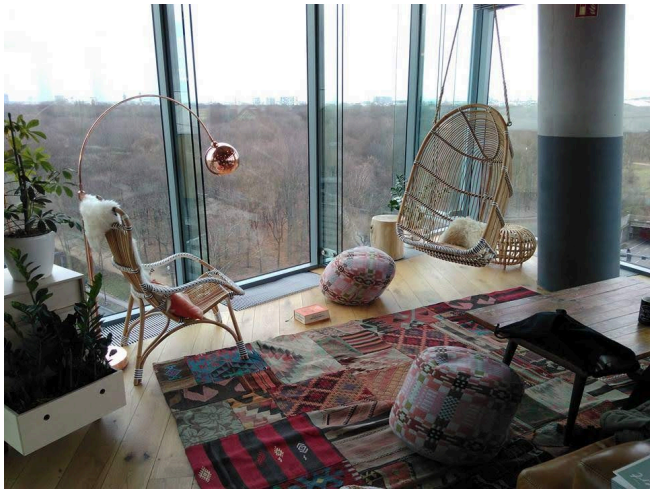


Photo 21: La matérialité de WeWork qui m'a conquise – 2017 (source : personnelle)

La sous-phase, 2016-2018, marque pour moi un tournant aussi bien dans le degré de légitimation déjà acquis que dans l'évolution du phénomène, en contraste avec ma propre perception du coworking. En effet, le coworking est passé fin 2015 d'une phase encore très idéologique et orientée sur les valeurs humaines du coworking à un développement de plus en plus concurrentiel et mercantilisé, suite à l'arrivée d'acteurs ayant un objectif de rentabilité supérieur à l'objectif de communauté qui semblait exister jusque-là. Il ne s'agit pas uniquement de l'internationalisation, qui effraie, mais aussi de l'industrialisation du coworking, ce que j'ai appelé la sous-phase de mercantilisation. Car non seulement le coworking s'industrialise mais en plus il adopte de plus en plus les caractéristiques d'un marché. Aurélien, dans l'entretien ci-dessous, évoque les deux en 2016 avec beaucoup d'acuité car effectivement, d'une initiative entrepreneuriale pragmatique, le coworking était devenu mouvement social et politique alternatif, et cette nouvelle phase renverse la tendance pour en faire un marché individualiste et déraciné de ses valeurs alternatives.

Entretien avec Aurélien, le 01 juin 2016
« Le marché, le mouvement s'atomise et chacun commence à devenir protecteur de sa valeur ajoutée et de son pré carré. Ça commence à être un peu compliqué, avec l'arrivée des nouvelles plateformes qui nous appellent tous les jours pour référencer nos lieux, des américains qui arrivent, des banques, de l'immobilier... (...) ça fait peur à tout le monde, ça aiguise les appétits, et en même temps ça ouvre des dynamiques. (...) C'est une zone actuellement qui est un peu compliquée. Ça fait un peu peur cette industrialisation du marché, parce qu'on en perd les valeurs originelles. »

En 2018, une mission interministérielle, la Mission coworking[242], est menée par la Fondation Travailler Autrement pour « réduire les fractures territoriales » (Levy-Waitz, 2018). Dans le discours initial, il s'agit d'étudier les espaces de coworking tandis que dans le rapport final c'est la définition même du tiers-lieu d'Oldenburg qui est remise en question. Cette mission a été l'occasion d'une concertation nationale publique pour laquelle j'ai lu et observé certains sujets sur la plateforme et j'ai participé à un atelier participatif le 21 juin 2018 à la Caisse des Dépôts et des Consignations (nous y reviendrons).

Rapport 2018 : « Mission coworking Faire ensemble pour mieux vivre ensemble », p.3
« (…) dépassant l'acception originelle formulée par Ray Oldenburg à la fin des années 80, les tiers lieux se distinguent désormais par trois éléments conjugués. D'abord, leur dimension intrinsèquement collaborative, voire communautaire. Ensuite, la primauté qu'ils accordent au « faire ». En enfin, leur haut degré de mixité. En ce sens, les tiers lieux peuvent se définir comme des espaces physiques et numériques du faire ensemble. »

[242] https://actipole21.org/gouvernement-lance-mission-ministerielle-coworking/ (consulté le 6 avril 2019)

Suite à la Global Coworking Survey 2018[243], Deskmag pronostiquait 1,7 millions de coworkers dans 19.000 espaces de coworking fin 2018 (comme nous l'avons déjà vu, d'autres sources en comptent 14.000 ou 37.000). Et toujours en 2018, on dénombre près de 650 tiers lieux en Île-de-France dont 171 espaces de coworking (source : Institut d'aménagement et d'urbanisme), 323 tiers-lieux dans Paris intra-muros et 79 en Hauts-de-Seine. 80 gares franciliennes, en 2017, sont également dotées d'espaces de microworking (une variante récente du travail en mobilité) et 150 sont prévues fin 2018. Ils sont intégralement financés par Ile-de-France Mobilités et se situent généralement dans la zone voyageurs. Finalement, la Région consacre 3,5 millions d'euros en 2018 pour le soutien à l'aménagement des tiers-lieux. Et un nouvel appel à projet en juillet 2018 doté de 1,6 millions d'euros vise à doubler le nombre d'espaces en grande couronne dit « ruraux et péri-urbains »[244].

5. Une méta-pratique transversale : la légitimation du manager de communauté

Cette histoire du coworking et les douze pratiques identifiées au cours du récit autoethnographique amènent à une pratique transversale qui est présente dans l'ensemble des pratiques. Cette pratique est également une sorte de méta-pratique au sens où cette pratique de légitimation conditionne les douze autres pratiques et leur manière d'être mises en œuvre, sans pour autant les surplomber, au sens où si la légitimation de cette méta-pratique transversale s'étiole, cela ne condamne pas systématiquement les autres pratiques de légitimation. Il s'agit de la pratique de légitimation du management de communauté.

En effet, ouvrir son espace de coworking ne rend pas légitime face à sa communauté, c'est-à-dire ses clients. Plusieurs éléments de cette pratique de légitimation du management de la communauté sont disséminés dans les douze pratiques de légitimation identifiées et forment ainsi une pratique à la fois transversale et méta. Comme je l'évoque dans la Vignette 5, mes expériences antérieures participent à me donner la certitude que je sais des choses et qu'elles peuvent être valables dans ce contexte. C'est une forme d'autojustification. Toutefois, c'est dans la confirmation de Philippine que j'y trouve ma légitimité réelle pour venir agir sur le terrain avec elle (Vignette 7).

[243] http://www.deskmag.com/en/1-7-million-members-will-work-in-coworking-spaces-by-the-end-of-2018-survey (consulté le 4 avril 2019)
[244] https://www.iledefrance.fr/toutes-les-actualites/coworking-telecentres-la-region-mise-les-tiers-lieux (consulté le 2 avril 2019)

Ensuite, la question de la légitimation du management de communauté pose la question de l'autorité et du pouvoir du manager de communauté. J'ai déjà établi que le lien entre le manager de communauté et les membres de la communauté est contractuel, c'est-à-dire un contrant client-fournisseur assez traditionnel. S'y ajoute un contrat moral qui s'appuie sur les valeurs prônés par les espaces collaboratifs, parfois matérialisés par une charte de la communauté et souvent assez implicites, accessibles uniquement par l'observation des comportements et l'apprentissage social (Bandura, 1980) qui existe dans les espaces de coworking. Toutefois, en raison de l'ultra-flexibilité de ces contrats et de l'intensité de la concurrence sur le territoire parisien, le véritable contrat social repose sur la légitimité du manager de communauté à incarner une forme d'autorité non dominatrice et de pouvoir non coercitif. Autrement dit, le manager de communauté intervient sur l'ordre communautaire auquel les membres acceptent d'être soumis en tant que partie d'un tout, mais auquel individuellement ils ne se soumettent pas.

Mais la limite à l'autorité et au pouvoir du manager de communauté, même s'il parvient à se légitimer, dépend aussi de la structure et de la gouvernance de l'espace de coworking en tant qu'entité juridique. C'est-à-dire que dans une forme coopérative les décisions sont prises à main levée, une voix égale un vote, tandis que dans une association les décisions passent obligatoirement par le bureau de l'association (Vignette 12).

Vignette 12: Écriture autoethnographique – Gérer le conflit dans la communauté

Certaines personnes choisissent le coworking pour ses avantages (partage des coûts, accès à un réseau, soutien moral pour l'entrepreneur, etc.) mais refusent d'adhérer entièrement au contre-don qui peut être attendu ou de sacrifier leurs libertés individuelles pour le bien-être ou l'usage collectif.

Extrait de mon journal de recherche le 3 juin 2016
Notes prises après une discussion informelle, à la va-vite
Dispute entre Catherine et François, le stagiaire au sujet du bureau
« Rien de méchant », selon François. Quand il fait son phoning, il a le choix entre l'Isola et la salle de réunion. Mercredi matin, les 2 salles étaient prises et coup de chance, il y avait 2 bureaux disponibles : celui de Philippe et celui de Catherine.
Il avait à peine posé l'ordinateur dans celui de Catherine, que la porte s'est ouverte. Catherine faisait un peu la tête. Il pensait qu'elle allait prendre la situation tranquillement et il a fait une petite blague, mais il a vu qu'elle n'appréciait pas du tout. Il s'est tu. Elle lui a dit :
« Ici je suis chez moi, je paie pour un bureau fermé, si quelqu'un est amené à squatter mon bureau, il faut que Valérie me fasse une remise ».

François m'explique qu'elle a l'impression que des gens squattent son bureau régulièrement (tâches de café). Le ton est monté entre Valérie et Catherine. Elles parlaient un peu fort, porte ouverte, Valérie a fini par fermer la porte. Valérie s'est défendue en disant que c'était ça l'esprit coworking.
En recroisant Catherine, François n'a pas eu l'occasion de retourner lui parler ou s'excuser. Il l'a recroisée ce matin et elle lui a dit « Pour moi c'est oublié ».

Cet extrait montre que la notion de propriété privée est très forte dans le discours de Catherine et qu'elle considère qu'un espace, même vide, dépend de celui qui en paie le loyer. Pour Valérie, le coworking, c'est un partage des coûts du loyer global sur les différents utilisateurs en fonction des avantages qu'ils en tirent (calme et concentration du bureau fermé). Donc si un espace est vide et qu'un besoin émerge pour quelqu'un d'autre, ce n'est pas un problème de lui prêter l'espace vide sans l'autorisation du locataire. De plus, le comportement de demander une remise et celui de faire monter le ton d'une dispute et donc de déranger l'ensemble des personnes présentes, démontrent davantage un problème de l'individu (peut-être est-elle en difficulté financière, peut-être a-t-elle besoin de parler ou ne sait-elle pas comment communiquer sa souffrance, etc.) plutôt qu'un problème réel de prêt de bureau en son absence, comme en témoigne son attitude le lendemain de dire que « c'est oublié ».
Il me semble tout d'abord que cette règle implicite pour Valérie aurait dû être rendue explicite (ce qu'elle a été suite à cette dispute). La manière d'en discuter est dysfonctionnelle mais le fond était légitime. Ensuite, c'est exemple illustre les conflits d'intérêts qui peuvent émerger entre un entrepreneur et un manager de communauté qui tous deux ont besoin de rentabiliser leurs charges. La dysfonction intervient dans la manière de résoudre ce conflit d'intérêt qui passe par une rupture du dialogue et par un positionnement de soi contre les autres, plutôt qu'avec les autres.

Extrait de mon journal de recherche le 08 février 2017
« Je suis venue à 13h30 finalement. J'ai parlé avec Catherine, Joris et Patrick à midi.
Apparemment Catherine a encore fait scandale (Valérie lui a reproché d'avoir laissé le chauffage) mais ce ne serait pas elle… bref, Valérie en a parlé avec le bureau et elle envisage, vu que c'est la 3e fois, de la sortir. Elle est un peu fâchée avec le collectif que forme Joris-Patrick et Catherine car ils ont une influence négative, à tout critiquer. C'est vrai qu'ils sont très critiques, en permanence. »

Néanmoins, la même personne rencontrera d'autres situations conflictuelles et plusieurs fois nous en parlerons avec Valérie, avant que huit mois plus tard elle n'envisage de réguler la situation en la sortant de la communauté et de l'espace. D'un côté, je crois qu'il est préférable de régler rapidement un problème de ce genre pour ne pas générer une ambiance dégradée de la

communauté, ce qui ne servirait les intérêts de personne et mettrait en danger l'espace en entier, comme on le voit avec la coalition critique qui se crée. Toutefois, rompre un contrat de coworking peut également entraîner une dégradation du sentiment de communauté, au sens où il n'y a plus cette surpuissance fantasmée du client sur le fournisseur, et qu'on retrouve dans les entreprises traditionnelles où même en CDI, tous les salariés peuvent craindre d'être licenciés. Ainsi, la distanciation d'une telle prise de décision grâce à une gouvernance partagée permet de réduire l'impact d'une décision aussi radicale que l'exclusion d'un membre de la communauté. Même si tous savent que l'information est remontée par le manager de communauté, son témoignage et la conclusion à laquelle il mène ont nécessité d'être défendus face à un groupe de personnes non directement concernées par la situation. Certes, la survie économique du lieu les concerne, mais la survie de la communauté aussi et ils bénéficient d'une perspective moins émotionnelle dans la relation interpersonnelle. Ils n'ont pas le cumul des désagréments durant plusieurs mois, par exemple.

Nom de l'espace	Date d'ouverture	Date de fermeture	Lieu de création	Nombre d'espaces	Appellation trouvée sur le site internet de l'espace	Évoqué dans les entretiens avec :
Le coworking de première génération						
Dojo Créa	2007	-	Paris 3e	20 dans le monde	Bureaux privatifs en open space	Alex et Pierre-Emmanuel Christine
La Ruche	2008	-	Paris 20e	8	Espace de coworking communauté apprenante	Alice Aurélien Claire
La Cantine	2008	2013 (devenu Numa)	Paris 2e	6	Espace de travail partagé	Claire Frantz
Startway	2008	-	Montrouge (92)	25	Espace de coworking et innovation centers	Nathalie
Greenspace	2010	-	Paris 11e	1	Espace de coworking le plus paisible de France	Alex et Pierre-Emmanuel
La Cordée	2011	-	Lyon	12	Une communauté de travail avec un espace de coworking et du café	Alex et Pierre-Emmanuel Aurélien
Mutinerie	2011	2018 (espace de Paris)	Paris 11e	2	espace de coworking parisien et le tout premier espace de coliving et de coworking rural	Alex et Pierre-Emmanuel Frantz Nathalie
Soleilles Cowork	2011	2015	Paris 16e	1	Espace de coworking	Nathalie
Le coworking de deuxième génération						
Studios Singuliers	2012	-	Paris 18e	1	Espace de coworking convivial	Alex et Pierre-Emmanuel Aurélien Delphine Nathalie
Welcome City Lab (Paris&co)	2013	-	Paris 12e	1	Plateforme d'innovation	Geoffroy
Remix	2013	-	Paris 10e	4	Communauté ouverte et bienveillante composée de 50% d'entrepreneurs et 50% de créatifs et d'artistes.	Alex et Pierre-Emmanuel Aurélien Cécile Delphine
Numa	2013	-	Paris 2e	1	Plus qu'un lieu, un mouvement	Alex et Pierre-Emmanuel Cécile Fabien + Kevin Gwenaëlle Max + Clem + Julie
Kwerk	2013	-	Boulogne (92)	4	Well working	Valérie

Woma	2013	-	Paris 19e	1	Fabrique de quartier	Aurélien Delphine Valérie
Ici Montreuil	2013	-	Montreuil (93)	1	Manufacture collaborative et solidaire	Nathalie
Bureaux & co	2014	2015	Anthony (92)	1	Espace de coworking	Christine Frantz Geoffroy Nathalie Valérie
Volumes	2014	-	Paris 19e	1	Espace collaboratif, hub créatif et productif, living lab (coworking + makerspace + foodlab)	Alex et Pierre-Emmanuel Aurélien
BT coworking	2014	-	Paris 14e	1	L'écosystème privilégié des entrepreneurs	Alex et Pierre-Emmanuel
Casaco	2014	-	Malakoff (92)	1	La tribu coopérative	Alex et Pierre-Emmanuel Aurélien Cécile Claire Delphine Nathalie Philippine Valérie
ElectroLab	2014	-	Nanterre (92)	1	Laboratoire, makerspace, atelier, grand garage collectif, hackerspace, communauté de passionnés	Aurélien Delphine
Beeotop	2014	-	Paris 17e	1	Tiers-lieu dédié aux acteurs de l'engagement sociétal	Aurélien
Coworkshop	2014	-	Paris 10e	1	Espace de travail partagé	Alain
Le coworking de troisième génération						
Cohome	2015	2017	Paris	0 (à domicile)	Plateforme de coworking à domicile	Alex et Pierre-Emmanuel Cécile Laura
Hubsy	2015	-	Paris 3e	3	Café & coworking	Alain
My Cowork	2015	-	Paris 2e	2	Votre cowork de quartier	Alain
Cowork crèche	2015	2017	Paris 11e	2	Espace de coworking	Alex et Pierre-Emmanuel
Worklab	2015	2017	Paris 14e	1	Espace d'immersion et de prototypage	Alex et Pierre-Emmanuel Cécile Frantz
Sceaux Smart	2015	-	Sceaux (92)	1	Tiers-lieu d'innovation et d'émulation	Abdellali Aurélien Cécile Christine

						Claire Geoffroy Greg Gwenaëlle Nathalie Sarah Stéphanie Valérie
Le 50	2015	-	Méré (78)	1	Espace de coworking	Claire Valérie
Puzzle (Suresnes)	2015	-	Suresnes (92)	1	Espace de travail partagé	Claire Nathalie
NextDoor (devenu WOJO)	2015	-	Issy-les-Moulineaux (92)	9	Bureaux et espaces de coworking	Aurélien Delphine Frantz Nathalie Stéphanie Stephen Valérie Xavier
Player	2015	2016	Paris 2e	1	Ni incubateur de start-up, ni Fab Lab, encore moins espace de coworking	Gwenaëlle
Le Tank	2015	-	Paris 11e	1	Espace de coworking	Alex et Pierre-Emmanuel Delphine
Coworking Republic	2016	-	Paris 12e	1	Espace de coworking	Alain
WeWork	2017	-	Paris 9e	13 à Paris	Bureaux et espaces de coworking	Aurélien Valérie
Unicorner	2017	-	Paris 3e	1	Café coworking	Alex et Pierre-Emmanuel Claire
La Tréso	2018	-	Malakoff (92)	1	Coopérative, un projet collectif (géré par Les Fabriqueurs)	Aurélien

Tableau 29: Tableau des espaces mentionnés dans mes entretiens, de leur date de création (et fermeture le cas échéant) pour cartographier l'évolution du coworking dans la Petite Couronne (source : personnelle)

Conclusion J.

J'ai identifié douze pratiques de légitimation dans ce chapitre durant mon expérience du coworking dès 2015 qui ont participé à l'émergence du champ du coworking (Tableau 30) et une méta-pratique transversale. Celles-ci ont évolué dans le temps et selon les espaces mais elles me paraissent significatives et représentatives, et surtout elles s'enrichissent mutuellement. En effet, l'une des caractéristiques de l'émergence du coworking est son ancrage dans le monde physique par les pratiques, les espaces et les territoires.
Ce tableau permet de lister les pratiques identifiées dès le début de mon travail de terrain bien qu'elles ne soient significatives qu'à partir du moment où elles se sont répétées au fil de mon expérience. Ainsi, le chapitre suivant permet de détailler ces pratiques, de les décrire et de les définir avec plusieurs exemples pour chacune d'elles.

Le schéma permet aussi de mieux visualiser les temporalités multiples et leur imbrication entre champ et espace (Figure 17).

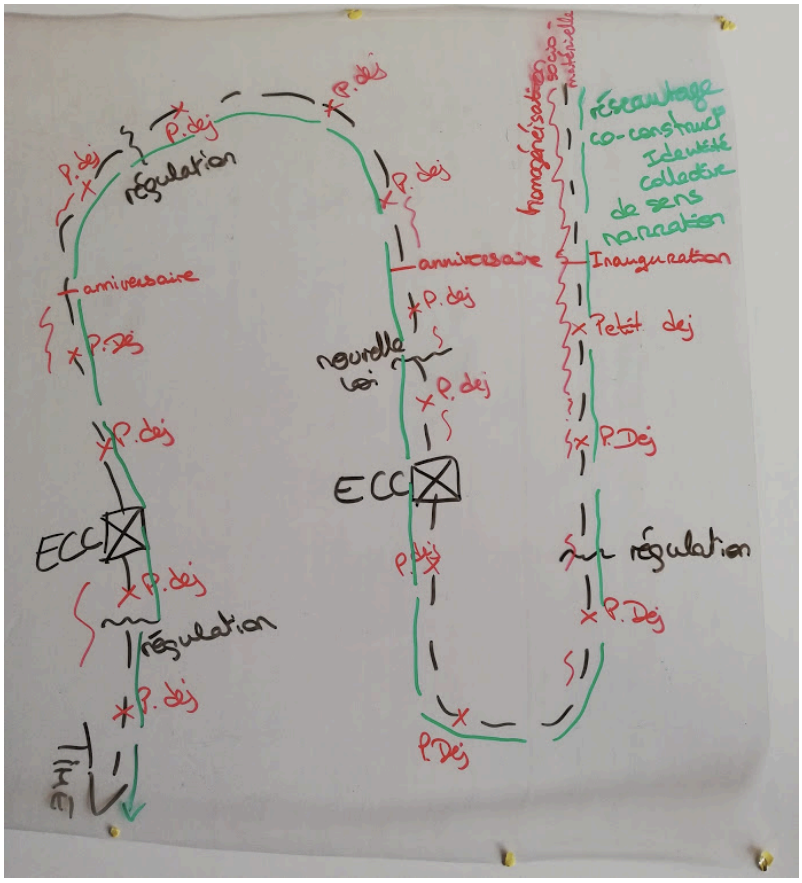


Figure 17: Schématisation de la temporalité des pratiques de légitimation (source : personnelle)

Pratique de légitimation	Acteurs	Temporalité de la pratique	Corporéité	Niveau institutionnel	Description	Objectifs de la pratique
Performer l'accueil	Manager de communauté	Récurrente régulière Quotidienne	Sourire, posture avenante, aller ouvrir la porte, se lever 15 fois par minute, toujours s'interrompre pour répondre aux questions, peu de contacts physiques Émotions : Enthousiasme, bienveillance, joie, être chaleureux, curiosité Intensité émotionnelle : Forte	Manager et Espace	Accueil des clients et des prospects Organisation de tours collectifs ou individuels	Instaurer une relation client, répondre aux questions, fidéliser le client Faire visiter l'espace, faire ressentir l'émotion communautaire
Maîtriser le réseautage	Managers de communauté, acteurs tiers et institutions existantes	Cyclique et rythmique	Sourire, posture avenante, aller vers les autres, avoir le contact facile mais respecter la proxémie de chacun, faire des gestes d'ouverture, jouer du regard pour inclure dans une discussion Émotions : Curiosité, enthousiasme, bienveillance, assertivité, envie de partager Intensité émotionnelle : Moyenne	Manager, Espace et Champ	Cartographie du réseau des membres et du manager, organisation des managers de communautés en association ou Collectif, en ligne et hors ligne	Faire de la mise en réseau, créer et étendre son réseau, créer et étendre le réseau de la communauté, créer des synergies, fédérer en acteurs au niveau champ

Participer à un événement configurateur de champ (ECC)	Managers de communauté, acteurs tiers et institutions existantes	Cyclique et rythmique	Se vêtir comme c'est d'usage dans le champ, sourire, posture avenante, oser se mettre en avant, arborer ses prix, porter un signe de reconnaissance de son espace et/ou de sa communauté Émotions : Comme maîtriser du réseautage, engagement pour une cause Intensité émotionnelle : Moyenne	Manager, Espace et Champ	Événements marquant les temps forts du champ, les parties prenantes s'y retrouvent et s'y mesurent. Moment aussi d'ouverture au grand public	Se reconnaître comme appartenant à un même champ, faire le show des innovations, débattre et co-construire le sens global du champ, redistribuer le pouvoir par des prix et des labels
Narrer sa position dans l'histoire globale	Manager de communauté	Récurrente régulière	Pratique de légitimation discursive, corporéité dépendante de la situation dans laquelle prend place la narration Émotions : Enthousiasme, fierté Intensité émotionnelle : Forte	Manager, Espace et Champ	Récit de l'histoire du coworking et indication de la position de l'espace collaboratif concerné dans cette chronologie durant les tours, dans la communication externe, etc.	Se légitimer par sa durée de vie, se légitimer par sa connaissance du marché et du mouvement, communiquer sur sa longévité pour rassurer le client, se définir comme pionnier, communiquer sa position hiérarchique liée à son ancienneté et son expertise

Co-construire son identité communautaire	Managers de communauté, acteurs tiers et institutions existantes	Quotidienne	Dépend de la situation, inter--corporéité des membres de la communauté Émotions : Empathie, lâcher-prise, enthousiasme, attachement à la communauté, fierté de la réussite de l'autre Intensité émotionnelle : Très forte	Espace et Champ	Mise en avant des coworkers, association des identités individuelles des entreprises clientes et de l'identité collective de la communauté lors d'événements ou pour des services	Créer une culture et une identité commune, partager des valeurs, faire communauté, responsabiliser les membres de la communauté, faire évoluer en même temps que la communauté, impliquer les parties prenantes et engager plus intimement
Organiser des événements gratuits ouverts à tous	Manager de communauté	Cyclique et rythmique	Même corporéité que pour performer l'accueil, tonalité de voix pédagogique et plus d'accompagnement depuis la porte d'entrée que dans le fond de la salle Émotions : Comme performer l'accueil et participer à un ECC Intensité émotionnelle : Forte	Manager, Espace et Champ	Animation d'événements pour le grand public, conférences ouvertes, gratuité des événements, ouverture à tous, sensibilisation et découverte du coworking	Attirer de nouveaux clients, sensibiliser aux nouvelles pratiques du travail, ouvrir la communauté pour la renouveler et l'enrichir, développer le réseau, valoriser les coworkers, permettre plus de synergies

Organiser des événements pour sa communauté	Manager de communauté	Quotidienne	Même corporéité que maîtriser le réseautage, circulation dans l'espace (peu d'accueil), serrage de main et bises, tutoiement, discussions personnelles et informelles, main sur l'épaule ou dans le dos pour diriger dans l'espace Émotions : Comme maîtriser le réseautage et co-construire son identité communautaire Intensité émotionnelle : Très forte	Manager et Espace	Petits-déjeuners de rencontres avec les nouveaux, afterworks thématiques, événements spécialisés, assemblée générale pour un meilleur partage de la gouvernance, soirées communautaires, anniversaires et moments-clefs dans les vies professionnelles, services premium	Valoriser le bénéfice de payer un abonnement, garantir des services spécifiques, créer du lien et de la cohésion communautaire, renforcer l'identité collective, permettre des espaces de discussion intimes et bienveillants, ouvrir la communauté aux nouveaux arrivants, découvrir les activités de la communauté
Organiser l'inauguration de son espace	Manager de communauté et acteurs tiers	Cyclique	Mélange des sept pratiques précédentes en fonction de la situation, des interlocuteurs, de la portée de l'événement… Émotions : Mélange des sept pratiques précédentes Intensité émotionnelle : Très forte	Espace et Champ	Événement marquant de la vie de l'espace et de la communauté, si possible avec une personnalité, peu de temps après l'ouverture mais pas en même temps, avec une forte mise en avant des coworkers déjà présents	Faire connaître l'espace, légitimer grâce à la notoriété d'une personnalité, remercier les financeurs et les parties prenantes pour leur engagement avant et à l'ouverture, communiquer, valoriser les coworkers, instaurer un anniversaire à répéter chaque année

Normaliser et réguler	Manager de communauté, institutions existantes et acteurs tiers	Quotidienne et rythmique	Faire signer les règlements intérieurs, indiquer l'emplacement de la charte si elle est affichée dans l'espace Émotions : Envie que le travailler ensemble se passe bien, assertivité Intensité émotionnelle : faible	Manager, Espace, État et Champ	Règlement intérieur, chartes, sélection à l'entrée, degré d'ouverture, droits et devoirs dans et pour la communauté, répartition des rôles, du contrôle et du pouvoir Travail institutionnel pour pousser la normalisation et la régulation selon la partie prenante concernée	Établir des règles de droits pour un agir ensemble, permettre aux nouveaux de connaître les règles formelles et ce à quoi ils s'engagent, servir en cas de conflit, permettre de justifier des décisions Faire du lobbying, légiférer, travailler avec les institutions existantes et les agences et missions gouvernementales
Homogénéiser la matérialité	Manager de communauté et acteurs tiers	Récurrente occasionnelle	Pas corporéité particulière, c'est du réseautage et de la normalisation Émotions : Pas d'émotion particulière Intensité émotionnelle : faible	Espace et Champ	Matériel similaire dans les espaces, appellations des coins d'espace (bibliothèque, salle de convivialité, etc.), tableaux blancs, poufs orange et canapés de design suédois	Rassurer les investisseurs et les clients, permettre ma catégorisation sensorielle de l'espace, réduire les coûts en achetant du mobilier recyclés, utiliser des mobiliers éprouvés chez le concurrent, bénéficier de prêt ou de location de matériel en test
Co-construire le sens dans le champ	Manager de communauté et acteurs tiers	Quotidienne et régulière	Pas spécifique	Champ	Collaboration sur des événements nationaux, mise en commun des ressources, partage des charges	Faire champ, valoriser les parties prenantes, mutualiser les expériences, produire dans un objectif partagé et accepté par tous
Développer des logiques institutionnelles	Managers de communauté, acteurs tiers et institutions existantes	Quotidienne	Pas spécifique	Espace et Champ	Par exemple, les expérimentations en coworking sont fréquentes et sont plébiscitées par les acteurs, considérées comme les valeurs et les réussites alternatives du modèle	Institutionnaliser des processus, légitimer des pratiques, conduire sa stratégie au sein du champ, mener un travail institutionnel

Tableau 30: Tableau des pratiques de légitimation identifiées par la thèse (source : personnelle

K. Décrire et définir les douze pratiques de légitimation

« Je suis arrivée vers 16h30. L'ambiance est studieuse. J'ai croisé quelqu'un à l'entrée au téléphone que je n'ai pas reconnu. En entrant, j'ai vu qu'il y avait beaucoup de monde sur les grandes tables, ça fait plaisir. Principalement, c'est la nouvelle promotion car les tables habituelles sont occupées par les anciens, même si aujourd'hui il y a aussi deux-trois nouveaux. Il faut vraiment qu'on refasse un événement pour que je m'habitue aux nouveaux. »

Extrait de mon journal de recherche, 13 avril 2016

Sommaire : Décrire et définir les douze pratiques de légitimation

1. Pratique de légitimation 1 : Performer l'accueil
2. Pratique de légitimation 2 : Maîtriser le réseautage
    2.1. Réseautage individuel, réputation et légitimation
    2.2. Réseauter pour faire communauté et contrepoids politique
3. Pratique de légitimation 3 : Participer à un ECC
4. Pratiques de légitimation 4 et 5 : Se narrer en tant que communauté
5. Pratiques de légitimation 6 et 7 : Organiser des événements
6. Pratique de légitimation 8 : Organiser l'inauguration
7. Pratique de légitimation 9 : Normaliser et réguler
8. Pratique de légitimation 10 : Homogénéiser la matérialité
9. Pratiques de légitimation 11 et 12 : Développer les logiques institutionnelles et co-construire le sens

Conclusion

Comme raconté au chapitre précédent, j'ai établi des générations (présentes dans les discours des acteurs du champ) et des sous-phases de l'évolution du champ du coworking. Au chapitre précédent, je me suis arrêtée à 2015 car c'est le début de ma thèse, de ma découverte du coworking et en l'espace de quelques semaines j'ai été confrontée, au moins en discours, aux douze pratiques de légitimation que j'ai identifiées et qui participent à l'émergence du champ du coworking. A présent, je vais présenter chacune de ces douze pratiques pour les illustrer, les décrire et les définir plus en détails.

1. Pratique de légitimation 1 : Performer l'accueil

Pratiques de légitimation	Acteurs	Temporalité de la pratique	Corporéité	Niveau institutionnel	Description	Objectifs de la pratique
Performer l'accueil	Manager de communauté	Récurrente régulière Quotidienne	Sourire, posture avenante, aller ouvrir la porte, se lever souvent, toujours s'interrompre pour répondre aux questions, peu de contacts physiques Émotions : Enthousiasme, bienveillance, joie, être chaleureux, curiosité Intensité émotionnelle : Forte	Manager et Espace	Accueil des clients et des prospects Organisation de tours collectifs ou individuels	Instaurer une relation client, répondre aux questions, fidéliser le client Faire visiter l'espace, faire ressentir l'émotion communautaire

Perspective critique : l'existence d'un espace de coworking nécessite le succès commercial, du management de la relation-client, une certaine stratégie marketing, une mesure de rentabilité et la maîtrise de la comptabilité. Tous ces éléments sont en contradiction directe avec les valeurs de partage, de dons, et avec la volonté de sortir du système capitaliste. C'est une des distinctions majeures que je vois entre les espaces de coworking et les tiers-lieux : l'espace de coworking ne cherche pas à sortir du système et les valeurs de partage et de dons sont encadrées et mises en place après le besoin de rentabilité et de bénéfices suffisants pour payer un revenu au gérant, payer les factures, etc. C'est donc une alternative à la grande entreprise traditionnelle mais pas au système sociétal.

La première pratique de légitimation que j'ai identifiée est celle de la performance lors de l'accueil. C'est une pratique qui participe à la légitimation de deux manières différentes. D'un côté, c'est l'activité commerciale standard qui permet d'accueillir clients et prospects, avec des gestes et une posture d'ouverture et de bienveillance. D'un autre côté, cette pratique se légitime par la manière de raconter l'histoire, de la faire vivre et ressentir. C'est aussi la disponibilité permanente du manager de communauté et ses compétences relationnelles.

Dans de nombreux commerces et d'autres types de lieux, l'activité d'accueil est importante. J'ai moi-même été hôtesse d'accueil par le passé et c'est aussi ce qui me permet de différencier l'activité traditionnelle d'accueil à celle de l'accueil dans les espaces de coworking, bien que dans les deux cas ce soit une sorte de performance. Comme en témoignent les extraits d'entretien ci-dessous (les deux premiers de coworkers, le troisième d'un prestataire et le dernier d'un manager de communauté), l'accueil d'un espace de coworking est absolument fondamental. L'Émotion et l'atmosphère (De Vaujany, Dandoy, Grandazzi, & Faure, 2018) sont deux critères qui impactent profondément le ressenti de l'accueil.

Extrait d'entretien avec Stéphanie, 02 juin 2016
« Ca ressort avec le symbole du lieu qui est le cocon, en fait. Parce qu'on est freelance, on est tout seul. (...) et donc le cocon c'est ça l'idée maîtresse de cet espace-là, en tout cas ce qui en transpire : on est tout seul mais on est tous ensemble. (...) **Quand on arrive, Valérie qui t'accueille, qui est très contente de te voir. Whaa c'est cool ! Et très contente que tu viennes : elle te reçoit comme un être humain, pas avec des dollars dans les yeux. (...) Moi à la fin de la visite, je savais que je viendrais. C'était sûr et certain. Moi ça colle ou ça colle pas !** Et puis ce qui est agréable aussi, c'est l'écrin de verdure. Parce que moi je viens en vélo. Et déjà c'est un gros plaisir de venir en vélo. »

Extrait d'entretien avec deux étudiants-entrepreneurs, 02 mars 2016
« *Moi*
Vous êtes arrivés ici à Uni-Lab, le jour de l'ouverture le 10 novembre, je crois.

Locuteur 1
On était les premiers, je crois, à mettre les pieds ici.

Moi
Comment ça s'est passé ? Est-ce que vous vous souvenez, je dirais aussi bien factuellement qu'émotionnellement ? en gros le moment où vous avez franchi la porte ?

Locuteur 1
Je pense **qu'on était content de découvrir les lieux enfin.** Je pense qu'on était surpris de voir...

Locuteur 2
Le vert, de toute façon ça peut surprendre, ça peut faire que surprendre.

Moi
Oui, ça je suis d'accord moi aussi ça m'avait surprise la première fois.

Locuteur 1
Non, mais surtout de voir l'espace à louer, de voir les différentes dispositions de travail entre les tables, les petites alcôves, le truc surélevé, là.

Locuteur 2
C'est vrai que tu sais pas du tout à quoi t'attendre, et au départ tu dis c'est cool c'est dans Paris, puis là que tu vois que tu es dans un immeuble, alors tu commences à te dire ça va être un truc peut-être un peu ghetto. **Et après que tu vois que c'est super sympa. Et c'est marrant parce que c'est au fur et à mesure. Et c'est vrai que c'est surprenant,** peut-être pas pour ceux qui ont vécu toute leur vie à Paris, mais moi qui est un peu en banlieue où il y a un peu plus de place, surprenant de voir ça dans des immeubles...

Locuteur 1
C'est surtout, quoi… aussi… **des espaces de coworking ? Tu compares à d'autres, ils n'ont rien à voir à chaque fois donc tu ne sais jamais à quoi t'attendre. Chacun en fait un peu à sa sauce, donc pour nous c'était sympa.** »

Extrait d'entretien avec Xavier, 18 mai 2016
« Donc en fait le concept est un peu inversé. Il y a peu de sociétés aujourd'hui qui offrent une solution un peu globale d'aider tout ce qui est structure *real estate*, pour améliorer l'espace de travail, pour créer de la vie dans l'entreprise. On rentre souvent dans un type de bureau de 95% du marché : on a un hall d'entrée, 2 hôtesses, **ça peut être beau mais c'est froid. Nous ce qu'on propose, c'est de mettre de la vie, de créer une atmosphère unique…** à faire parler de sa société par ses collaborateurs en bien, à faire aimer son entreprise à ses collaborateurs. On n'intervient pas sur le travail qu'ils font mais aimer venir à son travail, nous on le fait par l'atmosphère de travail. En fonction des clients, on crée des choses différentes. Chez NextDoor, avec le prisme de faire en sorte que les gens restent sans penser à leur baux mais restent parce qu'ils se sentent bien. On a décidé de mettre en place un bar, **l'accueil est différent aussi bien par l'architecture que par la présence d'hommes et de femmes accueillants, bienveillants, chaleureux**. On est parti du principe qu'on allait mettre un petit esprit Google, californien, mélangé à notre savoir-faire français c'est-à-dire qu'on a une machine à café comme dans les brasseries, du vrai café. Ca change tout le café. On a fait des analyses, on n'a pas mis du café comme ça. »

Extrait d'entretien avec Cécile, 04 mai 2016
« Donc, le poste en question, c'était pour tenir le lieu, c'est-à-dire **accueillir les coworkers**, faire en sorte que tout aille bien pour eux sur le plan logistique. Enfin, cela peut aller, je sais pas, de la fontaine à eau au papier toilette ou je sais pas quoi. Et surtout veiller à l'ambiance en fait du lieu, **représenter, incarner l'ambiance du lieu, l'esprit de l'entreprise en mettant tout le monde à l'aise,** en mettant les gens en relation les uns avec les autres, en s'assurant que tout va bien pour tout le monde. Donc, il y avait vraiment cet aspect relationnel qui me plaît aussi beaucoup, en me proposant… la partie à construire qui était intéressante, en proposant aussi des choses pour faire vivre le lieu. »

L'accueil est donc une pratique de légitimation qui passe par le corps de l'accueillant et les émotions des deux parties. Cette légitimation est à destination des clients, prospects et coworkers.

Elle peut être au téléphone, en ligne, physiquement, pour un tour ou lors d'un rendez-vous, en groupe ou seul, etc.

Dans certains espaces, elle est partagée avec les coworkers, c'est-à-dire que le manager n'est pas l'unique personne à performer l'accueil. Par exemple, à Uni-Lab, quand il n'y avait personne à l'accueil pendant la première année, c'était les coworkers assis les plus près de la porte qui se levaient ou la personne avec qui le visiteur avait rendez-vous. A ce moment-là, l'émotion de l'accueillant est d'autant plus sincère et perceptible que la performance est moins rôdée. Toutefois, si le coworker est lui-même émotionnellement moins disponible, l'accueil est moins plaisant et peut se retourner contre l'objectif premier de transmettre l'émotion dès les premiers instants.

En plus des émotions, la pratique d'accueil passe par le corps. Les gestes sont avenants, dans l'ouverture. La paume est plus souvent levée vers le ciel, les bras en posture d'invitation, et même si j'ai vu parfois des managers accueillir avec les mains dans les poches, c'est assez rare. En revanche, comme c'est une pratique qui demande beaucoup de déplacements, je n'ai jamais rencontré de personnes en fauteuil roulant, par exemple, gérer l'accueil d'un espace de coworking. Je le déplore à deux niveaux. D'abord, parce que ce sont des espaces sensés transformer l'inclusion professionnelle, offrir des perspectives que les modèles traditionnels n'offrent pas. Or dans le coworking, l'inclusion des personnes handicapées me semble très en-dessous de ce qu'il pourrait être. Certes, être accueilli par quelqu'un en fauteuil demanderait plus de temps de déplacement et de manœuvre du fauteuil mais le coworking n'est-il pas là aussi pour repenser nos modes de travail en société, c'est-à-dire inclure une forme de slow business si cela peut permettre une inclusion plus large ? Ensuite, la plupart des espaces que j'ai visités ont des obstacles à la circulation particulièrement en fauteuil, mais ils n'ont pas non plus les moyens ou les ressources pour accueillir des personnes à handicap invisible. La pratique de l'accueil reste donc pour l'instant principalement discriminante.

La performance de l'accueil est aussi sociomatérielle. En effet, le premier élément de la gestion de l'accueil est la porte d'entrée, si elle est ouverte, accessible, à digicode, avec un badge, avec un comptoir, etc. Cette ouverture de l'accueil a été pour moi un des éléments déclencheurs de ma phase doutes puis colère/déception au sens où le discours des managers de communauté porte sur l'ouverture aux autres et l'inclusion tout en existant derrière des portes inaccessibles et fermées (Photo 22). C'est là le premier mythe rationnel que j'ai identifié : pour rassurer les clients, on parle

d'ouverture, pour rassurer les investisseurs, on garantit une sélectivité de qualité, pour rassurer les assurances et le bailleur, on installe des badges et des grilles. Sur la photo ci-dessous (Photo 22), la sonnerie indique même, dans une fermeture pire que celles des cabinets des médecins, « sonnez puis patientez à l'apparition du voyant rouge ». Lorsque j'ai visité cet espace, j'ai dû sonner trois fois. Et j'ajouterai que c'est en haut d'un escalier d'immeuble de bureau qui a lui-même déjà un bureau d'accueil sélectif et où nulle part n'est expliqué s'il faut d'abord prendre rendez-vous sur internet.

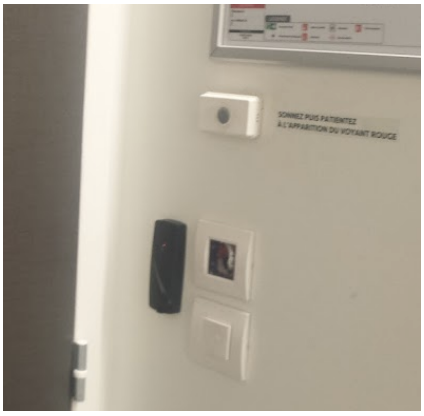


Photo 22: Exemple d'une fermeture extrême d'un espace de coworking – 2016 (source : personnelle)

Comme le démontre Tatienne, le comptoir d'accueil est aussi un élément très important au point qu'elle a travaillé intensément pour que le meuble soit prêt pour l'inauguration (lire la pratique de légitimation 8).

Extrait d'entretien avec Tatienne, 23 novembre 2015
« Pour l'inauguration, j'ai finalisé le comptoir. »



Photo 23: Le comptoir designé par Tatienne (voir Photo 9) après le réaménagement de 2018 (source : personnelle)

Mais paradoxalement, le comptoir de Sceaux Smart n'a jamais servi de comptoir d'accueil car Valérie trouve que cela rend l'accueil trop froid et impersonnel. Ce serait revenir aux pratiques de l'entreprise traditionnelle. Donc le meuble, magnifique, sert à l'heure où j'écris de séparateur avec l'espace d'attente pour les clients qui viennent voir un coworker. Je précise « actuellement » car au cours des années, il a changé souvent de place. L'accueil s'effectue donc à deux endroits : lors de l'ouverture de la porte d'entrée à digicode pour les inconnus et juste à gauche dans l'open space pour ceux qui ont déjà franchi la première sélection (Photo 24).



Photo 24: Bureau d'accueil de Sceaux Smart – 2017 (source : personnelle)

L'absence de comptoir laisse d'ailleurs le visiteur perplexe comme j'ai pu le vivre moi-même lors d'une visite en dehors de Paris (Vignette 13). Je suis très sensible aux codes sociaux pour entrer dans un endroit que je ne connais pas et d'autant plus dans une communauté. Et j'aime que la personne à l'accueil soit un guide dans les implicites sociaux : celui qui dit d'emblée « on peut se tutoyer » ou qui se présente par son prénom. Valérie pratique beaucoup cette approche, je l'ai souvent observée entamer la visite et lorsque l'on entre avec le prospect ou le nouveau client dans la cuisine (qui est aussi l'espace de convivialité), elle propose un café, de s'asseoir et rapidement de se tutoyer « on est comme ça ici ! » ajoute-t-elle en riant.

Vignette 13: écriture autoethnographique – L'absence d'accueil en coworking

Ca m'est arrivé plusieurs fois de ne pas être accueillie en arrivant dans un espace de coworking et j'ai systématiquement détesté l'expérience. L'un des plus mémorables, c'est en Thaïlande, au Punspace (Photo 25). J'ai trouvé le lieu sur Google Maps. Nous restons d'abord cinq minutes debout dans l'open space à attendre que quelqu'un vienne à nous. Personne, ni manager ni coworker. Ensuite, nous partons faire le tour du propriétaire sans jamais être inquiétés ni

renseignés. Je déteste cette sensation de ne pas savoir quoi faire ni combien ça coûte à l'heure ou à la journée quand on veut rester. Néanmoins, comme il y a un comptoir, je suppose que c'est juste le mauvais jour ou le mauvais moment.



Photo 25: L'open space du Punspace – 2016 (source : personnelle)

Je n'ai pas d'exemple à Paris, sans doute parce que je suis généralement venue rencontrer le manager avant de visiter un espace. Mais je m'interroge sur l'hypothèse que la concurrence étant plus rude sur Paris, l'accueil est déjà considéré comme un facteur-clef de succès ou un avantage concurrentiel.

Dans un café cowork, il n'y a pas d'accueil à proprement parler car le comportement du client est similaire à celui dans un café traditionnel. Néanmoins, la plupart du temps, quelqu'un est en mesure d'expliquer le concept pour les non-initiés, ce qui est compris dans le tarif à l'heure et ce qui est en supplément. C'est, tout du moins, l'expérience que j'ai eue dans des cafés cowork comme Unicorners ou Friends.

Dans d'autres cas, comme WeWork (Photo 26), l'accueil peut aussi être non-humain. Le fonctionnement est très proche de celui des bureaux de Google, où il faut s'inscrire, présenter une pièce d'identité et être attendu par quelqu'un.

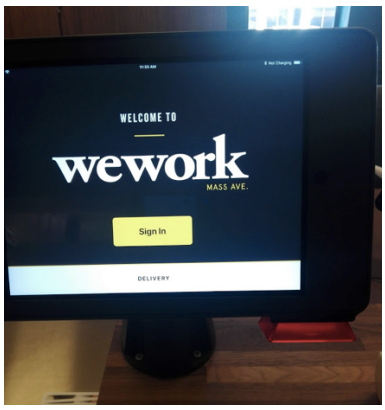


Photo 26: L'accueil non humain de WeWork – 2018 (source : personnelle)

Sans parler de la relation humaine dégradée par l'interaction avec la technologie, cette approche de l'accueil est, je pense, culturellement moins présente en France mais dans un souci de productivité minutée à l'extrême peut tout de même avoir lieu. Néanmoins, je crois que ce sont pour des espaces locatifs plutôt que pour des espaces de coworking, comme Cocoon Space qui loue des salles de réunions et dont les clients trouvent les clefs dans un boitier, comme pour AirBnb. Je les avais interviewés mais pas considérés dans mon périmètre par ce que je ne considère pas ce type de services comme du coworking.

La gestion de l'accueil est donc fondamentale comme pratique de légitimation d'un espace de coworking et de son manager de communauté. Il arrive aussi que cette pratique soit malmenée et conduise à une perspective client radicalement négative.

Extrait de mon journal de recherche du 19 mai 2016
« J'ai donné RDV à Éric à PO pour l'atelier-apéro. Je m'attendais à ce qu'il y ait plus de monde, il n'y avait que nous. Éric n'a pas du tout aimé l'espace. Il le trouve trop « Ikea », trop « parisien » et il a trouvé que la gérante n'est pas sympa : elle a critiqué un coworker avec un groupe d'autres coworkers et elle ne lui a même pas fait visiter l'espace. Il est vrai qu'elle a un côté désobligeant qui frôle l'irrespect. Il y a un aspect intéressé (au sens de recherche de profit) très palpable et c'est peut-être pour cela que l'espace ne fonctionne pas si bien.
Enfin, je dis ça en me fiant aux commentaires des collègues. Parce que ce soir il y avait quand même pas mal de monde assis, simplement pas beaucoup à l'atelier. Mais peut-être la présentation est-elle trop commerciale.
Éric est ressorti vraiment dubitatif et a clairement exprimé sa préférence pour l'espace de République (du coup, il faut vraiment que j'y aille). Je ne suis pas aussi catégorique mais je reconnais que ce que j'y aime, c'est exactement ce que j'aime à Sceaux Smart. J'aime le côté chic-zen, blanc et vert, les alcôves, le mur en bois et la petite cuisine, le comptoir avec les cahiers à vendre, etc… Éric dit qu'il n'y voit pas du tout ces côtés-là.
Mais je n'aime pas tellement le fond avec les nouveaux bureaux vitrés qui étouffent l'espace et donnent une impression supplémentaire de '*business-driven*', où on louerait même le plafond si on pouvait y mettre un bureau. Les couleurs ont perdu de leur harmonie, avec la porte bleue notamment, et le côté propret manque effectivement de chaleur. »

2. Pratique de légitimation 2 : Maîtriser le réseautage

Pratiques de légitimation	Acteurs	Temporalité de la pratique	Corporéité	Niveau institutionnel	Description	Objectifs de la pratique
Maîtriser le réseautage	Managers de communauté, acteurs tiers et institutions existantes	Cyclique et rythmique	Sourire, posture avenante, aller vers les autres, avoir le contact facile mais respecter la proxémie de chacun, faire des gestes d'ouverture, jouer du regard pour inclure dans une discussion Émotions : Curiosité, enthousiasme, bienveillance, assertivité, envie de partager Intensité émotionnelle : Moyenne	Manager, Espace et Champ	Cartographie du réseau des membres et du manager, organisation des managers de communautés en association ou Collectif, en ligne et hors ligne	Faire de la mise en réseau, créer et étendre son réseau, créer et étendre le réseau de la communauté, créer des synergies, fédérer en acteurs au niveau champ

Perspective critique : pour beaucoup, la notion de réseautage équivaut au copinage, au piston et à la manipulation. Je suis convaincue qu'une relation professionnelle est par essence intéressée, tout comme n'importe quelle relation humaine (besoins d'altérité, besoins d'empathie, etc.). Alors, on peut choisir la manière de prendre, de donner et de recevoir entre adultes consentants et éclairés. Être bienveillant et généreux ne signifie pas être dépendants, faibles ou soumis, mais seulement capables de mesurer sa valeur autrement et par soi-même plutôt que dans le regard de l'autre. Toutefois, le copinage et le piston existent et la communauté collaborative peut ressembler à ce type de fonctionnement, quand on privilégie quelqu'un que l'on connaît même s'il est moins compétent qu'un inconnu. La régulation se fait cependant par la réputation partagée qui serait entachée si la recommandation s'avère nocive. Ainsi la régulation du réseautage au sein de la communauté doit être saine et distribuée.

Comme je l'ai déjà indiqué, je pratique le réseautage depuis une décennie. Le premier exemple de réseautage de la thèse a été ma rencontre avec Valérie, qui m'avait été recommandée par Gwenaëlle et par un membre de mon réseau RH rencontré lors d'un précédent Congrès HR. Tout au long de ma thèse, il m'a d'ailleurs envoyé régulièrement des articles de presse sur le coworking. C'est donc une pratique qui me semble évidente. La particularité de cette pratique en coworking c'est d'une part qu'elle concerne le réseau individuel et d'autre part, le réseau de la communauté et aussi le réseau de managers de communauté. Cette pratique devient une pratique de légitimation car cette multitude de réseaux entrelacés et interconnectés participent à l'émergence du champ, au travail institutionnel et à la légitimation et la réputation de chacun.

2.1. Réseautage individuel, réputation et légitimation

Le réseautage n'est pas seulement une question de distribuer ses cartes de visite, même si c'est une activité qui en fait partie. L'enjeu est de parvenir à créer un lien, une connexion entre deux personnes. Les activités que cela comprend se listent difficilement car elles ne sont pas spécifiques en tant que telles, c'est leur combinaison qui fait le réseautage. Par exemple, participer à des événements de plus en plus fermés permet de se faire repérer comme faisant partie du cercle d'initiés, ou aller saluer quelqu'un qu'on n'aurait vu qu'une seule fois et lui rappeler l'occasion permet de renforcer l'émotion d'avoir partagé quelque chose que tous n'ont pas partagé. Cette sélectivité qui est souvent considérée comme de l'élitisme, du lobbying ou tout simplement de la manipulation, repose sur des mécanismes neurobiologiques émotionnels bien documentés : on protège davantage son cercle restreint, on fait confiance aux gens qu'on connaît, l'étranger / inconnu représente toujours une menace plus forte qu'un malveillant déjà connu, etc. Il s'agit donc de construire une image de soi sur laquelle reposera sa réputation. Les labels ont aussi un rôle à jouer dans cette réputation qui participe à la légitimation de soi et/ou de son espace et à sa capacité de réseautage : un prix de la part de la municipalité comme entrepreneur du développement économique local (Photo 29), le label C3 d'Actipôle21 (Photo 27), etc. La réputation influe sur d'autres pratiques de légitimation (4, 8, 12) et pondère le degré de légitimation au sein du champ.



Photo 27: Label C3 de Sceaux Smart – 2015 (source : personnelle)

Le label C3 est lancé par Acitpôle21 en 2015. Face à la méconnaissance ou parfois à la réticence des entreprises, le Label C3 permet d'identifier les tiers-lieux en leur offrant des garanties pour des collaborateurs nomades ou sédentaires. En 2018, le label C3 labellise des espaces plus de 100 espaces[245] en Europe et en Suisse.

Vignette 14: Écriture autoethnographique – Prix et reconnaissance publiques

19 janvier 2016, c'est la soirée des vœux à Sceaux. Valérie m'a proposé de venir, maintenant que je suis officiellement partie pour travailler à Sceaux Smart (Illustration 35).





Illustration 35: Mes badges de Sceaux Smart (source : personnelle)

Cette soirée récompense, parmi d'autres, les entreprises locales qui participent au développement et au rayonnement de la ville. Elle attire beaucoup de monde : des citoyens, des commerçants, des investisseurs locaux, des acteurs économiques, des voisins, etc. La nomination de Valérie lui permet de présenter Sceaux Smart à la ville, même si le projet est déjà bien connu de tous grâce au journal de la ville et à l'inauguration. **<Pratiques 5, 8 et 12>**

[245] https://actipole21.org/a-propos/#Notre-histoire (consulté le 3 avril 2019)



Photo 28: Discours de remerciements de Valérie – 2016 (source : personnelle)

Deux coworkers de Sceaux Smart et Valérie reçoivent le prix « Réussir à Sceaux en 2016 » de la ville (Photo 29).



Photo 29: Trois prix à Sceaux Smart « Réussir à Sceaux » – 2016 (source : personnelle)

Nous en parlerons plusieurs fois comme d'une *success story* collective, de la communauté, car pour Valérie, Sceaux Smart n'existerait pas sans sa communauté et donc elle n'aurait pas « réussi à Sceaux » sans la communauté.

Cela confirme les discours sur le coworking qui permettent ensemble d'aller plus loin qu'individuellement. Et le prix lui-même rend tangible et visible la reconnaissance de la municipalité, la réputation de Sceaux Smart, la légitimité de la communauté et la légitimation de Valérie, tout à la fois (Photo 30).



Photo 30: le Prix "Réussir à Sceaux en 2016" trône sur le comptoir en 2019 (source : personnelle)

2.2. Réseauter pour faire communauté et contrepoids politique

Un autre des aspects de cette pratique de légitimation est la création d'acteurs intermédiaires par regroupement en collectifs. Ils peuvent être des collectifs de managers de communauté, des réseaux d'espaces, des parties prenantes publiques comme La Fonderie ou privées comme LBMG et qui se regroupent pour jouer un rôle, avoir plus de poids dans les décisions politiques, et pour faire face aux acteurs impressionnants par leurs moyens mais à l'idéologie dévoyée par le marché (ce qui ne la rend pas moins réelle).

J'ai découvert le Collectif des tiers-lieux lors de mon premier séminaire RGCS mais je n'ai pas pris la mesure de ce qu'était cette association avant de rencontrer Delphine et Aurélien. Et malgré leurs explications, j'ai toujours eu une vision biaisée du Collectif. En plus de sembler être une solution aux nombreuses questions et difficultés rencontrées par chacun individuellement en tant que manager de communauté, j'ai vu le Collectif comme une instance légitime presque déjà instituée, alors que le Collectif a toujours été dans une phase de légitimation. Et fin 2018, il me semblait voué à disparaître, à cause de la disparition du périmètre coworking de La Fonderie, de la création d'autres collectifs et du désengagement de quelques-uns pour appuyer d'autres initiatives. Aujourd'hui, en 2019, je ne sais pas ce qu'il en est mais encore une fois, on est parti du numérique pour aboutir à une remise en question du vivre ensemble par le travailler ensemble (Vignette 15).
Mais pour comprendre comment j'ai pu me tromper sur sa légitimité et son institutionnalisation, j'y vois une sorte de rupture de l'institutionnalisation. Ce n'est pas une désinstitutionalisation au sens de Delacour et Leca (2011) d'une institution détrônée mais davantage un non-aboutissement du processus d'institutionnalisation.

Vignette 15: Écriture autoethnographique – Création du Collectif des tiers-lieux (CTL)

Voici l'histoire racontée par deux de ses membres co-fondateurs, Delphine et Aurélien.

Extrait d'entretien avec Delphine le 22 juin 2017

« L'histoire du Collectif, au début… Il y a eu une étude qui a été menée sur le département 77 sur les besoins, pour les lieux pour se développer, etc. (…) Ce qui est ressorti c'est le besoin d'une plateforme de réservation. Du coup, c'est le résultat de cette étude avec un prototypage a été présenté à une réunion. C'est La Fonderie qui était à l'initiative de cette réunion.
(…) On a besoin d'une plateforme de visibilité extrêmement relayée et très pédagogique sur finalement qui on est, tous et tous ensemble et ce qu'on propose. (…) Parce qu'en fait on ne voulait pas parler aux gens qui nous connaissaient déjà, mais plutôt parler aux gens qui ne nous connaissaient pas et qui ne savaient pas comment faire. Il y a eu plusieurs discussions, il y a eu notamment une sorte de regroupement des indépendants pour faire une réunion. »

Extrait d'entretien avec Aurélien le 01 juin 2016

« Tout a commencé lors d'une réunion à la région IDF pour la création d'une plateforme commune aux espaces dit collaboratifs avec présents autour de la table tous les acteurs dont Stop&Work et Nexity qui étaient les premiers grands groupes sur le sujet. Critique directe déjà dans le milieu des tiers-lieux indépendants…
(…) La plateforme telle qu'elle était envisagée, ce n'était pas du tout ce qu'il fallait en terme de processus, de méthodologie, etc. C'était un prestataire externe qui avait fait un super boulot. (…) Mais en tout cas il fallait qu'on ait la nôtre, qui soit légitime par le fait que les tiers-lieux se l'approprient et la mettent en avant constamment, etc. Parce que notre problématique, c'est que toutes les plateformes sont lancées par des externes. (…) En gros ils veulent récupérer la valeur des tiers-lieux. »

La réunion réunit tous les types d'acteurs de la scène du coworking, toute idéologie confondue et dans une démarche de prototypage d'une plateforme de réservation. Mais les enjeux et les objectifs de chacun ne convergent pas tous dans le même sens. Pour les espaces indépendants, c'est le grand public néophyte qui est visé. Une nouvelle réunion a lieu sans les acteurs de l'immobilier d'entreprise, qui ne partagent pas les mêmes enjeux, ce qui débute (ou entérine ?) la séparation entre les acteurs portés par l'idéologie et ceux portés par le marché. Les discussions ne portent plus que sur la communication mais aussi sur la survie des espaces, pas seulement de coworking : la survie des tiers-lieux. L'écrémage du regroupement se fait, et le Collectif se crée et vit. De plus en plus, il prend un rôle de réseauteur pour les porteurs de projets, et s'il réunit des managers de communautés existantes, ce ne sont pas les plus concernés.

Suite Aurélien

« Donc en fait, tout est parti de là. On s'est rassemblés, on a fait pas mal de réunions, quelle situation juridique, quels objectifs, qu'est-ce qu'on attend de cette plateforme… Et ça a poussé vers un conseil d'administration de 11 personnes, de 11 tiers-lieux, la région IDF, la Caisse des Dépôts, la Fonderie. Et IT77. Et trois co-présidents. Delphine Chenuet de Woma, Basile Sansom de Studios Singuliers et moi, de Casaco. »

Suite Delphine
« Alors là, il y avait beaucoup plus d'acteurs mais que des indépendants. Il n'y avait plus de gros, comme on les appelait entre nous, les petits… (…) Enfin, il y a eu **une sorte de push.** On vient, on se regroupe, on ne va pas se faire bouffer par les gros. (…) Mais au fil de l'histoire, **les plus gros acteurs finalement ont montré une implication assez moindre.** (…) En fait, les industriels s'impliquent moins, **ils ne sont pas du tout insensibles au sujet**. (…) Il y a aussi **des sympathisants** qu'on draine, c'est assez important et puis il y a **beaucoup de porteurs de projets**. En fait il y a beaucoup de projets en gestation. Aux Meetups (voir Vignette 16) par exemple, ce sont les anciens membres et des gens en gestation qui viennent. Très peu de lieux existants. »

Enfin, l'un des enjeux est de penser collectif tout en gérant ses problèmes individuels et d'accepter de ne pas tout contrôler pour que le Collectif puisse jouer son rôle de régulateur pour un plus grand nombre. **<Pratique 9>**

Extrait d'entretien avec Delphine le 22 juin 2017
« *Locutrice*
(…) avoir toujours le même lieu tous les jours moi ça m'a complètement… Au bout d'un moment j'ai dit stop, je m'en vais, au bout de trois ans ce n'est plus possible. Et donc, je ne voulais absolument pas reproduire ça ici. Je voulais rester externe, nomade, quoi, et aller ailleurs, aller dans d'autres lieux. Et c'est ce que j'ai fait et c'est aussi lié… enfin du coup, le collectif m'a parlé, mon implication aussi me parlait, parce que de fait je pratiquais *[le nomadisme]*, ce qui était un truc très différent des autres personnes impliquées parce qu'ils sont très attachés à leur lieu. Et **moi je suis attachée au projet et pas au lieu.**

Moi
Et du coup, t'arrives à… justement, à les aider à se détacher de leur lieu *[au profit du CTL]* ?

Locutrice
C'est vachement dur, je pense que c'est très violent. Non, mais vraiment, je m'en rends compte, parce que je vois qu'il y a une… parfois on se crispe dans certaines discussions les uns les autres, parce qu'il y a un attachement au lieu, mais très fort, avec cette défense de l'identité qui est complètement… bon, alors, c'est juste ce que tu disais tout à l'heure… enfin là, on est dans un collectif, donc en fait, ton lieu il est noyé dans… il n'existe plus, en fait, il vient apporter quelque chose à quelque chose d'autre qui est plus grand quoi, plus vaste. Donc qui ne va pas être 100 % toi, mais ton implication est de 100 %… »

C'est d'ailleurs le modèle de la coopérative qui intéresse le Collectif des tiers-lieux, comme le collectif aquitain, ou plus directement comme Casaco qui est un espace coopératif.

Extrait d'entretien avec Aurélien le 1er juin 2016
« C'est ce qu'on essaie de refaire avec le Collectif des tiers-lieux qui avance plus ou moins vite mais en tout cas oui… historiquement c'est toujours un peu ça. Quand tu regardes l'émergence de mouvements avec une volonté transformative. Et là, c'est ce qui est intéressant aussi, c'est que c'était le pragmatique par l'économique. C'est récupéré rapidement, c'est aseptisé par la notion purement commerciale et derrière, bah c'est tué parce que récupéré par le… par un mouvement… ou même pas un mouvement… par les grandes entreprises. (…) Si jamais on veut que ça ait une

vraie incidence, c'est la mise à l'échelle des entreprises qui ont un vrai pied dans le coworking et qui le font de façon honnête. »

La mise en réseau c'est aussi le réseautage de la communauté. De manière très empirique, je différencie le réseau de la communauté par l'absence d'émotions intenses dans le réseautage. Je suis connectée à de nombreuses personnes par le réseau sans même les connaître alors que dans la communauté, nous partageons, à défaut de se connaître, une identité collective : la communauté. C'est une émotion performative qui n'impose pas d'apprécier tout le monde mais qui renforce un lien existant par le réseau. Je me *sers* de mon réseau tandis que je *bénéficie* de la communauté.

Vignette 16: Écriture autoethnographique – Ma participation au CTL

J'ai découvert les Meetups[246] (un site de rencontres professionnelles ou non et d'organisation d'événements gratuits ou non) durant la thèse, surtout à destination des entrepreneurs. Mon frère, en tant qu'entrepreneur, m'a emmenée dans plusieurs meetups et j'ai suivi ceux du Worklab, de Casaco et du CTL. Je crois même en avoir initié un mais j'ai rapidement pris l'habitude d'utiliser Eventbrite, une autre plateforme événementielle gratuite, pour RGCS et aujourd'hui, nous cherchons à passer sur des plateformes open source.

Extrait de mon journal de recherche le 07 février 2017

« Ce soir il y a le **meetup du Collectif des tiers lieux. Je croyais que c'était le meetup Casaco** parce que ça avait lieu à Casaco… J'étais entourée d'environ 20 gérants / prospects et partenaires du sujet. C'était super intéressant. J'ai rencontré notamment Karim Sy (Jokkolabs) (…) Il y avait Nathalie qui souhaiterait que je l'interviewe à nouveau. J'ai eu une longue discussion avec Claire et elle m'a appris qu'elle part à Nantes cet été pour ouvrir un tiers-lieu avec une associée. J'ai papoté avec Basile. Ils sont tous intéressés par le côté recherche et ce qu'on peut leur apporter du coup on en a beaucoup parler. Au moins 5 se sont montrés intéressés par RGCS et le travail avec les chercheurs. (…)
Il y avait Basile, Aurélien, Claire, Nathalie, Mariette que j'avais rencontré au Worklab et qui travaille pour le CTL, quelqu'un qui veut ouvrir un espace en Mayenne, Jokkolabs x2, Le Trèfle, Delphine (Woma), 1 curieuse (Brigitte), 4 porteuses de projet (zéro déchets, parentalité x2),
Delphine est dans le renouvellement du CA du collectif, avec Basile et Grégoire. Aurélien se retire pour prendre du recul. »

[246] https://www.meetup.com/fr-FR/Meetup-du-Collectif-des-tiers-lieux/ (consulté le 23 avril 2019)



Photo 31: Écoute attentive d'une prise de parole durant l'AG du CTL – 2017 (source : personnelle)

En l'occurrence sur la photo ci-dessus, en dehors de la présence des bières qui confirment que c'est un événement convivial, ce n'est pas du tout représentatif des postures et de l'intercorporéité qui avait lieu durant le meetup. C'est une des raisons pour lesquelles j'ai peu de photos de ces moments-là car on ne capture rien avec un instantané figé.

En revanche, ce meetup confirme que l'entrepreneuriat du coworking est plus féminin que l'entrepreneuriat traditionnel : j'ai compté 10 femmes pour 7 hommes. Dans la liste de mes visites d'espaces parisiens en Annexe 4, j'ai également un ratio (non scientifique) presque égalitaire de 12 femmes pour 15 hommes, comme managers de communauté (les manquants correspondent à des visites sans managers de communauté).

J'ai également participé, suite à ce meetup, à une matinée de travail sur la plateforme du CTL en bêta test, afin de relever des coquilles, des liens en erreur ou des difficultés de logiques utilisateurs.

Extrait de mon journal de recherche le 14 février 2017

« Ce matin, je suis allée à la réunion du Collectif et c'était une bonne chose. D'une part, parce que ça m'a permis d'être au cœur des échanges et des problématiques. D'autre part, parce que ça me rajoute un acteur à ma thèse : le collectif des gestionnaires. **(…)** C'est agréable de passer à ce niveau de rôle car jusque-là je n'avais qu'une vision parcellaire. Or avec le Collectif, ça commence à s'agréger et ça me permettra de me rapprocher de mon sujet d'étude. Il y avait Basile, Amaury, Delphine, Mariette et Aurélien. Nous étions 9 inscrits à la base, Nathalie était à distance. (…)

J'ai passé la journée sur le site à regarder les pages, la logique, ce qui ne va pas, etc. C'était sympa. C'est une plateforme de recensement des lieux (Illustration 36). Même type que Néo-Nomade je trouve, même si je conçois que l'objectif soit différent.

(…) Mariette partage avec moi le manque de prise en compte des PMR et des situations particulières, notamment sa position de demandeur d'emploi qui est assez regardée de haut. Ca confirme mon impression de boboïsation-gentrification-reproduction du modèle et du système dans le coworking. »

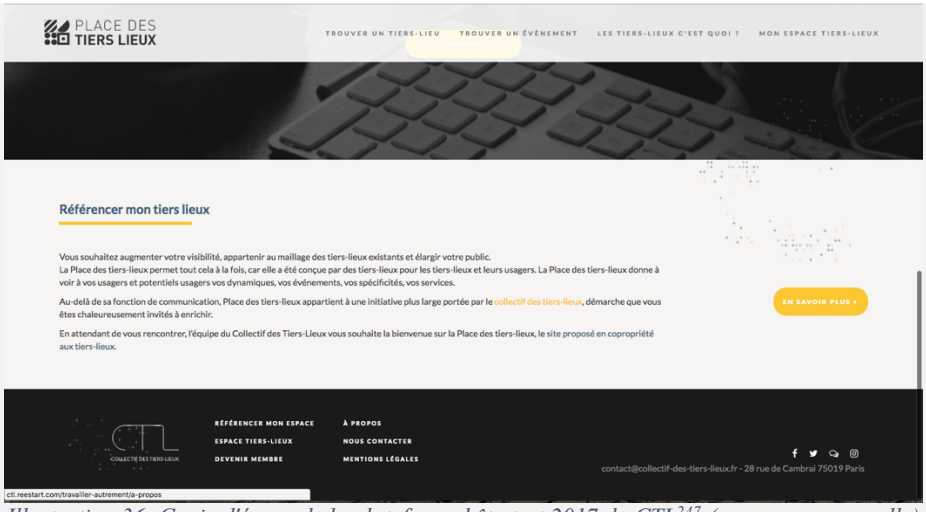


Illustration 36: Copie d'écran de la plateforme bêta test 2017 du CTL[247] (source : personnelle)

[247] https://place-des-tiers-lieux.fr/ (consulté le 23 avril 2019)

3. Pratique de légitimation 3 : Participer à un ECC

Pratiques de légitimation	Acteurs	Temporalité de la pratique	Corporéité	Niveau institutionnel	Description	Objectifs de la pratique
Participer à un événement configurateur de champ (ECC)	Managers de communauté, acteurs tiers et institutions existantes	Cyclique et rythmique	Se vêtir comme c'est d'usage dans le champ, sourire, posture avenante, oser se mettre en avant, arborer ses prix, porter un signe de reconnaissance de son espace et/ou de sa communauté Émotions : Comme maîtriser du réseautage, engagement pour une cause Intensité émotionnelle : Moyenne	Manager, Espace et Champ	Événements marquant les temps forts du champ, les parties prenantes s'y retrouvent et s'y mesurent. Moment aussi d'ouverture au grand public	Se reconnaître comme appartenant à un même champ, faire le show des innovations, débattre et co-construire le sens global du champ, redistribuer le pouvoir par des prix et des labels

Perspective critique : malgré l'importance d'un ECC, le choix d'y participer relève également des jeux de pouvoir au sein du champ. C'est aussi une course à l'éblouissement du concurrent, tenter de gagner un prix ou une reconnaissance qui désolidarise l'organisation gagnante du reste du groupe. La course aux étoiles et aux prix est une forme de concurrence qui dévoie les valeurs de partage, d'équité, de singularité, de diversité. Le risque de vouloir se démarquer rejoint les besoins économiques pour survivre dans un contexte concurrentiel et dénature l'alternative coopétitive et communautaire. Car la communauté n'est pas seulement au niveau organisationnel, elle émerge aussi au niveau interorganisationnel au sein du champ entre espaces de coworking militants et espaces de coworking mercantiles.

Dans leur domaine, le Salon des Microentreprises et le Congrès HR sont deux événements configurateurs de champs (Delacour & Leca, 2011). Le coworking, qui fête à peine sa première décennie à Paris, est encore aux balbutiements des événements institutionnalisés et présente des caractéristiques originales d'événements configurateurs de champ.

Vignette 17: Écriture autoethnographique – Des événements configurateurs du champ du coworking

De plus en plus de regroupements d'espaces indépendants (ou artisanaux) se mettent en place pour faciliter, partager, mutualiser et survivre ensemble. La plateforme telle que pensée par le CTL est une modalité de sensibilisation, de communication et participe à la co-construction de sens du champ. **<Pratique 11>** De même que l'événement du Grand Ramdam en Aquitaine est un événement configurateur de champ et sa réplication sur le territoire parisien aurait été configuratrice également. Durant la biennale de Saint Etienne 2019, quatre personnes différentes m'ont demandé si j'allais y participer. Deux d'entre elles comptent y aller pour la première fois et deux y participent régulièrement. Hors période de rédaction de thèse, j'aurais dit oui mais là, j'ai répondu non et j'ai pensé que de toute façon, « c'est un événement pour les tiers-lieux, ma thèse porte sur les espaces de coworking ». J'irai l'an prochain !

Extrait d'entretien avec Aurélien le 1er juin 2016

« Avec un premier objectif. Enfin deux premiers objectifs de mission : **une plateforme web et un grand événement, qu'on voulait lancer, une sorte de grand ramdam *[comme la Coopérative Aquitaine]* qu'on voulait lancer en 2016 et finalement 2017. Et finalement** rattrapés par le conseiller numérique de Pécresse qui veut signer son partenariat avec la Poste, lors d'une semaine coworking… en tout cas, on lui a proposé ça aussi. »

D'autres événements que le salon du coworking ont déjà eu lieu qui peuvent être considérés comme configurateur de champ au sens de Delacour et Leca (2011). Tout d'abord, le champ est à un stade émergent en 2016 qui se poursuit jusqu'en 2018 et au-delà, ce qui rend difficile l'identification d'un événement en particulier pour configurer le champ, notamment parce que les acteurs participants ne sont pas forcément les acteurs historiques ou légitimes, ou les plus reconnus comme acteurs-clef. De plus, un événement configurateur de champ s'appuie sur l'existence d'un pré-champ déjà structuré qui vient le détrôner. Tandis que dans le cas du coworking, rien ne préexiste comme champ. D'autant plus que les acteurs qui ont les moyens et les ressources d'organiser un tel événement ne sont pas encore considérés comme légitimes (NextDoor) et profitent de l'événement non pour configurer le champ collectivement mais pour leur travail

entrepreneurial institutionnel. Le salon du coworking 2016 a été rebaptisé officieusement par les espaces de coworking militants de première et deuxième générations, et les indépendants de la troisième génération, le salon NextDoor. A l'inverse, vouloir s'inspirer d'événements d'autres régions comme le Grand Ramdam permet de s'appuyer sur la légitimité déjà gagnée de cet événement configurateur de son champ (des coopératives) et donc devient une forme d'entrepreneuriat institutionnel pour le champ et de légitimation du champ émergent portés par des acteurs militants différents de ceux du même champ émergent mais tournés vers un objectif plus mercantile. Ainsi le champ du coworking est non seulement en train de se structurer, mais les événements qui permettent cette structuration ne sont pas exactement configurateur de champ mais plutôt configurateur des flux divergents qui se croisent dans ce champ.

Et contrairement au Grand Salon de Paris, ces événements configurent le champ mais ne sont pas pérennes annuellement. Au contraire, ils évoluent, mutent, présentent de nouveaux acteurs, de nouvelles terminologies, reviennent à d'anciennes approches. C'est un mouvement perpétuel et instable, que j'identifie mieux comme un flux événementiel configurateur de champ et qui inclurait de multiples petits événements qui configurent une partie du champ, qui réunissent une partie des acteurs mais qui ensuite rentrés chez eux distillent les évolutions, et la communauté se charge de les distiller plus largement. C'est ce que représente le schéma de la métaphore du cycle de l'eau : cette humidité permanente qui infuse et diffuse le changement, de manière soluble (Perret, 2009) plutôt que par un coup d'éclat annuel.

En 2016, en France, l'événement clef était le Premier Salon du Coworking auquel j'ai participé. Les années précédentes, c'était le Tour de France du télétravail, et en 2019, c'était la première Journée nationale « la France aime le Coworking », le 21 mars. Il y avait eu aussi la Fête du coworking en 2018. Aucun n'est organisé par la même institution : en 2016, le salon du coworking est « initié par Meriem Belazouz, coworkeuse et entrepreneure du monde digital, fondatrice de plusieurs plateformes interactives et collaboratives »[248]. En 2018, la Fête du coworking est à l'initiative de ZeVillage. En 2019, c'est Actipôle21 et Néo-nomade qui relèvent le défi. Et Google m'informe qu'il y a eu un deuxième Premier salon du coworking en 2017 au Stade de France, dont je ne me souvenais pas de l'existence.

[248] https://salon-coworking.com/edito/ (consulté le 23 avril 2019)

Vignette 18: Écriture autoethnographique – Le salon du coworking 2016, un ECC ?

Le premier Salon du coworking à Paris en 2016

Je tiens à assister au salon pour voir ce qui en ressortira. Les espaces de coworking et tiers-lieux que je fréquente régulièrement m'ont tous dit avoir décliné l'invitation car l'un des partenaires principaux est NextDoor, qui est à ce moment symbole de l'industrialisation et de la perte des valeurs du coworking. C'est la mercantilisation frémissante, pas encore complètement industrialisation. J'ai regardé les tables-rondes sur le programme et quelques-unes ont l'air intéressantes (Illustration 37).



Illustration 37: Programme du salon du coworking de 2016 (source : personnelle)

J'ai aussi repéré que Laura de CoHome va intervenir ainsi que des espaces que je n'inclus pas dans le coworking militant. Même Sceaux Smart est plus idéologique et militant, alors qu'il est pourtant très pragmatique et qu'il me rappelle plutôt les traits des entreprises de service tertiaire qui figurent dans le classement Great Place To Work. Je me souviens, avec mon collègue consultant l'an passé, nous regardions avec envie leurs offres d'emploi pour de meilleures conditions de travail. Sceaux Smart, c'est ça, l'entrepreneuriat en plus. A l'époque, j'aurais rêvé d'avoir mes bureaux, là, avec la coulée verte, plutôt que dans le préfabriqué mal isolé de l'avenue Georges V !

Le salon a lieu sur une péniche en plein mois de mai. C'est surprenant et amusant mais il fait très vite trop chaud. J'arrive en milieu de matinée et il n'y a pas grand monde. La salle de conférences est presque vide. Le contraire du OuiShare Fest (auquel j'assisterai la semaine suivante). Je retrouve dans ce salon ce que je n'aime pas dans les salons professionnels : des stands avec des flyers sur une table et c'est tout. La plupart des offres présentées sont pour des plateformes.

Après dix minutes de déambulation, je tombe sur la gérante de My Cowork, que je n'ai pas revue depuis la Coworking Party de Silicon Sentier. Nous discutons une quinzaine de minutes et elle m'explique qu'elle a accepté de venir en pensant que ce serait plus intéressant. Je suis sa deuxième discussion du jour et il est bientôt midi. Elle aussi s'attendait à voir plus d'espaces de coworking. Quand je lui suggère qu'il y a un conflit d'intérêt pour eux de payer un stand très cher pour un salon dont la cible n'est pas exactement la leur, à cause de l'omniprésence de NextDoor, elle réagit avec dédain : il faut savoir ce qu'on veut, se faire sa place sur le marché ou tenter de survivre avec des idéaux. Ce ne sont pas ses mots mais c'est mon ressenti de sa réponse. Je suis partagée entre être d'accord avec elle, il faut aller là où se trouve l'argent, et m'y opposer fermement, c'est en reproduisant le modèle qu'on finit par perdre ses valeurs. Finalement, je ne dis rien, je ne suis pas sûre de ce que je ferais moi-même si c'était mes factures que je ne parvenais pas à payer à la fin du mois… D'un autre côté, le salon aurait été institutionnel, les choses auraient été différentes, mais là, organisé par un consortium d'acteurs du marché (et non du mouvement), ce salon ressemble à une opération de marketing et une campagne publicitaire géante.

Je rentre chez moi, perplexe : j'aime l'espace de coworking de NextDoor (leur rez-de-chaussée) et je crois qu'il y a vraiment une vie communautaire. En revanche, je crois aussi que leur logique est celle du marché de l'immobilier d'entreprise, que le jour où ce n'est plus à la mode, ils mettront la communauté à la rue sans sourciller, et qu'ils hébergent des entrepreneurs qui n'ont pas vocation à changer le monde mais à s'enrichir. D'un autre côté, c'est rageant de penser qu'on ne peut pas faire les deux ou qu'il faille choisir son camp… Le salon a pour mérite de faire réfléchir et de me donner encore plus envie de m'investir dans les lieux militants. Je suis sensible à l'atmosphère du lieu et j'irai à NextDoor pour ses événements et ses espaces de travail cosy. Le canapé avec coussins c'est toujours plus confortable qu'une chaise d'école recyclée. Mais je suis aussi et de toutes façons contre l'économie de marché donc je choisirai n'importe quelle alternative car elle sera toujours mieux que l'industriel !

Pour la France, nous l'avons vu, les événements configurateurs de champ ne sont pas pérennes d'une année sur l'autre mais l'initiative perdure et amène à s'interroger sur la possibilité d'une institutionnalisation fluide. C'est-à-dire le projet est annuel mais d'une année sur l'autre, les acteurs, les promoteurs, les objectifs, les enjeux, les besoins fluctuent et sont réactualisés en temps réel par l'action située.

En Europe, en revanche, un événement annuel dure déjà depuis quelques années et est fortement porté par certaines collègues allemandes et suisses que nous avons rencontrées via RGCS. C'est le rassemblement Coworking Europe. A mes yeux et par mon expérience, c'est un rassemblement des professionnels des espaces de coworking au sens des salariés des grosses entreprises du coworking. Un entrepreneur indépendant ou associatif n'y trouverait peut-être pas son compte.

Vignette 19: Écriture autoethnographique – Coworking Europe 2016

J'ai entendu parlé de Coworking Europe dès 2015, il avait lieu à Milan, mais c'est à celui de Bruxelles en 2016 que je suis allée. Grâce à Christian Ollivry qui m'a très gentiment offert un billet d'entrée pour une journée, j'ai pu vivre l'expérience Coworking Europe.



Photo 32: Coworking Europe à Bruxelles – 2016 (source : personnelle)

Je dis très gentiment car en effet, le billet en early birds coûte aujourd'hui (je viens de recevoir l'email pour 2019) 360€. Dans un mois 480€ et en full price, 720€. Quel espace de coworking militant peut se payer un billet à ce prix-là ? Et pour quoi ?!

D'un autre côté, sur place, l'ambiance n'a rien à voir avec le prix. Ca ressemble davantage à un tiers-lieu géant et temporaire, voire à nos symposia RGCS. Ceci dit, j'en repars quand même à penser que ma visite du café coworking Le Phare le matin même était plus pertinente pour ma recherche et plus agréable en terme d'expérience (Photo 33). Dans les deux cas j'étais seule mais au moins, au phare, je me sentais à l'aise.



Photo 33: Façade du café coworking Le Phare – 2016 (source : personnelle)

La journée à laquelle j'ai participé pour l'événement de 2016 est plus spécifique sur des méthodes de travail pour managers de communauté, avec un aspect unconference intéressant (Photo 34). On choisit les thèmes sur lesquels on veut interagir le matin et ensuite on se rend dans les salles et la conférence a lieu. Tout le monde s'assoit au centre en cercle pour parler, c'est-à-dire qu'il n'y a pas de sachant-apprenant ou de *keynote speaker* mais n'importe qui peut intervenir s'il le souhaite.



Photo 34: La liste des unconferences de Coworking Europe – 2016 (source : personnelle)

Bien que l'événement n'ait pas correspondu à mon idéologie du coworking, il participe à légitimation du coworking comme champ à l'échelle internationale. Toutefois, si les invités cette année sont des cadres dirigeants de chez JLL et du CIC, entre autres, cela montre que le processus

de légitimation est bien enclenché et qu'il aboutit à une évolution des institutions existantes à partir du modèle alternatif proposé par le coworking. Certes, le sujet n'est plus le coworking mais les nouvelles pratiques du travail (flex'office, nomadisme, etc.). Toutefois, l'inclusion dans ces nouvelles pratiques des nouveaux espaces rend légitime leur existence pour une population qui n'était pas leur cible initialement (les salariés des grands groupes) mais qui ont les moyens de stabiliser les modèles d'affaires, de laisser entrer la créativité entrepreneuriale dans ces institutions souvent victimes d'inerties et de sortir la créativité des collaborateurs par le slashing en espace de coworking ou tout simplement le partage de moments conviviaux et d'expériences.

L'événement est donc configurateur du champ dans la mesure où il fait évoluer le champ vers une remise en question des pratiques de travail traditionnelles grâce aux alternatives offertes par le coworking tout en confortant le système global. Coworking Europe n'est pas le seul au niveau international puisque nous avons déjà évoqué la Global Coworking Unconference Conference, qui est aussi un mélange d'alternatives et d'institutions.

L'intérêt de ces comparaisons nationales internationales est de se rappeler qu'il y a des cultures différentes qui prennent part à ces réflexions et que l'uniformisation des événements configurateurs de champs serait absolument dramatique pour la réussite des intentions sous-jacentes à ces nouvelles pratiques. Un modèle industriel, un modèle alternatif et un modèle mercantile peuvent coexister mais il est fondamental qu'aucun ne disparaisse, à tout du moins que le modèle industrio-mercantile n'annihile pas le modèle alternatif au risque que l'institutionnalisation soit contre-productive. La force du modèle du coworking alternatif (artisanal ou indépendant ou peu importe son nom) réside dans sa capacité d'expérimentation et les marges de manœuvres qu'il laisse aux individualités de ses managers. Tenter de reproduire le modèle revient à renier sa quintessence, et le flux événementiel configurateur de champ permet de conserver cette essence expérimentale qui *est* le coworking. Ce qui est aussi le risque identifié par les acteurs militants avec la mission Coworking : la culture française de l'égalité pour tous ne doit pas nier les différences territoriales, sociales et humaines car le risque est d'homogénéiser jusqu'à l'étouffement le phénomène expérimental. Une meilleure prise en compte des singularités, contrairement à ce que Tönnies et Durkheim craignaient, ne signe pas la fin de la communauté, bien au contraire. Et la très riche diversité actuelle des espaces collaboratifs, tiers-lieux et espaces de coworking, est une illustration de la nécessité de repenser l'agir ensemble, le vivre ensemble et le travailler ensemble à partir des différences plutôt qu'à partir des similitudes.

Ce qui pose question pour des espaces qui vendent de la communauté, dont certains avec une certaine sélectivité qui conduit à l'entre-soi et à la fermeture, pose question. Comment, alors, les espaces parviennent-ils à se narrer en tant que communauté sans perdre le lien ni à la société ni à l'individu ni au territoire ?

4. Pratiques de légitimation 4 et 5 : Se narrer en tant que communauté

Pratiques de légitimation	Acteurs	Temporalité de la pratique	Corporéité	Niveau institutionnel	Description	Objectifs de la pratique
Narrer sa position dans l'histoire globale	Manager de communauté	Récurrente régulière	Pratique de légitimation discursive, corporéité dépendante de la situation dans laquelle prend place la narration Émotions : Enthousiasme, fierté Intensité émotionnelle : Forte	Manager, Espace et Champ	Récit de l'histoire du coworking et indication de la position de l'espace collaboratif concerné dans cette chronologie durant les tours, dans la communication externe, etc.	Se légitimer par sa durée de vie, se légitimer par sa connaissance du marché et du mouvement, communiquer sur sa longévité pour rassurer le client, se définir comme pionnier, communiquer sa position hiérarchique liée à son ancienneté et son expertise
Co-construire son identité communautaire	Managers de communauté, acteurs tiers et institutions existantes	Quotidienne	Dépend de la situation, intercorporéité des membres de la communauté Émotions : Empathie, lâcher-prise, enthousiasme, attachement à la communauté, fierté de la réussite de l'autre Intensité émotionnelle : Très forte	Espace et Champ	Mise en avant des coworkers, association des identités individuelles des entreprises clientes et de l'identité collective de la communauté lors d'événements ou pour des services	Créer une culture et une identité commune, partager des valeurs, faire communauté, responsabiliser les membres de la communauté, faire évoluer en même temps que la communauté, impliquer les parties prenantes et engager plus intimement

Perspective critique : la communauté est le lieu de l'exclusion et l'inclusion par excellence, avec les risques d'entre-soi traditionnels.

Les deux pratiques de légitimation 4 et 5 sont consubstantielles dans la mesure où narrer sa position dans l'histoire du coworking participe à la co-construction de l'identité communautaire, et la puissance et l'intensité de l'identité communautaire impacte la capacité de se situer dans l'histoire du coworking.

La pratique de légitimation qui consiste à se positionner dans la narration de l'histoire globale du coworking n'est pas une pratique de légitimation systématique pour tous les espaces de coworking. Il me semble même que c'est une pratique plutôt réservée aux espaces pionniers de première génération (comme Numa ou DojoCréa, relire p.278) , qui revendiquent la paternité du coworking français ou tout du moins d'avoir été là avant l'industrialisation. Même si elle n'est pas partagée par tous, elle est toutefois une pratique de légitimation existante et elle participe à la définition du champ et à son émergence. D'autant plus que ce n'est pas toujours l'espace lui-même qui se revendique de cette époque et qui en fait la narration mais les espaces plus récents qui se comparent à La Cantine, La Ruche ou Mutinerie. Cette filiation renforce le côté communautaire et militant de certains espaces et donc d'une partie du champ.

A l'inverse, pour les espaces plus industriels ou mercantiles, à l'échelle de dix ans, la séparation en trois générations et le fait d'avoir ouvert durant l'une des sous-phases peut encore paraître importante mais d'ici dix ou quinze ans, si le marché du coworking existe encore, ça n'aura plus d'importance, WeWork Saint-Lazare sera considéré comme à peine moins pionnier que DojoCréa.

Ensuite, la co-construction de l'identité collective relève d'une pratique de légitimation à trois paliers. Le premier est assez basique : le coworking fait partie des économies du partage et collaborative, donc la co-construction est attendue, à un plus ou moins grande échelle. Le deuxième palier est plus pragmatique : il s'agit de co-construire des propositions de valeur, de répondre à plusieurs aux appels d'offre, d'organiser des événements ensemble et de *brainstormer* sur des problématiques concrètes. C'est l'écosystème et le client qui attendent cette pratique et qui légitiment le droit de s'appeler espace de coworking. Le troisième palier est idéologique : on co-construit la vie dans l'espace mais aussi l'espace lui-même, on ramène son vieux canapé et on partage les frais pour la machine à café tombée en panne, voire on organise un *repair café* le dimanche pour créer du lien hors temps de travail et hors problématiques de travail (les afterworks sont hors temps de travail mais pour le travail). Et le dernier palier est la co-construction

permanente, à tous les niveaux : matériels, managériaux, en terme de gouvernance. La légitimation est acquise en peu de temps et, si le management reste le même, elle est durable.

Mais ces paliers ne sont ni immuables ni catégoriques. Je ne pourrais pas représenter un graphique et dire Sceaux Smart est au palier 3 tandis qu'Uni-lab est au palier 1. Il faudrait décomposer en périodes : Sceaux Smart à l'ouverture, Sceaux Smart en avril 2016, Sceaux Smart en décembre 2018, etc. Et puis séparer l'espace aussi. Certaines pièces n'ont jamais évolué tandis que d'autres ont changé 4 ou 5 fois d'usages, de matérialité. Et pour la salle événementielle, toutes les semaines une nouvelle configuration est pensée. Pensée parfois par Valérie, parfois par le coworker-organisateur de la conférence, parfois par le coworker-photographe qui veut faire un vernissage de son exposition, et parfois même par une association qui ne se sert du lieu que pour un événement ou deux. En revanche, la gouvernance ne change pas : il y a une association et un bureau de l'association.

Vignette 20: Écriture autoethnographique – La co-construction à Sceaux Smart

La co-construction de l'identité collective de Sceaux Smart est très forte et remonte à l'origine de sa création, comme je l'expliquais en présentant mon terrain (lire p.189). Elle commence par la sociomatérialité dans le sens où c'est Tatienne, membre du comité restreint des dix personnes de la création du projet, qui a designé le comptoir, le meuble inaugural, le logo et l'identité visuelle et continue régulièrement à enrichir cette identité visuelle (Photo 35).

Extrait d'entretien avec Valérie le 25 juin 2018

« L'identité et l'atmosphère sont la signature de Sceaux Smart. Et les couleurs. **Tatienne est responsable de l'identité.** »



Illustration 38: La décoration de Noël 2016 de Tatienne (sources : personnelle, Sceaux Smart et Tatienne)

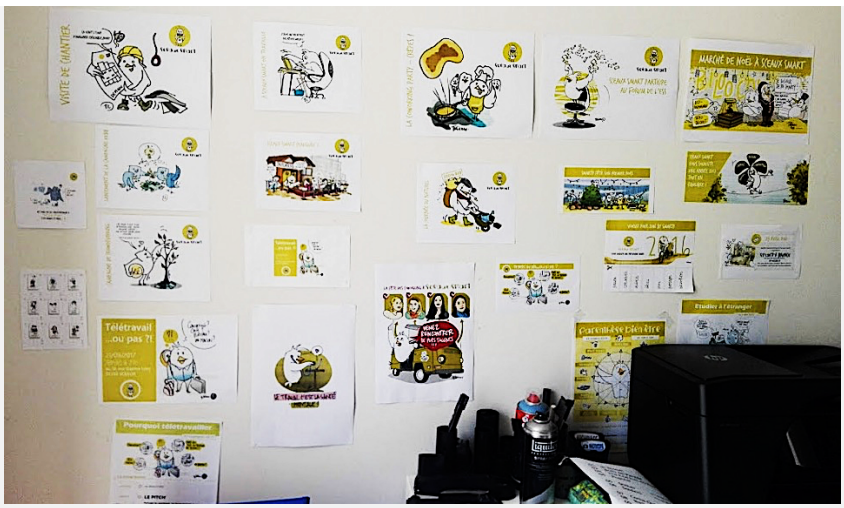


Photo 35: Mur d'archives des créations de Tatienne – 2018 (source : personnelle)

Extrait d'entretien avec Tatienne le 23 novembre 2015
« J'ai fait le mobilier, **le meuble qui a été l'objet du geste inaugural**, qui s'appelle le dazibao. un meuble à ampoules qu'on a appelé le Dazinov… »



Photo 36: Le Dazinov de Tatienne – 2015 (source : personnelle)

A Sceau Smart, je retrouve également la co-construction de l'identité communautaire dans son domaine de prédilection : le Bien-être. Nous en avons déjà parlé au sujet de l'article co-écrit par Sarah (Mokaddem & Mhiri, 2017) mais cela s'inscrit dans une dynamique de co-construction bien plus large.

Le bien-être à Sceaux Smart (Photo 37 ci-dessous)

En haut à gauche, j'ai pris la photo lors de la table-ronde co-organisée par Sarah en mars 2017 sur « La santé mentale au travail » (p.189). En haut à droite, il s'agit de la nouvelle salle Detox qui est un sous-sol réaménagé depuis la rentrée 2018 que j'ai testé avec une séance d'hypnose (la légitimation devient visible avec l'ouverture d'une deuxième salle bien-être au prix d'investissement de réaménagement d'un espace). En bas à gauche, c'est une affiche des fruits et légumes de saison pour ajouter la cuisine saine des coworkers aux nombreuses démarches écoresponsables déjà engagées : circuits courts, recyclage, etc. Enfin, en bas à droite, Tatienne a

illustré le coworking à Sceaux Smart par de la bienveillance, des sourires et de l'entraide, les valeurs fondatrices de l'espace.



Photo 37: Quatre exemples de l'incarnation du bien-être à Sceaux Smart (sources : personnelle, Sceaux Smart et Tatienne)

Pour finir cette vignette sur la co-construction à Sceaux Smart, la transformation qui m'a le plus marquée est celle de la salle de réunion. La transformation a été progressive sur les trois ans et demi, et a engagé plusieurs coworkers à différentes étapes, et Valérie. C'est à la fois une co-construction matérielle, un service co-construit et une expérimentation pour mettre du bien-être dans les réunions (pour lutter contre la réunionite, bien qu'elle donne envie d'être encore plus en réunion !).

La réunion nouvelle génération à Sceaux Smart

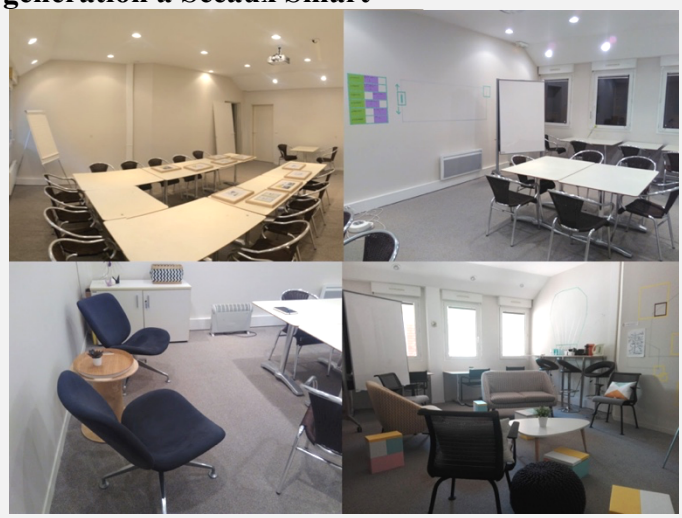


Photo 38: Quatre étapes de transformation de la salle de réunion (source : personnelle)

En haut à gauche, c'est la première étape : février 2016, la salle de réunion classique avec slides et des ordinateurs pour les prises de notes (un sachant et des apprenants, des écrans partout,

position assise tout au long de la réunion, des interactions difficiles à obtenir). En haut à droite, c'est la deuxième étape : on colle des post-it sur les murs, on utilise un tableau, on réduit la table pour se rendre plus accessible, et on fait agir physiquement les participants (se lever, écrire, coller, réfléchir sur les tables individuelles, etc.). En bas à gauche, c'est la troisième étape : on rajoute du convivial et du confortable (choisir sa place en fonction de son envie, voir la réunion comme un moment convivial et non formel et froid). Enfin, en bas à droite, la quatrième étape : arrivée des Lego et des canapés, disparition des chaises et des tables, apparition du bar. La réunion devient enfin un bon moment à passer !

Cette pratique de légitimation de la co-construction est inhérente aux espaces de coworking revendiquant clairement une communauté, avec à l'extrémité du continuum le cas des coopératives, telles que Casaco. Et de l'autre côté, je citerai volontiers Uni-Lab qui ne cherche pas à créer une identité communautaire puisque la communauté qui existe est celle des PEPITE, Uni-Lab n'est qu'un moyen et un ensemble de ressources, et il n'est pas co-construit puisque tout est imposé avec des meubles construits sur mesure. En revanche, ce n'était pas le cas durant les premiers mois où j'ai travaillé à Uni-Lab puisque nous créions tout en partant de rien, dans le cadre contraignant du mobilier non flexible. Mais cette co-construction de l'identité communautaire à Uni-Lab, je l'ai co-construite avec les coworkers dans un but très précis : l'inauguration (lire la pratique 8, p.355).

Et ce qui participe également à la co-construction de l'identité communautaire, ce sont les événements, soit co-construits comme nous venons de le voir avec les réunions et les événements bien-être, soit qui se mettent en place par isomorphisme du coworking et par la volonté du manager de communauté afin de permettre de créer du lien.

5. Pratiques de légitimation 6 et 7 : Organiser des événements

Pratiques de légitimation	Acteurs	Temporalité de la pratique	Corporéité	Niveau institutionnel	Description	Objectifs de la pratique
Organiser des événements gratuits ouverts à tous	Manager de communauté	Cyclique et rythmique	Même corporéité que pour performer l'accueil, tonalité de voix pédagogique et plus d'accompa- -gnement depuis la porte d'entrée que dans le fond de la salle Émotions : Comme performer l'accueil et participer à un ECC Intensité émotionnelle : Forte	Manager, Espace et Champ	Animation d'événements pour le grand public, conférences ouvertes, gratuité des événements, ouverture à tous, sensibilisation et découverte du coworking	Attirer de nouveaux clients, sensibiliser aux nouvelles pratiques du travail, ouvrir la communauté pour la renouveler et l'enrichir, développer le réseau, valoriser les coworkers, permettre plus de synergies
Organiser des événements pour sa communauté	Manager de communauté	Quotidienne	Même corporéité que maîtriser le réseautage, circulation dans l'espace (peu d'accueil), serrage de main et bises, tutoiement, discussions personnelles et informelles, main sur l'épaule ou dans le dos pour diriger dans l'espace Émotions : Comme maîtriser le réseautage et co-construire son identité communautaire Intensité émotionnelle : Très forte	Manager et Espace	Petits-déjeuners de rencontres avec les nouveaux, afterworks thématiques, événements spécialisés, assemblée générale pour un meilleur partage de la gouvernance, soirées communautaires, anniversaires et moments-clefs dans les vies professionnelles, services premium	Valoriser le bénéfice de payer un abonnement, garantir des services spécifiques, créer du lien et de la cohésion communautaire, renforcer l'identité collective, permettre des espaces de discussion intimes et bienveillants, ouvrir la communauté aux nouveaux arrivants, découvrir les activités de la communauté

Perspective critique : l'événementiel fait partie des attentes des clients qui rejoignent un espace de coworking mais devient vite une vitrine pour attirer le client plutôt qu'un élément fédérateur. En effet, dans mes deux terrains et par expérience personnelle, l'événementiel est tellement fréquent et répétitif que les coworkers finissent par ne plus y participer, pour ne pas perdre de temps de travail car ils ont finalement séparé leur travail de la vie de la communauté. Ils paient pour elle mais ne la font plus vivre et s'en plaignent (lire extrait ci-dessous).

Les deux pratiques de légitimation 6 et 7 sont proches en terme de pratique et d'activités et ont un objectif à la fois opposé et à la fois source d'un enrichissement récursif. La gestion des événements est importante car elle est le quotidien des espaces de coworking. Ethnologiquement, regarder la routine des espaces de coworking, c'est justement regarder les événements qui ont lieu à toute heure du jour et n'importe quel jour de la semaine. Que ce soit le petit-déjeuner d'accueil des nouveaux, le déjeuner du Mardi de Casaco, l'atelier pour entrepreneurs d'Uni-Lab tous les quinze jours, la permanence juridique mensuelle, l'afterwork de la communauté, le Smart book'In, la parenthèse bien-être de Sceaux Smart, le repair café récurrent du week-end à Sceaux Smart, les soirées coupe du monde, l'anniversaire des 3 ans de l'espace, l'escape game de la rentrée à Uni-Lab, l'assemblée générale de l'association de Sceaux Smart, etc. (et la liste peut être encore très longue), le coworking c'est une suite d'événements. L'événementiel est la routine du coworking.

La pratique de légitimation 6 qui consiste à organiser des événements gratuits ouverts à tous permet de sensibiliser le grand public au coworking et à l'espace de coworking en particulier, de communiquer auprès de son réseau et au sein de son territoire, de faire venir des personnalités avec un public plus large, d'attirer l'attention de la presse, de se positionner dans un domaine ou un autre comme base de réputation (en ce moment, beaucoup de ces événements portent sur les technologies de blockchain, d'intelligence artificielle, etc.).

C'est aussi un moyen de faire expérimenter le lieu et la communauté pour convaincre de futurs nouveaux clients de prendre un abonnement. Mais c'est avant tout une question d'enrichissement de la communauté. En effet, les événements qui brassent des publics plus larges permettent le renouvellement des idées et des membres, et de solliciter les coworkers. Beaucoup d'événements dans les espaces de coworking sont ouverts à tous mais n'accueillent que les coworkers en fonction des horaires et des types. L'important reste qu'il y ait du lien entre les participants.

Selon le format, l'objectif de l'événement peut être différent mais dans tous les cas la pratique de légitimation agit dans le sens de l'enrichissement de la communauté (Photo 39). Comme n'importe quelle biodiversité, la communauté collaborative a besoin d'être régulièrement arrosée de points de vue différents, nourrie de profils divers, peut-être même secouée pour remettre en question l'ordre qui s'établit avec les routines et les habitus.



Photo 39: Table-ronde à Casaco en octobre 2016 (source : personnelle)

A l'inverse, la pratique de légitimation 7 consiste à hiérarchiser les membres, à conférer des statuts et à renforcer les liens de confiance. Ce sont des événements organisés pour la communauté, intimistes, entre initiés, qui peuvent alors partager davantage d'émotions sur leurs problématiques respectives ou approfondir leurs relations interpersonnelles.

Extrait d'entretien avec Valérie le 23 novembre 2015
« C'est rigolo que tu dises ça parce que notre **prochain événement qu'on est en train de construire**, ça s'appelle le Smart book'In. (…) L'idée, je t'enverrai le lien, mais c'est d'organiser une fois par mois **un événement avec les coworkers où il y en a deux qui vont présenter un ouvrage et en disant pourquoi ils conseillent à d'autres de le lire.** Donc d'abord faire découvrir l'ouvrage et ensuite d'accepter de partager cet ouvrage**. C'est-à-dire qu'il est dispo, tu peux le prendre, tu peux le lire, tu le partages. Donc c'est un des premiers événements co-créés avec les coworkers.** »

Ces événements sont aussi l'occasion de tester des formats pour les ouvrir plus tard à un plus grand nombre. D'autres sont des événements privatisés par les entreprises qui veulent « s'encanailler » et se confronter aux idées des entrepreneurs.

Extrait de mon journal de recherche le 08 février 2017
« Les événements ne sont pas pour eux, ce n'est pas ce pour quoi ils sont là, dixit Guillaume. **Il y en a mais ils s'en sentent exclus : celui de la Société Générale, par exemple.** D'un autre côté, ils ne vont pas aux autres. »

L'un des inconvénients de devoir organiser des événements c'est le rythme de travail que cela impose. En plus du travail habituel, il faut étendre les horaires et ajouter de nouvelles tâches.

Extrait d'entretien avec Valérie le 23 novembre 2011
« Après c'est la question qu'on se pose. Est-ce qu'on va faire des événements à tout va ? Finir tard ? Parce que finalement tu finis tard pour ranger, tu te lèves tôt le matin pour accueillir le traiteur machin. A la fin de la semaine en plus c'est vraiment dur. Le lendemain ça a été vraiment dur. Du coup je me dis… quand même les événements ça épuise. Donc il y a plein de questions qui se posent mais il y a de belles décisions qui doivent se prendre à mon avis.
Et, il y en a un deuxième qui arrive là dont je suis en train de préparer le synopsis. »

La différence de corporéité dans ces deux pratiques de légitimation me semble intéressante car elle reflète bien le niveau de connaissances et de compréhension du coworking : pour les événements ouverts à tous, le manager de communauté est à l'entrée, regarde les noms, donne des badges, prend les manteaux, etc. (Photo 40). C'est une gestion de l'accueil, les gestes sont distants à la fois parce qu'il n'a pas le temps de faire visiter l'espace, d'autres font la queue, donc il y a une sorte d'accélération de la gestion de l'accueil. Le manager de communauté peut choisir de se reposer sur un coworker pour poursuivre le geste de direction et de présentation, ou inviter la personne à se prendre en main pour entrer et s'asseoir seul.

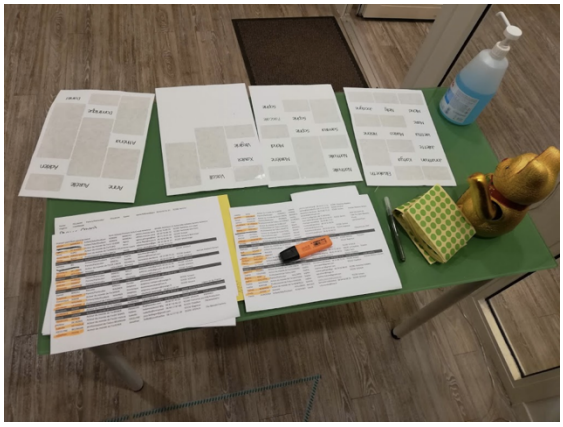


Photo 40: Badges à l'entrée de Sceaux Smart – 2019 (source : personnelle)

Juste après l'accueil, j'identifie deux comportement chez les néophytes du coworking selon les personnalités, entre ceux qui vont entamer la discussion avec n'importe qui et ceux qui vont s'asseoir en silence et observer ou attendre le début de l'événement les yeux rivés sur leur téléphone. Je pense qu'on peut alors considérer que la première catégorie est mature pour le coworking tandis que la deuxième est en phase de découverte. Selon les objectifs de l'événement, le manager de communauté peut ajuster son discours et ses gestes à l'une des deux catégories mais difficilement conquérir les deux en l'espace de deux heures (c'est le temps moyen d'un événement gratuit avec un buffet ensuite pour prolonger la discussion pour les curieux et les intéressés).
La métaphore que je trouve appropriée pour la gestuelle du manager de communauté est celle du papillon qui doit être visible, qui avance de fleur en fleur en y restant moins de cinq minutes à chaque fois pour donner l'impression à tous d'avoir été accueilli personnellement. Une compétence sociale que Brafman et Beckstrom attribuent au catalyseur : créer peu de liens forts et multiplier les liens faibles (Brafman & Beckstrom, 2006).

Si l'événement est organisé par un coworker, ce rôle lui revient et le manager de communauté réduit sa visibilité en passant plus de temps avec les gens qu'il repère pouvant être des futurs clients potentiels ou pour s'occuper des personnalités présentes.

Souvent, lors des événements auxquels j'assistais, je tenais l'accueil à l'entrée avec les badges pour laisser le temps à Valérie ou Philippine de s'occuper qualitativement des gens. J'aime bien rencontrer des nouvelles têtes, rassurer les gens, leur donner envie de s'engouffrer dans l'espace et me dire que j'étais la première figure qu'ils rencontraient. L'image d'un sas de décompression (Photo 41) me vient pour cette étape. Je suis là pour réduire leur angoisse de l'inconnu, les mettre en bonne disposition, les écouter sur leur trajet difficile ou le climat peu favorable et « la chance que nous avons que l'événement ait l'air intéressant sinon ils seraient restés chez eux » (ce qui n'a rien d'ironique pour moi car c'est un mécanisme sain et naturel de se décharger de ses émotions négatives pour se mettre en bonne disposition, quand la personne en face est préparée à recevoir ces émotions, c'est-à-dire capable de faire preuve d'empathie raisonnable pour accompagner la transition émotionnelle).



Photo 41: Le sas d'accueil pour les événements à Sceaux Smart – 2018 (source : personnelle)

Le geste d'accueil se poursuit jusqu'à la sortie. S'il y a une personnalité présente, le geste nécessite souvent un accompagnement d'au revoir pour renforcer la légitimation en montrant un effort supplémentaire qui n'est pas accordé à tous par égard pour son statut et sa réputation. Commercialement, c'est aussi pour laisser la personne partir sur une note émotionnellement positive et personnalisée (Photo 42). L'objectif est de lui donner envie de revenir au prochain événement gratuit.



Photo 42: Le geste d'accueil jusqu'à la sortie – 2019 (source : personnelle)

La corporéité pour les événements de la communauté est de l'ordre du réseautage car les membres ont déjà les connaissances de base, peut-être même sont-ils déjà dans l'espace. Il faut davantage aller les chercher dans l'espace, essayer de personnaliser l'argument pour leur montrer que l'événement leur apportera quelque chose et que ce n'est pas du temps de travail perdu, etc.

Extrait de mon journal de recherche le 15 mars 2016
« On commence la réunion avec 15 minutes de retard mais sans V. car ils ne sont toujours pas revenus. Autour de la table, on est 14. C'est bien. **C'est rare qu'il y ait autant de monde réuni mais on est allé les chercher dans leurs espaces en forçant. On a expliqué que c'était un atelier obligatoire. Certains rechignent, on est obligé de leur répéter 3 fois de nous rejoindre.** Finalement tout le monde vient, même les stagiaires de Y. Après tout, elles vivent aussi dans l'espace ! »

Les événements pour la communauté peuvent être de plusieurs ordres (convivialité, formation, réseautage, etc.) mais répondent à la même logique de légitimation : rendre légitime de payer un espace de coworking plutôt qu'un bureau partagé ou rester chez soi gratuitement. L'apport de l'espace de coworking c'est la communauté, donc il faut des moments pour la vivre pleinement et d'autres pour l'exploiter, au sens d'utiliser les ressources qu'elle offre, pour son avancement professionnel. La différence entre l'espace de coworking et le tiers-lieu pour moi se situe précisément là : l'espace de coworking est un espace de travail, c'est avec une intention professionnelle qu'on le fréquente, tandis que le tiers-lieu, littéralement troisième lieu, s'intercale entre la maison et le travail. Dans certains espaces de coworking on peut considérer qu'il s'agit d'une différence d'étages ou de salles (Photo 43). Je pense que c'est beaucoup le cas dans les

espaces qui ont un coin café séparé du reste de l'open space. Dans d'autres cas, il faut juste changer d'adresse pour passer de l'un à l'autre. A Uni-Lab, nous allions dans un bar à côté pour finir la journée alors qu'à Sceaux Smart, je préfère rentrer chez moi le soir car les événements se terminent bien après les horaires de bureau et que j'ai deux bus à prendre pour rentrer.



Photo 43: Le coin café du SenseSpace – 2016 (source : personnelle)

Mais le coworking c'est aussi le reste. L'événementiel n'est pas de l'événement organisationnel (exceptionnel), c'est l'organizing même du coworking. Il y a des périodes d'*entre-événements*, c'est-à-dire la phase du quotidien où tout le monde travaille concentré sur son activité. Ces périodes sont tout aussi importantes que les événements et elles expriment d'autres aspect de la légitimation. Ce sont les phases de stabilisation de la légitimation, le temps d'absorber et de digérer ce qui a été appris durant la dernière rencontre de la communauté, le manager de communauté peut alors concrétiser ce qui a été décidé, mettre de nouvelles choses en place, communiquer sur ce qui a été co-produit, remettre aussi de l'ordre dans l'espace et dans la communauté. C'est le travail de fond, de consolidation des bases, de renforcement des liens et de préparation de la prochaine étape ou évolution, car c'est un mouvement permanent. La légitimation ne s'arrête jamais très longtemps d'être remise en question.

C'est aussi le moment de rappeler les fondements du bien vivre et bien travailler ensemble, et pour le manager de communauté de réaffirmer sa propre légitimité, et surtout de prendre soin de lui et de se reposer car l'événementiel permanent, c'est éreintant.

Extrait d'entretien avec Aurélien le 01 juin 2016
« Si, bah tu m'as invité à l'apéro. Je l'avais noté et malheureusement **je n'étais pas disponible.** Enfin, je ne sais plus c'était compliqué. Si clairement enfin, là il y en a dans l'équipe… l'un des trois présidents qui a **eu un bébé dernièrement donc c'est un peu chaud.** (…) Et puis on reçoit

plein de trucs en même temps, **c'est très compliqué et il faut des ressources** en effet pour pérenniser des dynamiques collectives. (…) C'est une **zone actuellement qui est un peu compliquée**. Et tellement compliqué… enfin dernièrement j'aimerais écrire un article en ce moment… **Je voulais me prendre demain pour l'écrire mais… toujours des trucs qui se passent…**
(…) A mon sens il faut des animateurs ou des facilitateurs pour gérer une harmonie au sein de l'espace. Parce que tout le monde ne se parle pas, n'a pas intérêt à se parler donc faut aussi faciliter et harmoniser. Et… à l'extérieur, être constamment dans la facilitation, dans le réseau social, etc. pour mettre en avant les uns et les autres. (…) C'est parce que nous incarnons l'esprit du lieu. Et moi je suis attaché à ça, c'est aussi la cohérence globale. **Ca prend énormément de temps, énormément d'énergie** mais au moins on est fiers de ce qu'on fait et on le fait bien et les gens s'en rendent compte. »

6. Pratique de légitimation 8 : Organiser l'inauguration de son espace de coworking

Pratiques de légitimation	Acteurs	Temporalité de la pratique	Corporéité	Niveau institutionnel	Description	Objectifs de la pratique
Organiser l'inauguration de son espace	Manager de communauté et acteurs tiers	Cyclique	Mélange des sept pratiques précédentes en fonction de la situation, des interlocuteurs, de la portée de l'événement, etc. Émotions : Mélange des sept pratiques précédentes Intensité émotionnelle : Très forte	Espace et Champ	Événement marquant de la vie de l'espace et de la communauté, si possible avec une personnalité, peu de temps après l'ouverture mais pas en même temps, avec une forte mise en avant des coworkers déjà présents	Faire connaître l'espace, légitimer grâce à la notoriété d'une personnalité, remercier les financeurs et les parties prenantes pour leur engagement avant et à l'ouverture, communiquer, valoriser les coworkers, instaurer un jour d'anniversaire à répéter chaque année

Perspective critique : Tous les espaces de coworking ne bénéficient pas de sponsor institutionnel ou de budget suffisant pour organiser une inauguration mémorable. Cela renforce les inégalités entre espaces de coworking. Si le projet a été monté dans une dynamique collaborative, alors l'événement sera réussi pour les personnes impliquées et concernées. Cela peut devenir un événement tourné sur l'interne plutôt que sur l'externe, et ne pas apporter à la communauté collaborative et à l'espace de coworking ce qu'ils en attendaient. De plus, au niveau du champ, cela peut devenir la course à l'inauguration la plus spectaculaire et encore une fois, c'est tendre vers l'individualisme plutôt que vers le champ qui ferait communauté.

La pratique de légitimation de l'organisation de l'inauguration de son espace de coworking est une étape à forts enjeux et à conséquences à très long terme, surtout lorsqu'elle passe à la postérité dans un livre ! (Illustration 39)



Illustration 39: Photo d'un des deux chapitres de livre co-écrit avec Philippine (Dandoy & Vidal-Rousselin, 2018) (source : personnelle)

Dans ce chapitre, nous y avons donné nos retours d'expérience, bonnes pratiques et conseil des choses à éviter. Par exemple, choisir un invité de marque, « un pas deux, pour qu'il n'y ait pas vol de la vedette » (Dandoy & Vidal-Rousselin, 2018, p.253). Selon nous, l'inauguration pour être une bonne pratique de légitimation doit « montrer le potentiel de l'espace auprès des cibles et du double écosystème (économique et académique) » (Dandoy & Vidal-Rousselin, 2018, p.253). Pour cela, nous invitons à impliquer les coworkers le plus tôt possible :

- rendre leur présence obligatoire par la remise des badges le matin même ou la signature du règlement intérieur ;
- organiser un concours de pitch ;
- créer des zones pour que chacun puisse présenter son entreprise ou projet ;
- distribuer dans l'espace le buffet (les boissons au fond près de l'espace sieste, les petits fours salés du côté des polaroid de la communauté sur le mur, etc.).

La corporéité passe par celles des visiteurs, c'est-à-dire qu'ils doivent vivre l'expérience, marcher et parcourir l'espace, croiser untel et le recroiser trois stands plus tard en conversation avec

quelqu'un d'autre, etc. Bref, que l'inauguration soit au plus près de l'expérience que vivront les coworkers.

Extrait du chapitre « Inaugurer son espace de coworking ! » (Dandoy & Vidal-Rousselin, 2018)
« Si nous souhaitons que les habitués deviennent une communauté collaborative, ils doivent développer un sentiment d'appartenance et de confiance envers leurs voisins et collègues coworkers. Laissez-les prendre leur place avec des affiches et autres. Favoriser les rencontres, les espaces de discussion et d'échanges, les jeux collectifs pour briser les barrières accélèrent le processus. Il ne s'agit pas de transformer l'espace collaboratif en salle de jeux mais de gamifier avec parcimonie les premières journées et semaines » (Dandoy & Vidal-Rousselin, 2018, p.251).

Et pour cela, je voulais créer en partant de rien et en moins d'une journée, une effervescence et une émotion partagée. Avec Philippine, nous avons décidé d'organiser un concours de pitch non pour créer un sentiment de compétitivité mais de solidarité. Les projets étaient sélectionnés en amont mais on leur proposait de s'entraîner face aux autres coworkers pour avoir leurs retours. Les murs étaient vides de toute décoration non institutionnelle et mon mot d'ordre a été de « s'approprier l'espace » (Photo 44).



Photo 44: Exemple d'appropriation de l'espace lors de l'inauguration d'Uni-Lab – 2015 (source : personnelle)

J'ai choisi de considérer la temporalité comme cyclique car la date de l'inauguration devient très souvent la date d'anniversaire, répétée chaque année. Parfois les espaces choisissent la date d'ouverture mais il me semble plus souhaitable de considérer les premières semaines comme une phase de bêta-test avant d'officialiser le lancement effectif de l'espace et donc de ne pas se préoccuper de la date d'ouverture mais bien de la date d'inauguration.

Enfin, concernant la légitimation auprès du grand public, notamment lorsqu'il s'agit d'un projet issu de financement des Budgets Participatifs, et de la réputation au sein du champ, la presse est un élément très important pour couvrir l'événement et garder des traces (Photo 45). Ici, à Uni-Lab,

le champ est à la fois celui de l'université, celui de l'entrepreneuriat et celui, émergent et auquel participe ce type d'initiatives, du coworking.



Photo 45: Le presse entourant la Maire de Paris à son arrivée à l'inauguration – 2015 (source : personnelle)



Illustration 40: Copie d'écran de la couverture médiatique (et politique) de l'inauguration en présence de la Maire (source : https://budgetparticipatif.paris.fr[249])

La couverture médiatique permet d'ailleurs de constater les résultats de la pratique de maîtrise du réseautage (Illustration 41). Dans ce cas précis, le résultat est « bien mais à améliorer » ! En effet, la personne – qui m'a conseillée de rencontrer Valérie et Sceaux Smart et qui est éditeur d'une revue professionnelle RH – a reçu le communiqué de presse de la ville de Paris sur l'inauguration

[249] https://budgetparticipatif.paris.fr/bp/jsp/site/Portal.jsp?document_id=2285&portlet_id=171 (consulté le 24 avril 2019)

d'Uni-Lab et me l'a transféré. C'est la partie réussie de mon réseautage. Mais l'email montre bien que la personne ignore que j'en suis l'une des instigatrices et c'est là où ma volonté de me cacher des photographes et du devant de la scène (Vignette 21) montre les limites de ma pratique du réseautage. J'en ai tiré des leçons pour la suite de ma carrière.


Fwd: Anne Hidalgo inaugure Lab, espace de coworking entre étudiants et entrepreneurs A - THESE/

@gmail.com> mar. 24 nov. 2015 12:51

À moi

Bonjour Aurore
J'espère que vous allez bien
Je ne vous oublie pas.....

Début du message transféré :

Expéditeur: Service de presse de la Ville de Paris <presse@paris.fr>
Date: 24 novembre 2015 12:31:06 UTC+1
Destinataire: <
Objet: Anne Hidalgo inaugure ab, espace de coworking entre étudiants et entrepreneurs
Répondre à: <presse@paris.fr>

Cet email ne s'affiche pas correctement ? Ouvrez-le dans votre navigateur internet.

MAIRIE DE PARIS Service de presse de la Ville de Paris
Invitation presse - Accréditation indispensable

Illustration 41: La circulation de l'information dans le réseau (source : personnelle)

L'inauguration de l'espace de coworking est donc une étape-clef dans la légitimation. De mon point de vue, c'est même la plus importante car elle a constitué le point d'orgue de ma thèse, de mon terrain de recherche, de ma perception du coworking, et de ma propre légitimation aussi bien comme manager de communauté que comme chercheure. Et paradoxalement, je n'apparais nulle part sur les invitations, les articles de presse, les photos et la vidéo de l'inauguration d'Uni-Lab. Pas même sur la photo de remerciements avec Anne Hidalgo, la Maire de Paris à l'époque (Photo 46).



Photo 46: Photo de l'inauguration d'Uni-Lab – 2015 (source : personnelle)

Vignette 21: Écriture autoethnographique – La photo de l'inauguration d'Uni-Lab en 2015

Pourquoi je n'apparais pas sur notre photo officielle ? Parce que je me cache. Je me cache pour plusieurs raisons :

- il faut bien que quelqu'un tienne l'appareil photo pour mes photographies ethnographiques. Si je suis sur la photo je ne pourrai pas écrire « source : personnelle ». J'aurais pu faire un selfie avec le groupe mais je n'y ai pas pensé.

- depuis le début, j'ai œuvré pour aider Philippine, ce jour-là je veux que ce soit elle la star de cette belle réussite et qu'elle soit légitimée pour son travail.

- ma propre légitimité n'est pas questionnée ici : ça n'apporte rien à ma carrière de chercheure (croyais-je) et je n'ai même pas encore signé de contrat de travail. Officiellement, je ne suis pas là et je préfère éviter qu'on m'y voit.

- et soyons honnête, je ne suis pas à l'aise de me voir en photo.

Mais cette photographie nous apprend beaucoup d'autres choses. Par exemple, il y a plus de femmes étudiantes-entrepreneures que d'hommes ! Et la photo est prise devant mon tableau blanc. Celui que j'ai négocié pendant 15 jours parce que pour moi, un espace de coworking sans tableau blanc, ce n'est pas du coworking (lire p.370). Oh et il n'y a pas non plus de colonnes électriques !! Quelle histoire, ces colonnes…

Les colonnes d'Uni-Lab, ma bête noire

Comme je l'ai déjà souligné, l'absence de mobilité des meubles d'Uni-Lab (p.182) est un problème fondamental, pour moi, dans la conception même d'un espace de coworking.

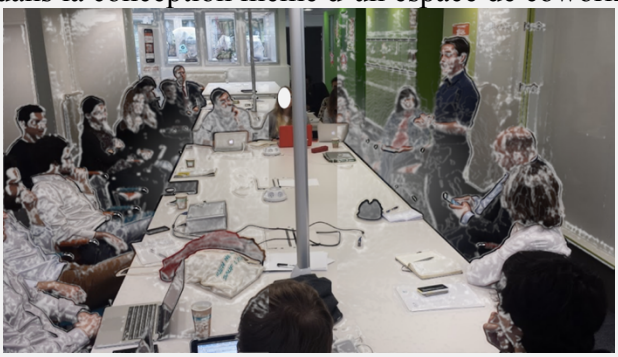


Photo 47: « La colonne, on en parle ou pas ? » – 2016 (source : personnelle)

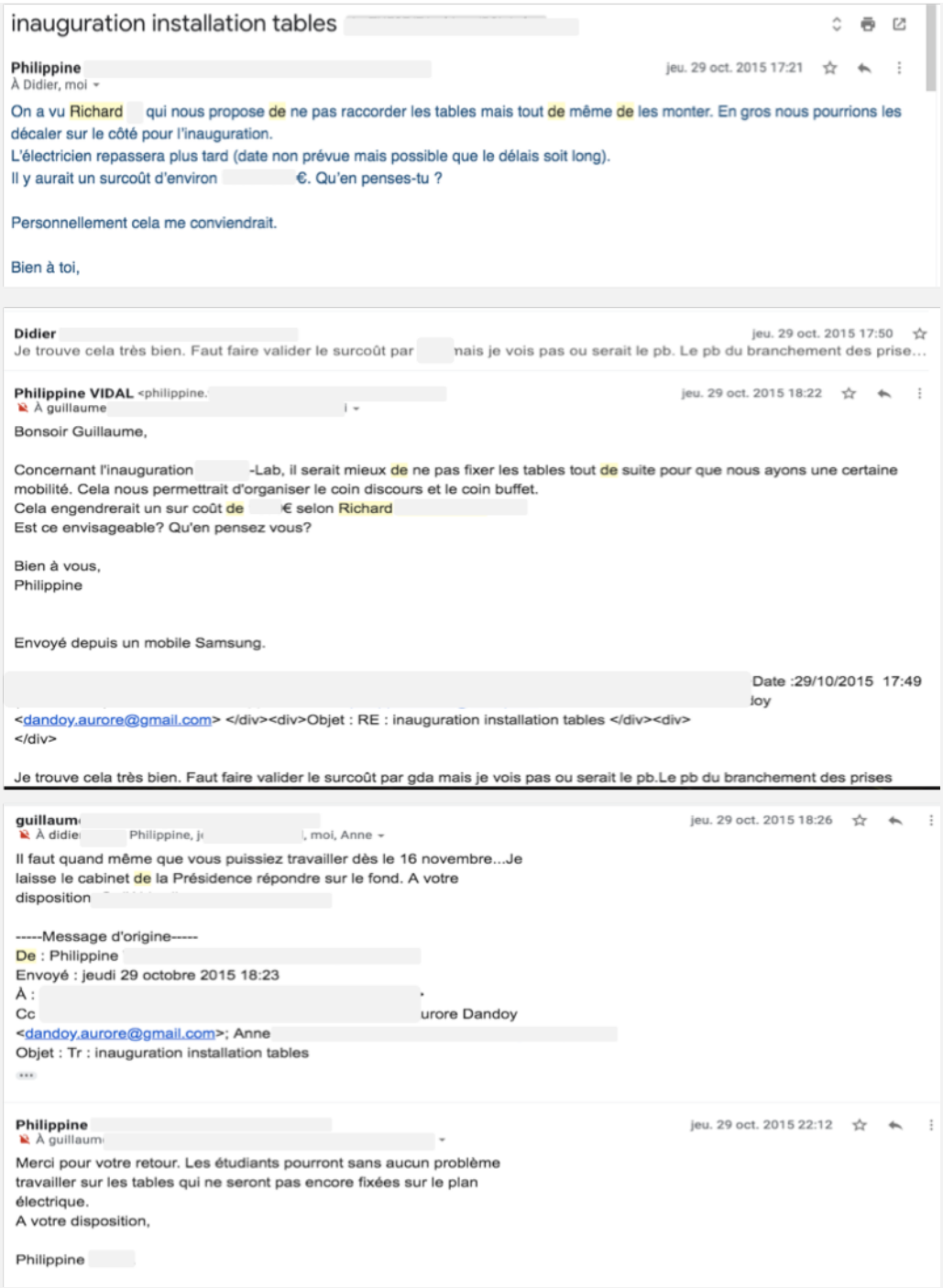
Le point d'orgue de cette immobilité gênante est l'inauguration. Pour obtenir un espace événementiel assez grand pour accueillir la centaine d'invités, une escalade bureaucratique s'est mise en place. Entre le coût d'une non-installation, les sept personnes impliquées et la perte de temps au point d'envoyer un dernier mail à 22h, les échanges de mails ci-dessous sont assez représentatifs de ce que beaucoup considèrent être l'incompatibilité idéologique et pragmatique entre les institutions et le collaboratif.



Illustration 42: Échange d'emails pour ne pas installer une colonne électrique (source : personnelle)

Première étape, demander l'autorisation alors que nous serons les utilisateurs de demain (Illustration 42). Les problèmes à venir ne font que commencer et il n'est pourtant pas encore trop tard pour revenir à quelque chose de plus mobile !

Deuxième étape, remonter la ligne hiérarchique pour un budget de moins de 0,3% du montant global de l'ouverture du lab (Illustration 43). Budget qui pourrait ne pas exister si quelqu'un (d'autre que nous) osait dire que mettre une colonne électrique au milieu d'une table, c'est moche et inutile. Plein d'espaces de coworking n'ont pas de prises électriques proches du mur et ce n'est pas pour autant que le mobilier est immobilisé par des colonnes.


inauguration installation tables

Philippine
À Didier, moi
jeu. 29 oct. 2015 17:21

On a vu Richard qui nous propose de ne pas raccorder les tables mais tout de même de les monter. En gros nous pourrions les décaler sur le côté pour l'inauguration.
L'électricien repassera plus tard (date non prévue mais possible que le délais soit long).
Il y aurait un surcoût d'environ €. Qu'en penses-tu ?

Personnellement cela me conviendrait.

Bien à toi,

Didier
jeu. 29 oct. 2015 17:50
Je trouve cela très bien. Faut faire valider le surcoût par nais je vois pas ou serait le pb. Le pb du branchement des prise…

Philippine VIDAL <philippine.
À guillaume
jeu. 29 oct. 2015 18:22

Bonsoir Guillaume,

Concernant l'inauguration -Lab, il serait mieux de ne pas fixer les tables tout de suite pour que nous ayons une certaine mobilité. Cela nous permettrait d'organiser le coin discours et le coin buffet.
Cela engendrerait un sur coût de € selon Richard
Est ce envisageable? Qu'en pensez vous?

Bien à vous,
Philippine

Envoyé depuis un mobile Samsung.

Date :29/10/2015 17:49
loy
<dandoy.aurore@gmail.com> Objet : RE : inauguration installation tables

Je trouve cela très bien. Faut faire valider le surcoût par gda mais je vois pas ou serait le pb.Le pb du branchement des prises

guillaum
À didie Philippine, j , moi, Anne
jeu. 29 oct. 2015 18:26

Il faut quand même que vous puissiez travailler dès le 16 novembre...Je laisse le cabinet de la Présidence répondre sur le fond. A votre disposition

-----Message d'origine-----
De : Philippine
Envoyé : jeudi 29 octobre 2015 18:23
À :
Cc urore Dandoy
<dandoy.aurore@gmail.com>; Anne
Objet : Tr : inauguration installation tables
…

Philippine
À guillaum
jeu. 29 oct. 2015 22:12

Merci pour votre retour. Les étudiants pourront sans aucun problème travailler sur les tables qui ne seront pas encore fixées sur le plan électrique.
A votre disposition,

Philippine

Illustration 43: Suite des échanges d'emails concernant la colonne d'Uni-Lab (source : personnelle)

Mais ce qui me rassure, c'est qu'en cette année 2019, j'ai aperçu une photo sur Facebook (Photo 48) où les meubles avaient été rendus mobiles, grâce au travail de Nathalie !



Photo 48: La nouvelle table d'Uni-Lab – 2019 (source : Facebook Pépite)

Comme nous venons de le voir, la pratique de légitimation de l'organisation de l'inauguration ne touche pas qu'à l'événement lui-même. Elle se déploie dans le temps et dans l'espace, elle s'appuie sur la structure hiérarchique existante, elle empiète sur la vie personnelle (Illustration 44), elle crée un imaginaire collectif et une identité collective, d'autant plus lorsqu'elle est co-construite, elle crée les liens forts qui uniront les membres de la communauté, elle met en avant les parties prenantes et institutions qui ont soutenu, financé et rendu possible le projet, etc.



Illustration 44: Message envoyé à mon conjoint le soir de l'inauguration (source: personnelle)

Néanmoins, si l'inauguration est l'aspect le plus ludique des pratiques de légitimation, la pratique suivante est celle de la normalisation et de la régulation de la communauté, car pour travailler ensemble, il est nécessaire d'établir des règles et de définir des normes sociales, matérielles, légales, etc.

7. Pratique de légitimation 9 : Normaliser et réguler

Pratique de légitimation	Acteurs	Temporalité de la pratique	Corporéité	Niveau institutionnel	Description	Objectifs de la pratique
Normaliser et réguler	Manager de communauté, institutions existantes et acteurs tiers	Quotidienne et rythmique	Faire signer les règlements intérieurs, indiquer l'emplacement de la charte si elle est affichée dans l'espace Émotions : Envie que le travailler ensemble se passe bien, assertivité Intensité émotionnelle : faible	Espace, État et Champ	Règlement intérieur, chartes, sélection à l'entrée, degré d'ouverture, droits et devoirs dans et pour la communauté, répartition des rôles, du contrôle et du pouvoir Travail institutionnel pour pousser la normalisation et la régulation selon la partie prenante concernée	Établir des règles de droits pour un agir ensemble, permettre aux nouveaux de connaître les règles formelles et ce à quoi ils s'engagent, servir en cas de conflit, permettre de justifier des décisions Faire du lobbying, légiférer, travailler avec les institutions existantes et les agences et missions gouvernementales

Perspective critique : la régulation implique nécessairement une forme de normalisation et de contrôle du bon respect des règles. Ainsi, l'autonomie et le respect de la diversité se confrontent à la nécessité d'encadrer le vivre ensemble, que ce soit au niveau institutionnel, organisationnel ou individuel. Le droit et ses lois, les chartes de la communauté, les règles implicites ou explicites de fonctionnement au sein de l'espace de coworking (silence, bruit, coups de téléphone, repas, odeurs, etc.) sont nécessaires et prennent de multiples formes, avec parfois des dérives totalitaires ou au contraire qui manquent de mesures si la règle n'est pas respectée. Il n'y a pas plus en coworking de succès magique que dans le reste des aspects de la vie en société. Les valeurs sont sensées apporter une régulation sociale implicite qui permet de réduire le nombre de règles formelles mais l'expérience montre que le respect des règles implicites ou explicites dépend du degré de confiance en soi, au sens où la peur (d'échouer, d'être en faillite, de ne pas payer ses factures, etc.) induit des comportements déviants. D'un autre côté, la déviance apporte la créativité et donc permet de réévaluer la pertinence des règles. Il faudrait donc des règlements évolutifs et distribués.

L'établissement de règles et l'établissement de normes ne suivent pas le même processus mais participent à la même structuration du bien vivre ensemble. Dans un cas, il y a une intention, une action volontaire qui s'incarne généralement par un règlement, un code, une charte. Dans le second cas, il s'agit davantage des résultats de l'isomorphisme entre espaces de coworking et dans le champ, qui à force d'être répété devient la norme à respecter.

La pratique de légitimation qui consiste à faire les deux au niveau de l'espace de coworking, de la communauté ou du champ tient compte de ces deux principes normatifs – règles et normes – et de leur différences. Une fois encore, c'est une pratique qui ne peut pas être envisagée séparément des autres pratiques de légitimation, puisqu'elle formalise et normalise ces autres pratiques (entre autres).

Vignette 22: Écriture autoethnographique – Établissement de normes et de règles

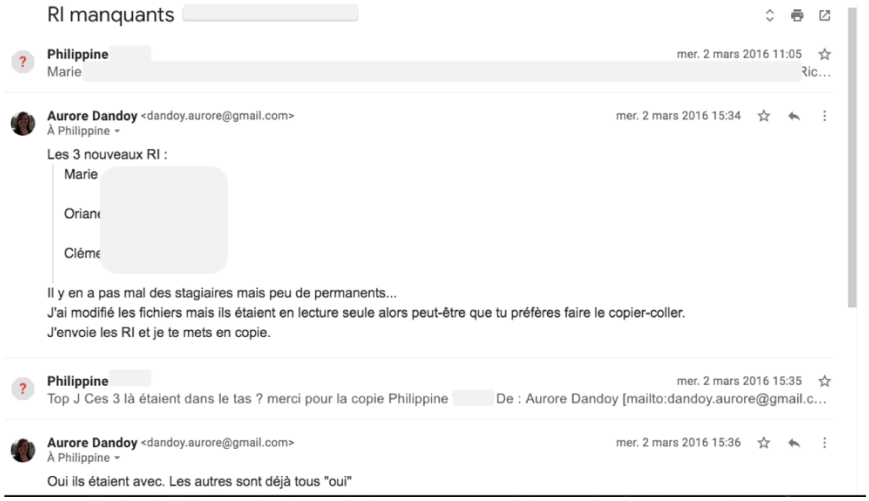
A Uni-lab, formaliser le règlement intérieur est l'une des premières tâches que nous accomplissons durant mes quinze premiers jours de présence (Illustration 45).



Illustration 45: Échange d'emails pour le premier jet du règlement intérieur d'Uni-Lab (source : personnelle)

Ce règlement intérieur est non seulement l'outil de régulation de la vie de l'espace, mais il devient notre outil de justification pour faire venir les coworkers à l'ouverture. En effet, la signature obligatoire du règlement (une autre règle que nous imposons) oblige les coworkers à venir dans l'espace et nous comptons sur le principe « maintenant que je suis là, autant rester » pour qu'ils

aient l'expérience du lab et qu'ils adoptent ce nouveau comportement dans leur pratique entrepreneuriale. Cette stratégie fonctionne assez bien mais les dernières signatures n'arrivent qu'au mois de mars 2016 (Illustration 46).


RI manquants

Philippine mer. 2 mars 2016 11:05
Marie

Aurore Dandoy <dandoy.aurore@gmail.com> mer. 2 mars 2016 15:34
À Philippine

Les 3 nouveaux RI :
Marie
Clém

Il y en a pas mal des stagiaires mais peu de permanents...
J'ai modifié les fichiers mais ils étaient en lecture seule alors peut-être que tu préfères faire le copier-coller.
J'envoie les RI et je te mets en copie.

Philippine mer. 2 mars 2016 15:35
Top J Ces 3 là étaient dans le tas ? merci pour la copie Philippine De : Aurore Dandoy [mailto:dandoy.aurore@gmail.c...

Aurore Dandoy <dandoy.aurore@gmail.com> mer. 2 mars 2016 15:36
À Philippine

Oui ils étaient avec. Les autres sont déjà tous "oui"

Illustration 46: Échange d'emails concernant les derniers règlements intérieurs (source : personnelle)

A Sceaux Smart, les règles sont différentes. Il y a un contrat commercial signé qui inclut une grande partie des règles. Mais il y a également des règles affichées un peu partout dans l'espace pour l'utilisation optimale des services et de la matérialité mise à disposition (Photo 49).

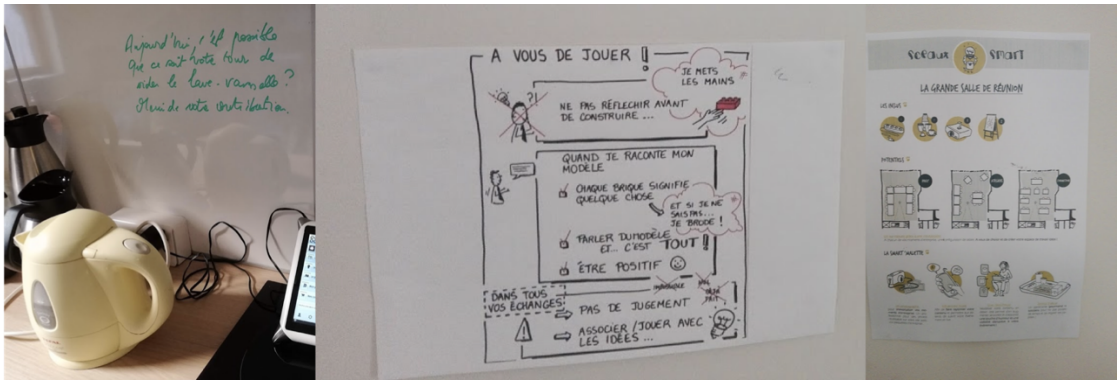


Photo 49: Règles d'utilisation optimale de l'espace – 2019 (source : Sceaux Smart)

Les règles ne sont pas toujours aussi catégoriques que dans un règlement intérieur et peuvent se présenter sous de nombreuses autres formes. Par exemple, la formalisation d'une procédure éphémère et officieuse afin de fluidifier le partage d'information et le déroulement d'une activité ou d'un événement (Illustration 47).

J'ai essayé de réfléchir à une procédure pour demain matin.

Nous :

- Finalisons le RI (en cours de validation & j'ai rajouté des trucs)
- Imprimons une trentaine de RI + de chartes Etudiant-Entrepreneur
- Rangeons les cartons et leurs contenus
- Regardons les placards que nous privatisons pour les responsables du
- Nous assurons qu'ils comprennent que les ateliers ne sont ouverts qu'aux EE ayant réglé les frais de

Il faut s'assurer que chaque étudiant a :

1. Réglé les frais d'inscriptions
2. Rempli son profil sur le logiciel de scolarité
3. Signé la charte EE
4. Lu & signé le règlement intérieur
5. Un exemplaire en sa possession
6. Un badge d'accès qui fonctionne
7. Un code WiFi qui fonctionne

Si tu penses à autre chose, n'hésite pas !

Bien à toi,

Illustration 47: Email de Philippine la veille de l'ouverture d'Uni-Lab (source : personnelle)

Également, pour certains usages j'ai constaté l'absence de règles formelles mais une matérialité qui ne laisse pas vraiment de doutes sur la norme comportementale à adopter (Photo 50).



Photo 50: Le tri sélectif, une norme comportementale – 2015 (source : personnelle)

Ou sur la norme de restriction à respecter (Photo 51). En 2019, c'est devenu l'escalier qui descend à la deuxième salle Detox. La norme a donc évolué mais la matérialité est restée la même.



Photo 51: Portillon pour descendre à la remise – 2015 (source : personnelle)

Enfin, certaines règles répondent à des normes de sécurité et sont rendues obligatoires par une instance supérieure à l'espace de coworking (Photo 52).



Photo 52: Les normes de sécurité pour l'utilisation de machines à Casaco – 2016 (source : personnelle)

D'un point de vue de la régulation au niveau étatique et/ou du champ, mes actions et participations directes et identifiables sont limitées aux cadres spécifiques de la matinée passée à la mission Coworking (Photo 53)…



Photo 53: Photos prises lors de la présentation de la mission Coworking en juin 2018 (source : personnelle)

… à ma participation au Collectif des tiers-lieux (lire p.327), et à ma participation à une demi-journée d'atelier sur un dispositif DLA pour fédérer des espaces collaboratifs (Photo 54).



Projet _Comité DLA et suite de l'accompagnement

gmail.com mer. 18 juil. 2018 12:30

Bonjour à tous,

Un grand merci pour votre participation au **comité DLA (Dispositif Local d'Accompagnement) pour le projet des tiers lieux franciliens le 27 juin dernier**.
Nous tenons à remercier le tiers-lieu ESS'pace pour leur accueil lors de cette matinée.

Vous trouverez ci-joint le compte-rendu de nos échanges et des ateliers : je vous invite à nous faire part de vos retours et commentaires à ce sujet.
Dans le cadre du dispositif DLA, je tiens à vous rappeler que ces documents confidentiels sont à analyser avec bienveillance.

Quelles suites données ?
Nous proposons un temps de restitution du comité à l'automne prochain avec les marche d'accompagnement DLA. A partir des pistes proposées lors de notre comité, ce temps de travail collectif doit permettre la définition d'un plan d'action concret.
En tant que membre du comité d'appui du projet, nous vous tenons informés des suites données à cet accompagnement.

Je suis à votre disposition pour toute remarque complémentaire à ces sujets et vous souhaite un bel été.

Très cordialement,

Photo 54: Photo de la réunion et email faisant suite au comité DLA – 2018 (source : personnelle)

8. Pratique de légitimation 10 : Homogénéiser la matérialité

Pratique de légitimation	Acteurs	Temporalité de la pratique	Corporéité	Niveau institutionnel	Description	Objectifs de la pratique
Homogénéiser la matérialité	Manager de communauté et acteurs tiers	Récurrente occasionnelle	Pas de corporéité, si ce n'est pour prendre des photos et tester la matérialité en question Émotions : Pas d'émotion particulière à part peut-être un certain goût esthétique pour l'aménagement intérieur Intensité émotionnelle : moyenne	Espace et Champ	Matériel similaire dans les espaces, appellations des coins d'espace (bibliothèque, salle de convivialité, etc.), tableaux blancs, poufs orange et canapés de design suédois	Rassurer les investisseurs et les clients, permettre ma catégorisation sensorielle de l'espace, réduire les coûts en achetant du mobilier recyclés, utiliser des mobiliers éprouvés chez le concurrent, bénéficier de prêt ou de location de matériel en test

Perspective critique : c'est le paradoxe ultime pour moi des espaces de coworking. L'homogénéisation du mobilier ou de la configuration de l'aménagement intérieur est un repère nécessaire et en même temps une de mes désillusions les plus fortes. Si je cherche un modèle reproduit à l'infini, je vais au PMU de quartier ou chez Starbucks. Si je cherche un lieu où je me sente bien, en accord avec mes émotions, je veux avoir l'embarras du choix et donc des atmosphères différentes. Mais j'ai aussi besoin de retrouver mes repères pour être sûre que là où je me trouve est effectivement un lieu de travail et non un lieu de détente ou de divertissement car les normes et les règles qui en découleront seront différentes. De plus, l'homogénéité est le contraire de la singularité mais pour développer un sentiment d'appartenance, il faut des symboles reconnaissables et des similitudes. Encore une fois, le coworking est une illustration des paradoxes de la vie, au-delà du travail, en société et en communauté.

L'homogénéisation de la matérialité est l'essence de l'isomorphisme du coworking. C'est à la fois un moyen d'identification au champ, une nécessité pour devenir concurrentiel, mais c'est aussi inéluctable en raison des budgets limités à la création ou durant l'aménagement de l'espace. A l'extrême, on voit que le mobilier recyclé n'est pas un choix de ressemblance entre espaces de coworking mais plutôt un choix de ressemblance idéologique qui conduit à reproduire les choix stratégiques de réduction budgétaire ou de recyclage du mobilier d'entreprises ou d'écoles, ou de bénéficier du don des membres, etc. L'isomorphisme, dans certains cas, n'est donc pas strictement matériel et l'homogénéisation par la matérialité peut être sur les modes de gouvernance et la manière d'incarner ses valeurs.

Extrait d'entretien avec Aurélien le 01 juin 2016
« J'aimerais qu'on identifie les tiers-lieux comme un mouvement comme le monde coopératif et que **les personnes qui la composent soient en cohérence avec ce qu'ils vendent.** (…) c'était il y a deux semaines, organisée par la confédération générale des coop. On était une dizaine de jeunes engagés dans le milieu coopératif, tous gérants d'une coopérative. Et on a discuté. On avait pour une **fois à peu près un discours similaire sur la méthodologie pragmatique, sur l'incarnation concrète du coopératif, sur le fait que… de donner même une vision politique mais par l'action,** pas par « je fais une article » ou « je le dis partout dans mes diners mondains » ou pour juste faire bien en société. Donc… **Que ça ne soit pas de l'ordre de la vertu, que ce soit de l'ordre de l'efficacité.** »

Dans d'autres cas à l'inverse, c'est tout à fait conscient et volontaire de reproduire les « codes », les normes et les pratiques du coworking, comme je l'ai déjà évoqué avec les polaroids des membres de la communauté (Photo 55).



Photo 55: Les polaroids de la communauté dans trois espaces de coworking – 2016 (source : personnelle)

Et avec les cartes de visite (Photo 56), qui concernent les membres de la communauté, jusqu'aux membres du réseau.



Photo 56: Les cartes de visite de la communauté et du réseau (source : personnelle)

Des variantes voient aussi le jour, comme à Sceaux Smart où les photos sont accrochées dans la cuisine sur le plan de l'espace, et non dans l'open space ou à l'entrée comme la plupart du temps. J'y suis encore avec la photo prise en 2015, avec Valérie et notre connaissance commune de notre époque RH (Photo 57).



Photo 57: La communauté à Sceaux Smart – 2018 (source : personnelle)

Le plus courant reste le symbole absolu des nouveaux espaces de travail : la table de ping pong (Photo 58).

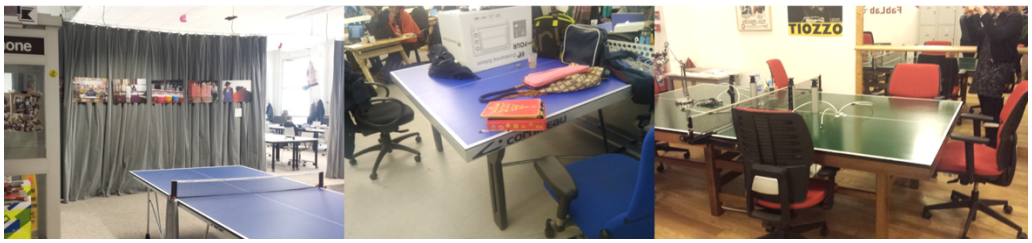


Photo 58: L'isomorphisme matériel – 2016 (source : personnelle)

Ce qui est important à noter c'est que le même mobilier ne se retrouvera pas dans tous les espaces, c'est un isomorphisme plus subtile. C'est-à-dire que je retrouve toute matérialité un peu innovante

ou symbolique dans au minimum deux espaces de coworking (que j'ai visités, listés en Annexe 4), et surtout ailleurs dans le monde ! L'exemple des Fatboys (Photo 59) ajoute peut-être une nuance : deux de ces quatre espaces ont de vrais Fatboys tandis qu'il est possible que les deux autres soient des versions moins onéreuses d'une marque moins célèbre. La différence entre ces espaces c'est que deux ont un budget de fonctionnement élevé soutenus par une institution et une grande entreprise tandis que les deux autres sont des espaces de coworking indépendants.



Photo 59: Des poufs Fatboys partout dans le monde (source : personnelle)

Je pense d'ailleurs qu'on peut constater une certaine évolution de l'isomorphisme matériel en fonction du degré de légitimation, c'est-à-dire que dans le temps, le besoin d'homogénéiser sa matérialité aux codes du champ se fait de moins en moins pressante. En ce qui concerne Sceaux Smart, si ce canapé (Photo 60) – pour moi l'un des symboles forts du coworking car je l'ai retrouvé dans une dizaine d'espaces de coworking – était très visible à l'ouverture, avec le temps et la légitimité grandissante, il est devenu de moins en moins visible. Ce processus n'a cependant rien à voir *directement* avec le canapé puisque son déplacement intervient dans une logique de réaménagement de l'espace, mais le besoin de le rendre visible a diminué au point qu'il puisse être relégué dans une pièce secondaire (la salle de réunion).



Photo 60: En 2015, le canapé est une pièce maîtresse de l'ambiance cosy. En 2019, il est relégué dans la salle de réunion (source : personnelle)

Enfin, l'isomorphisme est aussi sur la similitude symbolique d'un univers geek dont les références sont explicites, même si utilisées différemment (Photo 61).

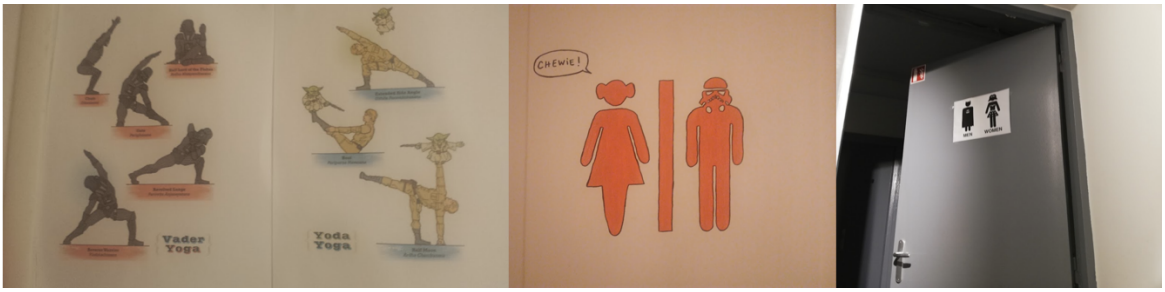
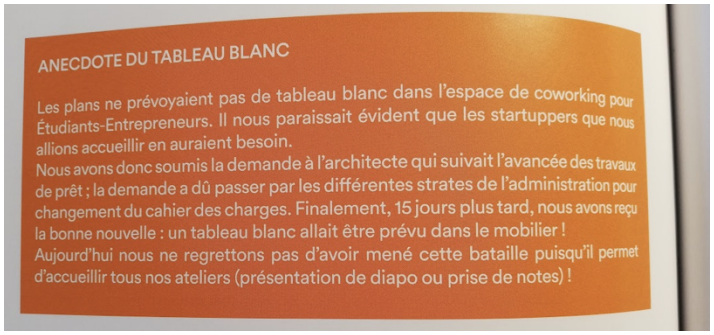


Photo 61: A gauche Star Wars pour le bien-être, au milieu Star Wars pour les toilettes, à droite, Superman et Superwoman pour les toilettes (source : personnelle)

Pour finir sur l'isomorphisme, j'ajouterai qu'il peut être le résultat de croyances et d'imaginaire du manager de communauté, comme je l'ai expérimenté moi-même avec mon exigence d'avoir un tableau blanc (Photo 62) dont je relate l'histoire dans le chapitre que nous avons co-écrit (Dandoy & Vidal-Rousselin, 2018) qui s'est donc retrouvé légitimité deux fois : d'abord, en quinze jours, grâce à la photographie officielle de l'inauguration prise devant (Photo 8), et ensuite dans ce guide de bonnes pratiques.


ANECDOTE DU TABLEAU BLANC

Les plans ne prévoyaient pas de tableau blanc dans l'espace de coworking pour Étudiants-Entrepreneurs. Il nous paraissait évident que les startuppers que nous allions accueillir en auraient besoin.
Nous avons donc soumis la demande à l'architecte qui suivait l'avancée des travaux de prêt ; la demande a dû passer par les différentes strates de l'administration pour changement du cahier des charges. Finalement, 15 jours plus tard, nous avons reçu la bonne nouvelle : un tableau blanc allait être prévu dans le mobilier !
Aujourd'hui nous ne regrettons pas d'avoir mené cette bataille puisqu'il permet d'accueillir tous nos ateliers (présentation de diapo ou prise de notes) !

Photo 62: Extrait du chapitre sur l'inauguration d'un espace de coworking (Dandoy & Vidal-Rousselin, 2018) (source : personnelle)

Cet isomorphisme matériel est à nuancer avec la perspective globale. Si, en effet, des bouts de matérialité sont homogènes entre les espaces de coworking et à travers le monde, ce qui en fait la particularité de chaque est bien l'assemblage de matérialité et de pratiques, c'est-à-dire l'atmosphère créée qui est unique malgré des ingrédients similaires (de Vaujany, Dandoy, Grandazzi, & Faure, 2018). C'est ce qui permet au client de choisir un espace plutôt qu'un autre et aux managers de communauté de créer une identité partagée au niveau du champ sans y perdre la singularité de la communauté et de chaque espace de coworking. D'une certaine manière, cette homogénéisation de la matérialité est l'incarnation artefactuelle et matérielle des mythes rationnels des espaces de coworking.

9. Pratiques de légitimation 11 et 12 : Développer les logiques institutionnelles et co-construire le sens

Pratiques de légitimation	Acteurs	Temporalité de la pratique	Corporéité	Niveau institutionnel	Description	Objectifs de la pratique
Co-construire le sens dans le champ	Manager de communauté et acteurs tiers	Quotidienne et régulière	Pas spécifique	Champ	Collaboration sur des événements nationaux, mise en commun des ressources, partage des charges	Faire champ, valoriser les parties prenantes, mutualiser les expériences, produire dans un objectif partagé et accepté par tous
Développer des logiques institutionnelles	Managers de communauté, acteurs tiers et institutions existantes	Quotidienne	Pas spécifique	Espace et Champ	Par exemple, les expérimentations en coworking sont fréquentes et sont plébiscitées par les acteurs, considérées comme les valeurs et les réussites alternatives du modèle	Institutionnaliser des processus, légitimer des pratiques, conduire sa stratégie au sein du champ, mener un travail institutionnel

Perspective critique : Les logiques institutionnelles au niveau d'un champ tend à la fois à l'isomorphisme organisationnel et à la centralisation des pouvoirs, de l'autorité et de la régulation. La co-construction est un moyen de lutter contre cette centralisation mais l'expérience montre que les entités à gros capitaux sont plus en mesure d'influencer les jeux de pouvoir par du lobbying. Les entités indépendantes ont déjà suffisamment d'enjeux de survie et de concurrence locale pour peiner à participer à la co-construction du champ. Ainsi des collectifs se mettent en place mais ce n'est qu'u niveau intermédiaire supplémentaire qui demande aussi des ressources et des moyens que les espaces de coworking indépendants ne possèdent pas. Et si un individu sort de l'espace de coworking pour monter au niveau intermédiaire du collectif ou à celui du champ, il perd sa légitimité puisqu'il n'a plus d'espace. Il semble donc nécessaire d'inclure dans son plan de développement un temps partiel payé temps plein pour faire le travail institutionnel, ce qui est économiquement peu viable ou envisageable. Les espaces indépendants font alors du mieux qu'ils peuvent.

Contrairement aux autres pratiques de légitimation, ces deux dernières sont une forme d'agrégation des précédentes à l'échelle du champ. Les pratiques de légitimation organisationnelle et individuelle sont la base de la co-construction de sens et du développement de logiques institutionnelles, comme l'isomorphisme ou le travail institutionnel.

La co-construction de sens au niveau du champ existe de plusieurs façons :

- dans la volonté de créer des collectifs intermédiaires pour jouer un rôle sur la scène politique, dont les membres sont à la fois des institutions existantes, des acteurs indépendants, des acteurs engagés dans d'autres champs qui s'entrecroisent dans le champ du coworking (par exemple, Aurélien très engagé pour les coopératives).
- Dans la volonté d'homogénéiser certaines pratiques sociomatérielles, comme nous venons de le voir pour l'homogénéisation de la matérialité (p.370)
- Dans la co-construction d'une identité collective au niveau de la communauté dont les membres vont essaimer et diffuser dans d'autres circonstances à plus grande échelle
- Dans la normalisation et la régulation des espaces de coworking, des communautés collaboratives jusqu'au code du travail et au droit des administrations publiques, concernant par exemple le télétravail,
- Etc.

Ainsi se développent des logiques institutionnelles au niveau du champ avec des intentions différentes selon le type d'acteur mais en choisissant malgré tout de cohabiter et coexister sous la même appellation du coworking.
La logique première, qui se retrouve dans les espaces aussi bien indépendants et militants que d'entreprises ou de filiales, c'est l'expérimentation. Le droit à l'erreur et à une deuxième chance, l'usage éphémère, la temporalité fluctuante et fluide, l'ouverture à l'autre si ce n'est sur le monde.
Ensuite les logiques institutionnelles dépendent de chaque espace, de la communauté qu'il a agrégé, de son manager de communauté, de ses ressources et ses moyens, de son territoire et de ses capacités d'agir.
Et toujours dans une logique de se remettre en question grâce à un partage de gouvernance ou à des ateliers de co-construction, ou tout simplement à la nécessité de survivre financièrement et donc de chercher à proposer des choses différentes.

Conclusion K.

Les douze pratiques identifiées précédemment apportent un éclairage approfondi et contextualisé sur l'émergence du champ du coworking.
La distinction entre pratiques de légitimation pour l'espace de coworking ou par la communauté et celles pour le champ se révèle être une fausse distinction car les pratiques sont imbriquées les unes dans les autres et interagissent en permanence pour participer à l'évolution de chacun.
Le manager de communauté, grâce à ma perspective phénoménologique, démontre bien l'étendue de son rôle dans le travail institutionnel et à chaque étape avec une implication plus ou moins volontaire et plus ou moins consciente.
La corporéité revêt une place importante dans la réalisation des pratiques de légitimation sans toutefois inhibée la dimension discursive qui, au contraire, participe aux gestes et à la pratique. Le corps et l'esprit ne font plus qu'un pour répondre aux situations et aux opportunités, dans l'espace et dans le temps.

Comme le montre la figure ci-après (Figure 18), les pratiques de légitimation conduites par le manager de communauté participent à la co-construction perpétuelle du champ qui impacte son habitus et ses activités, qui à leur tour co-construisent les pratiques de légitimation pour les parties prenantes et pour la communauté collaborative, qui participent à cette co-construction du champ.
La Figure 18 représente, dans une forme plus schématique, exactement la même co-construction permanente et itérative que la métaphore du cycle de l'eau des douze pratiques de légitimation (Figure 19).

Pratiques de légitimation du manager de communauté

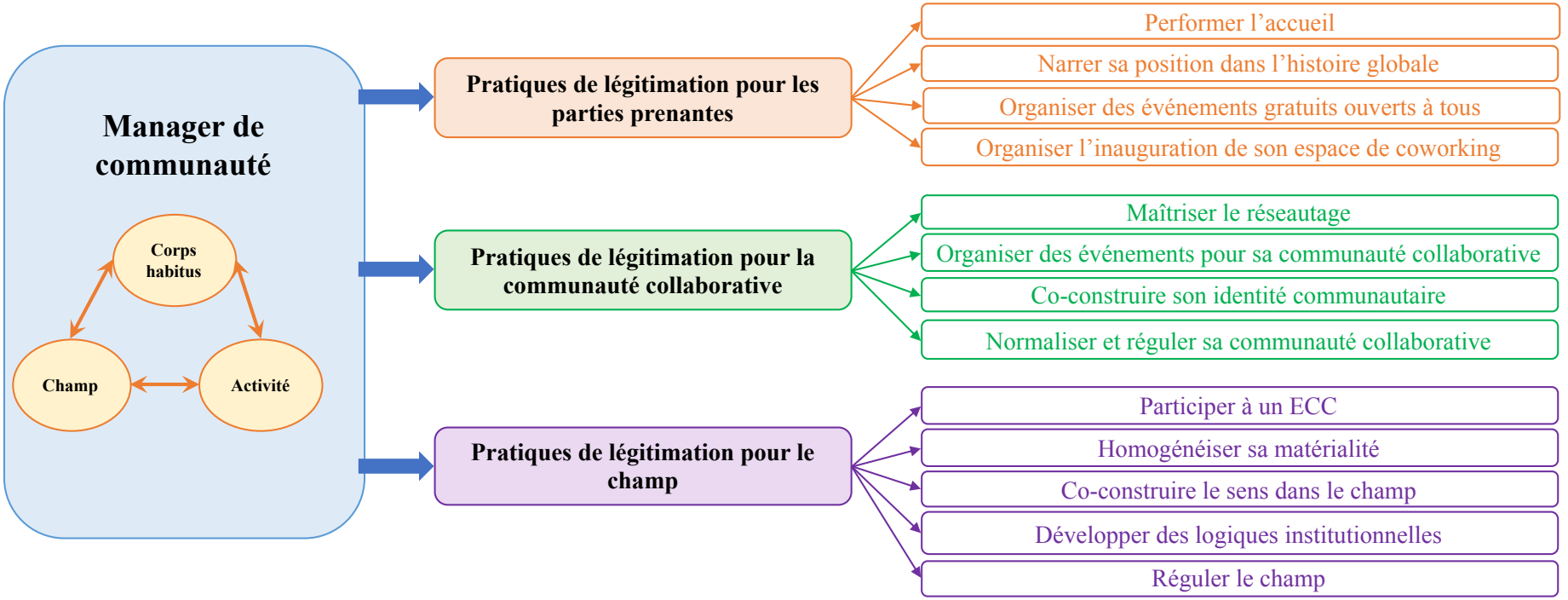


Figure 18: Pratiques de légitimation du manager de communauté (source : personnelle)

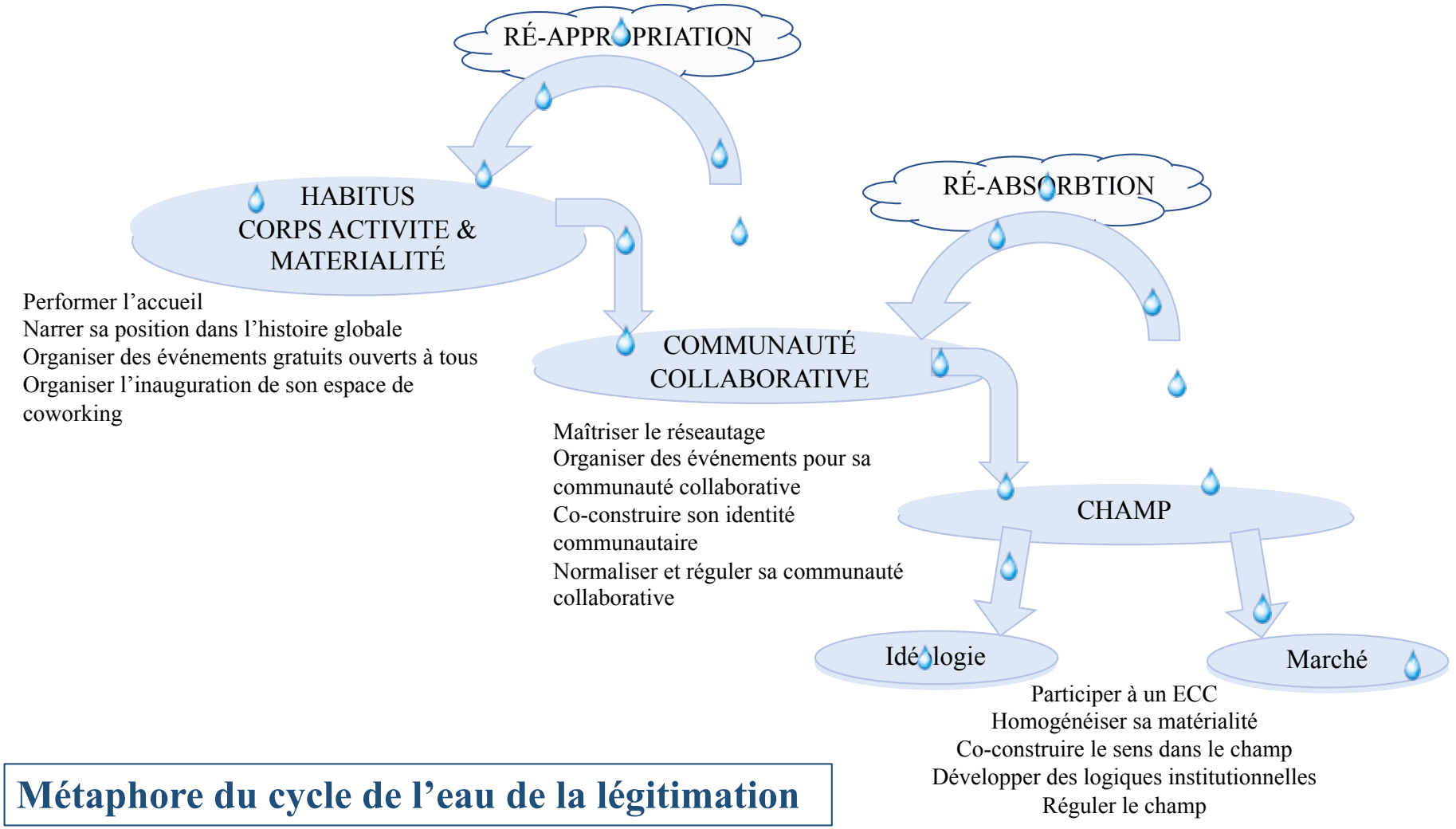


Figure 19: Métaphore du cycle de l'eau des 13 pratiques de légitimation (source : personnelle)

CONCLUSION DU CHAPITRE 4

Ce chapitre 4 nous a permis d'identifier les pratiques de légitimation qui ont lieu dans le coworking. Ces pratiques de légitimation participent à l'émergence du coworking depuis le début du travail institutionnel qui a émergé dès 2008.
Mon travail de terrain a permis de relever douze pratiques de légitimation et de retracer l'histoire du coworking à Paris et dans l'Ouest Parisien depuis 2008.

La seconde partie de ce chapitre a décrit dans le détail les douze pratiques de légitimation une par une ou parfois agrégées.
Elles montrent par la corporéité, la temporalité et par des exemples très concrets de mon travail de terrain les imbrications qui existent les unes entre les autres.
Elles révèlent une tendance au mouvement perpétuel et au réajustement permanent en contexte.
De plus, la perspective phénoménologique a permis d'approfondir certaines caractéristiques des pratiques de légitimation qui n'auraient pas été accessibles depuis un point de vue extérieur à la situation connue dans son histoire et dans l'histoire globale du coworking.

CONCLUSION DE LA DEUXIEME PARTIE

Le chapitre 3 présente le design de recherche de mon travail de thèse, c'est-à-dire une autoethnographie organisationnelle à perspectives phénoménologique et critique.
J'ai commencé par présenter les terrains.
Puis j'ai expliqué, en prenant référence sur les grands auteurs de ce type de design de recherche, comment mon travail de terrain m'a permis de collecter mes données et de les analyser.

Ensuite, le chapitre 4 a présenté les résultats de ce travail de thèse en distinguant tout d'abord la découverte chronologique de douze pratiques de légitimation.
Puis dans un second temps, les résultats ont été approfondis et les pratiques de légitimation ont été définies et argumentées grâce à de nombreuses données ethnographiques et autoethnographies, ainsi que grâce à la narration-fiction qui m'a permis de donner un sens à toutes ces données éparses.

La troisième partie va à présent nous permettre de discuter ces résultats au regard de l'état de la science établi dans la première partie.
Enfin, je présenterai les limites de cette recherche qui seront d'ordre théoriques, méthodologiques et empiriques.
Pour conclure, je proposerai mes pistes de futures recherche pour approfondir ce travail et répondre aux limites identifiées précédemment.

TROISIEME PARTIE : DISCUSSION

CHAPITRE 5 : DISCUSSION GENERALE

« *Enfin là, on est dans un collectif, donc en fait, ton lieu il est noyé… il n'existe plus, en fait, il vient apporter quelque chose à quelque chose d'autre qui est plus grand, plus vaste. Donc qui ne va pas être 100 % toi, mais ton implication est de 100 %…* »

Extrait d'entretien avec Delphine le 22 juin 2017

Sommaire du chapitre 5 :

1. Travailler seul ensemble, la question de l'individualité dans la communauté et dans la société
    1.1. Réflexions sur l'individualité, la communauté, le réseau et la société
    1.2. Pour une théorisation anarchiste du coworking
2. La légitimation dans une perspective phénoménologique, des pratiques universelles ?
    2.1. Taxonomie des pratiques de légitimation
    2.2. La légitimation, une expérience du flux
3. L'émergence du champ du coworking, une structuration en flux ?
    3.1. Structuration du champ du coworking
    3.2. Événement Configurateur de Champ ou Événement Configurateur de flux ?
4. Guide de pratiques de l'autoethnographie organisationnelle

Cette discussion a pour objet de revenir sur le travail autoethnographique que je viens de détailler afin de le confronter aux recherches antérieures que j'ai présentées dans la revue de littérature. L'objectif de ce travail a été de répondre à la question de recherche : **En quoi les pratiques de légitimation du manager de communauté contribuent-elles à l'émergence du champ du coworking ?** Pour cela, je me suis appuyée sur mon expérience de manager de communauté, membre des réseaux de managers de communauté et membre des communautés des espaces de coworking que j'évoque. Les quatre points de discussion que ce travail de recherche soulève porteront tout d'abord sur la question de la place de l'individu dans la communauté et dans la société, et de manière récursive, la place de la communauté dans l'individualité et dans la société et de la société dans la communauté et dans l'individualité. Ensuite, à partir de la perspective phénoménologique je poserai la question de l'universalité des pratiques. Non pas en tant que règle unique et uniforme édictée pour tous, mais en tant que représentations de la légitimation et de la cohérence lors de la mise à l'échelle internationale, d'un champ globalisé. Enfin, le troisième point de discussion sera une mise à distance des

théorise institutionnelles et de leur définition du champ et de son émergence par rapport à l'évolution du champ du coworking. Pour finir, je discuterai le design de recherche de ce travail de thèse qui a soulevé de nombreuses interrogations au cours de mon parcours.

1. Travailler seul ensemble, la question de l'individualité dans la communauté et dans la société

Ce qui rend le champ du coworking passionnant et engageant, c'est l'ouverture d'une réflexion sociétale et sociologique beaucoup plus profonde qu'un simple aménagement de bureau. Le coworking permet en fait de revenir sur la question du *travailler seul ensemble*. C'est paradoxalement la porte ouverte à une déception terrible lorsque l'impression de transformer la société *pour le meilleur* devient une arme supplémentaire du modèle de société qu'on voulait voir changer. Pourtant, beaucoup prônent qu'il s'agit d'un changement lent et en profondeur, qui impacte le symbolisme, la culture, la manière même de penser le travail, afin de poser les fondements d'une évolution durable et salvatrice du travail et de la société humaine par la même occasion.

Ainsi, pratiquer le coworking et les pratiques de légitimation m'ont permis de vivre ces différentes émotions d'engouement, de déception puis de discernement, afin de comprendre les mécanismes sous-jacents et de découvrir le champ des possibles qui est actuellement ouvert. Cette époque charnière, comme toutes les précédentes, laisse entrevoir une dichotomie à celui qui ne se donne pas la peine d'y regarder de plus près : précarisation du travail par l'entrepreneuriat ou libération des individus d'un système avilissant. Mais les perspectives phénoménologiques et critiques de mon travail autoethnographique mettent en lumière de multiples possibilités, qui semblent dépendre de l'unité d'analyse.

1.1. Réflexions sur l'individualité, la communauté, le réseau et la société

Qu'il en soit conscient ou pas, l'individu appartient à la société à différentes échelles (Société humaine, société française, société de consommation, etc.) et à plusieurs communautés (épistémiques, idéologiques, familiales, professionnelles, etc.). L'individu choisit la communauté à laquelle il décide d'appartenir et dans laquelle il choisit de s'investir, plus ou moins indépendamment de sa naissance. Dans mon cas (Figure 20), voici quelques-unes des

communautés auxquelles j'appartiens et qui ont un impact sur ma perception du coworking, mes pratiques de légitimation. Cela montre également qu'appartenir à une communauté peut conduire à un comportement facilitant l'entrée dans une autre communauté. En cela, je pense par exemple au fait d'appartenir à la communauté bretonne ou à la communauté des personnes tatouées (c'était valable jusqu'à ce que le tatouage devienne une norme), qui peut faciliter la création de liens lors d'une première rencontre, grâce à cette appartenance commune et communautaire.

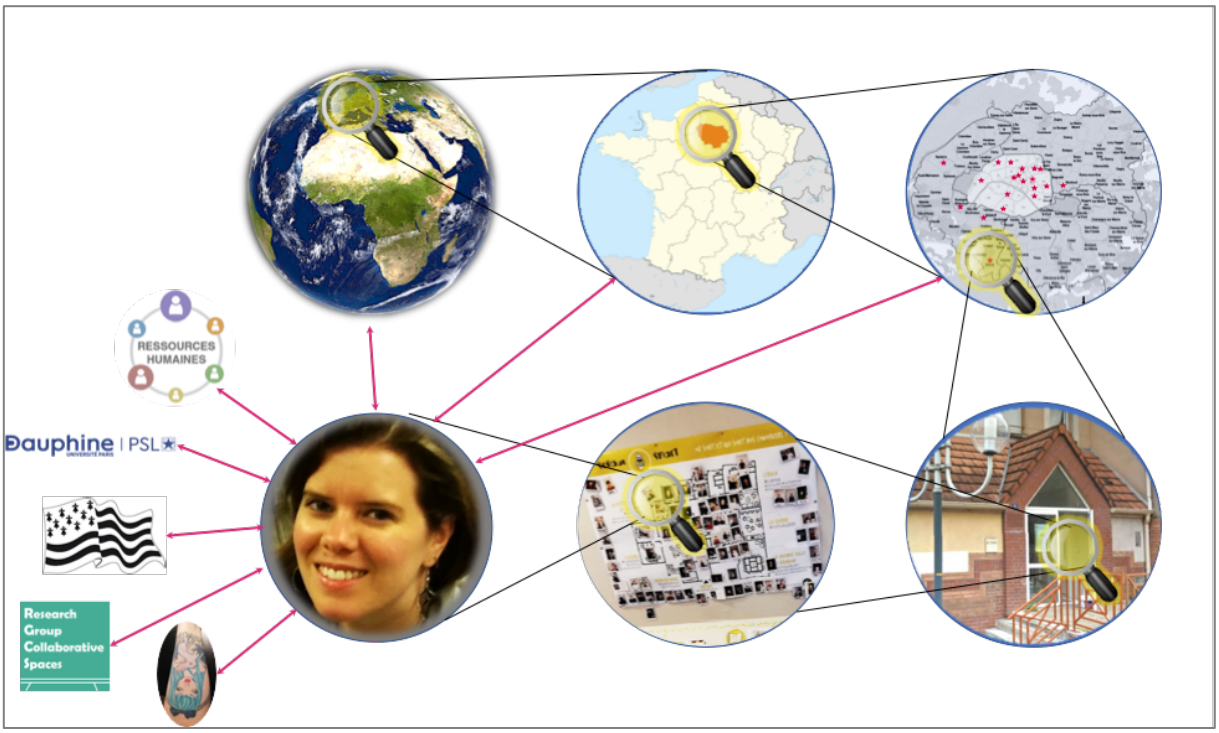


Figure 20: Imbrication de communautés et de sociétés (source : personnelle)

Ce qui distingue la société de la communauté dans mon expérience du coworking, c'est principalement la dimension émotionnelle. La société est l'assemblage macroscopique d'individualités et de communautés dans lequel il n'est pas nécessaire de se connaître pour se respecter les uns les autres : « le rêve de liberté mondiale a cessé d'être une pure utopie philosophique et littéraire (…) ; il est devenu le but pratique, activement recherché, pour des multitudes d'hommes unis, qui collaborent résolument à la naissance d'une société dans laquelle il n'y aura plus de maîtres, plus de conservateurs officiels de la morale publique, plus de geôliers ni de bourreaux, plus de riches ni de pauvres, mais des frères ayant tous leur part quotidienne de pain, des égaux en droit, et se maintenant en paix et en cordiale union, non par l'obéissance à des lois qu'accompagnent toujours des menaces redoublées, mais par le respect mutuel des intérêts et l'observation scientifique des lois naturelles » (Reclus, 1896, p.8). Cette

dimension émotionnelle entre les membres d'une la société, nettement moins intense qu'en communauté, se lit malgré tout dans le terme « frère » – bien qu'à notre époque dans un pays catholique on le rapproche facilement du champ lexical religieux, il me semble plus proche de l'utilisation du terme « *bro'* » (pour *brother*) que l'on entend dans les séries américaines entre deux inconnus d'une même communauté ethnique, par exemple.

En jouant sur les mots, le terme 'société' peut aussi être attribué aux entreprises. Davantage dans les grandes entreprises que dans les petites et moyennes entreprises, la dimension émotionnelle est aussi faible que dans la société au sens macro. J'ai travaillé dans de nombreuses sociétés-entreprises, reliée à elles par un contrat de travail avec lien de subordination. Je ne m'y suis jamais sentie dans une communauté et les liens forts que j'ai pu y créer sont des liens d'amitiés individuelles. A l'inverse, sans avoir pu concrétiser mon contrat de travail avec Sceaux Smart et dès le départ à Uni-Lab et avec RGCS, je suis prête à travailler gratuitement et à y aller sur mon temps de vie personnelle. Je n'y ai pas obligatoirement d'amis, ou du moins ce n'est pas la nature de la relation entre collègues que j'ai cherché à créer, en revanche je m'y sens en communauté.

Autre exemple, je suis à l'université Paris Dauphine depuis quatre ans et je me sens appartenir à la communauté des chercheurs internationaux en sciences de gestion depuis ma première conférence internationale. Mais à Dauphine même, j'ai découvert la sensation de faire communauté seulement après que j'ai approfondi émotionnellement mes relations avec mes collègues. Plus intéressant encore, le jour où nous avons ajouté un canapé dans la salle des doctorants, elle est devenue pour plusieurs d'entre nous un tiers-lieu, plutôt qu'une simple salle de travail en open space partagé. Et cette idée de canapé a émergé après plusieurs discussions sur le manque de lien social entre nous et les conseils d'anciens doctorants de trouver notre propre sentiment d'appartenance qui nous relierait, plutôt que d'essayer d'imiter ou de maintenir celui d'une génération de doctorants partis.
Ainsi à mes yeux, la société consiste en la structure et les institutions au sein desquelles les communautés poussent aléatoirement, au gré des émotions, des regroupements, des envies, des besoins et des actions d'individus. Mais ces structures et ces institutions, qu'à mon sens il ne faut pas nécessairement faire disparaître car l'individu n'est pas infaillible et qu'une garantie du bon fonctionnement à grande échelle me semble nécessaire au moins en l'état actuel des choses, ne sont pas nécessairement coercitives et violentes. Cette idée ne se réduit pas aux militants des mouvements récents de la ZAD ou de Nuit Debout. Comme le titrait Libération le

28 février 2019 « l'anarchisme convivial d'Illich séduit ceux qui veulent vivre leur autonomie face aux institutions »[250]. Plus loin dans l'article, l'accent est mis sur la volonté de vivre son autonomie « face à toutes les institutions oppressantes et appauvrissantes ». Il existe néanmoins selon moi une infinie nuance entre vivre en autonomie et faire disparaître les institutions. Elles ont un rôle structurant et de stabilisation qui n'est pas en soi le problème. Leur manque de réactivité et de souplesse, lui, en est un. Dans une comparaison exagérée, même les planètes sont en mouvement permanent, pourtant stables et structurantes au point d'accueillir nos sociétés humaines. Le biomimétisme est pour moi une des voies de résolution des problèmes de structuration humaine. Un arbre est un mouvement permanent et vivant, quand un building en ciment est immobile jusqu'à l'effondrement. Nombre de courants de pensées sur le bien-être, souvent galvaudés lorsqu'ils franchissent le seuil de mercantilisation[251], s'interrogent sur le début du mal-être coïncidant avec le début de l'industrialisation et de l'exode rural. Questions soulevées par Tönnies et Durkheim, et peut-être même bien avant en ce qui concerne les cités moyenâgeuses qui éloignaient la production de la consommation.

Quant à la différence entre la société, la communauté et le réseau, il s'agit aussi d'une différence d'échelle. Le réseau est à l'échelle d'une communauté plutôt que de la société. En effet, en théorie des réseaux, le Nombre de Dunbar (Dunbar, 1992) établit qu'un individu ne peut entretenir une relation stable et durable qu'avec environ 150 personnes, soit la taille d'un village[252]. Mais grâce aux nouvelles technologies, le réseau s'étend dramatiquement au point que je comptabilise plus de 700 contacts sur LinkedIn bien que j'en connaisse à peine un dixième, la plupart provenant de mes expériences professionnelles passées. La société existe à une échelle bien plus large. Elle structure les interactions entre inconnus qui ne font même pas partie d'un même réseau. Également, l'expérience du Petit Monde (Milgram, 1967) considère que nous sommes tous à « six degrés » de n'importe qui dans la société à laquelle on appartient (basée sur une étude américaine qui relie n'importe quel citoyen au président des États-Unis en six à dix intermédiaires).

---

250 https://www.liberation.fr/debats/2019/02/28/l-anarchisme-convivial-d-illich-seduit-ceux-qui-veulent-vivre-leur-autonomie-face-aux-institutions_1712214 (consulté le 29 avril 2019)

251 A ce titre, j'ai assisté en 2018 à un séminaire OTREG à JBS Cambridge durant lequel Ansari et Munir ont présenté un article sur le Yoga qui d'une pratique spirituelle devenait un marché. C'est à eux que je dois ma réflexion sur la mercantilisation du coworking.

252 L'article compare la taille des néocortex de primates et le nombre d'individus dans leur groupe pour établir une valeur entre 100 et 200 individus. Ce nombre est ensuite extrapolé à la population humain. Si l'approche me semble surprenante, d'autres études ont validé ce nombre sur les réseaux sociaux virtuels comme Twitter (Goncalves, Perra, & Vespignani, 2011).

Ainsi, la société se diffère du réseau par l'échelle tandis que la communauté et le réseau diffèrent par l'émotion. En effet, si un individu appartient à mon réseau (comme Philippine avec qui je me suis connectée via LinkedIn grâce à une tierce personne rencontrée sur un salon), nous commençons à appartenir à une même communauté à partir du moment où le lien social s'approfondit et où le lien émotionnel se crée. Néanmoins, aujourd'hui je nous considère amies, bien que nous ne fassions plus partie de la même communauté (nous avons toutes les deux quitté Uni-Lab au cours de ma thèse), et alors que nous appartenons toujours au réseau l'une de l'autre, nos liens personnels sont plus forts qu'à l'époque où nous travaillions ensemble dans la communauté collaborative d'Uni-Lab.

Une nouvelle dimension semble alors se dessiner pour considérer faire « communauté collaborative ». Ce n'est ni la régularité de rencontre ni la profondeur du lien ni l'appartenance à une même entreprise (encore que la ComUE de Philippine était un consortium auquel j'appartenais également). Il s'agit alors d'une configuration spécifique, spatiale et temporelle, avec une émotion particulière qui permet de faire communauté. Cette émotion particulière je la perçois dans l'expression '*alone together*' de Turkle (2012). En effet, cette expression fait écho à une certaine solitude qui fait souffrir et qui renvoie à un besoin de socialisation. C'est aussi l'émotion de la souffrance partagée, de cette sensation que l'autre sait ce qu'on traverse comme épreuves et comme difficultés parce qu'il les vit ou les a vécus aussi. L'émotion initiale, à mon sens, qui forge la communauté c'est celle-là : la souffrance partagée, commune. Bien sûr, il existe des communautés qui ne sont pas basées sur la souffrance mais un partage de culture ou de manière de percevoir et d'interagir dans le monde. Cependant, la perspective coopérative soulevée par Aurélien, 'libres ensemble' (Denaes, 2019), apporte un éclairage différent sur l'émotion qui peut réunir des coworkers : le refus d'une émotion de souffrance partagée (domination, subordination, etc.).

En effet, cette émotion de solitude partagée n'est pas le ciment de la communauté collaborative. Elle en est peut-être le catalyseur au sens chimique du terme ou la réaction première d'une combinaison de facteurs. Elle n'est pas l'unique émotion de l'acte de choix volontaire de s'inscrire dans une communauté dans laquelle on se sent bien, ce qui relève là encore d'une multitude de facteurs. Mais c'est elle qui crée le sentiment d'appartenance, d'être sur la même 'galère', en référence au navire romain[253]. Je peux même illustrer cela par le fait que je me sens

[253] Mais aussi, en langage familier, « être dans la même galère » comme on le vit entre entrepreneurs

faire communauté avec Philippine, Valérie, Aurélien, etc., plutôt qu'avec les coworkers des espaces de coworking justement parce que j'ai partagé les difficultés des managers de communauté davantage que celles des coworkers. D'ailleurs, les émotions sont monnaies courantes dans les espaces de coworking dont le sentiment de communauté est fort, aussi bien émotions de soutien que les émotions de colère et de peur. C'est là où la communauté diffère de la société également : en société, il faut être civilisé, se contenir et se contrôler tandis qu'en communauté, il est censé exister des espaces de discussions ouverts qui permettent d'exprimer ces émotions ou des personnes, le manager de communauté ou d'autres, qui peuvent faire la médiation dans une situation de conflit. C'est-à-dire que les risques soulevés par Bouncken, Aslam et Reuschl (2018) dans leur dénonciation de la face cachée de l'entrepreneuriat et du coworking, sont justement que les émotions sont de nouveau enfouies, dissimulées et niées.

Mais un autre aspect de la communauté est un élément clef de son existence et de son fonctionnement : le projet. C'est-à-dire ce qui anime communément les membres. Il ne suffit pas de cohabiter avec respect les uns des autres pour faire communauté. Il faut partager des valeurs, des intentions, etc. Il est nécessaire d'être rentable et durable mais il ne faut pas faire de profit sous peine d'être assimilé à la troisième génération, à WeWork et à la mercantilisation du coworking.

Or, c'est à ce type d'injonctions de séparation entre logiques de projet et logiques de profit que Boutinet et Bréchet (2014) tentent de répondre par une dépolarisation du sujet : « N'est-ce pas finalement l'appauvrissement des deux concepts qui favorise actuellement les dérives de leur emploi en lien avec leur omniprésence ? » (Boutinet & Bréchet, 2014, p.9). Selon les auteurs, la distinction entre les deux se situe au niveau de la temporalité, de la spatialité, des acteurs et de l'action. Le profit est à échéance courte tandis le projet est destiné « à explorer les horizons d'avenir porteurs d'opportunités » (Boutinet & Bréchet, 2014, p.48). L'alternative dont les espaces de coworking ont pris la mesure et tentent à leurs manières d'y répondre est de réintégrer ensemble ces deux temporalités, à travers un réinvestissement de l'instant présent, une acceptation plus grande de l'incertitude et une meilleure prise en compte de sa propre narration historique pour en tirer des apprentissages.

La spatialité se distingue entre logiques de profit « déterritorialisé*[es]*, attaché*[es]* à aucun lieu particulier, cultivant même les non-lieux » (Boutinet & Bréchet, 2014, p.52). Le projet, à l'inverse, existe dans un espace habité, dont la réflexion préalable au territoire aura fait sens. Cela souligne l'enjeu fondamental des tiers-lieux dans leur inscription territoriale et le risque que je pointe en lien avec la Mission Coworking, « la manie maladive du mimétisme

reproducteur qui fait fi des singularités locales » (Boutinet & Bréchet, 2014, p.53). Comme nous l'avons vu en résultats et comme nous le verrons dans le point suivant, les pratiques de légitimation que j'ai identifiées partent de ce même constat et luttent contre une légitimation basée sur le mimétisme sauvage. L'homogénéisation de la matérialité par exemple est une pratique de légitimation astucieuse, au sens où elle permet de catégoriser par des éléments disparates mais dont l'assemblage produit une atmosphère singulière et unique, de la même manière que tous les individus sont faits d'ADN mais leur assemblage les rend unique.

Ensuite, le rapport entre acteurs selon la logique choisie est décrite dans ce travail de recherche depuis le début, entre relations impersonnelles et distanciées dans une logique de profit et relations directes aux individus et aux collectifs, « il ne saurait y avoir de projet sans auteurs ni acteurs, sans auteurs et acteurs singuliers avec leurs histoires personnelles, leurs ressources cognitives et matérielles, des acteurs et auteurs individuels et collectifs inventifs, arbitrant toujours entre les divers arguments sous-tendant l'action menée ou à mener » (Boutinet & Bréchet, 2014, p.57). La perspective phénoménologique que j'ai développée est une fenêtre qui ouvre sur ma singularité et qui invite à mieux comprendre les pratiques de légitimation, telles que je les ai identifiées mais aussi telles que je les ai pratiquées lorsque c'est le cas. Enfin, il s'agit de l'action. Dans le cas du collaboratif, tiers-lieux, coworking ou autre, le *Faire* a toujours été la clé de voûte de la dynamique collective, comme le démontre l'Âge du Faire (Lallement, 2015). C'est d'ailleurs l'un des reproches qui existent entre les espaces de coworking et les tiers-lieux : le coworking abrite des travailleurs digitaux, numériques, c'est-à-dire principalement qui travaillent sur ordinateur, rendant ineffectif cette dimension du faire. Toutefois, comme l'ont montré Sceaux Smart ou Uni-Lab, même dans les espaces de coworking il y a du *faire* : co-organiser des événements, cogérer les tâches ménagères, partager les repas, etc. et à l'extrême monter un meuble dans l'open space ou dessiner sur du vrai papier à dessin.

Et pour finir, la question de l'action ne réside pas seulement dans le *faire* mais aussi dans l'évaluation de l'action. Dans la logique de profit, l'évaluation est anticipée tandis que dans la logique de projet, l'évaluation « ne peut prendre que la forme du débat et de la construction sociopolitique, c'est aussi l'évaluation au fur et à mesure de son actualisation » (Boutinet & Bréchet, 2014, p.68). La solution préconisée est de réconcilier les deux logiques en les faisant cohabiter au quotidien, ce qui pour moi revient à un autre biomimétisme : les cycles de la nature sont tous de l'ordre de l'immédiat (manger, dormir) et du long terme (construire un habitat, fonder une famille) qui s'appliquent aussi bien aux animaux qu'aux végétaux et aux humains. Spatialement délimités mais capables de se projeter (on retrouve l'étymologie du projet) à

l'infini, même les saumons parcourent des kilomètres pour retourner à un endroit dont ils sont issus.

Cette perspective rejoint, à mon sens, l'individualité dans la communauté, la coexistence pacifique possible des différences et de leur acceptation pour en faire la diversité et la richesse du collectif.

C'est pourquoi je crois profondément en l'importance de préserver la singularité de chacun pour faire communauté, et la singularité de chaque communauté pour faire société. En effet, le lien entre les individus se situe au niveau de la compréhension de l'autre, de l'empathie, de la similitude émotionnelle et de la diversité.

Cela permet de créer un environnement rassurant, accueillant, bienveillant autour de soi et donc, si l'on en croit les travaux de neurosciences et de psychologie cognitive auxquels je me référais plus tôt (Belzung, 2017; Cyrulnik et al., 2012; Damasio, 1994, 2012; Lieury, 2015), cela permet de dépasser ses angoisses et ses peurs, c'est-à-dire les principaux freins à une altérité saine : « Tout ceci nous confirme que le trésor de la vie et de l'humanité est la diversité. La diversité qui ne nie nullement l'unité. (…) Car se mettre à la place d'un autre, c'est s'enrichir, mais c'est un effort, c'est aller à la découverte d'un nouveau continent mental, d'une nouvelle manière de penser, d'une manière d'être homme » (Morin & Cyrulnik, 2011, pp.38-51). Et dans mon hypothèse, l'assainissement des relations interpersonnelles au niveau micro de la communauté, et même des multiples communautés d'un individu, permettrait une infusion et une diffusion aux niveaux plus globaux de la société, au même titre que l'infusion et la diffusion de la communauté dans le champ, dans ma métaphore du cycle de l'eau (Figure 9, p.173).

Cela implique pour les politiques publiques, surtout suite à la Mission Coworking, de ne pas tenter d'uniformiser les cahiers des charges et les Appels à Manifestation d'Intérêts ou tout autre projet d'ouverture de tiers-lieux et d'espaces de coworking. Cela signifie aussi de ne pas considérer sur le même plan un espace de coworking qui développe l'économie locale, avec un rôle social et territorial, et un espace de coworking côté en bourse ou qui reproduit un même modèle à l'infini, qui enrichit ses actionnaires et sous-paient ses employés en payant à l'heure plutôt qu'à l'intensité de la tâche. Les deux modèles doivent pouvoir coexister – si l'objectif est de maintenir le système global – mais il est nécessaire alors d'adapter les aides et les accompagnements publics selon la démarche sociétale réelle et l'apport au bien commun sous-jacent.

La communauté collaborative a cette dimension spatio-temporelle fondamentale au sens où elle s'inscrit dans une lieuité (un territoire, un espace, même un site internet) et dans une temporalité (chacun a son histoire mais partage à un moment la même histoire que les autres membres, avant de s'en aller vers d'autres histoires partagées dans d'autres communautés). Et comme pour toute structure sociale, si le lieu est fondamental alors l'absence de lieu n'empêche pas la communauté. C'est le paradoxe fractal qui se répète et qui permet aux apatrides de faire eux aussi communauté, ou comme je l'ai vécu grâce à RGCS durant ma thèse : RGCS est pour moi une communauté collaborative sans espace physique mais qui vit dans un espace symbolique et s'incarne parfois dans des espaces physiques, qui changent régulièrement.

1.2. Pour une théorisation anarchiste du coworking

Cette perspective de la singularité et de l'individualité pour faire communauté et société vient d'une branche elle-même singulière parmi tous les courants anarchistes du XIXème siècle : celle que j'appelle « les anarchistes humanistes et chercheurs » (anthropologues, géographes, etc.), bien que certains aient eu à leur époque des plaidoiries pour les actions violentes (Kropotkine, par exemple). Il s'agit là pour moi de distinguer les actes, la biographie et les écrits que je sélectionne de ces auteurs. Il s'agit également de ne pas juger du haut de mon XXIème siècle des actes qui ont eu lieu moins de 100 ans après la Révolution Française. Ce n'est pas non plus une idéalisation de leurs écrits, fantasmée par une fascination pour les actions subversives des anarchistes contre le capitalisme. Simplement j'y trouve des mots qui me semblent juste et toujours en résonnance avec notre société : « Égoïstes que nous sommes ! Dans nos vœux de révolution, il est rare que nous pensions à d'autres qu'à nous-mêmes. Nous exposons les griefs des travailleurs, surtout ceux des hommes, parce que les hommes sont les plus forts (…) » (Reclus & Kropotkine, 2018, p.55). Si je reste dans la seule sphère de cette recherche sur le coworking, nous retrouvons ici une critique qui sied encore à notre société, discriminante à l'égard des femmes entrepreneures.

Ainsi, pour Kropotkine (cité par de Peuter, Cohen, & Saraco (2017) dans leur article sur l'ambivalence du coworking), l'anarchie est une « théorie de la vie et de la conduite en vertu de laquelle la société est conçue sans gouvernement. Dans une telle société, l'harmonie est obtenue non pas par la soumission à la loi ou par l'obéissance à une autorité quelle qu'elle soit, mais par des ententes librement consenties entre les divers groupes, territoriaux et

professionnels, formés librement pour assurer la production et la consommation, ainsi que pour satisfaire la variété infinie des besoins et des aspirations de tout être civilisé » (Kropotkine, Encyclopédie Britannica, *in* Graeber, 2006, p.7). Dans cette citation, on voit se dessiner l'organisation d'un espace de coworking au sens le plus strict : aucune autorité illégitime ou de pouvoir (c'est un contrat bilatéral qui unit le client et son fournisseur de services), des individus engagés dans des réflexions professionnelles et territoriales, formés en groupes librement consentis (la communauté collaborative), qui partagent la production et la consommation de ce qu'ils produisent, et surtout qui y satisfont « des besoins et des aspirations de tout être civilisé », c'est-à-dire à la fois qui se conforment à des règles librement consenties (« être civilisé ») comme la charte de la communauté, et qui s'abreuvent et se ressourcent émotionnellement (« des besoins et des aspirations ») grâce à l'espace de coworking et à sa communauté collaborative. Je rapproche cette idée des « hétérotopies » que Lallement, dans son livre l'Âge du Faire (2015), emprunte à Foucault[254] pour comprendre les hackerspaces. Ce sont en quelques sortes des utopies concrètes (Lallement, 2015), qui dans le cas du coworking et à cause de la mercantilisation risquent de basculer en dystopies concrètes.

David Graeber, anthropologue anarchiste à la LSE, va plus loin, dans son ouvrage Pour une anthropologie anarchiste (2006), en rappelant que « les fondateurs, au XIXème siècle, ne considéraient pas avoir inventé quoi que ce soit de particulièrement nouveau. Les principes de base de l'anarchisme – autogestion, association volontaire, entraide – renvoyaient à des formes du comportement humain qu'ils présumaient être aussi vieilles que l'humanité. Cela vaut également pour le rejet de l'État et de toutes les formes de violence structurelle, d'inégalité et de domination » (Graeber, 2006, p.9). Ce sont des valeurs qu'on retrouve davantage encore certains tiers-lieux que dans les espaces de coworking, qui à ce titre paraissent être un intermédiaire entre l'entreprise basée sur la hiérarchie et le tiers-lieu autogéré. Néanmoins, quelle que soit l'intensité de ces valeurs, elles sont la base du vivre ensemble, au sens de la société et donc de la communauté. « Sans la société et la culture qu'elle rend possible (l'éducation, le langage, etc.), il n'y aurait pas de *moi* véritable. (…) Sans autrui qui lui fait face, et qui représente souvent un obstacle à l'assouvissement de ses désirs, il n'y aurait pas un *moi* susceptible de souhaiter s'affranchir du joug de la civilisation » (Frey, 2004, p.19). Mais l'altérité est aussi garante de l'individu. Sans altérité, il n'y aurait pas non plus d'empathie puisque « [*l'empêchement*] des rituels d'interaction émotionnelle […] inhibe l'empathie, qui

[254] Cité par Lallement, 2015

est cette aptitude à se décentrer de soi-même pour se représenter le monde de l'autre » (Cyrulnik et al., 2012, p.63). L'individualité est donc interdépendante de la société dans laquelle l'individu vit et des communautés qu'il se choisit car le cerveau est neurosocial : « Tout cerveau humain fonctionne en interaction avec une famille et une culture. (…) L'intelligence, la sensibilité, l'empathie, toutes les fonctions psychiques dépendent du degré d'interconnexion et de vivacité des neurones. (…) Or une atrophie fronto-limbique [*apparaît*] parce [*que les enfants sont*] en carence affective » (Cyrulnik et al., 2012, p.44). Ce qui s'applique ici aux enfants maltraités ou isolés, s'applique aussi aux adultes en situation d'isolement et de souffrance au travail.

Henry David Thoreau est un autre anarchiste de cette époque. Certes, sa vie est loin d'être celle d'un homme qui agit avec le reste de la société, puisqu'il a passé sa vie en ermite à Concord, Massachussetts, malgré d'excellents travaux naturalistes (Thoreau, 1862). Il a même été accusé de misogynie par les féministes américaines des années 60. Pourtant, Thoreau dans ces écrits décrit la figure de l'auberge et de son Aubergiste, comme je le ferai de Valérie et de son espace de coworking : « L'Aubergiste est l'homme des sympathies ouvertes et générales, qui possède l'esprit de l'hospitalité. (…) Qui n'a pas imaginé pour soi-même une auberge publique en rase campagne, où le voyageur se sente vraiment chez lui, dans son *pub* [*raccourci de public house*] (…) ; où l'aubergiste soit vraiment un hôte et un maître des lieux[255], qui se soit proclamé frère de ses semblables ? Un homme (…) aux sympathies si universelles, dont la nature humaine est si grande et authentique, qu'il sacrifierait volontiers les liens tendres mais étroits de l'amitié avec ses intimes à une amitié vaste et radieuse, par tous les temps, avec ses semblables ; un homme qui aime les hommes non pas comme un philosophe, avec philanthropie, ni comme un directeur de bureau de bienfaisance, avec charité, mais par une nécessité de sa nature, comme il aime chiens et chevaux ; un homme qui, debout à sa porte ouverte du matin au soir, se réjouisse d'en voir arriver de plus en plus, le long de la route, et ne soit jamais rassasié » (Thoreau, 1843, p.8). Et je tiens à préciser, un homme… ou une femme !

[255] « « Landlord » signifie aubergiste et Thoreau emploie l'expression « lord of the land » » (notes de bas de page, Thoreau, 2011, p.8)

2. La légitimation dans une perspective phénoménologique, des pratiques universelles ?

Les pratiques de légitimation que j'ai identifiées n'ont pas vocation à être considérées comme universelles au sens de reproductibles en l'état pour espérer un résultat identique. Au contraire, elles ouvrent la porte de la singularisation des pratiques de légitimation, de la recontextualisation spatio-temporelle et de l'actualisation permanente de ce qui est en train de se légitimer, tout en acceptant que la légitimité ne s'atteint pas une fois pour toute. C'est une expérience du flux, au sens où elle est sans cesse remise en question au fil des actions du manager de communauté, des membres de la communauté et des membres du champ.
Plus encore, la légitimation d'un espace de coworking ne dépend pas d'un pouvoir d'autorité exogène à la communauté, mais se co-construit par et pour la communauté, dont les membres du champ, la société et les institutions sont parties prenantes. Cela revient à dire que le processus de légitimation est distribué (de Vaujany, 2019).

2.1. Taxonomie des pratiques de légitimation

Les douze pratiques de légitimation identifiées dans cette taxonomie suivent un ensemble de logiques qui visent à produire de la légitimation, aussi bien pour la communauté collaborative, pour l'espace de coworking, pour le manager de communauté que pour le champ. C'est un entrelacs inextricable de logiques qui participent au flux continu de légitimation. Certaines agissent ponctuellement, d'autres sont récurrentes, d'autres encore sont quotidiennes et demandent une certaine routine d'activités et de pratiques (pratiques de management, pratiques commerciales, etc.) de la part du manager de communauté. A un niveau plus collectif, les pratiques de légitimation peuvent concerner le champ tout entier, par exemple par les pouvoirs publics qui légifèrent suite aux expérimentations du terrain et à leur implication à différents niveaux. Les pratiques de légitimation peuvent aussi concerner les membres d'une communauté ou plusieurs communautés, voire un collectif de managers de communauté.

Revenant sur la dimension universelle, selon Thoreau, un aubergiste aurait comme qualité première des « sympathies universelles » (Thoreau, 1843, p.8). Je traduis cela dans notre langage actuel par une acceptation non discriminante, c'est-à-dire ouverte sur l'inconnu, sur l'autre, sur les différences. Ce n'est pas une idéalisation de l'être humain mais bien un choix

comportemental volontaire. Personne n'est exempt de tendances au rejet de l'autre selon des circonstances qui sont propres à son histoire et ses croyances : la communauté est tout autant une histoire d'inclusion que d'exclusion. Toutefois c'est une action choisie de la part des membres de la communauté de prendre conscience de cette tendance au rejet et de la dépasser. La pratique de légitimation première du manager de communauté c'est de dépasser le stade de l'instinct pur, pour en tenir compte dans un contexte situé. Cela demande de faire preuve de réflexivité intense et c'est une qualité que j'ai retrouvée dans la majorité des managers de communauté que j'ai croisés. C'est aussi la base de leur légitimité car s'ils sont dans le jugement, la communauté en sera impactée négativement (relire p.319).

Ensuite, les pratiques de légitimation identifiées se révèlent de nature différente en fonction de l'intention sous-jacente. En effet, une pratique de légitimation est le résultat d'un ensemble d'activités, de contexte et de gestes. Il peut arriver qu'une pratique de légitimation soit intentionnellement mise en œuvre, à ce moment-là je la considère davantage comme une tactique de légitimation, comme l'illustre ma considération explicite de la nécessité d'un tableau blanc dans un espace de coworking. J'ai un objectif précis qui correspond à une croyance qui me pousse à l'isomorphisme de la matérialité. Néanmoins, la pratique de légitimation qui englobe ce type de tactique de légitimation est moins intentionnelle et plus diffuse et englobante. La tactique apparaît alors davantage comme un habitus et la pratique comme l'activité associée à cet habitus et incluse dans le champ, qui a dispensé cette croyance qu'un tableau blanc est nécessaire. C'est ce que représente la Figure 18, p.378.

Par ailleurs, un jeu d'acteurs basé sur des tactiques de légitimation individuelles bloque la collaboration entre les générations d'espaces de coworking, qui peinent à collaborer et à se constituer en Collectif pour renforcer leur pouvoir d'agir collectif. Cela montre que les tactiques de légitimation qui créent de l'isolement sont clivantes. Au lieu de bénéficier des retours d'expérience des uns des autres et d'une solidarité wébérienne qui se renforcerait au fil des ouvertures de nouveaux espaces, le mouvement collaboratif du coworking se sclérose en marché de coopétiteurs, davantage compétiteurs que coopérateurs.

2.2. La légitimation, une expérience du flux

Ainsi, la question de la légitimation dans le coworking n'est pas une question de légitimité et/ou de légitimation abstraite, théorique, déconnectée de tout contexte et de toute incarnation. La posture phénoménologique que j'ai adoptée pour ce travail de thèse postule qu'une pratique sans vécu, qu'on lirait dans un manuel du « top 10 des choses à faire pour réussir son espace de coworking », n'aboutit pas. Le vécu, ici, dépasse la simple contextualisation spatio-temporelle et nécessite une plongée réflexive en soi de la part du chercheur et/ou du manager de communauté mais aussi de compréhension de l'histoire du phénomène et de la culture dans lequel il s'inscrit (Chanlat, 2006). Comme le décrit bien Reclus, par les mots de la maison d'édition Héros-Limite qui a édité un recueil de ses textes sur l'éducation ouverte: « C'est à travers l'étude et l'observation de notre milieu que les contours de notre existence et de notre condition terrestres apparaissent le plus distinctement. La personne humaine ne peut se connaître hors de son appartenance à la nature. Plutôt que d'opposer culture et nature, *[Reclus]* choisit volontairement de les penser ensemble. « L'homme, écrira-t-il en tête de son dernier ouvrage, est la nature prenant conscience d'elle-même ». »[256] (Reclus & Kropotkine, 2018).

La légitimation est aussi, nous l'avons dès Weber, une question d'autorité. L'autorité dans le coworking n'est pas une autorité dominatrice ni donnée. Dans le cas de la légitimation dans le coworking, d'une part, l'autorité n'existe qu'au sens du manager de communauté qui est là pour s'assurer que les membres respectent les règles établies contractuellement et socialement sans mesure contraignante unilatérale. Ce n'est pas la légitimité d'une personne qui assoit son autorité mais la légitimation permanente d'un garant du 'faire ensemble' à partir de règles établies collectivement ou consenties librement. L'autorité du manager de communauté a pour objet de maintenir une certaine continuité du collectif tout en évoluant en fonction de ses besoins. L'autorité et la légitimation du manager de communauté sont donc fluctuantes.

D'autre part, le pouvoir s'exerce par la communauté, par la foule, et non pas une unique personne. Comme nous l'avons vu, cela peut être dans un contexte de gouvernance partagée (coopérative, association) mais cela peut également être par consensus ou consentement des membres.

[256] https://www.heros-limite.com/livres/la-joie-dapprendre (consulté le 29 avril 2019)

Toutefois, Weber ajoute que dans les organisations modernes, la légitimation dans la relation entre le chef et son équipe dépend du type de relation d'autorité et à l'autorité qu'ils entretiennent. Et je pense que cela existe également dans le coworking. Nous avons chacun un rapport à l'autorité qui dépend de notre histoire et nos croyances dans ce qui est juste ou légitime. La perspective phénoménologique et la réflexivité critique de l'autoethnographie m'ont permis de comprendre, par exemple, que je partage beaucoup des valeurs anarchistes tout en ayant un besoin de reconnaître une figure d'autorité légitime, car je ne me considère pas comme capable de tout évaluer à tout moment de manière systématiquement juste et équitable. Ainsi, un partage du pouvoir me permet de prendre des décisions plus éclairées (mais toujours imparfaites) et pour cela, j'ai besoin d'avoir confiance dans l'autre figure d'autorité (une personne ou un collectif) avec qui je partage le droit de refuser l'accès à quelqu'un ou de valider un projet qui engage la communauté.

La principale problématique posée par cette expérience du flux que vivent les managers de communauté est ce balancier permanent entre leur propre légitimation et celle de la communauté collaborative. En effet, lorsque le manager de communauté agit pour sa propre légitimation, il prend le risque de s'individualiser fortement, de se mettre en avant, et de se désolidariser de sa communauté. A l'inverse, s'il s'efface trop, comme j'ai peut-être eu tendance à le faire moi-même, il disparaît du paysage communautaire et perd de sa légitimité dans ses prises de décision. Le rôle de catalyste, entendu par Brafman & Beckstrom (2006) dans ce rôle de lanceur d'initiatives qui se retire ensuite, nécessite une continuité de présence diffuse (il se retire des projets mais pas de la communauté) et une capacité de se rendre indispensable aux yeux de l'ensemble de la communauté mais remplaçable dans les projets non communautaires. En analysant le cas d'Uni-Lab, je n'étais indispensable (et encore…) qu'à Philippine et à l'ouverture, et mes discontinuités de présence n'ont pas permis que je maintienne une place dans la communauté après la mutation des enjeux de l'espace de coworking vers un accélérateur. Il y a un enrichissement nécessaire par les synergies entre la légitimation du manager de communauté et de l'espace de coworking, par une récursivité des flux expérientiels. Mais le risque de trop d'individualité de la part du manager de communauté est toujours à garder à l'esprit, pour ne pas créer de dissonance entre le discours et les pratiques, et entre l'individu et la communauté.

Je rajoute la notion de singularité dans la communauté à ce balancier d'horizontalité-individualité, car la légitimation de la communauté est un savant dosage de diversité et de similitude, avec une évolution non linéaire dans le temps et des périodes plus ou moins intenses.

Cette évolution non linaire rappelle également l'évolution du champ du coworking (de ses générations et de ses sous-phases identifiées au chapitre 4) qui aujourd'hui semble créer deux manières de pratiquer le coworking : militante ou mercantile.

Enfin, la constante qui garantit la légitimation de ces pratiques dans le coworking est l'expérimentation, c'est-à-dire une marge d'autonomie sans garantie de résultats mais dans une dynamique de responsabilisation partagée et distribuée. Le projet et le profit se rejoignent pour maintenir une cohésion et une cohérence collective tout en ne s'excluant pas mutuellement. L'universalité recherchée n'est pas celle des pratiques de légitimation mais celle des valeurs de respect de la singularité pour enrichir la diversité de la communauté et de la société, à partir d'un travail de réflexivité professionnelle et personnelle, individuelle et collective.

3. L'émergence du champ du coworking, une structuration en flux ?

L'émergence du champ du coworking français se constate très tôt, grâce au travail institutionnel qui a commencé Outre-Atlantique et qui a été visible dès son arrivée sur le territoire français. En effet, le travail institutionnel du coworking a accompagné l'ouverture du premier espace de coworking. Les bases de ce champ émergent ont été posées ailleurs par d'autres mais leur ancrage sur le territoire français a nécessité une adaptation culturelle et territoriale, qui n'est pas sans rappeler dix ans plus tard la nécessité de conserver cette volonté de singulariser les espaces de coworking.
Appartenir au champ du coworking sans sombrer dans le mimétisme industriel semble un défi permanent pour les acteurs militants. Mais ils ne sont pas les uniques acteurs du coworking et le champ doit composer avec ces antipodes.

3.1. Structuration du champ du coworking

Le champ est un système structuré et structurants de positions sociales tenues par des acteurs qui se battent pour l'accès aux ressources, encadré par des règles et des habitus (Battilana, 2006; Fringant, 2016). Dans une perspective bourdieusienne, on peut dire effectivement que le coworking est effectivement devenu un champ. Selon Friedland (2018), la constitution des champs dépend de leur appropriation par les acteurs, la manière dont ils s'y investissent

émotionnellement et y participent. Ce qui crée le champ pour Friedland (2018) est le même mécanisme qui crée la communauté pour moi : un assemblage de multiples communautés et institutions, directement ou par le biais des individus.

Ainsi, le coworking, par ses acteurs, par le travail institutionnel mené depuis 2008 (en particulier celui des gestionnaires de communauté qui sont au cœur de cette thèse), par l'implication des institutions existantes, par les logiques institutionnelles qui se font et se défont, et par les émotions qui sont partagées au sein de ce système, constitue un champ. Si j'ajoute une dynamique temporelle à ma réflexion, le coworking est un champ en émergence depuis 2008. Entre 2008 et 2018, le champ du coworking a franchi le pas de la mercantilisation et de la politisation, ce qui le positionne dans une dynamique d'institutionnalisation après 2018.

Mais penser le champ c'est aussi penser la discontinuité, nous a appris Fringant (2016). C'est-à-dire que le coworking est parti d'une dynamique liée au numérique. Il s'est ensuite étendu dans une dynamique de repenser les formes du travail avec le développement du travail nomade et de l'entrepreneuriat. En parallèle, il s'est mis à concerner le télétravail. Enfin, il s'est réorienté vers les problématiques de revitalisation des territoires et du développement économique local. Il est passé du coworking « à l'américaine », à une forme de tiers-lieux puis à une logique de marché immobilier d'entreprise avant d'être à nouveau récupéré dans le discours politique des tiers-lieux.

Ainsi, remonter le fil de l'histoire du coworking à Paris de 2008 à 2018 mène à une question simple : est-ce que le champ émergent décrit dans cette thèse n'est pas mort-né ?

En effet, par essence, le coworking ne peut pas s'uniformiser puisque dans sa définition initiale il est une alternative à l'entreprise traditionnelle et à l'entrepreneuriat solitaire. Le coworking est un mouvement permanent entre les besoins des membres de sa communauté, il est par nature instable, flexible, en reconstruction et reconfiguration permanente. C'est-à-dire plutôt une forme organique, voire liquide comme dirait Bauman (2000).

Puis, avec le franchissement du seuil de massification, l'évolution du coworking s'est tendue vers une forme d'uniformisation liée à son industrialisation et à sa mercantilisation, une forme statique, figée et mécanique. Ce qui était « anti-coworking » auparavant est devenu un des

éléments du coworking, avec des entités tournées vers le profit et la rentabilité plutôt que les valeurs et la communauté.

En complément, les entreprises dites traditionnelles s'accaparent les codes et les pratiques du coworking, délégitimant l'aspect alternatif des espaces de coworking tout en en accentuant précisément les aspects négatifs, tels que le bruit dans les open spaces ou l'ultra flexibilité qui déracine les travailleurs avec le flex'office.

A l'inverse, les espaces de coworking de première et deuxième générations ont peu à peu muté à leur tour pour se détourner du coworking, renforcer l'aspect communautaire ou « tiers-lieu », ou tout simplement arrêter l'activité de coworking. Ne se retrouvant plus dans les nouveaux codes et les nouvelles connotations du coworking, ils arrêtent d'être des « espaces de coworking ».

Pourtant, d'autres liés se définissant comme des espaces de coworking perdurent, gagnent en autonomie et assument leur position intermédiaire de presque tiers-lieux et presque entreprise. Les espaces de coworking s'engagent dans la défense du coworking comme structure intermédiaire permettant ce que l'entreprise ne permet pas et conservant les codes du travail tertiaire sur ordinateur. Ils proposent des abonnements mensuels pour stabiliser le business model tout en communiquant sur la fluidité de la communauté et la flexibilité des postes de travail. Les espaces de coworking accueillent eux aussi de nouvelles activités, comme l'incubation, la formation aux managers de communauté ou le conseil aux entrepreneurs.

Cette évolution reflète un autre paradoxe. Les espaces de coworking pionniers ont basé la construction de leur légitimation sur des valeurs et une posture d'alternative à l'entreprise traditionnelle. Mais la mercantilisation transforme ce qui est légitime. Il y a alors perte d'un côté une perte de légitimité pour les nouveaux espaces de coworking plus orientés sur la rentabilité, voire ceux qui prennent vie au sein des entreprises comme Villa Bonne Nouvelle[257], tout en créant une nouvelle légitimité dont s'excluent et sont exclus les espaces de coworking qui veulent conserver leur dimension alternative à l'entreprise. Cette boucle devient un paradoxe car le coworking n'est plus une alternative à l'entreprise, ni une alternative au capitalisme, mais il devient un champ capable de recueillir à la fois des entreprises traditionnelles œuvrant dans le secteur du coworking et à la fois des communautés collaboratives qui pratiquent le coworking. Le champ du coworking combine alors deux

[257] https://startup.orange.com/fr/la-villa-bonne-nouvelle/ (consulté le 10 mai 2019)

logiques différentes de légitimation communautaire et de légitimation institutionnelle. Le rôle du manager de communauté prend un nouveau sens, car il choisit alors soit d'abandonner ses valeurs à la survie de son espace en privilégiant un modèle d'affaires rentable, soit d'abandonner son espace pour chercher de nouvelles formes alternatives ou de nouvelles pratiques renforçant la légitimation communautaire et/ou alternative. Une des solutions pourraient être le financement participatif mais ces espaces l'ont généralement déjà sollicité et n'ont pu en tirer qu'une somme insuffisante pour faire vivre l'espace et sa communauté. Ainsi, je m'interroge si le rôle des politiques publiques n'est pas justement de sauvegarder les alternatives à l'économie de marché ?

Ma réponse à cette question est un appel à revenir à une forme plus organique de la définition d'un champ. Plutôt que de déclarer la mort du champ du coworking parce qu'il n'est pas resté figé et qu'il ne s'est pas (encore ?) institué clairement, il m'apparaît plus pertinent de considérer que si sa définition change en tant que champ alors peut-être que c'est aussi la définition du champ qui change. Le coworking n'est plus celui qu'il était et ne sera jamais totalement différent de ce qui l'a constitué au commencement (Vignette 23). Le champ, alors, fait d'émotions, de pratiques et de discontinuités, est lui-même évolutif mais déjà existant. C'est un champ, un espace constitué d'habitus, un microcosme d'individus qui font communautés et ne sont ni tout à fait identiques ni tout à fait différentes. C'est un champ de singularités qui tient compte de pratiques de légitimation singulières et qui à son échelle internationale est aussi une grande communauté de plusieurs millions de membres, soudés par une émotion commune, et parcouru de multiples autres champs, institutions, cultures et projets.

Vignette 23: Écriture autoethnographique – Coworking quantique

A la manière des champs quantiques, le champ du coworking est à la fois stable et mouvant, il comprend des espaces et des pratiques de coworking militantes et mercantiles et plus encore. Il va au-delà de l'émergence de Mead (1932).

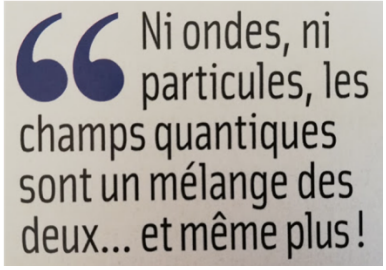


Illustration 48: Les champs quantiques (source : Sciences et Vie, 2012)

3.2. Événement Configurateur de Champ ou Événement Configurateur de flux ?

En tenant compte de cette nouvelle vision du champ, à la fois stable et changeant ; structuré, structurant et en structuration permanente ; intrinsèquement dépendant de ce qui le constitue et influençant chacun de ses éléments constitutifs, il est nécessaire également de penser autrement les Événements Configurateurs de Champ (ECC) (Delacour & Leca, 2011).
En effet, le champ n'est plus configuré lors d'un seul événement rituel, qui préfigurait le champ. Le Grand Salon de Paris (Delacour & Leca, 2011) par exemple est un événement qui s'appuie sur un pré-champ déjà structuré par des institutions stables. Dans le cas du coworking, comme nous venons de le voir, la structuration du champ ne se stabilise pas. Le champ est diffus, polymorphe et évolutif. La légitimité des acteurs d'un ECC devient un processus de multiples pratiques de légitimation distribuées et mouvantes.
Les théories néo-institutionnelles se sont intéressées principalement à des structures qui s'institutionnalisent de manière pérennes et relativement stables jusqu'à leur désinstitutionalisation. Comme nous l'avons vu, d'une part dans le champ du coworking, l'institutionnalisation n'aboutit pas, elle est remise en question et en mouvement en permanence.

Et d'autre part, les acteurs partagent le même champ mais dans des perspectives divergentes dont, pour le moment, aucune ne prend définitivement le pas sur l'autre. Une forme de cohabitation des deux idéologies (militante et mercantile) participe à l'évolution sociétale des pratiques du travail, jusqu'à leur adoption par les entreprises traditionnelles. En cela, elles dépassent le cadre du champ du coworking. Mais cette évolution est récursive, le champ du coworking évolue lui aussi, pour le moment dans deux directions antinomiques qui semblent avoir besoin l'une de l'autre pour continuer d'exister.

En effet, le coworking mercantile deviendrait une norme sans sa forme alternative militante, tandis que le coworking militant, sans le bénéfice médiatique et politique du coworking mercantile, serait sans doute voué à disparaître par manque de moyens et de ressources, s'il ne parvenait pas à se diffuser auprès des institutions, des autres champs et plus largement au sein du système global.

Plutôt qu'un « Événement Configurateur de Champ » (Delacour & Leca, 2011), le champ du coworking semble reposer sur des « Événements Configurateurs de flux », qui reflètent la

nature fluctuante de ce champ. Les bases que posent ces grands événements du champ changent d'une année sur l'autre, d'acteurs clefs, de lieu, de temporalité, d'objectifs, tout en voulant chacun leur tour contribuer au champ du coworking. Malgré les différences et les oppositions entre les événements et les intentions portées par ces événements, les acteurs s'accrochent néanmoins à ce champ. C'est pour cela que je considère l'Événement Configurateur de flux plus représentatif du phénomène qui se répète cycliquement et qui intègre les particularités de ce champ du coworking en perpétuelle émergence et renouvellement, qui permettra peut-être enfin d'étudier les phénomènes sociaux comme ce qu'ils sont naturellement, comme n'importe quel phénomène physique dans cet univers : des mouvements perpétuels de flux qu'on peut interpréter dans leur stabilité éphémère (Vignette 23).

4. Guide de pratiques de l'autoethnographie organisationnelle

Ce design de recherche est le résultat d'un apprentissage conjoint des différents types d'approches qualitatives, des spécificités de mon terrain de recherche, et de mon objet de recherche. Il en a résulté un design de recherche riche en possibilités mais aussi en contraintes. La multiplicité des perspectives m'a permis de conserver l'intégrité de mon ressenti du travail de terrain tout en éclairant ma propre perception du monde, dont je n'avais pas conscience. C'est également en devant justifier mon design de recherche en conférences et en ateliers doctoraux que j'ai approfondi les incohérences des perspectives accolées les unes aux autres, pour que je ne réussisse à les adjoindre. Ce travail me permet d'identifier plusieurs pratiques primordiales pour cette démarche.

Si je tente une approche chronologique de la recherche, la première pratique que j'identifie est l'accès au terrain. Ce que je conseille souvent aux nouveaux doctorants avec qui j'échange beaucoup, c'est d'abord de réfléchir au terrain dès le début de la thèse et de ne surtout pas faire une revue de littérature sans avoir mis les pieds sur le terrain. Mon parcours est explicitement tournée vers l'action et permet d'expliquer rationnellement ce besoin de terrain, mais c'est aussi le fruit des nombreuses lectures et réflexions avec les acteurs du terrain qui me poussent à ce conseil. Sans eux, impliqués au quotidien, présents dans leur aventure depuis le début, ancrés dans leur écosystème, je n'aurais jamais pu être aussi réflexive et en même temps capable de les comprendre. J'incite tout le monde à se servir de son corps pour capturer l'essence des phénomènes et à passer le plus de temps possible sur le terrain car je considère qu'un jour de

terrain c'est trois jours d'errance de *headwork* en moins. C'est la raison pour laquelle j'ai continué à aller sur le terrain, même après la fin de la collecte de mes données. Chaque discussion, chaque rencontre m'a permis d'affiner ma perception des pratiques de légitimation, de les réinterpréter à la lumière du résultat a posteriori ou au contraire d'être critique sur des actions qui semblaient pertinentes mais qui manquaient de connaissances.

Ensuite, je conseille aux nouveaux doctorants de multiplier les pistes de terrain qui les intéressent, et de financements le cas échéants, afin qu'au moins un terrain réponde positivement et afin de ne pas perdre du temps de thèse. Même si dès la deuxième année, j'ai su que ma thèse se ferait en quatre ans, mon expérience me pousse à reconnaître que si j'avais voulu terminer douze mois plus tôt, le résultat ne serait radicalement pas le même. Je n'avais ni le cadre théorique adéquat, ni le recul nécessaire pour remonter la pente émotionnelle, ni les compétences d'écriture d'une thèse dont j'ai eu besoin pour tout rédiger entre janvier et mai. De plus, une étude sur plusieurs terrains enrichit nécessairement le fond de la réflexion. D'autant plus qu'il n'est pas obligatoire de conserver toutes ces données pour la thèse et qu'elles enrichiront les articles d'après-thèse. Elles peuvent même permettre d'en écrire pendant la thèse, avec des angles différents. Par exemple, au cours de la thèse, j'ai visité plus de 100 espaces de coworking et tiers-lieux à travers le monde. Si au début cela m'a semblé un sacrifice énorme de ne tenir compte que des espaces parisiens, aujourd'hui j'en suis satisfaite car les autres ont enrichi ma perception du coworking, sont parfois évoqués, mais surtout constitueront les données de base de mes futures recherches.

L'autoethnographie, plus encore que l'ethnographie, nécessite une part de réflexivité très poussée. Pas seulement pour la thèse ou l'article à écrire, mais aussi pour soi, pour son intégrité et son honnêteté scientifique, pour mieux comprendre ses mécanismes cognitifs et psychiques, pour mieux interpréter ses propres interprétations. Tout au long de ces quatre ans, je n'ai cessé de répéter à mes collègues doctorants que j'y voyais une forme de thèse-thérapie. Et c'est précisément l'enjeu de l'autoethnographie : apprendre à se connaître, à reconnaître ses fonctionnements, à les accepter et à les prendre en compte. C'est comme si on choisissait un sujet et une méthodologie en fonction de nos propres manques existentiels : la légitimation car je manque/ais de confiance en moi ; la phénoménologie car je vivais en bonne cartésienne persuadée que le corps et l'esprit pouvaient être séparés ; le coworking car je n'avais pas fait le deuil de mon entrepreneuriat raté ; la TNI car en mémoire de recherche j'avais commencé un travail sur la standardisation avant de changer de sujet et c'était resté comme un acte manqué ;

et surtout les émotions car en débutant la thèse j'ignorais encore que mon hyperémotivité (véritable handicap professionnel jusqu'alors) pouvait au contraire devenir ma plus grande force professionnelle, si elles étaient canalisées à bon escient.

Également, et je rejoins en cela de nombreux auteurs (Gullion, 2015; Laszczuk & Garreau, 2018; Van Maanen, 1988; Weick & Maanen, 1989), j'accorde une importance fondamentale au journal/carnet de recherche/bord. Que ce soit dans un style de journal intime, car le chercheur a besoin d'évacuer les pensées parasites pour se concentrer sur son objet de recherche, ou que ce soit pour élaborer des théories surréalistes ne reposant que sur des hypothèses non vérifiées, ce travail d'écriture permanente a deux avantages (et bien d'autres) : garder une trace et faire avancer la réflexion. Garder une trace, c'est-à-dire de tout. De son humeur, de son environnement, de ses émotions, de ses questionnements, de ses interactions, de tous les petits détails qui surgissent à l'esprit et qui permettront de conserver une trace du souvenir plus ancrée dans la mémoire à long terme. La mémoire est émotionnelle grâce à l'amygdale (Vincent, 2007), c'est un fonctionnement cognitif extrêmement ancré dans sa corporéité et l'écriture permet de l'ancrer plus profondément encore, de le revivre en l'écrivant puis en le relisant, de multiplier les sens et les sensations liés au souvenir, à son écriture et à son expérience. Quant à faire avancer sa réflexion, je dirais qu'il suffit d'expérimenter l'écriture en tant que chercheur pour s'en rendre compte. Combien de théories abracadabrantes ai-je pu écrire, ou ne serait-ce que suggérer, dans mes carnets de recherche depuis le début de la thèse ! A chaque lecture un peu décalée ou à chaque conférence, discussion, atelier, un besoin pressant de poser sur le papier les idées qui fusent afin de les assembler, un jour, plus tard, pour finir par écrire 400 pages de thèse. Ce point rejoint la pratique finale que j'évoque sur l'écriture de l'ethnographie (et de son extension autoethnographique).

La photographie ethnographique est une pratique visuelle qui me semble aujourd'hui une telle évidence que j'en viens souvent à demander à mes collègues « tu as pris une photo ? » pour n'importe quel sujet de recherche sur lequel ils travaillent. Souvent, la réponse est « ah non, je n'y ai pas pensé », suivie de la réflexion « je ne crois pas que j'aurais eu le droit » qui rejoint un autre de mes conseils « osez ! ». Je ne dis pas de photographier sauvagement sans demander l'autorisation mais c'est assez incroyable le nombre de fois où mon interlocuteur acceptait les photographies alors que j'hésitais à poser la question. Avec une explication claire de ce qu'on photographie et de l'objectif de ce matériau de recherche, la réponse est rarement négative. J'ai plus souvent regretté de ne pas avoir osé ou de ne pas avoir pris assez de photos que l'inverse.

Le seul exemple de refus catégorique de prendre des photos est la visite des bureaux de Google à Boston !

Enfin, la dernière pratique que j'ai identifiée est celle de l'écriture. Contrairement à ce que je lis et j'entends souvent, « Writing is a baneful charge for too many of us »[258] (Madison, 2005, p.2), la phase d'écriture a été un véritable soulagement pour moi. Comme je l'ai déjà raconté, l'écriture est pour moi un exercice habituel depuis deux décennies mais face à l'ampleur du travail d'écrire la thèse, je me suis sentie comme tout le monde : submergée par l'immensité du travail à faire. Cependant, plusieurs techniques et tactiques m'ont permis de réduire facilement l'angoisse de cette immensité. La première a été d'écrire très régulièrement depuis le début de la thèse, non pas le journal de bord (qui est un autre exercice d'écriture), mais des résumés, des soumissions pour conférence, des rapports d'avancement, des demandes de bourse, des projets de thèse pour des demandes de financements, etc. L'habitude d'écrire des volumes différents, pour des attentes différentes, à des degrés plus ou moins précis, avec plus de théorie ou plus d'empirie, apprend une rigueur d'écriture et de perfectionner son style (bien que le mien soit lourd et je lutte encore en permanence pour raccourcir mes phrases et alléger mon style).
La deuxième technique vient de mon frère, encore : les ateliers d'écriture. Non pas ceux de l'université qui apprennent à écrire un article de recherche, mais au contraire des ateliers d'écriture imaginaire, de fictions. Des séances de deux heures durant lesquelles on écrit sous contrainte : 5 minutes pour écrire un poème en alexandrin sur le serveur du café qui prend une commande, 25 minutes d'une nouvelle épique à partir de deux mots piochés dans un chapeau sur le thème de Game of Throne, etc.

Ces exercices d'écriture sous contraintes permet de ne plus faire face à la page blanche. Et si par hasard, c'est le cas, une autre technique consiste à écrire n'importe quoi : détailler son humeur, décrire son bureau, écrire qu'on n'a rien à écrire, et une fois lancé, les lignes finissent par se remplir et revenir sur le sujet de préoccupation initiale : la thèse. L'angoisse est apaisée, le cerveau trop occupé par le geste mécanique n'a plus d'énergie à consacrer à l'anxiété et l'écriture redevient fluide. Il suffit de couper à la relecture les lignes hors sujet.

Dernière technique qui me permet d'écrire sans difficulté : écrire comme si on écrivait à quelqu'un. C'est-à-dire d'avoir toujours le lecteur en tête, parfois avec le risque de s'adresser

[258] « Écrire est une charge funeste pour trop d'entre nous » (ma traduction)

directement à lui mais la relecture sert à corriger ces égarements. Parfois m'adresser à mon directeur de thèse ou à un hypothétique jury de thèse m'a permis non seulement d'écrier mais surtout de justifier, d'imaginer les questions qui me seraient posées lors de la soutenance et d'essayer d'y répondre dans le texte.

Enfin, l'autoethnographie que j'ai choisie est phénoménologique et critique. La première perspective s'écrit facilement quand on a accepté et entériné en soi le fait que « oui, je vais parler de moi et dire « je » ». C'est ce qui m'a pris le plus de temps, les trois premières années, mais qui, le jour où je l'ai accepté, m'a permis de rédiger sans difficulté. Encore que, mon premier envoi de mes résultats à mon directeur de thèse ne comportait aucune part autoethnographique et il m'a fallu ce premier jet de récit historique et de descriptions soi-disant « neutres » pour parvenir à m'inscrire dans l'histoire que j'avais vécue et racontée. En revanche, la perspective critique est la plus difficile, à la fois parce que je suis quelqu'un de très critique et justement connaissant ce défaut (en est-ce vraiment un, pour un chercheur ?), je tente toujours de le minimiser, de voir l'autre côté de ma perspective, de me mettre à la place de l'autre, et de répondre à l'injonction de la vie quotidienne d'être plus optimiste. Je suis sans doute plus critique sur la société que sur ma propre pratique, malgré ce design autoethnographique, alors je complète, après un énième premier jet, grâce à un paragraphe final de chaque pratique sur les dérives possibles.

Pour aborder rapidement le point de l'éthique, car pour moi mon éthique de recherche se reflète dans chacun de mes chapitres, je dirais qu'il s'agit avant tout de mon éthique personnelle (Jean-François Chanlat, 1998). Je suis hypersensible ce qui me rend particulièrement empathique, c'est-à-dire que je me mets facilement à la place de l'autre. Cela devient alors facile pour moi de considérer que ce que je fais à autrui, c'est comme si autrui me le faisait à moi-même. Cela m'incite donc à respecter quelques principes, que je considère basiques, comme ne pas faire à autrui ce que je ne voudrais pas qu'on me fasse ou, comme dirait mon aphorisme préféré, « ma liberté individuelle s'arrête là où commence celles des autres ». Ainsi, ce sont des principes de l'éthique du *care* et des différentes approches de l'éthique (rencontrées durant mon master recherche : Aristote, Kant, Amartya Sen, Illich, Morin) qui sont à la base de mon approche ethnographique (devrais-je dire existentielle ?) : bienveillance, générosité, curiosité, respect, convivialité, communication non violente, etc.

Tardivement, j'ai découvert la neurophénoménologie (Vion-Dury, Cermolaccce, Azorin, Pringuey, & Naudin, 2011), portée par des neuropsychiatres et neuropsychologues et basée sur la phénoménologie de Merleau-Ponty. Mes quelques références à la vulgarisation neuroscientifique prennent naissance suite à la lecture du livre Structure du Comportement (Merleau-Ponty, 1942), écrit à partir de sa thèse, dans lequel Merleau-Ponty aborde des cas pathologiques pour expliquer le comportement. Il y a donc une antériorité aux liens que j'ai pu faire entre cerveau, neurologie et phénoménologie. Bien que je n'ai pas pu approfondir davantage ces liens, je considère m'inscrire également dans cette discussion : « La neurophénoménologie est une démarche qui associe initialement les neurosciences et la phénoménologie (particulièrement l'attention aux phénomènes conscients subjectifs). En d'autres termes, il s'agit de « proposer une corrélation entre des données hétérogènes (physiques d'une part, vécues d'autre part) [. . .] de prendre au sérieux les deux termes à titre égal et de considérer qu'ils sont transformés l'un par l'autre de façon interne » [4, p. 64]. Le grand précurseur de cette démarche est Varéla et al. [13], qui, inspiré par Merleau-Ponty, affirme que « nous ne sommes pas des agents cognitifs parachutés dans un monde prédonné », mais que la cognition est l'avènement conjoint d'un corps et d'un esprit, à partir de l'histoire des diverses actions qu'accomplit un être dans le monde. La notion d'énaction (to enact signifiant susciter, faire advenir) rend compte ainsi du fait que la cognition est une « action incarnée ». (…) L'approche neurophénoménologique aboutie ne semble pouvoir se penser que dans l'hypercomplexité de la seconde cybernétique » (Vion-Dury, Cermolaccce, Azorin, Pringuey, & Naudin, 2011, p.36).

CHAPITRE 6 : CONTRIBUTIONS

Sommaire du chapitre 6 :

1. Contributions théoriques
2. Contributions méthodologiques
3. Contributions stratégiques, managériales et politiques

Je pense que mes contributions sont d'avoir pris une posture phénoménologique pour étudier des phénomènes institutionnels.

1. Contributions théoriques

La perspective phénoménologique apporte une vision plus expérientielle des théories néo-institutionnelles, des processus de légitimation et de l'émergence du champ. Si d'autres auparavant ont initié une perspective phénoménologique (Berger & Luckmann, 1967), ma thèse apporte un approfondissement intime des pratiques de légitimation et une participation directe à l'émergence du champ, grâce à son design de recherche autoethnographique et à ma position de manager de communauté.

Cette position me permet donc de contribuer à la compréhension de l'institutionnalisation de pratiques pour s'institutionnaliser et se légitimer. Cette focale sur le manager de communauté et ses pratiques de légitimation rend compte d'une figure managériale pertinente dans le contexte d'un phénomène de structuration dans un environnement liquéfié. Mon travail contribue à l'étude des pratiques managériales par cette taxonomie de douze modalités identifiées et une méta-modalité transversale.

De plus, je contribue à une meilleure compréhension de l'objet coworking, grâce à l'histoire du phénomène que j'ai retracée dans le contexte parisien depuis 2008. L'histoire permet en effet de resituer le coworking dans ses dimensions internationales, temporelles, territoriales, culturelles. De plus, cela permet de comprendre les choix des politiques publiques, initiées dans le domaine du numérique, et de comprendre la structuration du champ, ses trois générations et les spécificités du coworking au-delà de l'aménagement de bureaux. La posture de manager de

communauté me permet également de contribuer aux différentes typologies de management et de communauté collaborative en montrant en quoi elles diffèrent de ce qui existe déjà.

Enfin, ma perspective critique apporte également une nuance sur l'objet coworking qui bénéficie du même traitement idéalisé que l'entrepreneuriat (Germain & Jacquemin, 2017). En cela, je contribue à la meilleure compréhension du phénomène. La perspective critique est aussi un moyen de participer au débat sociétal de la place du travail dans la vie humaine et dans la société. Mettre en lumière certaines dérives et apporter une prise de recul sur les pratiques peut permettre à tous, managers comme coworkers comme chercheurs, de faire preuve de plus de réflexivité ciblée.

J'ajouterai avec beaucoup de précautions une contribution plus modeste, et qui nécessite un travail collaboratif transdisciplinaire que d'autres ont déjà initié (Guy, 2014b, 2015a, 2015) : envisager le biomimétisme pour conceptualiser les phénomènes organisationnels et comprendre les dynamiques humaines dans le domaine des sciences de gestion. Une maîtrise des concepts est nécessaire pour prétendre à une réelle contribution mais ma connaissance de leur vulgarisation grâce à de nombreuses lectures et conférences suffit à me faire ressentir qu'il y a là, peut-être, *quelque chose* qui mérite d'être approfondi.

2. Contributions méthodologiques

Ma perspective phénoménologique est opérationnalisée grâce à l'autoethnographie, aux photographies ethnographiques et à la narration-fiction, ce qui en fait une contribution méthodologique. Jusqu'à présent, les articles sur le coworking étudient les perceptions des acteurs, et plus souvent celles des coworkers que celles des managers de communauté, tandis que ma thèse répond à la critique de manquer de compréhension de la gestion de la communauté.

De plus, mes perspectives, critique et phénoménologique, présentent une échelle émotionnelle inscrite dans le temps qui contribue à la démarche autoethnographique de recontextualisation de l'interprétation des résultats et dans le même temps à l'exploration réflexive des émotions du chercheur sur le terrain. Mon guide de pratiques en discussion contribue à rendre visible la

« cuisine » du chercheur dans ce design de recherche avec un dévoilement suffisamment poussé pour apporter des applications concrètes aux conseils donnés.

3. Contributions stratégiques, managériales et politiques

Pour les managers de communauté, tout d'abord, je propose un outil de réflexivité sur leurs pratiques de légitimation, grâce à la mise en commun de plusieurs pratiques étudiées et expérimentées. Cela leur permet de mettre en perspective leurs propres pratiques de légitimation avec celles de coopétiteurs.

Je contribue également à démontrer que s'appuyer sur la recherche pour monter en compétence et en réflexivité en tant que manager de communauté est une pratique déjà éprouvée par plusieurs d'entre eux et par moi-même, et qui apporte des outils pour répondre à certains besoins liés à l'entrepreneuriat, au coworking spécifiquement ou à la gestion d'individualités et de communautés.

Mon travail apporte aussi un éclairage sur les multiples politiques publiques qui ont été mises en place depuis dix ans. Je propose à ces politiques publiques d'apporter une réponse toujours aussi impliquée mais dans une démarche différente, c'est-à-dire dans une démarche d'autonomie plutôt que de contrôle. Ce n'est pas une démarche innovante, d'autres la portent également, mais ce travail est une illustration de sa possibilité.

CHAPITRE 7 : LIMITES ET PERSPECTIVES DE RECHERCHES

1. Limites de la recherche

Cette recherche du processus de légitimation étudiée grâce à sa posture méthodologique originale de l'autoethnographie organisationnelle dans des perspectives phénoménologiques et critiques est une forme d'expérimentation en soi qui nécessite de prendre du recul.

La première limite est théorique. Le processus de légitimation que j'ai étudié est un processus continu et permanent qui impose de poursuivre son étude dans le temps et dans l'espace. Le retour aux perspectives phénoménologiques dont Berger et Luckman (1967) sont à l'origine nécessitent d'approfondir plus largement la relation entre pratique, corporéité et atmosphère.

De plus, la continuité du processus de légitimation que j'ai étudiée dans ce travail de thèse suppose de tenir compte des nouvelles pratiques de légitimation qui se mettent en place à partir de l'émergence du processus d'institutionnalisation, qui lui-même est issu du changement d'approche de la part des politiques étatiques. Le jeu des acteurs politiques est une perspective qu'il serait intéressant d'approfondir, au-delà du rôle de financeurs, comme je l'ai restreint dans cette thèse.

La deuxième limite est méthodologique. Le design de recherche que j'ai développé s'est construit au fil de la thèse, avec beaucoup de questionnements et de peurs qui ont mis du temps à être dépassées. Je recense déjà de nombreuses idées et pistes d'amélioration pour enrichir ce design de recherche à présent que je comprends la globalité de ce design. De plus, la complexité de chacune des perspectives mérite davantage d'expériences diverses et de discussions qui n'ont pour l'instant pas pu avoir lieu. En effet, si je présentais déjà en conférence cette perspective, je ne la maîtrisais moi-même pas encore suffisamment pour défendre mes arguments.

Par ailleurs, la temporalité du phénomène et la temporalité de la thèse ne sont pas les mêmes. J'ai l'impression, en arrêtant ma collecte de données en 2018, de passer à côté d'un moment

historique dans l'émergence du champ du coworking. En effet, comme je l'ai souligné plusieurs fois, la Mission Coworking qui s'est déroulée en 2018 va impacter la suite des politiques publiques concernant les tiers-lieux et les espaces de coworking. La sous-phase débutant en 2019 est donc une (dis)-continuité qui me paraît intéressante à étudier.

Enfin, la troisième limite que j'identifie est d'ordre empirique. Mon territoire d'étude était très limité : Paris et le département 92-sud. Bien que ce soit déjà une étude sur davantage qu'une étude de cas unique, ma propre expérience du coworking à un niveau international me permet d'ores et déjà d'identifier des biais culturels et territoriaux qui sont un encadrement limitant du champ du coworking. Dans le cadre du travail d'une thèse, la perspective d'un ou deux cas approfondis est une fin en soi, dans le cadre d'une compréhension d'un phénomène réel et empirique nécessite plus de recherches, de temps et de perspectives, pour en approfondir la complexité même s'il est impossible d'en faire le tour.

1. Perspectives de recherche

Ce travail de thèse m'a permis de soulever de nombreuses questions auxquelles je n'ai pas pu répondre à cause du périmètre choisi (le coworking parisien jusqu'en 2018). Il s'agit de questions aussi bien théoriques, méthodologiques qu'empiriques.

La dimension théorique m'interroge sur l'étude de l'institutionnalisation dans un contexte de légitimation perpétuelle. En effet, comme la fin de ce travail se termine en 2018, la prise en main du sujet par les institutions gouvernementales et politiques interroge sur la survie des modèles issus d'initiatives populaires et individuelles. Ainsi, observer si l'institutionnalisation va annihiler la légitimation par la foule m'intéresse dans la poursuite de mon travail théorique. Et si ce n'est pas le cas, je suis d'autant plus intéressée de découvrir ou de comprendre ce qui peut remplacer le processus d'institutionnalisation.

Je suis également très fortement intriguée par la dimension politique de l'agir ensemble et de leur application au niveau organisationnel. J'aimerais beaucoup approfondir ces questions en investissant davantage les questions politiques, que je n'ai fait qu'effleurer dans mes entretiens et dans ma propre réflexion sur l'anarchisme, à travers des auteurs comme Chomsky ou Illich dont j'ai admiré les travaux avant de découvrir leur position sur l'anarchie.

Dans la continuité méthodologique, j'aimerais poursuivre ce travail autoethnographique et ses perspectives phénoménologiques et critiques afin d'en proposer une approche d'appropriation d'outils pertinentes et efficaces qui ne dépendent pas uniquement de la personnalité et du parcours personnel du chercheur. En d'autres termes, les outils découverts à l'occasion de ma psychothérapie par exemple sont des outils d'approfondissements de la réflexivité qui pourraient être étudiés au même titre que le journal de bord ou la photographie ethnographique. Par ailleurs, j'envisage d'approfondir également le travail d'écriture autoethnographique afin de mieux comprendre les pratiques d'écriture qui sont en jeu dans ce type de travail de recherche, comme la narration-fiction autoethnographique.

Également, la neurophénoménologie est une approche que je rêve de pouvoir développer en sciences de gestion, notamment à l'aide de protocoles de recherche collaboratifs avec des laboratoires neuroscientifiques comme le LUTIN, que j'avais visité grâce à PSL.

Pour l'aspect méthodologique, j'aimerais beaucoup approfondir l'expérience de l'ethnographie collaborative que nous expérimentons avec RGCS afin aussi bien de mieux comprendre le phénomène du collaboratif en multipliant les autoethnographies phénoménologiques, que pour développer l'écriture collaborative avec les professionnels concernés par les recherches menées sur le terrain.

Empiriquement, je souhaite poursuivre mon exploration du champ du coworking dans la perspective précise de l'inclusion sociale qui me semble être une promesse non tenue pour le moment. Je m'intéresse particulièrement aux opportunités pour les personnes en situation de handicap dont je fais partie, ce qui me permettrait d'approfondir mon design de recherche autoethnographique et phénoménologique.

Enfin, je souhaite également sortir du coworking pour mieux comprendre le phénomène des tiers-lieux et approfondir les différences entre les deux. Dans cette perspective, je compte m'appuyer sur mes recherches annexes à la thèse, d'abord dans l'étude des bibliothèques et centres culturels comme tiers-lieux institutionnels, et pousser mon étude interculturelle à travers le monde, grâce à mon projet d'article avec le professeur Tadashi Uda, de l'université d'Hokkaido dans laquelle je vais effectuer un premier visiting de quelques jours cet été. C'est

aussi pour moi l'occasion de visiter plusieurs espaces de coworking, espaces collaboratifs et j'espère tiers-lieux du Japon.

CONCLUSION GENERALE

Ce travail de thèse a répondu à plusieurs ambitions : théoriques, méthodologiques et empiriques. Du point de vue théorique tout d'abord, mon travail de recherche s'est intéressé au phénomène d'émergence d'un champ et aux pratiques de légitimation que les acteurs principaux mettent en œuvre au cours de ce phénomène. M'inscrivant dans le courant de recherche des théories néo-institutionnelles, je me suis appuyée sur les recherches antérieures pour comprendre les mécanismes sous-jacents d'un tel phénomène. En retraçant l'histoire des courants institutionnels depuis les années 60, je me suis rendu compte qu'il était inexact de dire que la phénoménologie n'a pas fait partie des développements de ces travaux. En effet, cette perspective était présente dès les travaux de Berger et Luckman (1967), et bien avant les perspectives exclusivement discursives et rhétoriques mobilisées par certains travaux institutionnels (Bitektine, 2011; Harmon, Green, & Goodnight, 2015; Suddaby & Greenwood, 2005).

De plus, ce travail de reconstitution de la trajectoire historique m'a permis de rendre visible l'évolution du champ académique lui-même et de comprendre comment est apparu récemment le courant matérialiste de la légitimation (Battilana, 2006; Boxenbaum, Huault, & Leca, 2016; de Vaujany, 2019; de Vaujany & Vaast, 2016; Jones, Boxenbaum, & Anthony, 2013; Leca, Battilana, & Boxenbaum, 2008), dans lequel je m'inscris. Plus précisément, mon travail de thèse discute trois principaux éléments de cette littérature institutionnelle : l'émergence et la définition d'un champ, le processus de légitimation et les événements configurateurs de champs (avec toutes leurs dimensions émotionnelles, corporelles et matérielles).

Grâce à la perspective phénoménologique (de Vaujany, 2019), la définition même du champ est remise en question au moyen d'une compréhension plus dynamique de reconfiguration permanente, diffuse et non stabilisée. En tant que phénomène évanescent, le champ a une date de début, et donc chronologiquement une période d'émergence. Mais à partir de là, la temporalité cesse d'être linéaire, et les pratiques et les actions des acteurs cessent de consolider une structure préexistante ou un pré-champ structuré. En effet, le champ du coworking en particulier est par essence distribué, renégocié en permanence et liquéfié.

Cette perspective phénoménologique permet également de décrypter le processus de légitimation grâce aux pratiques de légitimation que les acteurs du champ mettent en œuvre. Ces pratiques de légitimation recouvrent à la fois des tactiques de légitimation, des activités et des pratiques professionnelles. Elles sont elles aussi distribuées aux multiples acteurs, renégociées perpétuellement en fonction des habitus, des activités et du champ, et liquéfiées dans l'espace et dans le temps.

Enfin, comme le champ n'est pas stable et comme les acteurs et leurs pratiques non plus (comme nous l'avons vu en résultats et en discussion), les événements configurateurs de champ (Delacour & Leca, 2011) ne correspondent pas exactement à ce qui se passent dans ce champ. Les événements configurateurs, qui ont lieu dans le champ du coworking, configurent davantage des flux qui alimentent le champ. Ainsi, l'expérience du flux permet de complexifier la compréhension du phénomène de l'émergence du champ du coworking, grâce aux événements configurateurs du flux et aux douze pratiques de légitimation identifiées dans cette thèse.

Le paradigme phénoménologique de mon travail de recherche ne suppose pas seulement de redéfinir les notions et les concepts institutionnels de champ et de légitimation. Il modifie, en toute cohérence, la perception du monde, de par son ontologie et l'épistémologie du chercheur. Pour s'inscrire dans un paradigme phénoménologique, le design de recherche doit inévitablement prendre en compte le chercheur dans son entièreté et construire la recherche à partir de sa perception. Ainsi, une réalité objective, neutre et indépendante d'un être humain n'existe pas en dehors de la croyance du chercheur. L'autoethnographie est alors le seul design de recherche qui permet de respecter cette ontologie de l'expérience défendue par Merleau-Ponty (Merleau-Ponty, 1942, 1945).

Dans le cadre d'un travail sur un phénomène organisationnel, ma recherche intègre les discussions sur l'autoethnographie organisationnelle (Boyle & Parry, 2007; Doloriert & Sambrook, 2012; Essén & Värlander, 2013; Holt, 2003). Il ne s'agit pas de mener une ethnographie dans une peuplade lointaine avec une culture différente, mais au contraite de s'appuyer sur ses connaissances préalables du phénomène et de la culture pour dépasser les recherches d'observation en prenant part activement à la réalisation du phénomène. Le chercheur s'appuie alors sur sa réflexivité et sur la confrontation scientifique pour identifier ses biais, les analyser et les rendre visibles pour mieux interpréter le phénomène organisationnel.

Spécifiquement, mon travail de thèse ajoute une seconde perspective à cette autoethnographie organisationnelle : la perspective critique. Issue à la fois de ma personnalité et de mon expérience vécue sur le terrain de recherche, la perspective critique me permet de comprendre ce qui a déclenché les émotions intenses et impactantes au cours de ma recherche. La réflexivité a ensuite pris le relai pour identifier et différencier l'interprétation brute émotionelle de la réflexion scientifique, afin d'amener le lecteur à se faire sa propre interprétation des données et des biais de leur collecte (Bazin, 2011; Essén & Värlander, 2013; Madison, 2005a; Spry, 2001).

Empiriquement, enfin, mon travail de thèse contribue d'une part à la narration historique du phénomène du coworking dans son contexte parisien. D'autre part, ma thèse contribue au courant de recherches sur l'étude des nouvelles pratiques de travail (Adler, Kwon, & Heckscher, 2008; Anthony, 2014; Halford, 2005; Kingma, 2016; Leclercq-Vandelannoitte & Isaac, 2016), avec deux entrées originales : le manager de communauté collaborative et son travail institutionnel dans la perspective élargie du champ. C'est une approche qui n'a encore jamais été présentée en recherche, ni du point de vue du chercheur acteur de ce rôle, ni d'une contextualisation étendue qui permet de monter du niveau individuel au niveau communautaire et au niveau organisationnel puis au niveau du champ, tout en découvrant que les quatre sont imbriqués les uns dans les autres dans cette dynamique habitus, activité, champ et dans un contexte spatio-temporel illustré par la métaphore du cycle de l'eau.

En tant que chercheure-manager de communautés collaboratives, j'ai été amenée à réfléchir aussi bien à la taille des post-it à commander qu'à l'impact de la sélectivité sur la diversité communautaire ou qu'à l'influence des nouvelles technologies sur le bien-être au travail. J'ai étudié la répartition des rôles et des responsabilités entre les acteurs, les écarts perceptibles entre les discours et les pratiques d'inclusion, ou encore les différences culturelles au sein d'un phénomène international. J'ai idéalisé l'entrepreneuriat pour tous, le partage des coûts et des savoirs, le don sans contre-don.

Et j'ai compris que ce ne sont pas seulement des jolis bureaux et des professionnels en quête de solidarité que j'ai observés, ce sont aussi des instants de vie éphémères qui ont créé un sentiment durable de potentialités. J'ai été déçue que le monde ne change pas du jour au lendemain, que la collaboration ne soit pas aussi systématique et instinctive que je le prônais. Mais j'ai aussi été éblouie par la force de l'engagement et de l'implication que chacun, à hauteur de ses capacités, pouvait mettre dans le coworking (espace et pratique). J'ai été rassurée par les valeurs

qui sont portées par tous et pour tous. J'ai même trouvé un sentiment de sécurité en partageant émotions et souvenirs dans mes communautés collaboratives, que je les co-anime ou que j'en sois moi-même membre. J'ai rencontré tellement de personnes incroyables, atypiques, fantastiques, différentes, que je ne peux pas envisager de quitter ce champ de la bienveillance et du partage. J'ai trouvé « ma » communauté, hybride, diffuse et distribuée elle aussi, qui existe partout dans le monde, et que je vois appelée à s'étendre dans les années à venir.

*

* *

« *Faire communauté n'est décidément pas de tout repos* »
Michel Lallement, L'Âge du Faire (2015)

BIBLIOGRAPHIE

Acquier, A., Carbone, V., & Massé, D. (2017). À quoi pensent les institutions? *Revue française de gestion*, (4), 25–50.

Adler, P. S., & Heckscher, C. (2006). Towards Collaborative Community. In *The Firm as a Collaborative Community: The Reconstruction of Trust in the Knowledge Economy* (p. 592). Oxford University Press.

Adler, P. S., Kwon, S.-W., & Heckscher, C. (2008). Professional Work: The Emergence of Collaborative Community. *Organization Science*, *19*(2), 359-376. https://doi.org/10.1287/orsc.1070.0293

Aggeri, F., & Labatut, J. (2007). La gestion au prisme de ses instruments. Une analyse généalogique des approches théoriques fondées sur les instruments de gestion. *Finance Contrôle Stratégie*, *13*(3), 5-37.

Aldrich, H. E., & Fiol, C. M. (1994). Fools Rush in? The Institutional Context of Industry Creation. *The Academy of Management Review*, *19*(4), 645. https://doi.org/10.2307/258740

Allen, M., & Brown, S. D. (2016). Memorial meshwork: The making of the commemorative space of the Hyde Park 7/7 Memorial. *Organization*, *23*(1), 10–28.

Alter, N. (2010). *Donner et prendre. La coopération en entreprise*. Paris: La Découverte. Cairn.info.

Alter, N. (2013). Les trois piliers de l'innovation. *Paris Tech Review*, *1*, 10-à.

Álvarez-García, J., Maldonado-Erazo, C. P., & del Río-Rama, M. de la C. (2018). Organizational Legitimacy: Study of Academic Publications in Scientific Journals. In E. Díez-De-Castro & M. Peris-Ortiz (Éd.), *Organizational Legitimacy: Challenges and Opportunities for Businesses and Institutions* (p. 69-84). https://doi.org/10.1007/978-3-319-75990-6_4

Amin, A., & Cohendet, P. (2004). *Architectures of Knowledge: Firms, Capabilities, and Communities*. Oxford University Press.

Anderson, L. (2006). Analytic Autoethnography. *Journal of Contemporary Ethnography*, *35*(4), 373-395. https://doi.org/10.1177/0891241605280449

Ardoino, J. (1993). L'approche multiréférentielle (plurielle) des situations éducatives et formatives. *Pratiques de formation*, (25-26), 15–34.

Ashforth, B. E., & Humphrey, R. H. (1995). Emotion in the Workplace: A Reappraisal. *Human Relations*, *48*(2), 97-125. https://doi.org/10.1177/001872679504800201

Asselin, C. (2014). Participer à une communauté de pratiques en e-learning pour favoriser la

réalisation des processus d'acculturation et d'adaptation socioculturelle: prédominance du soutien par les pairs. *Conference Paper. ACFAS 2014. Colloque 532.*

Augé, M. (2015). *Eloge du bistrot parisien*. Payot.

Baehr, P. (2001). The « Iron Cage » and the « Shell as Hard as Steel »: Parsons, Weber, and the Stahlhartes Gehause Metaphor in the Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism. *History and Theory*, *40*(2), 153-169. https://doi.org/10.1111/0018-2656.00160

Bandura, A. (1980). Chapitre 1 Perspectives théoriques. In J.-A. Rondal (Trad.), *L'apprentissage social* (p. 11-21). Pierre Mardaga Editeur.

Battilana, J. (2006). Agency and Institutions: The Enabling Role of Individuals' Social Position. *Organization*, *13*(5), 653-676.

Bauman, Z. (2000). *Liquid modernity*. Cambridge, UK : Malden, MA: Polity Press ; Blackwell.

Bazin, Y. (2011). *L'institutionnalisation des pratiques organisationnelles: le cas du diagnostic en psychiatrie*. Thèse de doctorat soutenue au CNAM, Paris.

Bazin, Y. (2013). Understanding organisational gestures: Technique, aesthetics and embodiment. *Scandinavian Journal of Management*, *29*(4), 377-393. https://doi.org/10.1016/j.scaman.2013.09.003

Béji-Bécheur, A., Özçağlar-Toulouse, N., & Zouaghi, S. (2012). Ethnicity introspected: Researchers in search of their identity. *Journal of Business Research*, *65*(4), 504-510. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.02.029

Belzung, C. (2017). *Neurobiologie des émotions*. Consulté à l'adresse https://www.unitheque.com/Livre/uppr/Neurobiologie_des_emotions-108237.html

Berger, P. L., & Luckmann, T. (1967). *The Social Construction of Reality*. Random House.

Bergeron, H., & Castel, P. (2016). Les habits neufs du néo-institutionnalisme ? La redécouverte de l'ordre mésologique et de l'agency. *L'Année sociologique*, *66*(1), 31-72.

Bilandzic, M., Schroeter, R., & Foth, M. (2013). Gelatine: making coworking places gel for better collaboration and social learning. *Proceedings of the 25th Australian Computer-Human Interaction Conference*, 427-436. https://doi.org/10.1145/2541016.2541027

Bitektine, A. (2008). Legitimacy-Based Entry Deterrence in Inter-Population Competition. *Corporate Reputation Review*, *11*(1), 73-93. https://doi.org/10.1057/crr.2008.5

Bitektine, A. (2011). Toward a theory of social judgments of organizations: The case of legitimacy, reputation, and status. *Academy of Management Review*, *36*(1), 151-179.

Bitektine, A., & Haack, P. (2015). The "Macro" and the "Micro" of Legitimacy: Toward a Multilevel Theory of the Legitimacy Process. *Academy of Management Review*, *40*(1), 49-75.

https://doi.org/10.5465/amr.2013.0318

Blagoev, B., Costas, J., & Kärreman, D. (2019a). 'We are all herd animals': Community and organizationality in coworking spaces. *Organization*, 1-23. https://doi.org/10.1177/1350508418821008

Blein, A. (2016). Le *coworking* , un espace pour les transactions hors marché ?: La valorisation des réseaux sociaux pour travailleurs indépendants. *Réseaux*, *196*(2), 147. https://doi.org/10.3917/res.196.0147

Boboc, A., Bouchareb, K., Deruelle, V., & Metzger, J.-L. (2014). Le coworking: un dispositif pour sortir de l'isolement? *SociologieS [Online], Theory and research*, 19.

Bohas, A. (2013). *Vers une analyse de la relation systèmes d'information, développement durable et responsabilité sociale d'entreprise : l'adoption et l'évaluation du green it*. Thèse de doctorat soutenue à l'Université Lyon 3 Jean Moulin, Lyon.

Bohas, A., Fabbri, J., Laniray, P., de Vaujany, F.-X., & RGCS. (2018). Hybridations salariat-entrepreneuriat et nouvelles pratiques de travail : des slashers à l'entrepreneuriat-alterné. *Technologie et innovation*, *18*(1). https://doi.org/10.21494/ISTE.OP.2018.0199

Boltanski, L., & Chiapello, E. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris: Gallimard.

Boltanski, L., & Thévenot, L. (1991). De la justification. In *Les économies de la grandeur* (Vol. 368). Paris: Gallimard.

Boltanski, L., & Thévenot, L. (1999). The Sociology of Critical Capacity. *European Journal of Social Theory*, *2*(3), 359-377.

Bonan, R. (2010). *Apprendre à philosopher avec Merleau-Ponty*. Ellipses.

Bond, N., & Mesure, S. (2010). Présentation. In *Le lien social. Communauté et société. Catégories fondamentales de la sociologie pure, sous la direction de Tönnies Ferdinand* (p. XIII-XXII). Consulté à l'adresse https://www-cairn-info-s.proxy.bu.dauphine.fr/communaute-et-societe--9782130556435-page-XIII.htm

Bouncken, R.B., Clauss, T. & Reuschl, A. (2016). Coworking-spaces: how a phenomenon of the sharing economy builds a novel trend for the workplace and for entrepreneurship. *Review of Managerial Science*. pp.1-18.

Bouncken, R. B., Aslam, M. M., & Reuschl, A. J. (2018). The dark side of entrepreneurship in coworking-spaces. In *Inside the Mind of the Entrepreneur* (p. 135-147). Springer.

Boutinet, J.-P., & Bréchet, J.-P. (2014). *Logiques de projet, logiques de profit : convergences ou oppositions ?* Lyon: Chronique Sociale.

Boxenbaum, E., Huault, I., & Leca, B. (2016). Le tournant "materiel" dans la theorie neoinstitutionnaliste. In *Théories des organisations: les nouveaux courants*.

Boyer, J.-D. (2016). La sociologie d'Émile Durkheim. Une transposition manquée de la méthode des sciences de la nature. *Revue des sciences sociales*, (56), 118-125. https://doi.org/10.4000/revss.420

Boyle, M., & Parry, K. (2007). Telling the Whole Story: The Case for Organizational Autoethnography. *Culture and Organization*, *13*(3), 185-190. https://doi.org/10.1080/14759550701486480

Brafman, O., & Beckstrom, R. A. (2006). *The starfish and the spider: The unstoppable power of leaderless organizations*. Penguin.

Bréchet, J.-P. (2008). Le regard de la théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel. *Revue française de gestion*, *34*(184), 13-34. https://doi.org/10.3166/rfg.184.13-34

Bréchet, J.-P. (2012). Edgar Morin-La complexité comme défi à la connaissance. In *Les Grands Auteurs*. *Les grands inspirateurs de la théorie des organisations* (p. 257-274). Éditions EMS.

Brown, G., & Cole, M. (2016). The 'shared workplace' agenda in Northern Ireland: lessons from local government. *Local Government Studies*, *42*(4), 557-578. https://doi.org/10.1080/03003930.2016.1167043

Brown, J. S., & Duguid, P. (1991). Organizational Learning and Communities-of-Practice: Toward a Unified View of Working, Learning, and Innovation. *Organization Science*, *2*(1), 40-57. https://doi.org/10.1287/orsc.2.1.40

Buisson, M.-L. (2005). La gestion de la légitimité organisationnelle : un outil pour faire face à la complexification de l'environnement ? *Management & Avenir*, *6*(4), 147. https://doi.org/10.3917/mav.006.0147

Butcher, T. (2013). *Coworking: Locating community at work*. 1-13.

Capdevila, I. (2015). Co-working spaces and the localised dynamics of innovation in Barcelona. *International Journal of Innovation Management. 19 (3).*

Capdevila, I. (2013). Knowledge Dynamics in Localized Communities: Coworking Spaces as Microclusters. *SSRN Electronic Journal*. https://doi.org/10.2139/ssrn.2414121

Castilho, M. F., & Quandt, C. O. (2017). Collaborative Capability in Coworking Spaces: Convenience Sharing or Community Building? *Technology Innovation Management Review*, *7*(12).

Chanlat, Jean-François. (1998). *Sciences sociales et management: plaidoyer pour une anthropologie générale* (Editions Eska). Presses Université Laval.

Chanlat, Jean-François. (2005). Chapitre 6. La recherche en gestion et les méthodes ethnosociologiques. In *Méthodes & Recherches*. *Management des ressources humaines* (p. 159-175). Louvain-la-Neuve: De Boeck Supérieur. Cairn.info.

Chanlat, Jean-Francois. (2006). Chapter 2 : Space, organization and management: a socio-historical perspective. In Clegg, S. & Kornberger, M. (2006) *Space, Organizations and Management Theory*. Liber & Copenhagen Business School Press. pp.17-43.

Chanlat, Jean-François. (2007). Chapitre 3. Les dimensions oubliées de l'agir stratégique en situation : un regard anthropologique. In *Formes de l'agir stratégique* (Xavier Deroy éd, p. 101-150). Consulté à l'adresse https://www.cairn.info/formes-de-l-agir-strategique--9782804153267-page-101.htm?contenu=article

Chatelain-Ponroy, S., & Sponem, S. (2011). Le contrôle de gestion comme savoir légitime. Étude sur la fabrique d'un mythe rationnel. In *Comptabilité, contrôle et société. Mélanges en l'honneur du Professeur Alain Burlaud* (Foucher, p. pp.191-202).

Child, J. (1997). Strategic Choice in the Analysis of Action, Structure, Organizations and Environment: Retrospect and Prospect. *Organization Studies*, *18*(1), 43-76. https://doi.org/10.1177/017084069701800104

Cohendet, P., Créplet, F., & Dupouët, O. (2003). Innovation organisationnelle, communautés de pratique et communautés épistémiques : le cas de Linux. *Revue française de gestion*, *no 146*(5), 99-121. https://doi.org/10.3166/rfg.146.99-121

Cohendet, P., Grandadam, D., & Simon, L. (2011). Rethinking urban creativity: Lessons from Barcelona and Montreal. *City, Culture and Society*, *2*(3), 151-158. https://doi.org/10.1016/j.ccs.2011.06.001

Conord, S. (2007). Usages et fonctions de la photographie. *Ethnologie française*, *37*(1), 11. https://doi.org/10.3917/ethn.071.0011

Cyrulnik, B., Bustany, P., Oughourlian, J.-M., André, C., Janssen, T., & Van Eersel, P. (2012). *Votre cerveau n'a pas fini de vous étonner*. Albin Michel.

Czarniawska-Joerges, B. (2007). *Shadowing: And Other Techniques for Doing Fieldwork in Modern Societies*. Copenhagen Business School Press DK.

Da Vinci, L. (1478). *Codex Atlanticus*.

Dalal, D., Nolan, K., & Gannon, L. (2017). Are Pre-Assembly Shared Work Experiences Useful for Temporary-Team Assembly Decisions? A Study of Olympic Ice Hockey Team Composition. *Journal of Business & Psychology*, *32*(5), 561-574. https://doi.org/10.1007/s10869-016-9481-6

Dale, K. (2005). Building a Social Materiality: Spatial and Embodied Politics in Organizational Control. *Organization*, *12*(5), 649-678. https://doi.org/10.1177/1350508405055940

Dale, K., & Latham, Y. (2015). Ethics and entangled embodiment: Bodies–materialities–organization. *Organization*, *22*(2), 166-182. https://doi.org/10.1177/1350508414558721

Damasio, A. (1994). *Descartes' Error : Emotion, Reason, and the Human Brain*. New York: G.P. Putman.

Damasio, A. (2012). *Self comes to mind: Constructing the conscious brain*. Vintage.

Dandoy, A., Salmon, K., & Vidal-Rousselin, P. (2018). Les enjeux pour un PEPITE d'avoir son propre espace de travail partagé pour les étudiants-entrepreneurs. In *Pépite France*. *Les bonnes pratiques des PEPITE 2018* (p. 232-237). FNEGE.

Dandoy, A., & Vidal-Rousselin, P. (2018). Inaugurer son espace de coworking. In *Pépite France*. *Les bonnes pratiques des PEPITE 2018* (p. 250-253). FNEGE.

De Gaulejac, V. (2011a). L'injonction d'être sujet dans la société hypermoderne: la psychanalyse et l'idéologie de la réalisation de soi-même. *Revue française de psychanalyse*, *75*(4), 995-1006.

De Gaulejac, V. (2011b). *Travail, les raisons de la colère*. Le Seuil.

de Peuter, G., Cohen, N. S., & Saraco, F. (2017). The ambivalence of coworking: On the politics of an emerging work practice. *European Journal of Cultural Studies*, *20*(6), 687-706. https://doi.org/10.1177/1367549417732997

de Rezende, A. M. (1975). Le point de départ dans la philosophie de Merleau-Ponty. *Revue Philosophique de Louvain*, *73*(19), 451-480. https://doi.org/10.3406/phlou.1975.5849

de Vaujany, F.-X. (2016). *Les communautés collaboratives dans la cité : De politiques pour à des politiques par les tiers-lieux ?* [Research Report]. Consulté à l'adresse Research Group on Collaborative Spaces (RGCS) website: https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01616871

de Vaujany, F.-X. (2017). Pour un management paradoxal de nos pratiques de recherche-Invitation à un voyage immobile avec Merleau-Ponty. *Revue francaise de gestion*, *N° 268*(7), 11-39.

de Vaujany, F.-X. (2019). Legitimation process in organizations and organizing: An ontological discussion. In *Technology, Work and Globalization*. *Materiality in Institutions: Spaces, Embodiment and Technology in Management and Organization* (Palgram Macmillan).

de Vaujany, F.-X., Bohas, A., Dandoy, A., Fabbri, J., & Laniray, P. (2016). *Coworkers, Makers and Hackers in the city: Reinventing policies, corporate strategies and citizenship?* (p. 50).

de Vaujany, F.-X., Dandoy, A., Grandazzi, A., & Clegg, S. R. (2018). Breaking the Waves: Practicing Phenomenologically Simultaneity in Management Research. *Academy of Management Proceedings*, *2018* (1), 14336.

de Vaujany, F.-X., Dandoy, A., Grandazzi, A., & Faure, S. (2018). Experiencing a New Place as an Atmosphere: A Focus on Tours of Collaborative Spaces. *Scandinavian Journal of Management*. https://doi.org/10.1016/j.scaman.2018.08.001

de Vaujany, F.-X., Fomin, V. V., Haefliger, S., & Lyytinen, K. (2018). Rules, Practices, and Information Technology: A Trifecta of Organizational Regulation. *Information Systems*

Research, *29*(3), 755-773. https://doi.org/10.1287/isre.2017.0771

de Vaujany, F.-X., & Vaast, E. (2014). If These Walls Could Talk: The Mutual Construction of Organizational Space and Legitimacy. *Organization Science*, *25*(3), 713-731. https://doi.org/10.1287/orsc.2013.0858

de Vaujany, F.-X., & Vaast, E. (2016). Matters of visuality in legitimation practices: Dual iconographies in a meeting room. *Organization*, *23*(5), 763-790. https://doi.org/10.1177/1350508416640923

de Vaujany, F.-X., Varlander, S., & Vaast, E. (2014). *When Sociomateriality meets institutional logics: A study of campus tours as legitimacy building practices*. Paris Dauphine University.

DeKoven, B. (1999). *The Well-Played Game: A Player's Philosophy*. MIT Press.

Del Fa, S. (2019). *Ce que différer veut dire : absences, présences et processus de différenciation dans deux universités alternatives*. Thèse de doctorat soutenue à l'Université du Québec à Montréal, (UQAM), pp.410.

Delacour, H., & Leca, B. (2011). Grandeur et décadence du Salon de Paris: une étude du processus de désinstitutionnalisation d'un événement configurateur de champ dans les activités culturelles. *M@n@gement*, *14*(1), 48.

Delmestri, G., & Wezel, F. C. (2011). Breaking the wave: The contested legitimation of an alien organizational form | SpringerLink. *Journal of International Business Studies*, pp. 828-852.

Demil, B., & Lecocq, X. (2009). Les guerres de standard. In Le Roy, F. et Yami, S. (Éd.), *Management Stratégique de la Concurrence* (pp. 275-284). Consulté à l'adresse https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00679795

Denaes, A. (2019). *Refaire société par la coopération de proximité*. Slideshare. Consulté à l'adresse https://www.slideshare.net/aureld9/refaire-socit-par-la-coopration-de-proximit

Desreumaux, A., & Hafsi, T. (2006). Desreumaux, Alain, Hafsi - 2006 - Les théories institutionnelles des organisations une perspective internationale.pdf. *Management international*, *10*(3), 1-17.

Deville, A., & Mourey, D. (2018). Concilier performance économique et projet socio-politique au sein des coopératives: Une gestion pour de nouveaux possibles. *Revue Française de Gestion*, *44*(276), 63-83. https://doi.org/10.3166/rfg.2018.00284

DiMaggio, P. (1988). Interest and agency in institutional theory. In L. G. Zucker (Éd.), *Institutional patterns and organizations culture and environment* (p. 3-21). Cambridge, MA: Ballinger Pub Co.

DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism

and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, *48*(2), 147. https://doi.org/10.2307/2095101

Diminescu, D., & Wieviorka, M. (2015). Le défi numérique pour les sciences sociales. *Socio. La nouvelle revue des sciences sociales*, (4), 9-17. https://doi.org/10.4000/socio.1254

Dingler, A., & Enkel, E. (2016). Socialization and innovation: Insights from collaboration across industry boundaries. *Technological Forecasting and Social Change*, *109*, 50-60.

Doloriert, C., & Sambrook, S. (2012). Organisational autoethnography. *Journal of Organizational Ethnography*, *1*(1), 83-95. https://doi.org/10.1108/20466741211220688

Dortier, J.-F. (2012). *Une histoire des sciences humaines* (Sciences Humaines). Consulté à l'adresse https://editions.scienceshumaines.com/une-histoire-des-sciences-humaines_fr-475.htm

Dowling, J., & Pfeffer, J. (1975). Organizational Legitimacy: Social Values and Organizational Behavior. *The Pacific Sociological Review*, *18*(1), 122-136. https://doi.org/10.2307/1388226

Dudézert, A., Bossard-Préchoux, V., & Grimand, A. (2017). La technologie-totem-Les technologies de l'information créatrices d'identité métier chez les chercheurs en entreprise. *Revue Française de Gestion*, *43*(267), 45-63.

Dumez, H. (2011). Qu'est-ce que la recherche qualitative? Problèmes épistémologiques, méthodologiques et de théorisation. *Le Libellio d'Aegis*, *7*(4-Hiver), 47-58.

Dunbar, R. I. M. (1992). Neocortex size as a constraint on group size in primates. *Journal of Human Evolution*, *22*(6), 469-493. https://doi.org/10.1016/0047-2484(92)90081-J

Dupond, P. (2007). *Dictionnaire Merleau-Ponty*. Ellipses Marketing.

Durkheim, E. (1889). Communauté et société selon Tönnies. *Revue philosophique*, *27*, 416-422. https://doi.org/10.1522/cla.due.com1

Ellis, C. (1991). Sociological Introspection and Emotional Experience. *Symbolic Interaction*, *14*(1), 23-50. https://doi.org/10.1525/si.1991.14.1.23

Engeström, Y. (1989). *Developing Thinking at the Changing Workplace: Toward a Redefinition of Expertise*. Consulté à l'adresse https://books.google.fr/books?id=JtwZHQAACAAJ

Érasme. (1509). *Eloge de la folie* (2010 éd.). Paris: Gallimard.

Essén, A., & Värlander, S. W. (2013). The mutual constitution of sensuous and discursive understanding in scientific practice: An autoethnographic lens on academic writing. *Management Learning*, *44*(4), 395–423.

Etzion, D., & Ferraro, F. (2010). The Role of Analogy in the Institutionalization of Sustainability Reporting. *Organization Science*, *21*(5), 1092-1107. Consulté à l'adresse JSTOR.

Fabbri, J. (2015). *Les espaces de coworkin gpour entrepreneurs : Nouveaux espaces de travail et dynamiques interorganisationnelles collaboratives*. Thèse de doctorat soutenue à l'Université Paris Saclay Ecole Polytechnique, Paris Saclay.

Fabbri, J., & Charue-Duboc, F. (2013). The role of physical space in collaborative workplaces hosting entrepreneurs: The case of the "beehive" in Paris. *Materiality and Space. Organizations, Artefacts and Practices*, 117-134.

Fabbri, J., & Charue-Duboc, F. (2016). Les espaces de coworking: Nouveaux intermédiaires d'innovation ouverte ? *Revue Française de Gestion*, *42*(254), 163-180. https://doi.org/10.3166/rfg.2016.00007

Fasshauer, I., Meyer, C., & Bourret, C. (2015). De la participation à la coopération entre enseignants et étudiants dans le cadre d'un espace de coworking à l'université. *Biennale Internationale de l'Education, de la Formation et des Pratiques Professionnelles*.

Fasshauer, I., & Zadra-Veil, C. (2016). Espaces collaboratifs ruraux et émergence de l'entrepreneur « alter ». *Entreprendre Innover*, *n° 31*(4), 17-24.

Favret-Saada, J. (1994). Weber, les émotions et la religion. *Terrain. Anthropologie & sciences humaines*, (22), 93–108.

Faÿ, E., & Riot, P. (2007). Phenomenological approaches to work, life and responsibility. *Society and Business Review*, *2*(2), 145-152. https://doi.org/10.1108/17465680710757367

Fetterman, D. M. (1989). *Ethnography: Step-by-step* (13th edition 2010, Vol. 17). Sage.

Fligstein, N. (2001). Social Skill and the Theory of Fields. *Sociological Theory*, *19*(2), 105-125. https://doi.org/10.1111/0735-2751.00132

Forsé, M., & Degenne, A. (2004). *Les réseaux sociaux* (2e édition). Paris: Armand Colin.

Frey, J.-M. (2004). *Le moi n'est pas maître dans sa propre maison*. Mayenne: Pleins Feux.

Friedland, R. (2018). Moving institutional logics forward: Emotion and meaningful material practice. *Organization Studies*, *39*(4), 515-542.

Friedland, R., & Alford, R. R. (1991). Bringing society back in: Symbols, practices and institutional contradictions. In *The New Institutionalism in Organizational Analysis* (University of Chicago Press).

Fringant, M. (2016). Pierre Bourdieu, Sociologie générale, volume 1. Cours au Collège de France (1981-1983). *Lectures*. Consulté à l'adresse http://journals.openedition.org/lectures/21407

Fuzi, A. (2015). Co-working spaces for promoting entrepreneurship in sparse regions: the case of South Wales. *Regional Studies, Regional Science*, *2*(1), 462-469. https://doi.org/10.1080/21681376.2015.1072053

Gandini, A. (2015). The rise of coworking spaces: A literature review. *ephemera*, *15*(1), 193.

Garrett, L. E., Spreitzer, G. M., & Bacevice, P. A. (2017). Co-constructing a sense of community at work: The emergence of community in coworking spaces. *Organization Studies*, *38*(6), 821-842.

Gärtner, C. (2013). Cognition, knowing and learning in the flesh: Six views on embodied knowing in organization studies. *Scandinavian Journal of Management*, *29*(4), 338-352. https://doi.org/10.1016/j.scaman.2013.07.005

Garud, R., Schildt, H. A., & Lant, T. K. (2014). Entrepreneurial Storytelling, Future Expectations, and the Paradox of Legitimacy. *Organization Science*, *25*(5), 1479-1492. https://doi.org/10.1287/orsc.2014.0915

Geertz, C. (1973). Thick description: Toward an Interpretative Theory of Culture. In *The Interpretation of Cultures* (p. 310-323). Consulté à l'adresse https://philpapers.org/archive/GEETTD.pdf

Germain, O., & Jacquemin, A. (2017). Voies et voix d'approches critiques en entrepreneuriat. *Revue de l'Entrepreneuriat*, *16*(1), 7. https://doi.org/10.3917/entre.161.0007

Gill, M. J. (2014). The Possibilities of Phenomenology for Organizational Research. *Organizational Research Methods*, *17*(2), 118-137. https://doi.org/10.1177/1094428113518348

Gilmore, S., & Kenny, K. (2015). Work-worlds colliding: Self-reflexivity, power and emotion in organizational ethnography. *Human Relations*, *68*(1), 55–78.

Giordano, Y. (2003). *Conduire un projet de recherche, une perspective qualitative*. Collombelles: EMS management et société.

Graeber, D. (2006). *Pour une anthropologie anarchiste*. Québec: Lux éditeur.

Grandazzi, A. (2018). *Espaces, pratiques et transition dans l'organisation : une ethnographie en gares.* Thèse de doctorat soutenue à PSL Université Paris Dauphine.

Granovetter, M. S. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, *78*(6), 1360-1380. https://doi.org/10.1086/225469

Green, R. (2014). Collaborate or Compete: How Do Landlords Respond to the Rise in Coworking? *Cornell Real Estate Review*, *12*(1), 52-58.

Greenwood, R., Díaz, A. M., Li, S. X., & Lorente, J. C. (2010). The Multiplicity of Institutional Logics and the Heterogeneity of Organizational Responses. *Organization Science*, *21*(2), 521-539. Consulté à l'adresse JSTOR.

Greenwood, R., Suddaby, R., & Hinings, C. R. (2002). Theorizing Change: The Role of Professional Associations in the Transformation of Institutionalized Fields. *Academy of*

Management Journal, *45*(1). https://doi.org/10.5465/3069285

Grimand, A. (2005). De l'émergence des mythes gestionnaires: une déconstruction du Knowledge Management au travers de la philosophie de Roland Barthes. *Actes de la 14ème Conférence Internationale de Management Stratégique* (AIMS), Angers, France.

Grossein, J.-P. (2004). Présentation. In *Tel*: *Vol. 330. L'Éthique protestante et l'esprit du capitalisme suivi de Les sectes protestantes et de Anticritiques* (Gallimard, p. V-LXV). Consulté à l'adresse http://www.gallimard.fr/Catalogue/GALLIMARD/Tel/L-Ethique-protestante-et-l-esprit-du-capitalisme-suivi-de-Les-sectes-protestantes-et-de-Anticritiques

Gualbert, B. (2016). *Espaces de coworking et télécentres : le nouveau marché des tiers-lieux collaboratifs en Ile-de-France* (Nº 40; p. 42). Paris: CCI Ile-de-France.

Gullion, J. S. (2015). *Writing ethnography*. Springer.

Guy, B. (2014). *Pour un nouveau paradigme. La dichotomie conceptuelle entre espace et temps est (devenue) un obstacle aux progrès de la pensée : commençons par le mouvement !* 28. Ecole des Mines de Saint-Etienne.

Guy, B. (2015a). *A la recherche du cybertemps (réflexions sur le cyberespace)*. Research Gate.

Guy, B. (2015b). *Groupes Sociaux , Espace , Temps : Echos d'un Dialogue entre un Anthropologue et un Physicien. Matière discutée avec Philippe DUJARDIN (Lyon, 2009)*. Consulté à l'adresse http://Platform.almanhal.com/CrossRef/Preview/?ID=2-89869

Harmon, D. J., Green, S. E., & Goodnight, G. T. (2015). A model of rhetorical legitimation: The structure of communication and cognition underlying institutional maintenance and change. *Academy of Management Review*, *40*(1), 76-95. https://doi.org/10.5465/amr.2013.0310

Harper, D. (2003). Framing photographic ethnography: A case study. *Ethnography*, *4*(2), 241–266.

Hatchuel, A. (1998). Comment penser l'action collective? Théorie des mythes rationnels. In A. Tosel & R. Damien, *L'action collective* (p. 177-202). Presses Univ. Franche-Comté.

Hatchuel, A. (2005). Towards an epistemology of collective action: management research as a responsive and actionable discipline. *European Management Review*, *2*(1), 36-47.

Hatchuel, A., & Molet, H. (1986). Rational modelling in understanding and aiding human decision-making: About two case studies. *European Journal of Operational Research*, *24*(1), 178-186. https://doi.org/10.1016/0377-2217(86)90024-X

Hawley, A. H. (1968). Human Ecology. In *International Encyclopedia of Social Sciences*: *Vol. E* (Mancmillan, p. 328-337). New York: Sills.

Heinderyckx, F. (2015). Le tournant numérique. *Hermès, La Revue*, (1), 87-91.

Heisley, D. D., & Levy, S. J. (1991). Autodriving: A Photoelicitation Technique. *Journal of*

Consumer Research, *18*(3), 257. https://doi.org/10.1086/209258

Hernes, T., Simpson, B., & Söderlund, J. (2013). Managing and temporality. *Scandinavian Journal of Management*, *29*(1), 1-6. https://doi.org/10.1016/j.scaman.2012.11.008

Hirschhorn, M. (2010). La communauté: du concept à l'idée directrice. *Faire communauté en societé. Dynamique des appartenances collectives*, 9-13.

Holt, N. L. (2003). Representation, Legitimation, and Autoethnography: An Autoethnographic Writing Story. *International Journal of Qualitative Methods*, *2*(1), 18-28. https://doi.org/10.1177/160940690300200102

Hossfeld, H. (2018). Legitimation and institutionalization of managerial practices. The role of organizational rhetoric. *Scandinavian Journal of Management*, *34*(1), 9-21.

Huault, I. (2009). Paul DiMaggio et Walter W. Powell. In *Les grands auteurs en management* (EMS, p. 672). Paris.

Hussenot, A., & Missonier, S. (2016). Encompassing stability and novelty in organization studies: An events-based approach. *Organization Studies*, *37*(4), 523-546.

Introna, L. D. (2018). On the Making of Sense in Sensemaking: Decentred Sensemaking in the Meshwork of Life. *Organization Studies*, 017084061876557. https://doi.org/10.1177/0170840618765579

Jacquier, C. (2011). Qu'est-ce qu'une communauté ? En quoi cette notion peut-elle être utile aujourd'hui? *Vie sociale*, *2*(2), 33. https://doi.org/10.3917/vsoc.112.0033

Jones, C., Boxenbaum, E., & Anthony, C. (2013b). The Immateriality of Material Practices in Institutional Logics. In *Research in the Sociology of Organizations*: *Vol. 39 Part A* (pp. 51-75). https://doi.org/10.1108/S0733-558X(2013)0039A006

Jones, C., Maoret, M., Massa, F. G., & Svejenova, S. (2012). Rebels with a Cause: Formation, Contestation, and Expansion of the De Novo Category « Modern Architecture, » 1870—1975. *Organization Science*, *23*(6), 1523-1545. Consulté à l'adresse JSTOR.

Kellogg, K. C. (2012). Making the Cut: Using Status-Based Countertactics to Block Social Movement Implementation and Microinstitutional Change in Surgery. *Organization Science*, *23*(6), 1546-1570. https://doi.org/10.1287/orsc.1110.0704

Krefa, A. (2003). *Les réseaux sociaux chez Georg Simmel*. Consulté à l'adresse http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:9vVeLp2RC6gJ:socio.ens-lyon.fr/agregation/reseaux/reseaux_fiches_simmel.doc+&cd=5&hl=fr&ct=clnk&gl=fr

Kropotkine, P. A. (1889). *La morale anarchiste* (Fayard). (2004 éd.). Clamecy.

Küpers, W. (2013). A phenomenology of embodied senses: the « making » of sense in

organisational culture. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, *5*(4), 325. https://doi.org/10.1504/IJWOE.2013.057399

Küpers, W. (2014). *Phenomenology of the embodied organization: The contribution of Merleau-Ponty for organizational studies and practice*. Springer.

Laarraf, Z. (2010). *De la perception de la RSE à la traduction RH: cas de dirigeants de PME en Aquitaine*. CNAM, Paris.

Lallement, M. (2015). *L'Âge du Faire. Hacking, travail, anarchie: Hacking, travail, anarchie*. Le Seuil.

Laszczuk, A., & Garreau, L. (2018). Le journal de bord sibyllique. *Finance Contrôle Stratégie*, (21-3). https://doi.org/10.4000/fcs.2773

Lawrence, T. B., Hardy, C., & Phillips, N. (2002). Institutional effects of interorganizational collaboration: The emergence of proto-institutions. *Academy of Management Journal*, *45*(1), 281-290. https://doi.org/10.2307/3069297

Lawrence, Thomas B., & Suddaby, R. (2006). Institutions and Institutional Work. In *The SAGE Handbook of Organization Studies* (p. 215-254). https://doi.org/10.4135/9781848608030.n7

Leca, C. B., Battilana, J., & Boxenbaum, E. (2008). Agency and institutions: a review of institutional entrepreneurship. Harvard Business School Working Pape. *Science and Public Policy*, 08–096. Copenhagen Business School: Kluwer.

Leclercq-Vandelannoitte, A., & Isaac, H. (2016). The new office: how coworking changes the work concept. *Journal of Business Strategy*, *37*(6), 3-9. https://doi.org/10.1108/JBS-10-2015-0105

Leprince, C. (2018). L'habitus pour les nuls : plonger dans un lycée élitiste pour comprendre (enfin) de quoi parlait Bourdieu. Consulté 26 février 2019, à l'adresse France Culture website: https://www.franceculture.fr/sociologie/lhabitus-pour-les-nuls

Levine, D. N. (1971). *Georg Simmel on Individuality and Social Forms*. University of Chicago Press.

Lévi-Strauss, C. (1958). *Anthropologie structurale* (22 août 1996). Paris: Plon.

Levy-Waitz, P. (2018). *Rapport Mission Coworking - Faire ensemble pour mieux vivre ensemble* (p. 264) [Ministre de la cohésion des territoires]. Consulté à l'adresse Fondation Travailler Autrement website.

Lieury, A. (2015). *Manuel visuel de psychologie cognitive* (4ème). Dunod.

Néo-nomade (2017). « Coworking, les nouveaux bureaux de l'entreprise ». *Livre blanc.* Consulté 5 septembre 2018, à l'adresse Neo-nomade news website: http://blog.neo-nomade.com/livre-blanc-coworking/

Locke, J. (1689). *Traité du gouvernement civil*. Paris: Desveaux, an III. Consulté sur Gallica BNF.

Lucas, M., & Wright, A. (2015, décembre 9). *Organizing spaces: photography and the visual production of space-texts in organizational ethnography*. Présenté à APROS/EGOS Colloqium 2015 Sub-theme 12: Organizational Ethnography and the Challenge of Social Space, UTS Sydney, Australia. Consulté à l'adresse http://oro.open.ac.uk/45947/

Machiavel, N. (1532). *Le Prince et autres textes* (2007e éd.). Paris: Gallimard.

Madison, D. S. (2005a). *Critical ethnography: Method, ethics, and performance*. Sage publications.

Madison, D. S. (2005b). It's Time to Write: Writing as Performance. In *Sage Books*. *Critical Ethnography: Method, Ethics, and Performance Critical ethnography: Method, ethics, and performance*. https://doi.org/10.4135/9781452233826

Maguire, S., Hardy, C., & Lawrence, T. B. (2004). Institutionnal entrepreneurship in emerging fields: HIV/AIDS treatment advocacy in Canada. *Academy of Management Journal*, *47*(5), 657-679.

March, J. G. (1999). Les mythes du management. Compte-rendu rédigé par Garel, G. ; Godelier, E. & Weil, T. *Annales de Mines, Gérer et Comprendre*, 7-12.

Marcus, A. A., & Anderson, M. H. (2008). Commitment to an Emerging Organizational Field, Institutional Entrepreneurship, and the Perception of Opportunity: An Enactment Theory. *SSRN Electronic Journal*. https://doi.org/10.2139/ssrn.1135691

Markowitz, L., Cobb, D., & Hedley, M. (2012). Framing ambiguity: insider/outsiders and the successful legitimation project of the socially responsible mutual fund industry. *Organization*, *19*(1), 3-23. https://doi.org/10.1177/1350508411398055

Maus, A., & Sammut, S. (2018, juillet 10). Business models multifaces : une nouvelle génération de business models d'incubateurs hybrides. *Conference paper*. AIMS Montpellier (15).

Mazzetti, A. S. (2016). An exploration of the emotional impact of organisational ethnography. *Journal of Organizational Ethnography*, *5*(3), 304-316. https://doi.org/10.1108/JOE-07-2016-0018

McMillan, D. W., & Chavis, D. M. (1986). Sense of community: A definition and theory. *Journal of Community Psychology*, *14*(1), 6-23. https://doi.org/10.1002/1520-6629(198601)14:1<6::AID-JCOP2290140103>3.0.CO;2-I

Médard, J.-F. (1969). *Communauté locale et organisation communautaire aux États-Unis*. Presses de la Fondation nationale des sciences politiques.

Merkel, J. (2015). Coworking in the city. *ephemera*, *15*(1), 121.

Merkel, J. (2018). 'Freelance isn't free.' Coworking as a critical urban practice to cope with

informality in creative labour markets. *Urban Studies*. Consulté à l'adresse http://openaccess.city.ac.uk/19820/

Merleau-Ponty, M. (1942). *La structure du comportement.* (2013 éd.). Presse Universitaire Française.

Merleau-Ponty, M. (1945). *Phénoménologie de la perception* (2001 éd.). Gallimard.

Merleau-Ponty, M. (1947). *Humanisme et terreur: essai sur le problème communiste* (Vol. 2). Nagel.

Merleau-Ponty, M. (1964). *Le visible et l'invisible, suivi de notes de travail: texte établi par Claude Lefort accompagné d'un avertissement et d'une postface*. (2003 éd.) Gallimard.

Merleau-Ponty, M. (2014). *Le primat de la perception et ses conséquences philosophiques*.

Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, *83*(2), 340-363.

Meyer, M., & Molyneux-Hodgson, S. (2011). « Communautés épistémiques » : une notion utile pour théoriser les collectifs en sciences ? *Terrains & travaux*, (18), 141-154.

Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook seconde edition* (2nd éd.). SAGE.

Milgram, S. (1967). The Small World Problem. *Psychology Today*, *1*(1), 61-67.

Minowa, Y., Visconti, L. M., & Maclaran, P. (2012). Researchers' introspection for multi-sited ethnographers: A xenoheteroglossic autoethnography. *Journal of Business Research*, *65*(4), 483-489. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.02.026

Mokaddem, S., & Mhiri, S. (2017, juin). Le co-working comme alternative émergente pour promouvoir le « bien-être » au travail. *Management et sciences sociales*, (22), 73-90.

Monteiro, P., & Nicolini, D. (2015). Recovering Materiality in Institutional Work: Prizes as an Assemblage of Human and Material Entities. *Journal of Management Inquiry*, *24*(1), 61-81. https://doi.org/10.1177/1056492614546221

More, T. (1516). *L'utopie*. Folio classiques. (2012 éd.) Gallimard.

Morin, E., & Cyrulnik, B. (2011). *Dialogue sur la nature humaine*. Editions de l'Aube.

Moriset, B. (2014). Building new places of the creative economy. The rise of coworking spaces. *Theme C. Creativity, Creative Class and Urban Development*, 25. Utrecht University.

Nguyên-Duy, V., & Luckerhoff, J. (2007). Constructivisme/positivisme : où en sommes-nous avec cette opposition? *Recherches qualitatives*, *Hors série*(5), 4-17.

Noblit, G. W. (2004). Reinscribing critique in educational ethnography: Critical and postcritical ethnography. *Foundations for research: Methods of inquiry in education and the social sciences*, 181-201.

O'Brien, M. (2011) *Finding a home for the 'digital nomad': New forms of identity and work in relation to mobile media and public space*. Essay. Consulté à l'adresse http://www.michelleobrien.net/wp-content/uploads/2011/10/

Oldenburg, R. (2001). *Celebrating the Third Place: Inspiring Stories About the Great Good Places at the Heart of Our Communities*. Consulté à l'adresse https://books.google.fr/books?id=SJp5VWbIGtAC

Oliver, C. (1991). Strategic Responses to Institutional Processes. *The Academy of Management Review*, *16*(1), 145. https://doi.org/10.2307/258610

O'Reilly, K. (2009). *Key Concepts in Ethnography*. https://doi.org/10.4135/9781446268308

Orlikowski, W. J. (2007). Sociomaterial practices: Exploring technology at work. *Organization studies*, *28*(9), 1435-1448.

Ostrom, E. (2015). *Governing the commons*. Cambridge university press.

Pace, S. (2012). Writing the self into research: Using grounded theory analytic strategies in autoethnography. Special Issue: *Creativity: Cognitive, Social and Cultural Perspectives*. Eds Nigel McLoughlin & Donna Lee Brien, April.

Pacheco, D. F., York, J. G., & Hargrave, T. J. (2014). The coevolution of industries, social movements, and institutions: Wind power in the United States. *Organization Science*, *25*(6), 1609-1632.

Paring, G., Pezé, S., & Huault, I. (2017). 'Welcome to the whiteboard, the new member of the team': Identity regulation as a sociomaterial process. *Organization*, *24*(6), 844-865. https://doi.org/10.1177/1350508416686407

Parrino, L. (2015). Coworking: assessing the role of proximity in knowledge exchange. *Knowledge Management Research & Practice*, *13*(3), 261-271. https://doi.org/10.1057/kmrp.2013.47

Perret, V. (2003). Chapitre 10 Les paradoxes du changement organisationnel. In *Le paradoxe: penser et gérer autrement les organisations* (p. 253-297). Paris: Ellipses.

Perret, V. (2009). Quand le changement devient soluble ou l'idéologie managériale du changement organisationnel. In *Critique du management : une perspective fran¸caise* (p. 209-231). Québec: Presses de l'Université de Laval.

Peter, L. J., & Hull, R. (1969). *The peter principle*. Souvenir Press London.

Bourdieu, P. (1988). « L'habitus, ce n'est pas le destin, le fatum » [Interview par Paul Chemetov]. In *France Culture*. Consulté à l'adresse https://www.franceculture.fr/sociologie/pierre-bourdieu-lhabitus-ce-nest-pas-le-destin-le-fatum

Pierre, X., & Burret, A. (2014). Animateur d'espaces de coworking, un nouveau métier ?

Entreprendre & Innover, *23*(4), 20. https://doi.org/10.3917/entin.023.0020

Reclus, É. (1876). *Nouvelle géographie universelle : la terre et les hommes. Vol. 1 / par Élisée Reclus...* Consulté à l'adresse https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k104966d

Reclus, E. (1896). *L'anarchie* (2009 éd.). Fayard/Mille et une nuits.

Reclus, E. (2010). *Correspondance - Tome II : 1870-1889*. Consulté à l'adresse http://www.editions-harmattan.fr/index.asp?navig=catalogue&obj=livre&no=31220

Reclus, E., & Kropotkine, P. (2018). *La Joie d'apprendre.* Editions heros-limite.

Reinecke, J., & Ansari, S. (2015). When Times Collide: Temporal Brokerage at the Intersection of Markets and Developments. *Academy of Management Journal*, *58*(2), 618-648. https://doi.org/10.5465/amj.2012.1004

Reynaud, J.-D. (1988). Les régulations dans les organisations: Régulation de contrôle et régulation autonome. *Revue Française de Sociologie*, *29*(1), 5. https://doi.org/10.2307/3321884

Rose, G. (2012). *Visual Methodologies An Introduction to Researching with Visual Materials* (Sage Publications Ltd). Consulté à l'adresse https://uk.sagepub.com/en-gb/eur/visual-methodologies/book249907

Ross, P., & Ressia, S. (2015). Neither office nor home: Coworking as an emerging workplace choice. *Employment Relations Record*, *15*(1), 42.

Rouleau, L. (2013). L'ethnographie organisationnelle d'hier à Demain. *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, *HS*(Supplément), 27-43. https://doi.org/10.3917/rips1.hs01.0025

Rouleau, L., de Rond, M., & Musca, G. (2014). From the ethnographic turn to new forms of organizational ethnography. *Journal of Organizational Ethnography*, *3*(1), 2-9. https://doi.org/10.1108/JOE-02-2014-0006

Rus, A., & Orel, M. (2015). Coworking: a community of work. *Teorija in Praksa*, *52*(6), 1017.

Sainsaulieu, I. (2010). Entre histoire et historicisme: esquisse d'une typologie de la communauté en France. In *Le sens social. Faire communauté en société-Dynamique des appartenances collectives* (p. 23-49). Rennes: Presse universitaire de Rennes.

Sainsaulieu, I., Salzbrunn, M., & Amiotte-Suchet, L. (2010). *Faire communauté en société: dynamique des appartenances collectives*. Rennes: Presse universitaire de Rennes.

Salzbrunn, M. (2010). Processus de communautarisation et société monde. En partant de tönnies, weber et luhmann. In *Le sens social. Faire communauté en société: Dynamique des appartenances collectives* (p. 37-49). Rennes: Presse universitaire de Rennes.

Scaillerez, A., & Tremblay, D.-G. (2016). Les espaces de *coworking*: Les avantages du partage. *Gestion*, *41*(2), 90. https://doi.org/10.3917/riges.412.0090

Schopfel, J., Roche, J., & Hubert, G. (2015). Co-working and innovation: new concepts for academic libraries and learning centres. *New Library World*, *116*(1/2), 67-78. https://doi.org/10.1108/NLW-06-2014-0072

Schrecker, C. (2009). Qu'est-ce la communauté ? Réflexions sur le concept et son usage. *Mana*, *16*, 31-50.

Schwartz-Shea, P., & Yanow, D. (2009). Reading and writing as method: In search of trustworthy texts. In *Organizational ethnography: Studying the complexities of everyday life* (p. 56-82). SAGE.

Scott, W. R. (1991). 7 - Unpacking institutional arguments. In W. W. Powell & P. DiMaggio (Éd.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis* (The University of Chicago Press, p. 164-182).

Scott, W. R. (2001). *Institutions and Organizations, Ideas, Interests, and Identities*. London: Sage Publications Inc.

Scott, W. R. (2014). My Own Book Review W. Richard SCOTT (1995), Institutions and Organizations. Ideas, Interests and Identities. Reviewed by himself. *M@n@gement*, *17*(2), 136-140.

Scott, W. R., & Christensen, S. (1995). *The institutional construction of organizations: International and longitudinal studies*. Sage Publications, Inc.

Segrestin, D. (1980). Les communautés pertinentes de l'action collective: canevas pour l'étude des fondements sociaux des conflits du travail en France. *Revue française de sociologie*, *21*(2), 171-202. https://doi.org/10.2307/3321107

Segrestin, D. (1987). L'entrée de l'entreprise en société : Introduction à une problématique de la modernisation des rapports sociaux. *Revue française de science politique*, *37*(4), 461-477. Consulté à l'adresse JSTOR.

Sennett, R. (2012). Chapter 9 The Community: Practicing Commitment. In *Together: The Rituals, Pleasures and Politics of Cooperation* (p. 247). Yale University Press.

Seo, M.-G., & Creed, W. D. (2002). Institutional contradictions, praxis, and institutional change: A dialectical perspective. *Academy of management review*, *27*(2), 222-247.

Simon, H. A. (1969). *Les Sciences de l'artificiel* (J.-L. Le Moigne, Trad.). Etats-Unis: Gallimard.

Slutskaya, N., Game, A. M., & Simpson, R. C. (2018). Better Together: Examining the Role of Collaborative Ethnographic Documentary in Organizational Research. *Organizational Research Methods*, *21*(2), 341-365. https://doi.org/10.1177/1094428116676343

Spinuzzi, C. (2012). Working Alone Together: Coworking as Emergent Collaborative Activity.

Journal of Business and Technical Communication, *26*(4), 399-441. https://doi.org/10.1177/1050651912444070

Spinuzzi, C., Bodrožić, Z., Scaratti, G., & Ivaldi, S. (2018). Coworking is about community" but what is "community" in coworking? *Journal of Business and Technical Communication*, 37.

Spry, T. (2001). Performing Autoethnography: An Embodied Methodological Praxis. *Qualitative Inquiry*, *7*(6), 706-732. https://doi.org/10.1177/107780040100700605

Stowell, A. F., & Warren, S. (2018). The Institutionalization of Suffering: Embodied Inhabitation and the Maintenance of Health and Safety in E-waste Recycling. *Organization Studies*, *39*(5-6), 785-809. https://doi.org/10.1177/0170840617750693

Strong, T., & Pyle, N. R. (2008). Meaning-Making Lenses in Counselling: Discursive, Hermeneutic-Phenomenological, and Autoethnographic Perspectives. *Canadian Journal of Counselling / Revue Canadienne de Counseling*, *42*(2), 14.

Suchman, M. C. (1995). Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches. *The Academy of Management Review*, *20*(3), 571. https://doi.org/10.2307/258788

Suddaby, R. (2010). Challenges for Institutional Theory. *Journal of Management Inquiry*, *19*(1), 14-20. https://doi.org/10.1177/1056492609347564

Suddaby, R., & Greenwood, R. (2005). Rhetorical Strategies of Legitimacy. *Administrative Science Quarterly*, *50*(1), 35-67. https://doi.org/10.2189/asqu.2005.50.1.35

Thévenot, L. (1996). Justification et compromis. In *Dictionnaire d'éthique et de philosophie morale* (PUF, p. 789-794). Paris: sous la direction de M. Canto- Sperber.

Thietart, R.-A. (2014). *Méthodes de recherche en management* (4ème édition). Dunod.

Thomas, J. (1993). *Doing critical ethnography* (Vol. 26). Sage.

Thoreau, H. D. (1843). *Résister (à la tentation du laissez-faire, au réformisme, à l'esprit commercial des temps modernes)* (2011e éd.). Consulté à l'adresse https://www.fayard.fr/poche/resister-9782755506235

Thoreau, H.-D. (1862). *De la marche* (2003e éd.). Paris: Mille et une nuits.

Toadvine, T. (2016). Maurice Merleau-Ponty, new entry. In *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (p. 6).

Tönnies, F. (1887). Community and society. *The urban sociology reader*, *13*.

Tönnies, F. (1893). Commentaire critique sur la recension de Gemeinschaft und Gesellschaft par Durkheim (traduit en 2013) (S. Mesure, Trad.). *Sociologie*, (N°2, vol. 4). Consulté à l'adresse https://journals-openedition-org.proxy.bu.dauphine.fr/sociologie/1822

Tracey, P., Phillips, N., & Jarvis, O. (2011). Bridging Institutional Entrepreneurship and the Creation of New Organizational Forms: A Multilevel Model. *Organization Science*, *22*(1),

60-80. Consulté à l'adresse JSTOR.

Tremblay, J.-M. (2005, février 2). Émile Durkheim, « Communauté et société selon Tönnies. » (1889). *texte*. Consulté à l'adresse http://classiques.uqac.ca/classiques/Durkheim_emile/textes_1/textes_1_13/tonnies.html

Trognon, A., & Bromberg, M. (2006). Psychologie sociale des groupes. In *Psychologie sociale. Nouveau cours de psychologie*. Paris: Presse universitaire de France.

Troisi, O., Carrubbo, L., Maione, G., & Torre, C. (2016). The more, the merrier: Co-Working as practical expression of Value Co-Creation in Sharing Economy. *XXVI International Conference of RESER*, 11-30. Naples.

Turkle, S. (2012). *Alone Together - Why We Expect More from Technology and Less from Each Other*. Basic books.

Uda, T. (2013). What is Coworking? A Theoretical Study on the Concept of Coworking. *SSRN Electronic Journal*. https://doi.org/10.2139/ssrn.2937194

Vaara, E., & Monin, P. (2010). A Recursive Perspective on Discursive Legitimation and Organizational Action in Mergers and Acquisitions. *Organization Science*, *21*(1), 3-22. Consulté à l'adresse JSTOR.

Vaara, E., & Tienari, J. (2011). On the narrative construction of multinational corporations: An antenarrative analysis of legitimation and resistance in a cross-border merger. *Organization Science*, *22*(2), 370-390.

Van Maanen, J. (1988). *Tales of the Field: on writing ethnography*. (2011 éd.). Chicago: University of Chicago Press.

Van Maanen, J. (2010). You Gotta Have a Grievance: Locating Heartbreak in Ethnography: *Journal of Management Inquiry*, *19*(4), 338-341. https://doi.org/10.1177/1056492610370284

Van Maanen, J. (2011). Ethnography as Work: Some Rules of Engagement: Ethnography as Work. *Journal of Management Studies*, *48*(1), 218-234. https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2010.00980.x

Van Reeth, A. (2012) La force de l'habitude 4/4 : la notion d'habitus chez Bourdieu [Interview par Adèle Van Reeth]. (2012, février 12). In *France Culture*. Consulté à l'adresse https://www.franceculture.fr/emissions/les-nouveaux-chemins-de-la-connaissance/la-force-de-lhabitude-44-la-notion-dhabitus-chez

Vandevelde-Rougale, A. (2014). *Malaise dans la symbolisation: la subjectivité à l'épreuve de la novlangue managériale*.

Vandevelde-Rougale, A. (2017). *La novlangue managériale: emprise et résistance* (Eres).

Vincent, J.-D. (2007). *Voyage extraordinaire au centre du cerveau*. Odile Jacob.

Vion-Dury, J., Cermolaccce, M., Azorin, J.-M., Pringuey, D., & Naudin, J. (2011). Neurosciences et phénoménologie-II : sortir du bocal à mouches. *Annales Médico-psychologiques, revue psychiatrique*, *169*(1), 35-38. https://doi.org/10.1016/j.amp.2010.11.001

Voronov, M. (2014). Toward a toolkit for emotionalizing institutional theory. In *Emotions and the organizational fabric* (p. 167-196). Emerald Group Publishing Limited.

Voronov, M., & Vince, R. (2012). Integrating Emotions into the Analysis of Institutional Work. *Academy of Management Review*, *37*(1), 58-81. https://doi.org/10.5465/amr.2010.0247

Wagner, A.-C. (2016). Champ. *Sociologie*. Consulté à l'adresse http://journals.openedition.org/sociologie/3206

Wall, S. (2008). Easier Said than Done: Writing an Autoethnography. *International Journal of Qualitative Methods*, *7*(1), 38-53. https://doi.org/10.1177/160940690800700103

Waters, E. D. (2016). *Shh!! We're Coworking! Genres of Communication in Coworking Practice*. 6.

Waters-Lynch, J. M., Potts, J., Butcher, T., Dodson, J., & Hurley, J. (2016). Coworking: A Transdisciplinary Overview. *SSRN Electronic Journal*. https://doi.org/10.2139/ssrn.2712217

Weber, M. (1922). Essais sur la théorie de la science.[Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre, 1922] Traduit de l'allemand par Julien Freund. *Paris: Pocket*.

Weber, Max. (1905). *L'Éthique protestante et l'esprit du capitalisme suivi de Les sectes protestantes et de Anticritiques* (Gallimard; Jean-Pierer Grossein, Trad.). Mesnil-sur-L'Estrée.

Weber, Max. (1922). *Economy and society: An outline of interpretive sociology* (Vol. 1). Univ of California Press.

Weick, K. E., & Maanen, J. V. (1989). Tales of the Field: On Writing Ethnography. *Administrative Science Quarterly*, *34*(2), 307. https://doi.org/10.2307/2989902

Wenger, E. (1998). *Communities of practice. Learning, meaning and identity*. New York City, New York, United States: Cambridge University Press.

Wenger, E. (2005). *La théorie des communautés de pratique*. Presses Université Laval.

White, A., Hale, L. Z., Renard, Y., & Cortesi, L. (1994). *Collaborative and community-based management of coral reefs: lessons from experience*. Kumarian Press.

Wry, T., Lounsbury, M., & Glynn, M. A. (2011). Legitimating Nascent Collective Identities: Coordinating Cultural Entrepreneurship. *Organization Science*, *22*(2), 449-463. https://doi.org/10.1287/orsc.1100.0613

Yakhlef, A., & Essén, A. (2013). Practice innovation as bodily skills: the example of elderly home care service delivery. *Organization*, *20*(6), 881-903. https://doi.org/10.1177/1350508412458535

Ybema, S., Yanow, D., Wels, H., & Kamsteeg, F. H. (2009). *Organizational ethnography: Studying the complexity of everyday life*. Sage.

Zucker, L. G. (1977). The role of institutionalization in cultural persistence. *American Sociological Review*, *42*(5), 726-743.

LISTE DES ANNEXES

Annexe 1: Table des matières de mon journal de recherche Evernote.....448
Annexe 2: Extraits du journal de recherche.....450
Annexe 3: Tableau des activités durant la thèse en lien avec cette recherche.....462
Annexe 4: Tableau des espaces de coworking visités en IDF entre 2015-2019.....464
Annexe 5: Exemples de deux types de photographies autoethnographiques 465
Annexe 6: Tableau des entretiens par profils.....466
Annexe 7: Exemples de fiche de poste de manager de communauté.....469
Annexe 8: Tableau des articles de la revue de littérature sur la légitimité.....473

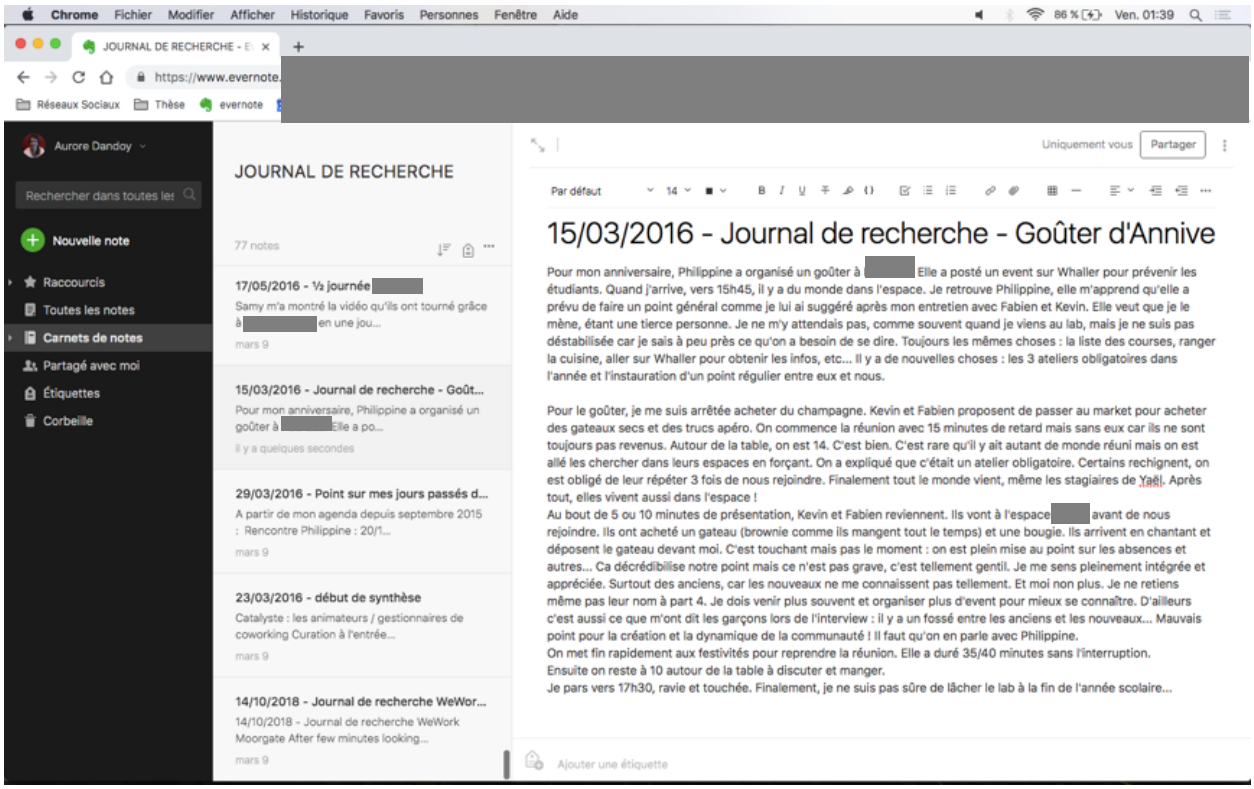
ANNEXE 1: TABLE DES MATIERES DE MON JOURNAL DE RECHERCHE EVERNOTE

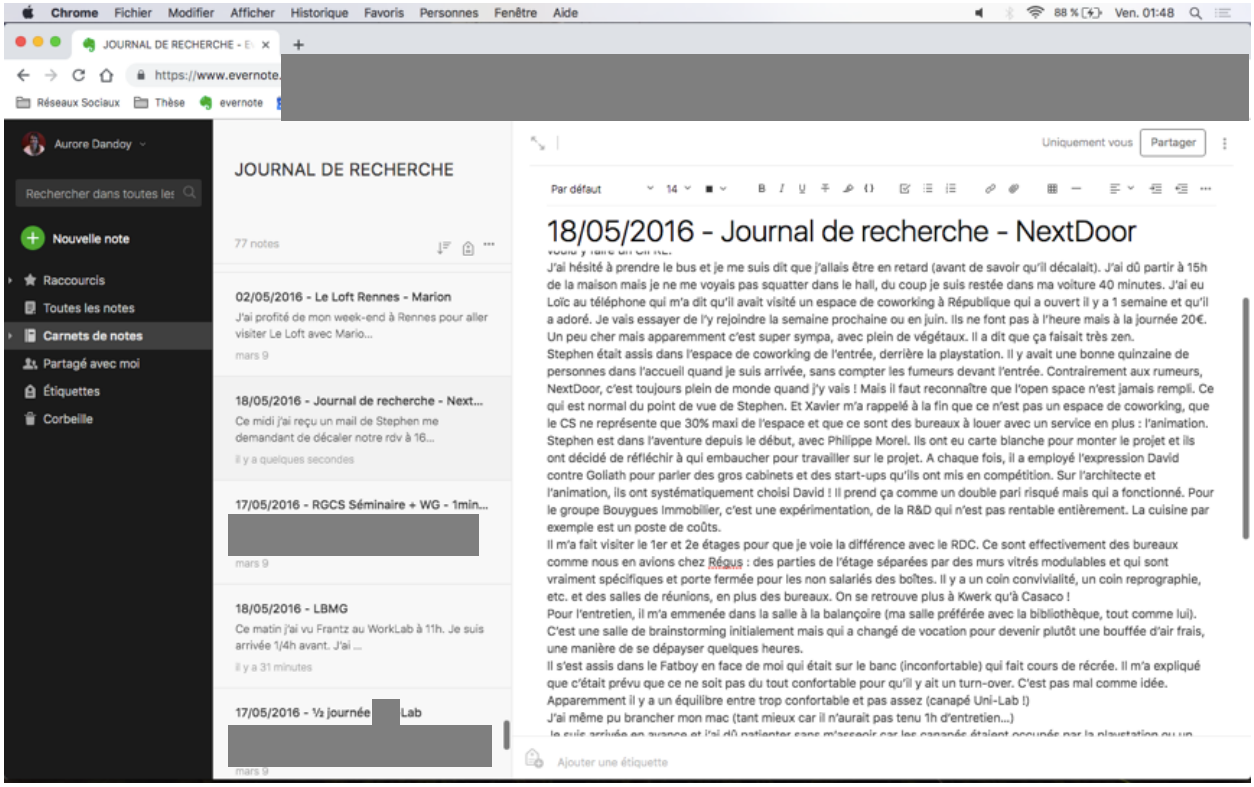
1. 14/10/2018 - Journal de recherche WeWork Moorgate
2. 14/10/2018 - Journal de recherche - Codage pour embodiment
3. 07/06/2018 - Journal de recherche - Issy
4. 25/05/2018 - Journal de recherche - Québec
5. 26/04/2018 - journal de recherche Québec
6. 24/04/2018 - Journal de recherche - Québec
7. 14/12/2017 - journal de recherche - Geneva
8. 23/07/2017 - Journal de recherche - #collday2017 Berlin
9. 10/09/2017 - Journal de recherche - Québec
10. 24/11/2017 - Journal de recherche - réflexions
11. 11/10/2017 - Journal de recherche
12. 11/10/2017 - Journal de recherche
13. 11/10/2017 - Journal de recherche
14. 11/10/2017 - Journal de recherche - A mettre dans la thèse
15. 12/09/2017 - Journal de recherche
16. 04/09/2017 - Journal de recherche - bouts d'écriture
17. 24/08/2017 - Journal de recherche
18. 23/08/2017 - Journal de recherche
19. 14/08/2017 - Journal de recherche
20. 07/08/2017 - Journal de recherche
21. 09/07/2017 - Journal de recherche
22. 04/07/2017 - Journal de recherche
23. 02/07/2017 - Journal de recherche
24. 18/06/2017 - Journal de recherche
25. 30/05/2017 - Discussion avec Julie - Bloc-notes
26. 23/05/2017 - Journal de recherche
27. Mail non envoyé
28. 16/05/2017 - Journal de recherche
29. 04/05/2017 - Journal de recherche - Sceaux Smart
30. 12/04/2017 - Journal de recherche
31. 23/03/2017 - Journal de recherche - Worklab
32. 22/03/2017 - Journal de recherche
33. 21/03/2017 - Journal de recherche -Sceaux Smart
34. 20/03/2017 - Journal de recherche - PSL-Lab
35. 14/03/2017 -Journal de recherche
36. 12/03/2017 - journal de recherche
37. 04/03/2017 - Journal de recherche
38. 28/02/2017 - Visite Lutin Userlab - Comité pilotage PSL

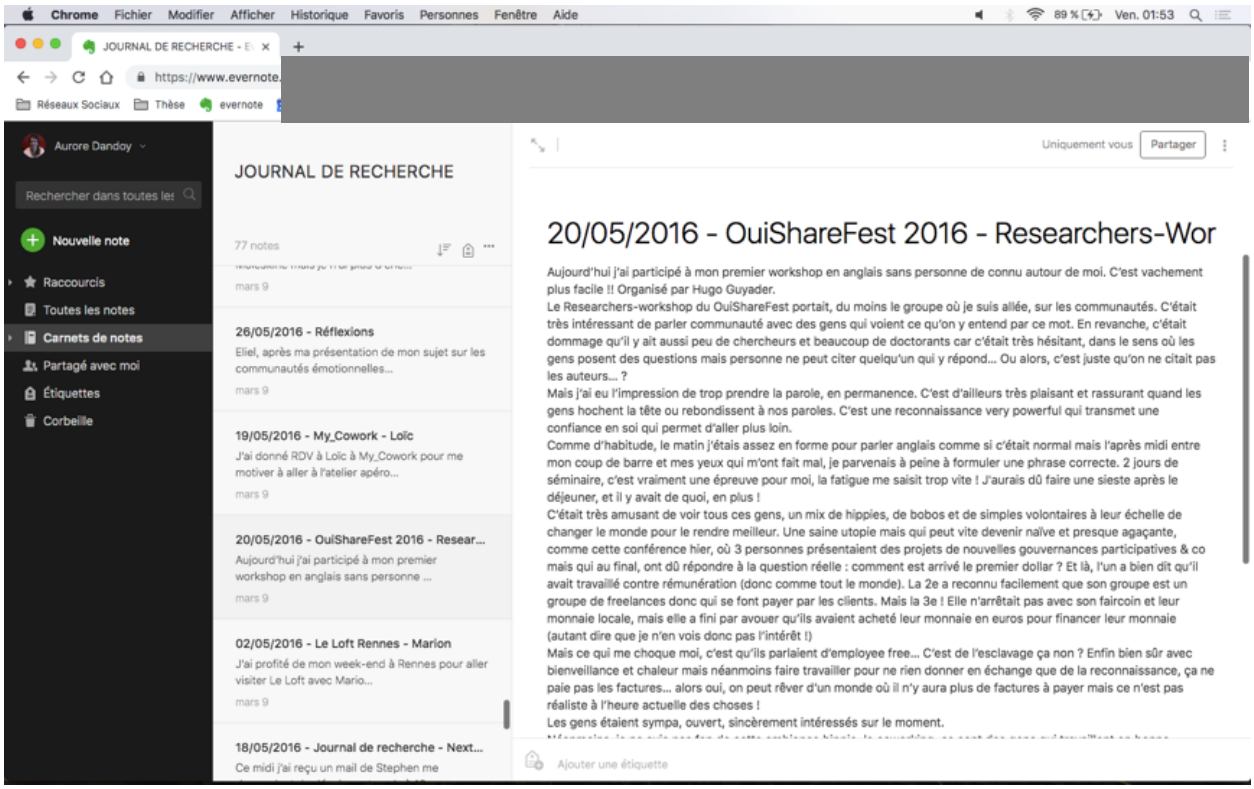
39. Note depuis Visite 1/3 Stéphanie @ Clichy
40. 23/02/2017 - Journal de recherche
41. 20/02/2017 - Guide d'entretien - Journal de recherche
42. 15/02/2017 - Journal de recherche - PSL-Lab
43. 14/02/2017 - Journal de recherche
44. 13/02/2017 - Journal de recherche - PSL-Lab
45. 09/02/2017 - Journal de recherche
46. 08/02/2017 - Journal de recherche
47. 07/02/2017 - Journal de recherche
48. 31/01/2017 - Journal de recherche
49. 19/01/2017 - Journal de recherche - Point Philippine
50. 28/11/2016 - Journal de recherche -Le Phare Bruxelles
51. 23/11/2016 - PSL-Lab - Journal de recherche
52. 22/11/2016 - Sceaux Smart - Journal de recherche
53. 16/11/2016 - Casaco - Journal de recherche
54. 29/10/2016 - Journal de recherche
55. 10/10/2016 - Réflexions sur la RL de la thèse
56. 28/07/2016 - PSL-Lab - dej Nathalie
57. 11/07/2016 - PSL-Lab
58. 10/07/2016 - Journal de recherche - Réflexions
59. 05/07/2016 - Atelier doctoral
60. 06/07/2016 - PSL-Lab - Labo de l'édition
61. 03/07/2016 - Journal de recherche - Sceaux Smart
62. 01/07/2016 - Journal de recherche - PSL-Lab
63. 24/06/2016 - Journal de recherche
64. 16/06/2016 - Journal de recherche - Dauphine BR
65. 15/06/2016 - Sceaux Smart
66. 03/06/2016
67. 02/06/2016
68. 26/05/2016 - Réflexions
69. 19/05/2016 - My_Cowork - Loïc
70. 20/05/2016 - OuiShareFest 2016 - Researchers-Workshop
71. 02/05/2016 - Le Loft Rennes - Marion
72. 18/05/2016 - Journal de recherche - NextDoor
73. 17/05/2016 - RGCS Séminaire + WG - 1min30 (Sentier)
74. 18/05/2016 - LBMG
75. 17/05/2016 - ½ journée PSL-Lab
76. 15/03/2016 - Journal de recherche - Goûter d'Anniversaire
77. 29/03/2016 - Point sur mes jours passés dans les espaces
78. 23/03/2016 - début de synthèse
79. 22/03/2016 - Journal de bord

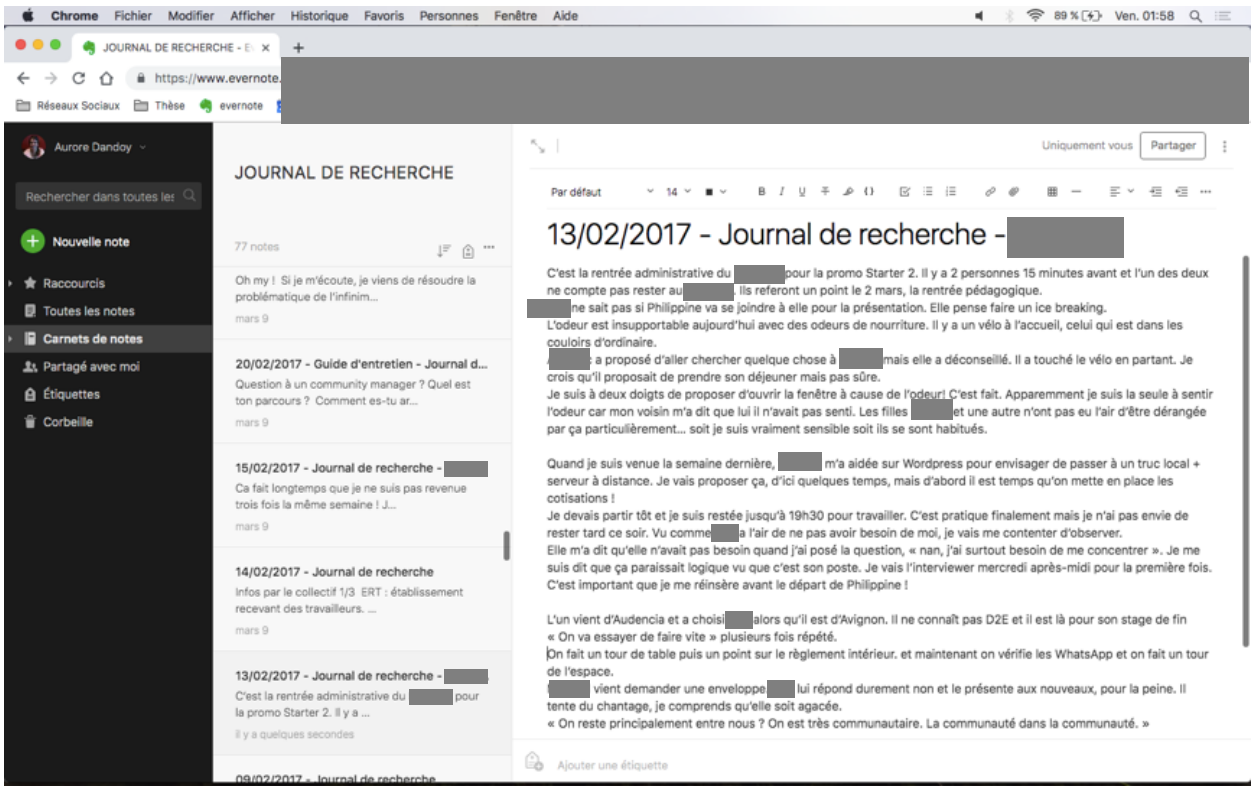
ANNEXE 2: EXTRAITS DE MON JOURNAL DE RECHERCHE

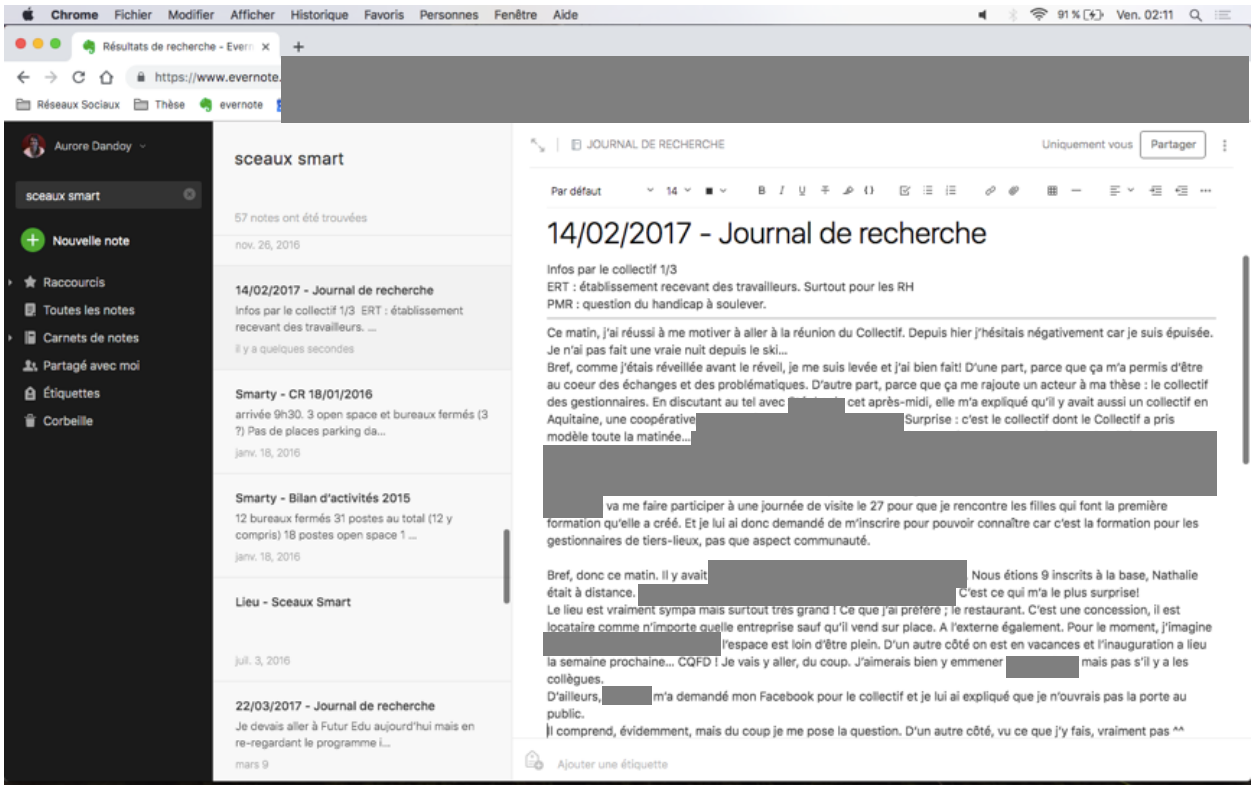
Puisque le travail ethnographique repose principalement sur le journal de recherche, je propose ici une trentaine de pages issues de plusieurs de mes carnets papier et de la version numérique. Comme il s'agit d'un journal de recherche autoethnographique, certaines parties du texte sont masquées afin de préserver mon intimité car si l'autoethnographie et la perspective phénoménologique reconnaissent l'entrelacement des dimensions professionnelles et personnelles, j'espère Lecteur que tu comprendras que je ne veuille pas les exposer publiquement. Des éléments d'anonymat sont aussi présents dans les documents.

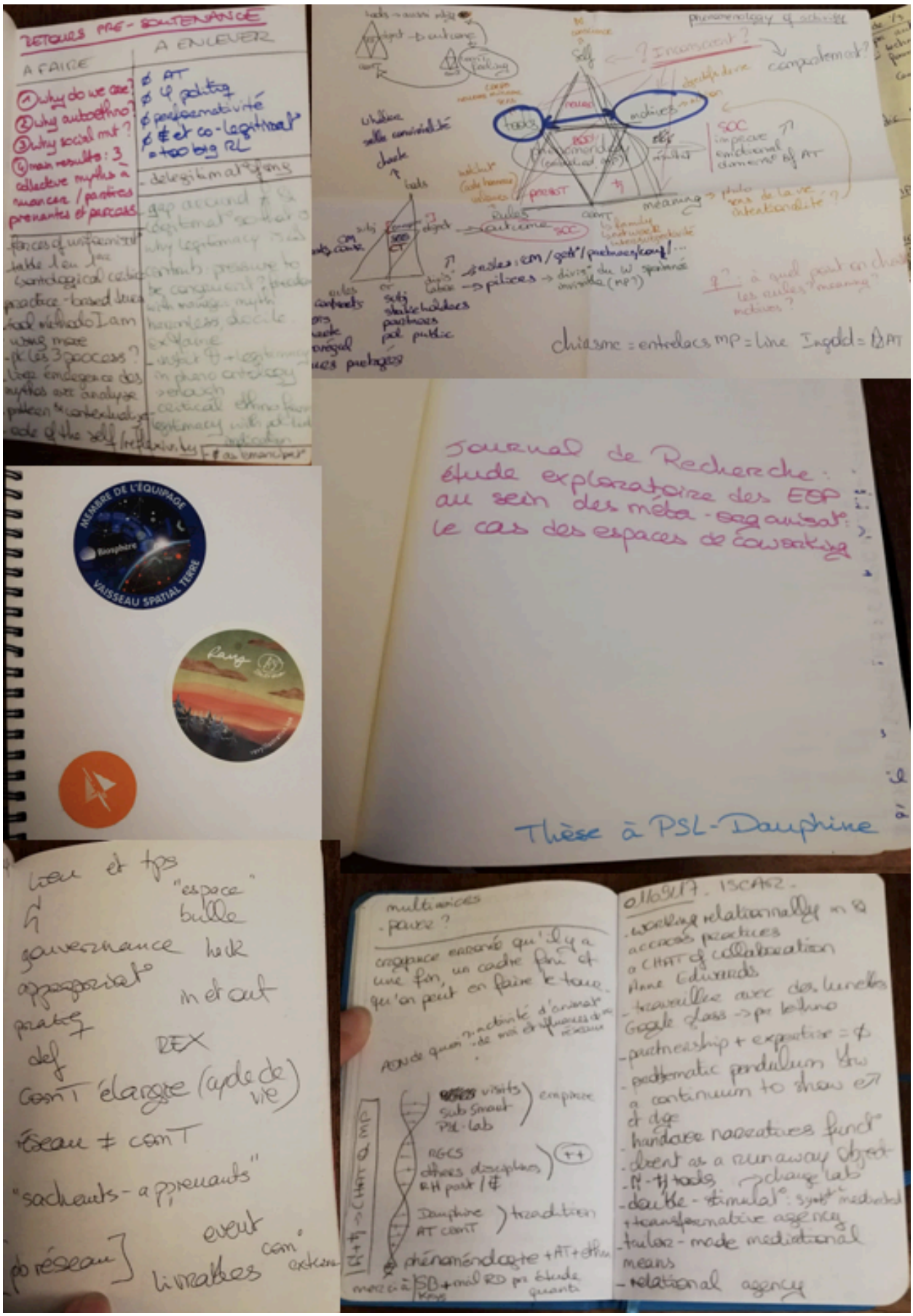


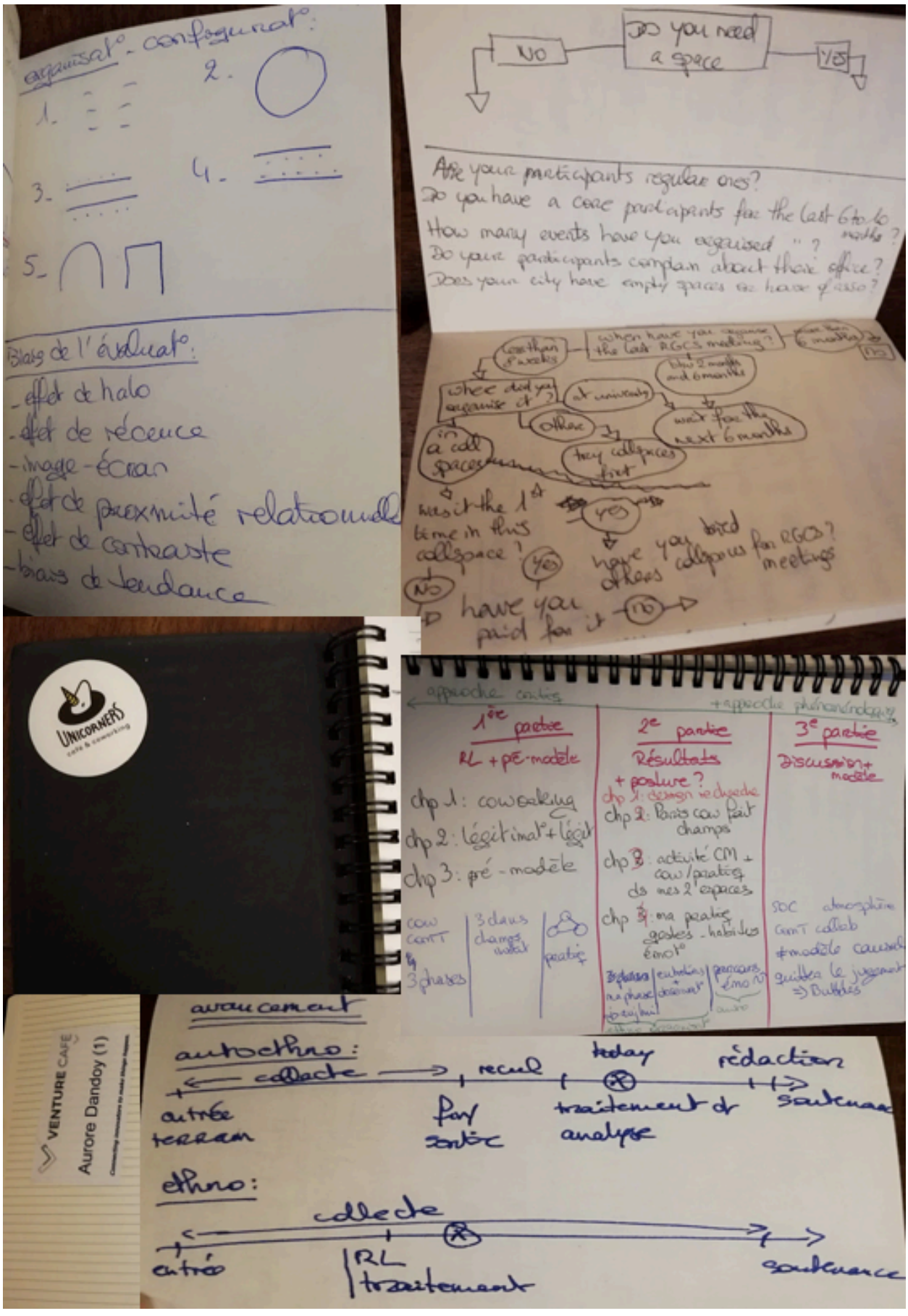

Chrome Fichier Modifier Afficher Historique Favoris Personnes Fenêtre Aide
Ven. 01:48
JOURNAL DE RECHERCHE
Aurore Dandoy
Rechercher dans toutes les
Nouvelle note
Raccourcis
Toutes les notes
Carnets de notes
Partagé avec moi
Étiquettes
Corbeille
JOURNAL DE RECHERCHE
77 notes
02/05/2016 - Le Loft Rennes - Marion
J'ai profité de mon week-end à Rennes pour aller visiter Le Loft avec Mario...
mars 9
18/05/2016 - Journal de recherche - Next...
Ce midi j'ai reçu un mail de Stephen me demandant de décaler notre rdv à 16...
il y a quelques secondes
17/05/2016 - RGCS Séminaire + WG - 1min...
mars 9
18/05/2016 - LBMG
Ce matin j'ai vu Frantz au WorkLab à 11h. Je suis arrivée 1/4h avant. J'ai ...
il y a 31 minutes
17/05/2016 - ½ journée Lab
mars 9
Uniquement vous
Partager
Par défaut
18/05/2016 - Journal de recherche - NextDoor
J'ai hésité à prendre le bus et je me suis dit que j'allais être en retard (avant de savoir qu'il décalait). J'ai dû partir à 15h de la maison mais je ne me voyais pas squatter dans le hall, du coup je suis restée dans ma voiture 40 minutes. J'ai eu Loïc au téléphone qui m'a dit qu'il avait visité un espace de coworking à République qui a ouvert il y a 1 semaine et qu'il a adoré. Je vais essayer de l'y rejoindre la semaine prochaine ou en juin. Ils ne font pas à l'heure mais à la journée 20€.
Un peu cher mais apparemment c'est super sympa, avec plein de végétaux. Il a dit que ça faisait très zen.
Stephen était assis dans l'espace de coworking de l'entrée, derrière la playstation. Il y avait une bonne quinzaine de personnes dans l'accueil quand je suis arrivée, sans compter les fumeurs devant l'entrée. Contrairement aux rumeurs, NextDoor, c'est toujours plein de monde quand j'y vais ! Mais il faut reconnaître que l'open space n'est jamais rempli. Ce qui est normal du point de vue de Stephen. Et Xavier m'a rappelé à la fin que ce n'est pas un espace de coworking, que le CS ne représente que 30% maxi de l'espace et que ce sont des bureaux à louer avec un service en plus : l'animation.
Stephen est dans l'aventure depuis le début, avec Philippe Morel. Ils ont eu carte blanche pour monter le projet et ils ont décidé de réfléchir à qui embaucher pour travailler sur le projet. A chaque fois, il a employé l'expression David contre Goliath pour parler des gros cabinets et des start-ups qu'ils ont mis en compétition. Sur l'architecte et l'animation, ils ont systématiquement choisi David ! Il prend ça comme un double pari risqué mais qui a fonctionné. Pour le groupe Bouygues Immobilier, c'est une expérimentation, de la R&D qui n'est pas rentable entièrement. La cuisine par exemple est un poste de coûts.
Il m'a fait visiter le 1er et 2e étages pour que je voie la différence avec le RDC. Ce sont effectivement des bureaux comme nous en avions chez Régus : des parties de l'étage séparées par des murs vitrés modulables et qui sont vraiment spécifiques et porte fermée pour les non salariés des boîtes. Il y a un coin convivialité, un coin reprographie, etc. et des salles de réunions, en plus des bureaux. On se retrouve plus à Kwerk qu'à Casaco !
Pour l'entretien, il m'a emmenée dans la salle à la balançoire (ma salle préférée avec la bibliothèque, tout comme lui). C'est une salle de brainstorming initialement mais qui a changé de vocation pour devenir plutôt une bouffée d'air frais, une manière de se dépayser quelques heures.
Il s'est assis dans le Fatboy en face de moi qui était sur le banc (inconfortable) qui fait cours de récrée. Il m'a expliqué que c'était prévu que ce ne soit pas du tout confortable pour qu'il y ait un turn-over. C'est pas mal comme idée.
Apparemment il y a un équilibre entre trop confortable et pas assez (canapé Uni-Lab !)
J'ai même pu brancher mon mac (tant mieux car il n'aurait pas tenu 1h d'entretien...)
Ajouter une étiquette

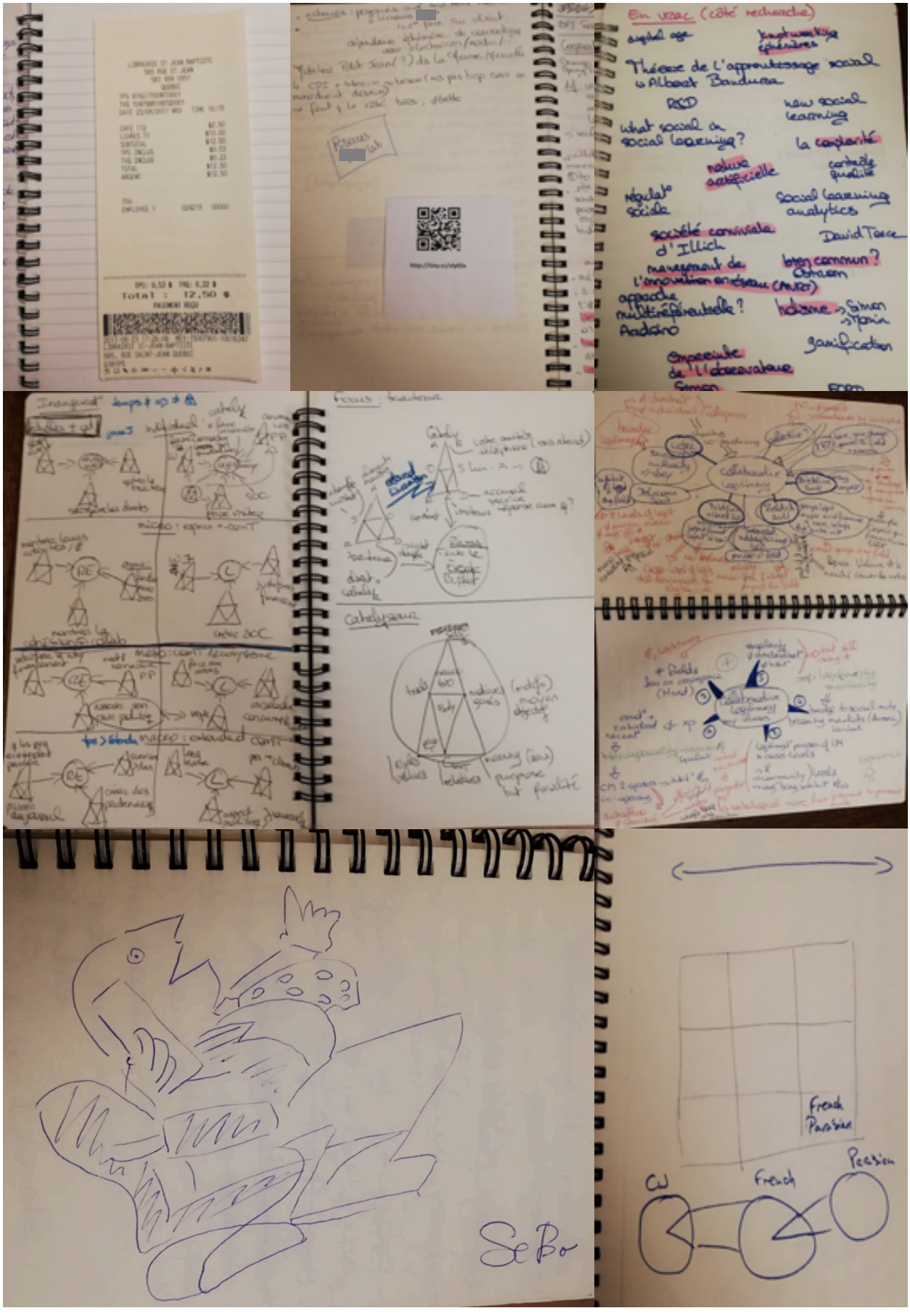

Chrome Fichier Modifier Afficher Historique Favoris Personnes Fenêtre Aide
Ven. 01:53
JOURNAL DE RECHERCHE
Aurore Dandoy
Rechercher dans toutes les
Nouvelle note
Raccourcis
Toutes les notes
Carnets de notes
Partagé avec moi
Étiquettes
Corbeille
JOURNAL DE RECHERCHE
77 notes
26/05/2016 - Réflexions
Eliel, après ma présentation de mon sujet sur les communautés émotionnelles...
mars 9
19/05/2016 - My_Cowork - Loïc
J'ai donné RDV à Loïc à My_Cowork pour me motiver à aller à l'atelier apéro...
mars 9
20/05/2016 - OuiShareFest 2016 - Resear...
Aujourd'hui j'ai participé à mon premier workshop en anglais sans personne ...
mars 9
02/05/2016 - Le Loft Rennes - Marion
J'ai profité de mon week-end à Rennes pour aller visiter Le Loft avec Mario...
mars 9
18/05/2016 - Journal de recherche - Next...
Ce midi j'ai reçu un mail de Stephen me
Uniquement vous
Partager
20/05/2016 - OuiShareFest 2016 - Researchers-Wor
Aujourd'hui j'ai participé à mon premier workshop en anglais sans personne de connu autour de moi. C'est vachement plus facile !! Organisé par Hugo Guyader.
Le Researchers-workshop du OuiShareFest portait, du moins le groupe où je suis allée, sur les communautés. C'était très intéressant de parler communauté avec des gens qui voient ce qu'on y entend par ce mot. En revanche, c'était dommage qu'il y ait aussi peu de chercheurs et beaucoup de doctorants car c'était très hésitant, dans le sens où les gens posent des questions mais personne ne peut citer quelqu'un qui y répond... Ou alors, c'est juste qu'on ne citait pas les auteurs... ?
Mais j'ai eu l'impression de trop prendre la parole, en permanence. C'est d'ailleurs très plaisant et rassurant quand les gens hochent la tête ou rebondissent à nos paroles. C'est une reconnaissance very powerful qui transmet une confiance en soi qui permet d'aller plus loin.
Comme d'habitude, le matin j'étais assez en forme pour parler anglais comme si c'était normal mais l'après midi entre mon coup de barre et mes yeux qui m'ont fait mal, je parvenais à peine à formuler une phrase correcte. 2 jours de séminaire, c'est vraiment une épreuve pour moi, la fatigue me saisit trop vite ! J'aurais dû faire une sieste après le déjeuner, et il y avait de quoi, en plus !
C'était très amusant de voir tous ces gens, un mix de hippies, de bobos et de simples volontaires à leur échelle de changer le monde pour le rendre meilleur. Une saine utopie mais qui peut vite devenir naïve et presque agaçante, comme cette conférence hier, où 3 personnes présentaient des projets de nouvelles gouvernances participatives & co mais qui au final, ont dû répondre à la question réelle : comment est arrivé le premier dollar ? Et là, l'un a bien dit qu'il avait travaillé contre rémunération (donc comme tout le monde). La 2e a reconnu facilement que son groupe est un groupe de freelances donc qui se font payer par les clients. Mais la 3e ! Elle n'arrêtait pas avec son faircoin et leur monnaie locale, mais elle a fini par avouer qu'ils avaient acheté leur monnaie en euros pour financer leur monnaie (autant dire que je n'en vois donc pas l'intérêt !)
Mais ce qui me choque moi, c'est qu'ils parlaient d'employee free... C'est de l'esclavage ça non ? Enfin bien sûr avec bienveillance et chaleur mais néanmoins faire travailler pour ne rien donner en échange que de la reconnaissance, ça ne paie pas les factures... alors oui, on peut rêver d'un monde où il n'y aura plus de factures à payer mais ce n'est pas réaliste à l'heure actuelle des choses !
Les gens étaient sympa, ouvert, sincèrement intéressés sur le moment.
Ajouter une étiquette

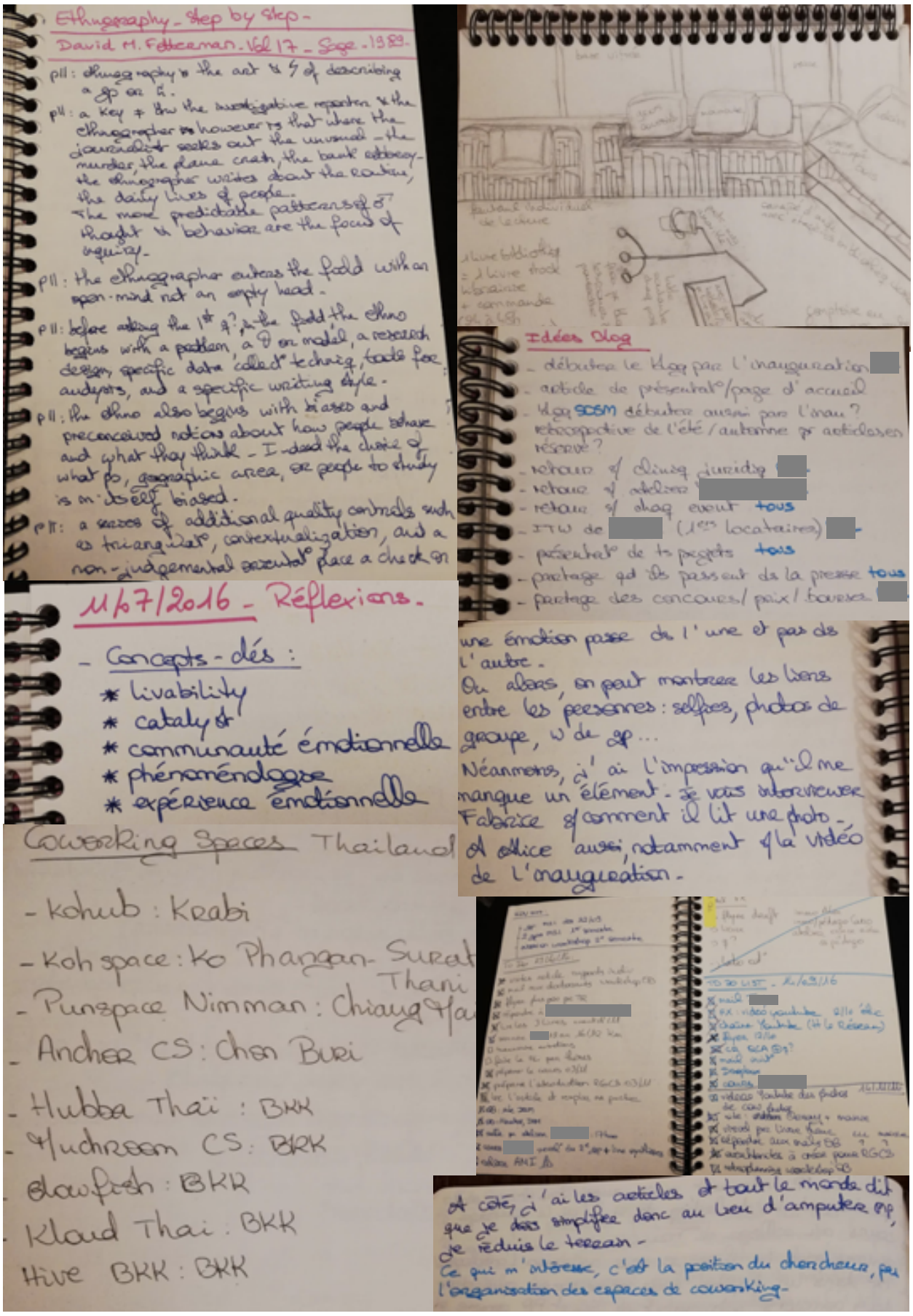

JOURNAL DE RECHERCHE
Nouvelle note
Raccourcis
Toutes les notes
Carnets de notes
Partagé avec moi
Étiquettes
Corbeille
77 notes
13/02/2017 - Journal de recherche -
C'est la rentrée administrative du pour la promo Starter 2. Il y a 2 personnes 15 minutes avant et l'un des deux ne compte pas rester au . Ils referont un point le 2 mars, la rentrée pédagogique.
ne sait pas si Philippine va se joindre à elle pour la présentation. Elle pense faire un ice breaking.
L'odeur est insupportable aujourd'hui avec des odeurs de nourriture. Il y a un vélo à l'accueil, celui qui est dans les couloirs d'ordinaire.
a proposé d'aller chercher quelque chose à mais elle a déconseillé. Il a touché le vélo en partant. Je crois qu'il proposait de prendre son déjeuner mais pas sûre.
Je suis à deux doigts de proposer d'ouvrir la fenêtre à cause de l'odeur! C'est fait. Apparemment je suis la seule à sentir l'odeur car mon voisin m'a dit que lui il n'avait pas senti. Les filles et une autre n'ont pas eu l'air d'être dérangée par ça particulièrement... soit je suis vraiment sensible soit ils se sont habitués.
Quand je suis venue la semaine dernière, m'a aidée sur Wordpress pour envisager de passer à un truc local + serveur à distance. Je vais proposer ça, d'ici quelques temps, mais d'abord il est temps qu'on mette en place les cotisations !
Je devais partir tôt et je suis restée jusqu'à 19h30 pour travailler. C'est pratique finalement mais je n'ai pas envie de rester tard ce soir. Vu comme a l'air de ne pas avoir besoin de moi, je vais me contenter d'observer.
Elle m'a dit qu'elle n'avait pas besoin quand j'ai posé la question, « nan, j'ai surtout besoin de me concentrer ». Je me suis dit que ça paraissait logique vu que c'est son poste. Je vais l'interviewer mercredi après-midi pour la première fois. C'est important que je me réinsère avant le départ de Philippine !
L'un vient d'Audencia et a choisi alors qu'il est d'Avignon. Il ne connaît pas D2E et il est là pour son stage de fin
« On va essayer de faire vite » plusieurs fois répété.
On fait un tour de table puis un point sur le règlement intérieur. et maintenant on vérifie les WhatsApp et on fait un tour de l'espace.
vient demander une enveloppe lui répond durement non et le présente aux nouveaux, pour la peine. Il tente du chantage, je comprends qu'elle soit agacée.
« On reste principalement entre nous ? On est très communautaire. La communauté dans la communauté. »

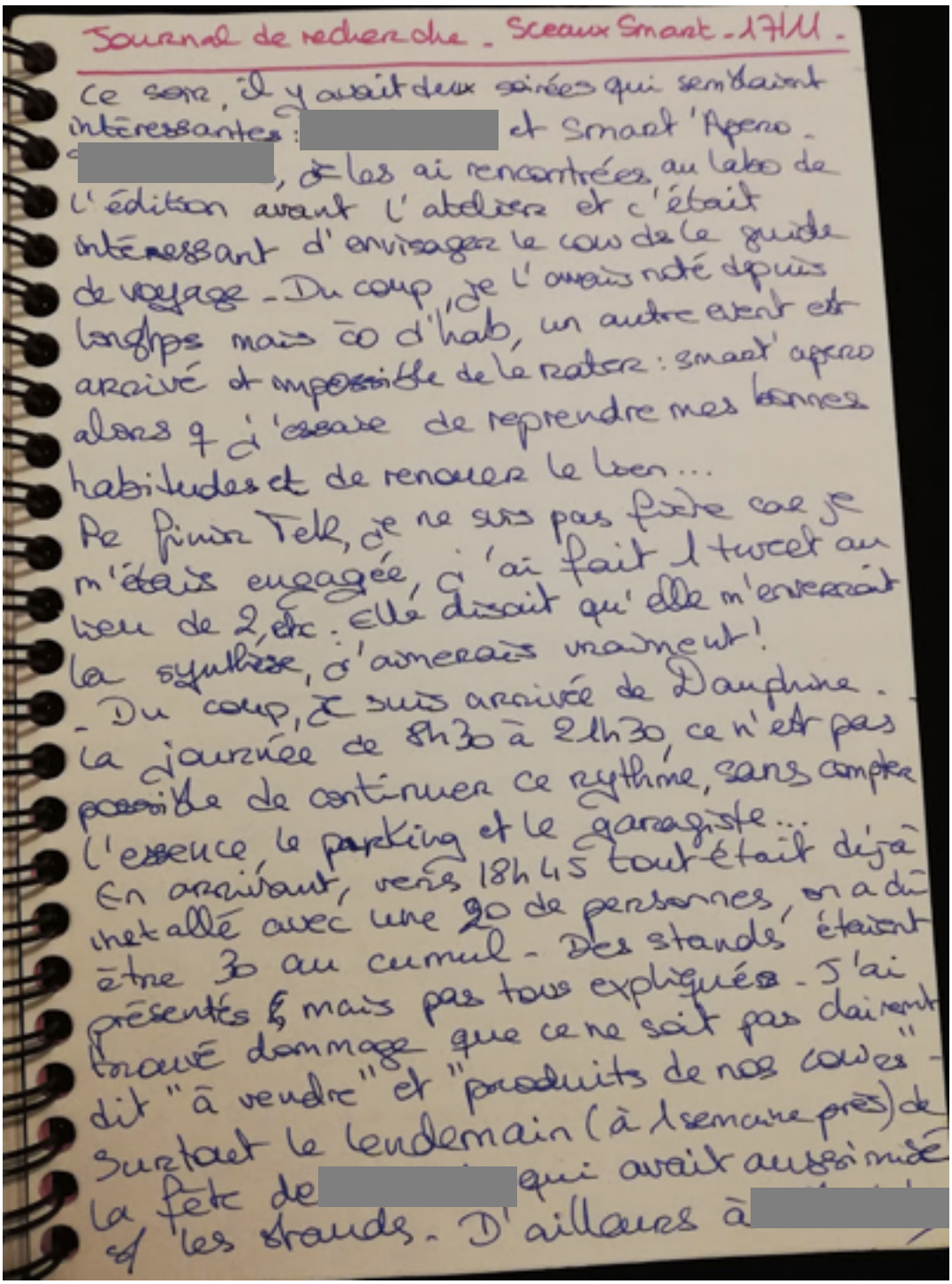

sceaux smart
57 notes ont été trouvées
14/02/2017 - Journal de recherche
Infos par le collectif 1/3 ERT : établissement recevant des travailleurs. ...
Smarty - CR 18/01/2016
Smarty - Bilan d'activités 2015
Lieu - Sceaux Smart
22/03/2017 - Journal de recherche
14/02/2017 - Journal de recherche
Infos par le collectif 1/3
ERT : établissement recevant des travailleurs. Surtout pour les RH
PMR : question du handicap à soulever.
Ce matin, j'ai réussi à me motiver à aller à la réunion du Collectif. Depuis hier j'hésitais négativement car je suis épuisée. Je n'ai pas fait une vraie nuit depuis le ski...
Bref, comme j'étais réveillée avant le réveil, je me suis levée et j'ai bien fait! D'une part, parce que ça m'a permis d'être au coeur des échanges et des problématiques. D'autre part, parce que ça me rajoute un acteur à ma thèse : le collectif des gestionnaires. En discutant au tel avec cet après-midi, elle m'a expliqué qu'il y avait aussi un collectif en Aquitaine, une coopérative Surprise : c'est le collectif dont le Collectif a pris modèle toute la matinée...
va me faire participer à une journée de visite le 27 pour que je rencontre les filles qui font la première formation qu'elle a créé. Et je lui ai donc demandé de m'inscrire pour pouvoir connaître car c'est la formation pour les gestionnaires de tiers-lieux, pas que aspect communauté.
Bref, donc ce matin. Il y avait . Nous étions 9 inscrits à la base, Nathalie était à distance. C'est ce qui m'a le plus surprise!
Le lieu est vraiment sympa mais surtout très grand ! Ce que j'ai préféré ; le restaurant. C'est une concession, il est locataire comme n'importe quelle entreprise sauf qu'il vend sur place. A l'externe également. Pour le moment, j'imagine l'espace est loin d'être plein. D'un autre côté on est en vacances et l'inauguration a lieu la semaine prochaine... CQFD ! Je vais y aller, du coup. J'aimerais bien y emmener mais pas s'il y a les collègues.
D'ailleurs, m'a demandé mon Facebook pour le collectif et je lui ai expliqué que je n'ouvrais pas la porte au public.
Il comprend, évidemment, mais du coup je me pose la question. D'un autre côté, vu ce que j'y fais, vraiment pas ^^


RETOURS PRE-SOUTENANCE
A FAIRE
A ENLEVER
Journal de Recherche :
étude exploratoire des EOP
au sein des méta-espaces
le cas des espaces de coworking
Thèse à PSL-Dauphine
MEMBRE DE L'ÉQUIPAGE
VAISSEAU SPATIAL TERRE
Biosphère


organisat° - configurat°:
1.
2.
3.
4.
5.
Biais de l'évaluat°:
- effet de halo
- effet de récence
- image-écran
- effet de proximité relationnelle
- effet de contraste
- biais de tendance
do you need a space
NO
YES
Are your participants regular ones?
Do you have a core participants for the last 6 to 12 months?
How many events have you organised " ?
Do your participants complain about their office?
Does your city have empty spaces or have it also?
when have you organise the last AGCS meeting?
less than 6 weeks
between 2 months and 6 months
more than 6 months
where did you organise it?
at university
offices
wait for the next 6 months
a coll space
they collspaces first
was it the 1st time in this collspace?
have you paid for it
have you tried other collspaces for AGCS meetings?
UNICORNERS
café & coworking
approche cartes
+approche phénoménologique
1re partie
RL + pré-modèle
chp 1 : coworking
chp 2 : légitimat° + légit
chp 3 : pré-modèle
2e partie
Résultats
+ posture ?
chp 1 : design recherche
chp 2 : Paris cow fait champs
chp 3 : activité CM + cow/praticiens ds mes 2 espaces
chp 4 : ma pratique gestes - habitus émot°
3e partie
Discussion + modèle
SOC atmosphère
CMT collab
#modèle causal
quitter le jugement
=> Bulles
VENTURE CAFE
Aurore Dandoy (1)
avancement
autochtho :
collecte
recul
today
rédaction
autre terrain
Pay soutenance
traitement dr analyse
ethno :
collecte
autre
RL traitement
soutenance


Total : 12,50
En vrac (côté recherche)
Théorie de l'apprentissage social
Albert Bandura
RSD
new social learning
what social in social learning ?
la confiance
nature artificielle
social learning analytics
régulat° sociale
société conviviale d'Illich
David Terce
management de l'innovation en réseau (MUR)
bien commun ?
approche multiniveaux/relationnelle ?
Actor-Network Theory
Latour
Callon
Akrich
Law
Callon
Latour
Akrich
Law
Callon
Latour
Akrich
Law
Callon
Latour


Ethnography - step by step -
David M. Fetterman - Vol 17 - Sage - 1989 -
11/7/2016 - Réflexions -
- Concepts - clés :
* livability
* catalyst
* communauté émotionnelle
* phénoménologie
* expérience émotionnelle
Coworking Spaces Thailand
- Kohub : Krabi
- Koh space : Ko Phangan - Surat Thani
- Punspace Nimman : Chiang Mai
- Anchee CS : Chon Buri
- Hubba Thai : BKK
- Hudreem CS : BKK
- Blowfish : BKK
- Kloud Thai : BKK
- Hive BKK : BKK
Idées blog



Journal de recherche - Sceaux Smart - 17/11 -

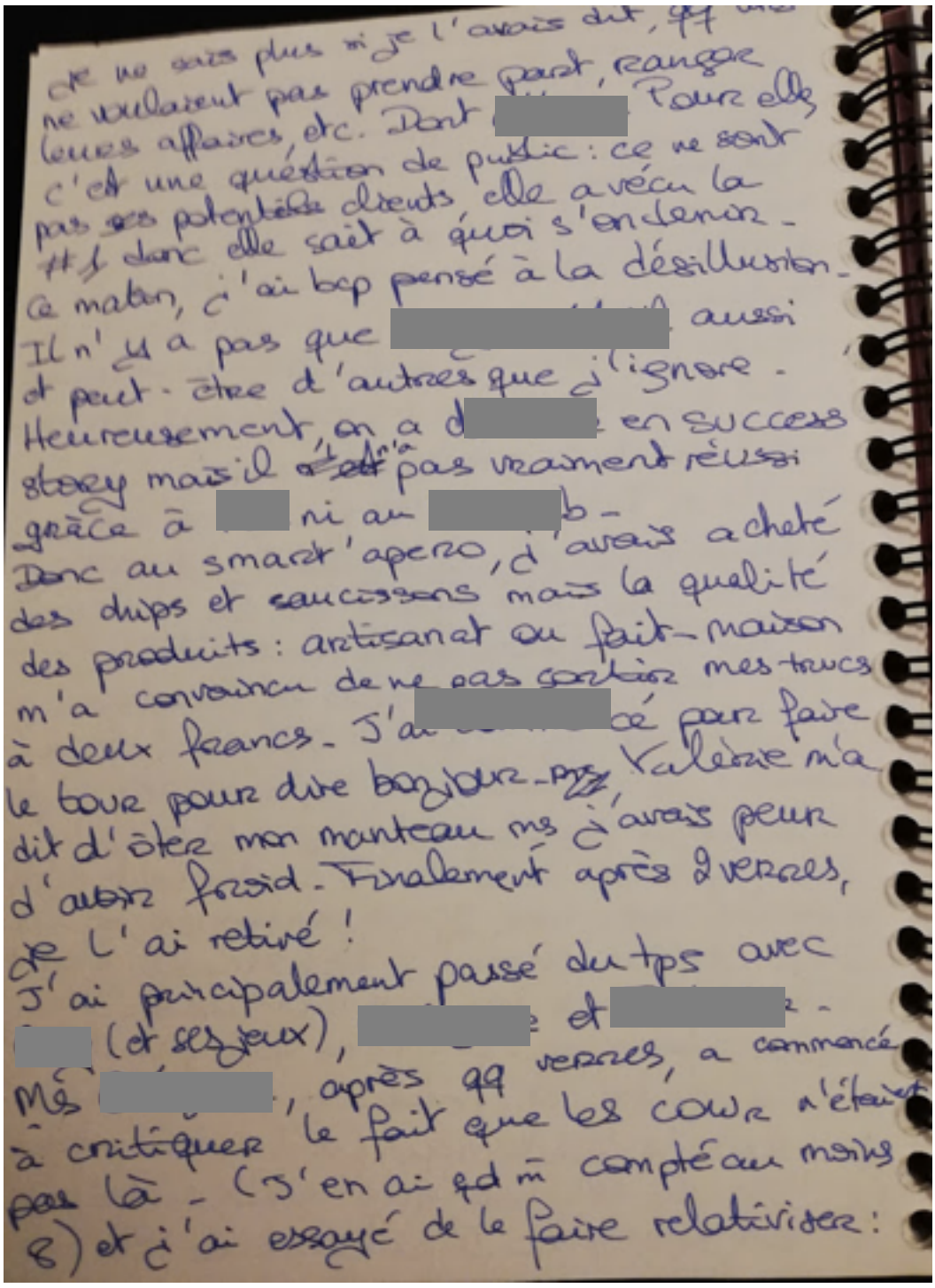
Ce soir, il y avait deux soirées qui semblaient intéressantes : [redacted] et Smart'Apero - [redacted], et les ai rencontrées au labo de l'édition avant l'atelier et c'était intéressant d'envisager le cas de le guide de voyage - Du coup, je l'avais noté depuis longtps mais ça d'hab, un autre event est arrivé et impossible de le rater : smart' apero alors g j'essaie de reprendre mes bonnes habitudes et de renouer le lien...

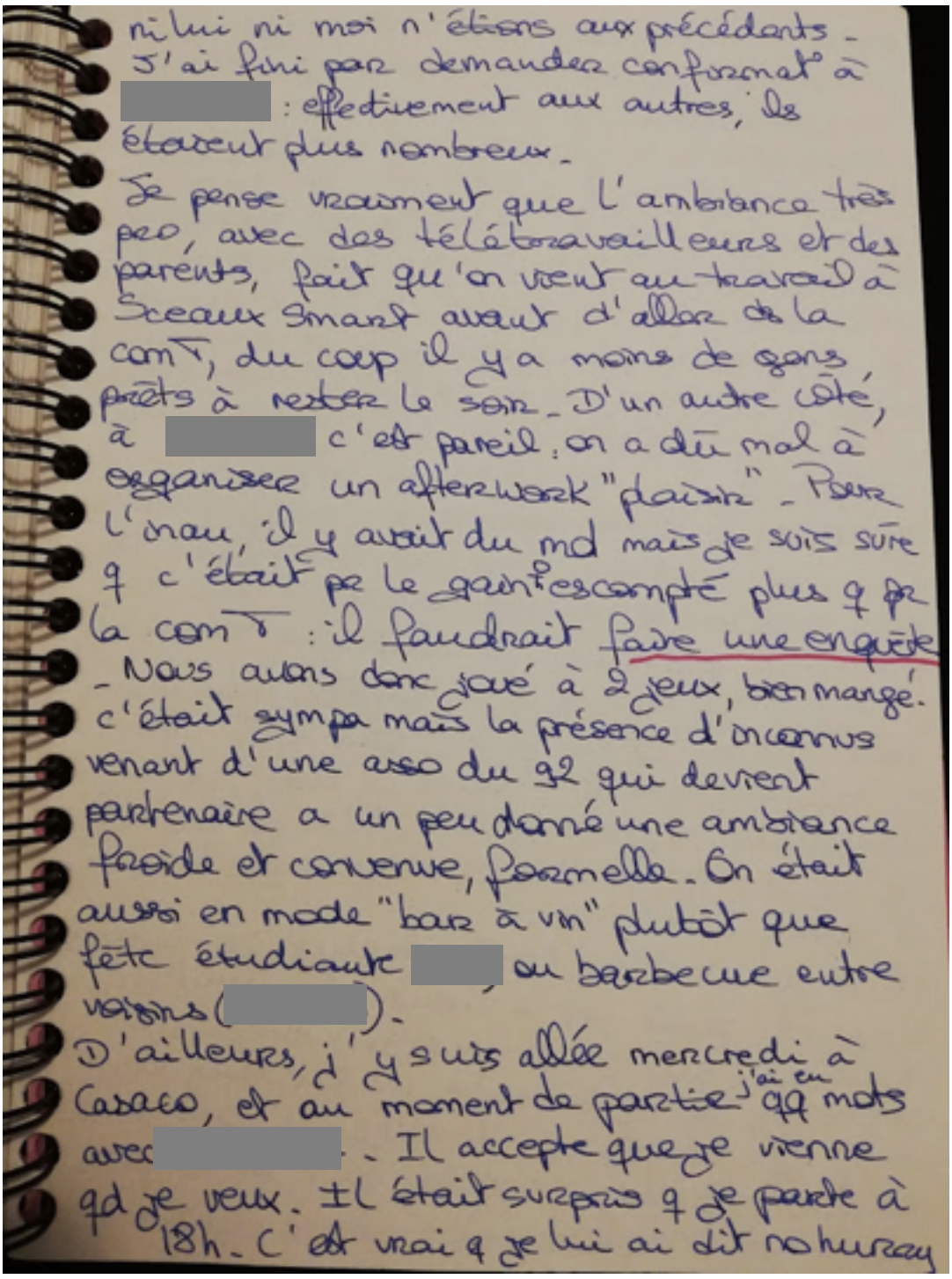
Re finir Tek, je ne suis pas fière car je m'étais engagée, j'ai fait 1 tweet au lieu de 2, etc. Elle disait qu'elle m'enverrait la synthèse, j'aimerais vraiment!

- Du coup, je suis arrivée de Dauphine. La journée de 8h30 à 21h30, ce n'est pas possible de continuer ce rythme, sans compter l'essence, le parking et le garagiste...

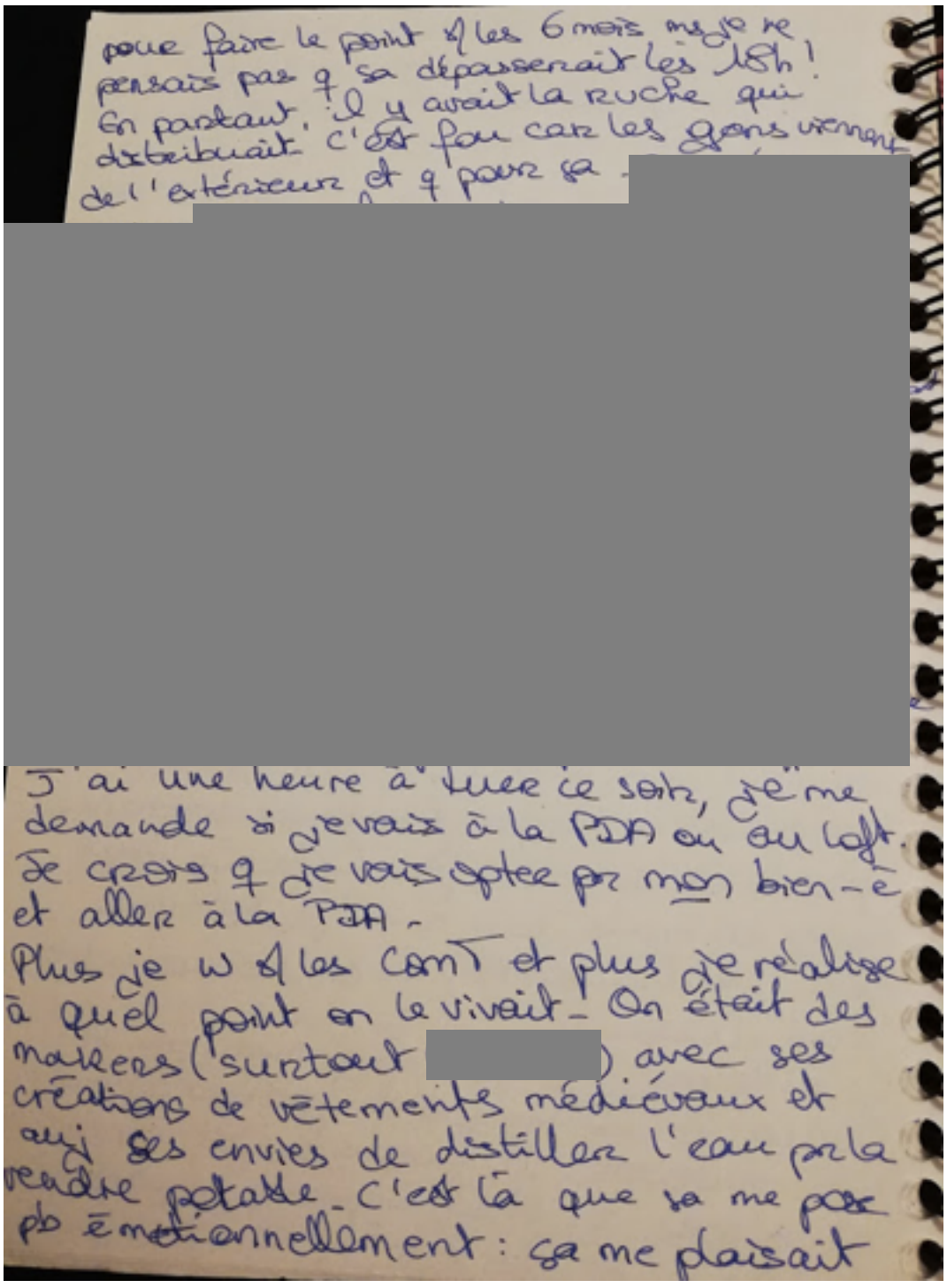
En arrivant, vers 18h45 tout était déjà installé avec une 20 de personnes, on a dû être 30 au cumul - Des stands étaient présentés & mais pas tous expliqués - J'ai trouvé dommage que ce ne soit pas clairement dit "à vendre" et "produits de nos cases" -

Surtout le lendemain (à 1 semaine près) de la fête de [redacted] qui avait aussi mis en [redacted] les stands - D'ailleurs à [redacted]


je ne sais plus si je l'avais dit, ils ne voulaient pas prendre part, ranger leurs affaires, etc. Dont [redacted]. Pour elle c'est une question de public : ce ne sont pas ses potentiels clients, elle a vécu la #1 donc elle sait à quoi s'en tenir. Ce matin, j'ai bcp pensé à la désillusion. Il n'y a pas que [redacted] aussi et peut-être d'autres que j'ignore. Heureusement, on a d[redacted] en success story mais il n'y a pas vraiment réussi grâce à [redacted] ni au [redacted]. Donc au smart'apero, j'avais acheté des dips et saucissons mais la qualité des produits : artisanat ou fait-maison m'a convaincu de ne pas gaspiller mes trucs à deux francs. J'[redacted] pour faire le tour pour dire bonjour. Valérie m'a dit d'ôter mon manteau ms j'avais peur d'avoir froid. Finalement après 2 verres, je l'ai retiré !
J'ai principalement passé du tps avec [redacted] (et ses jeux), [redacted] et [redacted]. Ms [redacted], après 99 verres, a commencé à critiquer le fait que les cowr n'étaient pas là. (J'en ai pdt compté au moins 8) et j'ai essayé de le faire relativiser :

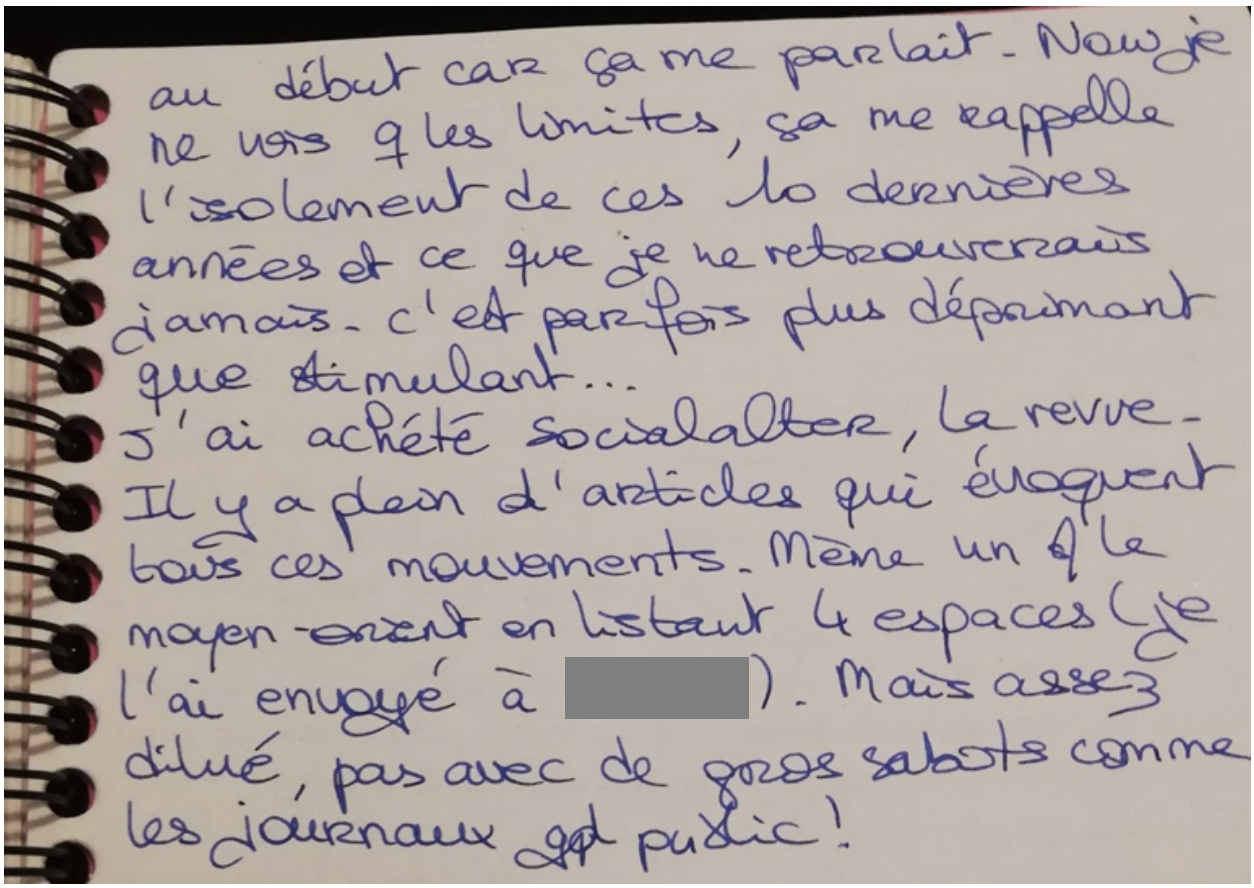


ni lui ni moi n'étions aux précédents -
J'ai fini par demander confirmat° à
[redacted] : effectivement aux autres, ils
étaient plus nombreux.
Je pense vraiment que l'ambiance très
peo, avec des télétravailleurs et des
parents, fait qu'on veut au travail à
Sceaux 9mant avant d'aller de la
com°, du coup il y a moins de gens
prêts à rester le soir. D'un autre côté,
à [redacted] c'est pareil, on a dû mal à
organiser un afterwork "plaisir". Pour
l'orau, il y avait du mdl mais je suis sûre
q c'était pr le gain escompté plus q pr
la com° : il faudrait faire une enquête
- Nous avons donc joué à 2 jeux, bien mangé.
c'était sympa mais la présence d'inconnus
venant d'une asso du 92 qui devient
partenaire a un peu donné une ambiance
froide et convenue, formelle. On était
aussi en mode "bar à vin" plutôt que
fête étudiante [redacted], ou barbecue entre
voisins ([redacted]).
D'ailleurs, j'y suis allée mercredi à
Casaco, et au moment de partir j'ai eu
qq mots
avec [redacted]. Il accepte que je vienne
qd je veux. Il était surpris q je parte à
18h. C'est vrai q je lui ai dit n'importe


pour faire le point si les 6 mois me je ne pensais pas q ça dépasserait les 15h ! En parlant, il y avait la ruche qui distribuait. C'est fou car les gens viennent de l'extérieur et q pour ça [redacted]

[redacted]

J'ai une heure à tuer ce soir, je me demande si je vais à la PJA ou au loft. Je crois q je vais opter pr mon bien-ê et aller à la PJA.
Plus je w si les cont et plus je réalise à quel point on le vivait. On était des malades (surtout [redacted]) avec ses créations de vêtements médiévaux et aussi ses envies de distiller l'eau pr la rendre potable. C'est là que ça me pose pb émotionnellement : ça me plaisait


au début car ça me parlait. Now je ne vois q les limites, ça me rappelle l'isolement de ces 10 dernières années et ce que je ne retrouverais jamais. c'est parfois plus déprimant que stimulant...
J'ai acheté Socialalter, la revue. Il y a plein d'articles qui évoquent tous ces mouvements. Même un q le moyen-orient en listant 4 espaces (je l'ai envoyé à [redacted]). Mais assez dilué, pas avec de gros sabots comme les journaux grd public!

ANNEXE 3: TABLEAU DES ACTIVITES DURANT LA THESE EN LIEN AVEC CETTE RECHERCHE

Ce tableau recense la plupart de mes activités en lien avec le champ du coworking, exclusivement sur la région Île-de-France entre 2015 et 2019, en tant que manager de communauté ou chercheure-experte.

Activité	Année	Objectif
RGCS Paris séminaire	2015	Découvrir la thématique du coworking
Uni-Lab gestion de l'ouverture	2015	Co-organiser l'ouverture de l'espace
Uni-Lab inauguration	2015	Co-organiser l'inauguration
Uni-Lab community management	2015	Co-gérer l'espace de coworking
Uni-Lab déploiement plateforme numérique Whaller	2015	Déployer un réseau social interne
Sceaux Smart découvrir la communauté	2015	Participer aux événements et au quotidien
Sceaux Smart remplacement	2015	Remplacer pour la semaine de vacances scolaires
Sceaux Smart déploiement plateforme numérique Whaller	2015	Déployer un réseau social interne
Tour « Coworking Le Sentier »	2015	Découverte de l'écosystème Le Sentier
Uni-Lab workshop Recruter un stagiaire	2016	Intervenir sur le recrutement de stagiaire
Salon du coworking	2016	Etudier l'écosystème
RGCS Paris séminaire	2016	Participer au séminaire
OuiShareFest	2016	Participer au séminaire
OuiShareFest research workshop	2016	Présenter ma thèse
BPI France Innovation Generation	2016	Participer à l'événement
Uni-Lab Bootcamp Pépite Starter	2016	Participer à l'événement
PSL jury de sélection des étudiants-entrepreneurs	2016	Participer au jury de sélection des EE
Casaco événement « avant l'été »	2016	Participer à l'événement
Uni-Lab Tremplin pépite	2016	Participer au jury
PSL Starter	2016	Participer à l'événement
Uni-Lab tutorat d'un projet entrepreneurial	2016	Tutorer un projet d'une étudiante entrepreneur
Meet-up Worklab	2016	Participer à l'événement
NextDoor La Défense Inauguration	2016	Participer à l'événement
Uni-Lab Trouve ton tuteur	2016	Participer à l'événement
Casaco Table-ronde avec FX de Vaujany	2016	Participer à l'événement
RGCS Paris au Labo de l'édition	2016	Organiser l'événement
		Devenir coordinatrice RGCS Paris
RGCS Livre Blanc	2016	Co-écrire le chapitre sur éducation et tiers-lieux
Les Entrepreneuriales	2016	Participer à l'événement

Dauphine comité de sélection D-Start	2016	Participer au jury D-Start pour l'incubateur de Dauphine
Uni-Lab Entraînement à l'entretien d'embauche	2016	Organiser des simulations d'entretiens pour les étudiants-entrepreneurs
Conférence Coworking Europe Brussels	2016	Participer à l'événement
RGCS Paris conférence en partenariat avec PSL	2016	Co-organiser l'événement
Conférence Revolution@work	2016	Participer à l'événement
Collectif des Tiers-Lieux Assemblée Générale	2016	Participation à l'événement
1st RGCS symposium	2016	Co-organiser le symposium
Séminaire « Solidarité Etudiants » sur le coworking	2017	Participer à l'événement
Uni-Lab diplomation	2017	Participer à l'événement
Le Trèfle inauguration	2017	Participer à l'événement
Uni-Lab comité de pilotage au Lutin	2017	Participer à l'événement
Tour Aliptic visites de tiers-lieux	2017	Participer à l'événement
Guide alternatifs des tiers-lieux	2017	Participer à la co-écriture
RGCS Paris à LBMG Worklab	2017	Organiser le séminaire
Conférence « Les rencontres de l'engagement participatif »	2017	Participer à l'événement
Sceaux Smart Conférence sur le télétravail	2017	Animer un atelier sur les infrastructures liées au télétravail
RGCS Paris séminaire La Paillasse	2017	Co-organiser le séminaire
FTI - Fabrique des territoires innovants	2017	Participer aux séminaires
FTI - Fabrique des territoires innovants	2017	Intervention sur le collaboratif – 3h
RGCS Learning Expedition à l'ONU	2017	Présenter RGCS et OWEE à l'ONU
Aliptic Formation de gestionnaire des tiers-lieux	2017	Intervenir sur le community management
How I met my start-up – Cap digital	2018	Observer les interactions entre étudiants et start-ups
Inauguration 110bis	2018	Participer à l'événement
Mission coworking - consultation publique - atelier co-créatif	2018	Participer à l'événement
Atelier d'open innovation RH - RHizome	2018	Participer à l'événement et écrire le compte-rendu
Intervention dans le projet Living Lab Hôpital	2018	Intervenir et participer à la journée
Co-homing doctorants	2018	Participer à l'événement
Intervention formation Gestionnaire de Tiers-Lieux Aliptic	2018	Intervenir à distance
Soirée Switch House Collective	2019	Intervenir à la table-ronde face à Aurélien
Apprendre au bout de ma rue en 2019 à Sceaux Smart	2019	Participer à l'événement
Colloque de la ville contributive à la biennale internationale du design de Saint-Etienne	2019	Intervenir et participer au colloque
	2019	

ANNEXE 4: TABLEAU DES ESPACES DE COWORKING VISITES EN IDF ENTRE 2015-2019

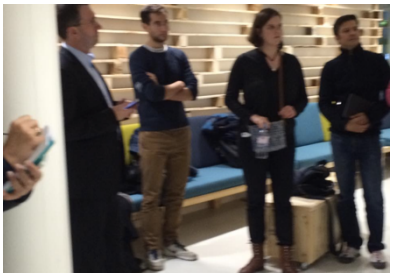
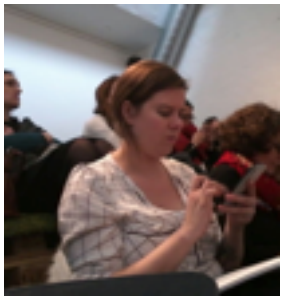
	Nom de l'espace	Ville	Pays	Type	Période
1	Numa	Paris	France	Coworking	Oct-15
2	Player - (LLL prototype)	Paris	France	Coworking	Oct-15
3	MyCowork	Paris	France	Coworking	Oct-15
4	Le 10h10	Paris	France	Coworking	Oct-15
5	Marketing space	Paris	France	Coworking	Oct-15
6	Creatis	Paris	France	Coworking	Oct-15
7	Coworking BGE	Paris	France	Coworking	Oct-15
8	Sceaux Smart	Paris	France	Coworking	Nov-15
9	Le 50	Paris	France	Coworking	Jan-16
10	Beeotop	Clichy	France	Coworking	Mar-16
11	Kwerk	Paris	France	Coworking	Apr-16
12	Villa Bonne Nouvelle - ORANGE	Paris	France	Coworking	Apr-16
13	Casaco	Paris	France	Coworking	May-16
14	Nextdoor Issy	Issy les Moulineaux	France	Coworking	May-16
15	Coworking Republic	Paris	France	Coworking	Jun-16
16	Nextdoor Défense	Paris	France	Coworking	Jul-16
17	Le Spot Défense	Paris	France	Coworking	Jul-16
18	Le Spot Gare de Lyon	Paris	France	Coworking	Jul-16
19	Labo de l'édition	Paris	France	Coworking	Oct-16
20	Liberté Living Lab	Paris	France	Coworking	Oct-16
21	Worklab (aux Grands Voisins) LBMG	Paris	France	Coworking	Nov-16
22	Les Colocs	Plessis Robinson	France	Coworking	Nov-16
23	Le Mixer - UNIBAIL-RODAMCO	Paris	France	Coworking	Nov-16
24	Uni-Lab	Paris	France	Coworking	Nov-16
25	Nuage Café	Paris	France	Coworking	Jan-17
26	Le trèfle	Boulogne-Billancourt	France	Coworking	Apr-17
27	Manyattta	Paris	France	Coworking	Sep-17
28	Unicorners	Paris	France	Coworking	Oct-17
29	Sensespace	Paris	France	Coworking	Dec-16
30	Greenspace	Paris	France	Coworking	Dec-16
31	Liberté Living Lab	Paris	France	Coworking	Dec-16
32	110bis	Paris	France	coworking	Jun-18
33	Willa	Paris	France	coworking	Jul-18
34	Le Cargo	Paris	France	coworking	Sep-18
35	Le Square	Paris	France	coworking	Dec-18
36	Anticafé Saint Lazare	Paris	France	coworking	Dec-18
37	Webschool factory	Paris	France	coworking	Mar-19
38	Anticafé PSB	Paris	France	coworking	Mar-19

ANNEXE 5: EXEMPLES DE DEUX TYPES DE PHOTOGRAPHIES AUTOETHNOGRAPHIQUES

Toutes ces photos sont consultables sur Internet, d'où l'absence de masques sur les visages.

1) l'autoportrait ou apparition du corps du chercheur dans la photographie

2) la photographie du chercheur en situation (prise à son insu ou pas)

2015 – 2016	2016 – 2017	2017 – 2018
 1)Escape Game pour la promo 2 d'Uni-Lab	 1)Exposition lors des 1 an de l'inauguration d'Uni-Lab	 1)Après un workshop à Casaco
 2)Visite de Liberté Living Lab	 2)Workshop à Uni-Lab	 2)Présentation à Betahaus Berlin
 2)Visite du lab d'Unilever	 2)Visite de la Paillasse	 2)Lors d'une visite de RainMaking Loft

ANNEXE 6: TABLEAU DES ENTRETIENS PAR PROFILS

Répartition des entretiens :

2015	8	Uni-Lab	16
2016	35	Sceaux Smart	15
2017	6	Autres	20
2018	2		

Profils des personnes :

Managers de communauté	22
Coworkers	16
Autres	4
Prestataires	8
Fonctionnaire / politiques publiques	1
TOTAL	**51**

Profils spécifiques :

Animation	4
Architectes	4
Chercheurs	2
Porteurs de projet	3
Consultants fondateurs	5
Stagiaire	1
Directeur marketing	1
TOTAL	**20**

Date	Prénom	Espace	Durée	Profil de la personne	Spécificités
21/05/2018	Amélie	O Taku	00:26:05	Manager de communauté	fondatrice
11/10/2017	Laurence	Manyatta	01:42:00	Manager de communauté	fondatrice
22/06/2017	Delphine	Woma	02:41:10	Manager de communauté	Consultant fondateur
31/05/2017	Claire	Casaco	02:04:59	Manager de communauté	Porteur de projet
04/05/2017	Claire	Casaco	02:45:47	Manager de communauté	
15/02/2017	Nathalie	Uni-Lab	01:15:05	Manager de communauté	
09/02/2017	Philippine	Uni-Lab	01:06:44	Manager de communauté	Chargée de projet entrepreneuriat

10/11/2016	Sarah	Sceaux Smart	00:36:54	Coworker	Chercheur
10/11/2016	Valérie	Sceaux Smart	00:42:59	Manager de communauté	
11/07/2016	Sébastien + Alice	Uni-Lab	02:11:49	Coworker	
11/07/2016	Hortense	Uni-Lab	00:23:11	Coworker	
20/06/2016	Alain	Coworking Republic	00:51:58	Manager de communauté	
16/06/2016	Greg	Sceaux Smart	01:28:46	Coworker	
15/06/2016	Abdellali	Sceaux Smart	01:03:06	Coworker	
15/06/2016	Fabrice	Sceaux Smart	01:27:27	Coworker	
13/06/2016	Alex + Pierre Emmanuel	Casaco	00:49:58	Manager de communauté	Porteurs de projet
13/06/2016	Nathalie	ex-Bureaux & Compagnie	03:31:37	Manager de communauté	Consultant fondateur
03/06/2016	Christine	Sceaux Smart	01:21:22	Coworker	
03/06/2016	François	Sceaux Smart	00:35:02	Manager de communauté	Stagiaire
02/06/2016	Geoffroy	Sceaux Smart	01:22:20	Coworker	
02/06/2016	Stéphanie	Sceaux Smart	00:48:33	Coworker	
01/06/2016	Aurélien	Casaco	02:04:29	Manager de communauté	
30/05/2016	Laura	CoHome	00:21:48	Manager de communauté	fondateur
18/05/2016	Xavier	NextDoor	00:11:27	Prestataire	Architecte
18/05/2016	Stephen	NextDoor	00:59:09	Autres	Dir. Marketing
18/05/2016	Frantz	LBMG	01:37:59	Manager de communauté	Consultant fondateur
26/10/2015	Gwenaëlle	Hauts de Seine	01:57:39	Politique publique	
12/05/2016	Sylvain	Cocoon	01:02:34	Autres	Consultant fondateur
11/05/2016	Yaël	Uni-Lab	00:38:38	Coworker	
06/05/2016	Marion	Le Loft	00:24:42	Coworker	
04/05/2016	Cécile	Worklab	01:15:30	Autres	Porteur de projet
27/04/2016	Nicolas	Uni-Lab	01:26:29	Autres	Chercheur
26/04/2016	Richard	Uni-Lab	01:17:44	Prestataire	Architecte
21/04/2016	Ava	VBN	00:38:11	Manager de communauté	
15/04/2016	Clémentine + Juliette	Uni-Lab	00:36:00	Coworker	
15/04/2016	Maxime	Uni-Lab	00:46:55	Coworker	

01/04/2016	Charles	Uni-Lab	00:50:20	Coworker	
01/04/2016	Alice	Uni-Lab	00:54:25	Coworker	
02/03/2016	Fabien + Kevin	Uni-Lab	01:16:15	Coworker	
05/02/2016	Valérie	Sceaux Smart	00:42:58	Manager de communauté	
04/02/2016	Stéphane	Sceaux Smart	00:52:19	Prestataire	Animation
21/01/2016	Thomas	Uni-Lab	00:09:36	Prestataire	Animation
26/11/2015	Moovjee	Uni-Lab	00:37:57	Prestataire	Animation
24/11/2015	Flore	JLL	00:55:00	Prestataire	Architecte
23/11/2015	Tatienne	Sceaux Smart	00:49:26	Prestataire	Architecte
23/11/2015	Valérie	Sceaux Smart	00:26:39	Manager de communauté	
22/11/2015	Valérie	Sceaux Smart	00:10:31	Manager de communauté	
23/11/2015	Valérie	Sceaux Smart	01:33:46	Manager de communauté	
29/10/2015	INPI	Uni-Lab	00:51:21	Prestataire	Animation
26/10/2015	Jérôme	Player	01:00:00	Manager de communauté	
20/10/2015	Philippine	Uni-Lab	00:49:25	Manager de communauté	
		TOTAL	**56h21min04**		
		Moyenne	**1h10**		

ANNEXE 7: EXEMPLES DE FICHE DE POSTE DE MANAGER DE COMMUNAUTE

Chief Happiness Officer / Community Manager avec Super Pouvoirs | VOLUMES coworking

Poste en CDD/CDI à pourvoir immédiatement



Credits Photos : Jennifer Leblond de Ouishare par Stefano Borghi

Es-tu motivé(e), passionné(e), inspir(é)e et t'as toujours voulu travailler dans un espace de coworking, un fablab, un foodlab ?

Tu connais les slasheurs et tu considères faire partie de ce mouvement ?

Enfin, as-tu des super pouvoirs magiques ?

Dans ce cas on attend ta candidature, car tu pourrais bien être la personne qu'on recherche pour compléter notre équipe.

A propos de VOLUMES

Volumes est à la fois un carrefour de communautés et d'acteurs économiques, institutionnels et académiques, un laboratoire d'expérimentation sur la transdisciplinarité et les nouveaux modes de travail, un accélérateur de projets et un accompagnateur au changement de société.

Situé dans le 19ème arrondissement de Paris à proximité des Buttes Chaumont, Volumes a ouvert ses portes en Janvier 2015. Il consiste d'un espace de coworking, un atelier de fabrication numérique type makerspace/fablab et un espace d'innovation culinaire : le Foodlab.

Le projet, porté par une communauté de designers transdisciplinaires, a accueilli travailleurs indépendants, startups et associations travaillant dans des domaines aussi variés que l'économie collaborative (Ouishare), le design paramétrique (Noumena, Echoes, Design by Data), l'urbanisme participatif (CivicWise), la fabrication numérique (Makers Market, Atelier Figura Sfondo), le design culinaire (Yuan Yuan Studio), l'architecture (JMCA), la production vidéo (Claudio Cavallari), ...

Espace de projets et d'evenements, communautes engagees, incubateur, générateur d'idées et de concepts, Volumes a accueilli plus d'une centaine d'événements au cours de ses deux premières années d'existence autours de la fabrication numérique, de l'économie collaborative et de l'innovation culinaire attirant ainsi plus de 5000 visiteurs par an venant du monde entier.

Volumes se développe en réseau à travers des communautés d'acteurs spécialisés (Ouishare, CivicWise,), de communautés d'espaces d'innovation (Collectif des Tiers Lieux, Collectif Babylone…), des partenariats avec le monde académique (Ecole des Ponts ParisTech, Ecole Paris Val de Seine, Centre Michel Serre…), les acteurs du numérique (La Gaîté Lyrique, le MIT, WoMa…) et les institutions publiques (Mairie de Paris, Région IDF…).

Volumes est co-fondateur de l'association Fab City Grand Paris qui opère pour la promotion d'une ville productive et résiliente sur le territoire parisien. Avec l'association et avec le soutien de la Mairie de Paris et de partenaires industriels, Volumes participe actuellement à l'organisation de la 3ème édition du Fab City Summit qui aura lieu au Parc de La Villette en juillet 2018 dans le cadre de FAB14. Dans le cadre de cette événement, le responsable communication pourrait avoir un rôle important à jouer en prenant en charge une partie de coordination de la communication de l'événement.

Pour plus d'informations sur Volumes :

Fonction du poste :

Nous cherchons à compléter notre équipe avec un profil atypique en charge de l'animation de la communauté et de la gestion des espaces avec une focalisation spécifique sur la communication et l'événementiel.

La personne recrutée travaillera de manière collaborative en coordination étroite avec les autres membres de l'équipe : Wolf – General Manager, Alexandre – Foodlab Manager et Michael – Fab Manager.

Le poste est réparti comme suit :

- 50% du poste consacré à la communication et à l'événementiel
- 50% du poste consacré à la gestion et l'animation de l'espace (accueil, animation et communication interne de l'espace et de sa communauté)

Missions du poste :

Communication et Evénementiel (50%) :

- Conception et mise à jour de supports de communication print (flyers, brochures, kakemono)
- Conception et réalisation supports de présentation pour les partenaires et les sponsors
- Conception et mise à jour du site web volumesparis.org
- Community Management (Twitter, Facebook, Instagram, newsletter Mailchimp)
- Organisation de la programmation événementielle (Pecha Kucha, Hackathon, Cycles Datascapes, Food et autres) dès la conception des événements (en lien avec les commissaires de chaque événement) jusqu'à leur communication et production (gestion de l'accueil du public et des speakers, organisation des cocktails ou similaire, pitch d'introduction aux événements, etc…)

Gestion et animation de l'espace (50%) :

- Accueil des visiteurs et coworkers
- Réception des appels téléphoniques
- Gestion des réservations

- Communication interne sur les événements ayant lieu dans l'espace
- Organisation et gestions d'événements internes (petits déjeuner thématiques, repas collaboratifs…)
- Animation de la communauté (slack, réseaux sociaux, mise en relation IRL)

Compétences requises :

- Gestion de projet
- Bonne connaissance et pratique des réseaux sociaux et de la communication web et print
- Sensibilité artistique et graphique
- Bon niveau en anglais et français
- Bonnes qualités rédactionnelles
- Bonnes relations humaines
- Capacité d'animation
- Ouverture d'esprit, indépendance et autonomie
- Au moins une expérience en communication et production événementiel est requise
- Une formation en communication et/ou une expérience professionnelle du milieu collaboratif (coworking, fablab…) seraient des plus
- Un portfolio de réalisations graphiques de qualité (logo, web, brochures, flyers,…) serait un plus plus plus

Eléments du poste :

- Poste à pourvoir immédiatement.
- Type de contrat : CDD ou CDI en fonction du profil.
- Durée de travail : Plein temps (35h par semaine).
- Mode et niveau de rémunération : Smic + possibilité d'heures supplémentaires rémunérées lors d'événements spécifiques + intéressement en nature* + intéressement possible dans le projet à plus long terme (actionnariat)

Comment candidater :

Envoyez votre candidature à l'adresse mail francesco@volumesparis.org en mentionnant "Candidature CHO/CM" dans l'objet :

- un CV (PDF en pièce jointe)
- une lettre de motivation (dans le corps du mail et aussi en PDF en pièce jointe)
- si vous en avez, des exemples de vos réalisations graphiques et rédactionnelles (print ou web) en pièce jointe ou lien web.

Taille maximale des pièce jointe : 8 MB.

Calendrier :

- Publication de l'offre : lundi 8 janvier
- Réception des candidatures jusqu'à mardi 16 janvier 23h59
- Entretien des profils sélectionnés le vendredi 19 janvier
- Prise de poste le 22 janvier

Des ajustements de dates sont possibles, merci de nous indiquer vos contraintes dans votre mail de candidature.

*Mise à disposition d'un équivalent de 500€ de services Volumes par mois

Posté le: 30 mars 2016

Chargé de projet – Ruche Ephémère

Business Developper

++ La Ruche, c'est quoi ?

C'est un espace de coworking, et bien plus encore avec une mission simple : créer l'environnement le plus favorable possible au développement des projets d'entrepreneuriat innovant.

La Ruche offre aux entrepreneurs :

Un espace de travail chaleureux et convivial pour travailler et se rencontrer
Une communauté d'entrepreneurs qui échangent et partagent des ressources
L'ouverture sur un écosystème plus large : entrepreneuriat social, acteurs de changement, grands groupes, acteurs publics, etc.
Bref, La Ruche c'est un espace pour travailler, échanger, et grandir !

++ Un réseau de Ruches qui s'agrandit

La Ruche Paris, pionnière du réseau, a été crée en 2006. Elle a été rejointe progressivement par La Ruche Marseille en 2012, puis La Ruche Bordeaux en 2014, La Ruche Montreuil en 2015 et enfin la petite dernière, La Ruche Ephémère (Place de Clichy à Paris) au 1er Janvier 2016.

La Ruche Ephémère se situe dans les locaux de l'Archipel au 26 bis rue de Saint Petersbourg. Les revenus du lieu se répartissent entre l'activité du coworking et l'évènementiel.

++ Les missions

Le chargé de projet est responsable du bon fonctionnement et du rayonnement de l'espace, tant sur les aspects business, logistique que vie collective. La Ruche a un modèle économique autofinancé : le business développement est donc primordial pour assurer la pérennité du projet. Vous serez intégré/e à l'équipe de La Ruche Paris et basé/e à La Ruche Ephémère.
C'est un poste autonome, mais pas solitaire : vous travaillerez en binôme avec la directrice de La Ruche Paris.

Au quotidien vous serez intégré/e soit à l'équipe de La Ruche du Canal, soit à l'équipe de l'incubateur de La Ruche (basé à La Ruche Ephémère).

Vos missions

Vous assurez le modèle économique de l'espace : location des postes de travail et des espaces évènementiels, participation à la définition de nouvelles offres (visite d'innovation à destination de grandes entreprises, formation, immersion, etc.) – 2/3 du temps
Vous animez la vie de La Ruche : communication, animation de communauté, évènementiel, bref tout ce qui fait vibrer et rayonner La Ruche – 1/3 du temps
Sous la responsabilité de la directrice de La Ruche Paris :

+ Commercial

Assurer le remplissage de l'espace : prospection et sélection des entrepreneurs
Gestion de l'activité de coworking (30 places) : anticiper le turn-over, faire visiter l'espace, suivre la contractualisation
Locations de salles de réunion et de l'espace événementiel : prospecter de nouveaux clients, suivre la contractualisation, formalisation du cahier des charges avec les clients et partenaires, organisation logistique (traiteur, aménagement, régie) : ateliers, séminaires, visites d'innovation, événements commerciaux
Participer au développement de nouvelles offres

+ Animation de communauté

Assurer le lien avec Aurore, et les autres structures de l'Archipel
Animer la communauté de pratique en collaboration avec La Social Factory (l'incubateur de La Ruche) et de l'animateur de communauté de La Ruche Paris : connecter les idées et les gens, coordonner les évènements, faire émerger des pratiques collaboratives, assurer la communication auprès des entrepreneurs.

+ Gestion de l'espace

S'assurer que l'espace soit fonctionnel et inspirant pour les entrepreneurs : petites fournitures courantes (café, thé, papier, etc.), internet, imprimantes, etc. en collaboration avec le régisseur de l'Archipel et celui de La Ruche Paris
Le poste peut évoluer en fonction de la personne qui l'anime !

Le champ de la mission est large et flexible. Il s'ajustera selon les besoins, l'avancée du projet et vos initiatives.
Être présent(e) dans l'écosystème et faire de la veille
La personne en charge de la gestion de La Ruche Ephémère sera intégrée aux équipes du réseau des Ruches, et à ce titre participera à l'ensemble des chantiers de fond collectifs et à la stratégie du réseau.

++ Vous reconnaissez-vous là-dedans ?

Esprit commercial et entrepreneurial
Goût pour le challenge
Autonomie et prise d'initiative
Esprit pratique et pragmatique
Excellent relationnel et enthousiasme
Doté(e) de capacité d'adaptation dans un espace et une communauté mouvante

++ En détail ...

ANNEXE 8: TABLEAU DES ARTICLES DE LA REVUE DE LITTERATURE SUR LA LEGITIMITE

Thème	Titre	Auteur	Publication	Concept-clef
La notion de champ dans la TNI	The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields	(DiMaggio & Powell, 1983)	American Sociological Review	Champ émergent ou structuré qui crée une arène pour la vie institutionnelle et sa régulation. Perspective de l'agent rationnel. Résultat des actions tend vers l'homogénéisation des pratiques et des formes
	Theorizing Change: The Role of Professional Associations in the Transformation of Institutionalized Fields	(Greenwood, Suddaby, & Hinings, 2002)	AMJ	Rôle des associations professionnelles durant le processus de désinstitutionalisation et de changement institutionnel car la stabilité du champ est illusoire. Rôle des agences de régulation
	Agency and institutions: The enabling role of individuals' social position	(Battilana, 2006)	Organization	S'appuie sur la définition de Bourdieu : « structured systems of social positions within which struggles take place over resources, stakes, and access »
	Legitimating Nascent Collective Identities: Coordinating Cultural Entrepreneurship	(Wry, Lounsbury, & Glynn, 2011)	Organization Science	Pour créer son identité collective il est important de se référer dans sa narration au groupe plus large auquel on veut appartenir
	Les habits neufs du néo-institutionnalisme ? la redécouverte de l'ordre mésologique et de l'agency	(Bergeron & Castel, 2016)	L'année Sociologique	Rôle de l'état et des autorités de régulation dans le changement au sein des champs. Les champs s'entrecroisent en permanence et s'impactent les uns les autres dans leur mouvement perpétuel
	Legitimation process in organizations and organizing: An ontological discussion	(de Vaujany, 2019)	Materiality in Institutions (livre)	Selon Merleau-Ponty, le champ est une structure temporelle de nos expériences. Certaines légitimations sont assimilées, d'autres modifient le champ
Dynamique d'émergence d'un cmp	Institutional entrepreneurship in emerging fields: HIV/AIDS treatment advocacy in Canada	(Maguire, Hardy, & Lawrence, 2004)	AMJ	3 activités pour faire émerger un champ : occuper des positions légitimes pour faire le pont entre les parties prenantes ; produire un discours politique et performatif des nouvelles pratiques ; institutionnaliser ces pratiques dans les routines des parties prenantes
	Social skills and the theory of fields	(Fligstein, 2001)	Sociology Theory	Social skills = comportements et compétences pour produire de la coopération chez les autres Les entrepreneurs institutionnels sont des skilled strategic actors.

	Institutional effects of interorganizational collaboration: The emergence of proto-institutions	(Lawrence, Hardy, & Phillips, 2002)	AMJ	Proto-institutions : des collaborations répétées et impliquant des partenaires allant dans le même sens produisent de nouvelles pratiques, de nouvelles règles qui se diffusent jusqu'au seuil de devenir des institutions
	Commitment to an Emerging Organizational Field, Institutional Entrepreneurship, and the Perception of Opportunity: An Enactment Theory	(Marcus & Anderson, 2008)	2008 Industry Studies Conference Paper	Les acteurs performent leurs discours et pratiques auprès des parties prenantes ce qui réciproquement renforce leur engagement dans le nouveau champ
	À quoi pensent les institutions ? Théorisation et institutionnalisation du champ de l'économie collaborative	(Acquier, Carbone, & Massé, 2017)	Revue Française de Gestion	L'économie collaborative comme champ émergent, hybride, sous-tendu par des logiques institutionnelles à l'échelle du champ, par les théorisations des acteurs
Les théories classiques de l'institutionnalisme	L'Éthique Protestante et l'esprit du capitalisme	(Weber, 1905)	L'Éthique Protestante et l'esprit du capitalisme (Livre)	Esprit du capitalisme
	Economy and society	(Weber, 1922)	Economy and society (Livre)	La légitimité est un élément complémentaire aux motivations de conformité d'un groupe aux ordres donnés par d'autres
	Human Ecology	(Hawley, 1968)	International Encyclopedia of social sciences (Livre)	Isomorphisme
	Organizational Legitimacy: Social Values and Organizational Behavior	(Dowling & Pfeffer, 1975)	Pacific sociological review	légitimité sociale comme contrainte dynamique
	The role of institutionalization in cultural persistence	(Zucker, 1977)	American Sociological Review	microprocessus de l'institutionnalisation
	Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony	(Meyer & Rowan, 1977)	American Sociological Review	Mythes rationnels
	The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields	(DiMaggio & Powell, 1983)	American Sociological Review	Isomorphismes coercitifs, mimétiques et normatifs
	Présentation de L'Éthique Protestante et l'esprit du capitalisme	(Grossein, 2004)	L'Éthique Protestante et l'esprit du capitalisme (Livre)	Gehaüse Réflexion sur la traduction de cage de fer
	Paul DiMaggio et Brian Powell	(Huault, 2009)	Les Grands Auteurs en Management (Livre)	Isomorphismes coercitifs, mimétiques et normatifs

Les auteurs de la justification	Traité du gouvernement civil	(Locke, 1689)	Livre	Consentement : c'est au peuple de choisir qui a la légitimité de le gouverner et le monde est un bien commun
	Justification et compromis	(Thévenot, 1996)	Dictionnaire d'éthique et de philosophie morale (Livre)	jugement par autrui
	De la justification	(Boltanski & Thévenot, 1991)	Livre	possibilité limitée de pluralité de principes d'équivalences
	The sociology of critical capacity	(Boltanski & Thévenot, 1999)	European Journal of Social theory	légitimité intervient dans l'accord qui se négocie entre les parties
Les néo-institutionnels	Strategic responses to institutional processes	(Oliver, 1991)	AMR	Typologie de réponses stratégiques possibles aux processus institutionnels
	Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches	(Suchman, 1995)	AMR	3 types de légitimité : pragmatique, cognitive ou morale Mythes rationnels Isomorphismes
	Institutions and Organizations, Ideas, Interests and Identities	(Scott, 2001)	Institutions and Organizations (Livre)	3 piliers + 3 vecteurs Régulatif, Normatif, Culturo-Cognitif
	Rhetorical Strategies of Legitimacy	(Suddaby & Greenwood, 2005)	ASQ	Légitimité basée sur la compréhensibilité, le degré de connexion entre innovation et logiques institutionnelles dominantes grâce aux stratégies rhétoriques contribue au recentrage sur les systèmes de significations
	La gestion de la légitimité organisationnelle : un outil pour faire face à la complexification de l'environnement ?	(Buisson, 2005)	Revue Management & Avenir	Légitimation est un processus symbolique, continu et dynamique de redéfinition de la légitimité mais l'approche reste discursive
	Challenges for institutional theory	(Suddaby, 2010)	JMI	Théorie macro, Isomorphisme, Organisations non passives
Les mythes rationnels	L'anthropologie structurale	(Lévi-Strauss, 1958)	Livre	Mythe (individuel ou social), reflet de la structure sociale
	Comment penser l'action collective? Théorie des mythes rationnels	(Hatchuel, 1998)	L'action collective (Livre)	Rationalisation et apprentissage
	Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony	(Meyer & Rowan, 1977)	American Sociological Review	Mythes rationnels
	Les mythes du management	(March, 1999)	Annales de Mines, Gérer et Comprendre	Mythes rationnels dimensions affective et temporelle March en appelle à la foi, qui est une croyance dont on ne vérifie pas la source et la véracité

	De l'émergence des mythes gestionnaires: une déconstruction du Knowledge Management au travers de la philosophie de Roland Barthes	(Grimand, 2005)	XIVe Conférence Internationale Management Stratégique, Pays de la Loire, Angers	Exacerbation émotionnelle dans le mythe Mystification du knowledge management
	Le contrôle de gestion comme savoir légitime. Étude sur la fabrique d'un mythe rationnel	(Chatelain-Ponroy & Sponem, 2011)	Comptabilité, contrôle et société (Book)	Mythes rationnels reflet du contrôle et de la rationalité de la société
L'entrepreneur institutionnel	Interest and agency in institutional theory	(DiMaggio, 1988)	Institutional patterns and organizations: Culture and environment	Entrepreneurs institutionnels Mécanismes d'institutionalisation non dénués d'intérêts individuels
	Fools rush in? The institutional context of industry creation	(Aldrich & Fiol, 1994)	AMR	stratégie de survie institutionnalisation par un groupe comme entrepreneurs institutionnels
	Theorizing Change: The Role of Professional Associations in the Transformation of Institutionalized Fields	(Greenwood, Suddaby, & Rhinings, 2002)	AMJ	Processus de légitimation intra-professionnelle Étude de la construction de légitimité lors de changement institutionnel engagé par les entrepreneurs institutionnels
	Agency and Institutions: A Review of Institutional Entrepreneurship	(Leca et al., 2008)	HBS Working Paper	propose un agenda de recherche sur l'entrepreneuriat institutionnel
	The Role of Analogy in the Institutionalization of Sustainability Reporting	(Etzion & Ferraro, 2010)	Organization Science	entrepreneurs institutionnels émergents
	Bridging Institutional Entrepreneurship and the Creation of New Organizational Forms: A Multilevel Model	(Tracey, Phillips, & Jarvis, 2011)	Organization Science	entrepreneurs institutionnels logiques institutionnelles
Les logiques institutionnelles	Unpacking institutional arguments	(Scott, 1991)	The New Institutionalism Organizational Analysis (Livre)	Multiplicité de sources et de types de systèmes culturels et symboliques
	Bringing Society Back in: Symbols, Practices and Institutional Contradictions	(Friedland & Alford, 1991)	The New Institutionalism Organizational Analysis (Livre)	système d'interinstitutionalité logiques institutionnelles
	The Multiplicity of Institutional Logics and the Heterogeneity of Organizational Responses	(Greenwood, Díaz, Li, & Lorente, 2010)	Organization Science	logiques institutionnelles importance d'une contextualisation historique et locale au niveau des communautés

	Rebels with a Cause: Formation, Contestation, and Expansion of the De Novo Category "Modern Architecture," 1870-1975	(Jones, Maoret, Massa, & Svejenova, 2012)	Organization Science	pluralité des logiques institutionnelles donc conflits multiples des forces sociales dans le changement de logiques institutionnelles Evénements configurateurs de champ
	Framing ambiguity: insider/outsiders and the successful legitimation project of the socially responsible mutual fund industry	(Markowitz, Cobb, & Hedley, 2012)	Organization	logiques institutionnelles "Ni complètement subversif, ni complètement obéissant avec la logique existante"
Le changement institutionnel depuis 20 ans	Institutional Contradictions, Praxis, and Institutional Change: A Dialectical Perspective	(Seo & Creed, 2002)	AMR	perspective dialectique de la praxis en tant que moteur du changement institutionnel, prise dans la pluralité de niveaux de consensus institutionnels contradictoires et politiques
	A Recursive Perspective on Discursive Legitimation and Organizational Action in Mergers and Acquisitions	(Vaara & Monin, 2010)	Organization Science	Approche bakhtinienne des récits post acquisitions fusions et les dynamiques organisationnelles de conceptualisation de la légitimation discursive
	Grandeur et décadence du Salon de Paris: une étude du processus de désinstitutionalisation d'un ECC	(Delacour & Leca, 2011)	Revue française de gestion	Etude du processus de désinstitutionalisation d'un événement configurateur de champ
	Making the Cut: Using Status-Based Countertactics to Block Social Movement Implementation and Microinstitutional Change in Surgery	(Kellogg, 2012)	Organization Science	les contre-tactiques basées sur le statut contribue à la compréhension des mouvements sociaux et de leur rôle dans le changement microinstitutionnel
	The Coevolution of Industries, Social Movements, and Institutions: Wind Power in the United States	(Pacheco, York, & Hargrave, 2014)	Organization Science	l'influence des mouvements sociaux sur les institutions et la croissance des industries émergentes
	Entrepreneurial Storytelling, Future Expectations, and the Paradox of Legitimacy	(Garud, Schildt, & Lant, 2014)	Organization Science	délégitimité et maintien et regain de la légitimité par le storytelling entrepreneurial Perte de légitimité
	The "Macro" and the "Micro" of Legitimacy: Toward a Multilevel Theory of the Legitimacy Process	(Bitektine & Haack, 2015)	AMR	légitimation, délégitimation et relégitimation décrits comme des périodes d'instabilités dans le jugement de la légitimité, particulièrement dans les contestations sociales qui remettent en cause les organisations
Une perspective phénoménologique	Building a Social Materiality: Spatial and Embodied Politics in Organizational Control	(Dale, 2005)	Organization	Matérialité sociale = les processus et structures sociaux, et les processus et structures matériels sont considérés comme mutuellement instituant les modes de contrôle
	A phenomenology of embodied senses: the 'making' of sense in organisational culture	(Küpers, 2013)	International Journal of Work Organisation and Emotion	Les sens (du corps) sont des moyens de construction de sens dans la culture organisationnelle. Ce qui peut avoir un impact dans les pratiques de management et d'organisation sans toutefois être exclusifs (garder à l'esprit les effets de structures systémiques)

	Cognition, knowing and learning in the flesh: Six views on embodied knowing in organization studies	(Gärtner, 2013)	Scandinavian Journal of Management	Identification de six conceptions de l'embodiement : corps comme conteneur de l'esprit ; le corps neurobiologique ; le corps en mouvement et sensible (être et avoir un corps) ; le corps qui forme l'esprit et la pensée ; le corps situé dans son écologie et sa cognition ; le corps socialement structuré.
	Ethics and entangled embodiment: Bodies–materialities–organization	(Dale & Latham, 2015)	Organization	Réflexion éthique sur l'altérité aux Autres (humain et non-humain) basée sur Merleau-Ponty et Levinas. Interdépendance et enchevêtrement des frontières de séparations dans l'organisation sociale qui contribuent au dénigrement et au rejet de formes particulières, humaines et/ou matérielles
	'Welcome to the whiteboard, the new member of the team': Identity regulation as a sociomaterial process	(Paring, Pezé, & Huault, 2017)	Organization	La corporalité fait partie de la matérialité. L'identité se construit par les discours et la matérialité et réciproquement, ce qui induit qu'elle façonne et est façonnée par eux dans une intériorisation. Mais elle y garde une poche de résistance contre la normalisation imposée
	The Institutionalization of Suffering: Embodied Inhabitation and the Maintenance of Health and Safety in E-waste Recycling	(Stowell & Warren, 2018)	Organization Studies	Embodied inhabitation = un processus corporel, interactif et superficiel par lequel les institutions sont négociées in situ et « dans la peau » à mesure qu'elles rencontrent les normes « descendantes » issues de la société
	On the Making of Sense in Sensemaking: Decentred Sensemaking in the Meshwork of Life	(Introna, 2018)	Organization Studies	Décentrage de l'agence au système qui inclut l'humain et le non-humain, dans un *meshwork* (entrelacs) de *flow* (flux) et de lignes (au sens d'Ingold) dans la création de sens (toujours donné et simultanément en train de se construire)
	Legitimation process in organizations and organizing: An ontological discussion	(de Vaujany, 2019)	Materiality in Institutions - Spaces, Embodiment and Technology (livre)	Ontologie des bulles = unités de bulle entre corps propre et schéma corporel + présent continu ; création et recréation de bulles selon émotion, matérialité, interactions, environnement… Entrelacs spatio-temporel avec les bulles d'autrui
La légitimation à l'épreuve du tournant matériel	Integrating emotions into the analysis of institutional work	(Voronov & Vince, 2012)	AMR	Interaction entre émotions collectives et partagées et système de domination lors du travail institutionnel
	The immateriality of Material practices in Institutional logics	(Jones, Boxenbaum, & Anthony, 2013)	Research in the Sociology of Organizations	Pas assez de recherches sur le rôle de la matérialité sur les logiques institutionnelles et le changement institutionnel

	If These Walls Could Talk: The Mutual Construction of Organizational Space and Legitimacy	(de Vaujany & Vaast, 2014)	Organization Science	espace organisationnel et légitimité co-constitutifs comme expériences organisationnelles qui changent selon le travail institutionnel conceptualisation d'une construction sociomatérielle flexible de l'espace dans son potentiel de légitimation
	Toward a Toolkit for Emotionalizing Institutional Theory	(Voronov, 2014)	Research in the Sociology of Organizations	Revue de littérature des émotions soit comme réactions soit ignorées au profit des aspects cognitifs
	Prizes, materiality and institutions: Institutional work as an assemblage of human and material entities	(Monteiro & Nicolini, 2015)	Journal of Management Inquiry	Invite à remettre de la matérialité dans les recherches institutionnelles notamment comme dans la matérialité des pratiques des mécanismes institutionnels
	Le tournant "matériel" dans la théorie néo-institutionnelle	(Boxenbaum, Huault, & Leca, 2016)	Théorie des organisations, nouveaux tournants (Livre)	entrée par les artefacts, matérialité s'impose comme renouvellement de TNI. Perspectives dialectiques et de fertilisations croisées sur les pratiques dans le travail institutionnel
	Matters of visuality in legitimation practices: Dual iconographies in a meeting room	(de Vaujany & Vaast, 2016)	Organization	Légitimation décentrée, récursive et réflexive dans son design = processus dynamique basé sur la foule, ancré dans la communauté, axé sur la co-création de valeurs et prenant la forme de grandes vagues émotionnelles
	Moving Institutional Logics Forward: Emotion and Meaningful Material Practice	(Friedland, 2018)	Organization Studies	les émotions sont le médium de l'être au monde donc les institutions font partie de nous intrinsèquement
	The Institutionalization of Suffering: Embodied Inhabitation and the maintenance of health and Safety in E-waste recycling	(Stowell & Warren, 2018)	Organization Studies	« embodied inhabitation » : les interactions et expériences corporelles partagées au niveau micro, sont imbriquées dans les interactions sociales qui maintiennent les institutions. Méthodologie d'autoethnographie visuelle
	Legitimation process in organizations and organizing: An ontological discussion	(de Vaujany, 2019)	Materiality in Institutions - Spaces, Embodiment and Technology (livre)	Légitimation décentrée, récursive et réflexive dans son design = processus dynamique basé sur la foule, ancré dans la communauté, axé sur la co-création de valeurs et prenant la forme de grandes vagues émotionnelles

Tableau 31: Tableau récapitulatif de la littérature sur la légitimité et la légitimation (Source : personnelle)

RÉSUMÉ

Le coworking est un phénomène émergent du 21e siècle. L'ouverture du premier espace de coworking à Paris remonte à 2008. Ce travail de recherche a été mené entre 2015 et 2018 à partir d'une autoethnographie. Le chercheur a pris les rôles de manager de communauté tout en cultivant des perspectives à la fois critiques et phénoménologiques. Il s'agissait de comprendre le phénomène « de l'intérieur ». A partir de deux terrains et d'une exploration plus large de l'écosystème parisien du coworking, la thèse identifie douze pratiques de légitimation du coworking qui ont peu à peu contribué à l'émergence d'un véritable champ du coworking. Parallèlement, ces pratiques de légitimation ont remis en question la place de l'individu dans la communauté et dans la société. En complément de la théorie institutionnelle et de la phénoménologie, nous analysons cette évolution à partir la tradition anarchiste humaniste.

MOTS CLÉS

Légitimation, champ, coworking, communauté, management alternatif, phénoménologie, autoethnographie, pratiques de légitimation, perspective critique.

ABSTRACT

Coworking is an emerging phenomenon of the 21st century. The first coworking space in Paris opened in 2008. This research work has been conducted between 2015 and 2018 through an autoethnographic research design. I used to work as a community manager while cultivating both critical and phenomenological perspectives. This work aims at understanding the phenomenon "from the inside". Based on two fieldworks and a broader exploration of the Parisian ecosystem of coworking, the thesis identifies twelve practices of legitimation of coworking that have gradually contributed to the emergence of the field of coworking. At the same time, these legitimizing practices have challenged the position of the individual in the community and in society. In addition to institutional theory and phenomenology, I analyze this phenomenon from the anarchist humanist tradition.

KEYWORDS

Legitimation, field, coworking, community, alternative management, phenomenology, autoethnography, legitimation practices, critical perspective.