**32ème Congrès de l’AGRH – Paris**

**13 au 15 octobre 2021**

**APPRENTISSAGE ENTRE PAIRS AU SEIN DES ESPACES DE**

 **COWORKING : QUELS EFFETS SUR LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL ?**

Par

Stéphanie Bouchet – Doctorante en Sciences de Gestion

Nathalie Commeiras – Professeur des Universités

Anne Loubès – Professeur des Université

Université de Montpellier - MRM

**Résumé**

Sous l’impulsion du numérique et des technologies dites « nomades », de nouvelles formes d’organisation du travail ont fait leur apparition. Depuis une quinzaine d’années, les espaces de coworking connaissent un essor sans précédent et se développent un peu partout dans l’Hexagone (Fabbri, 2016). Le phénomène est mondial : alors que l’on dénombre une trentaine d’espaces de coworking en 2006 à travers le monde, plus de deux millions de personnes1 y exercent aujourd’hui leur activité. Parallèlement à ces évolutions, les salariés sont aujourd’hui contraints à une mise à jour rapide et agile des connaissances (Benabib, 2018) face aux exigences du travail qui deviennent de plus en plus complexes et changeantes. Notamment à l’heure actuelle où le marché de l’emploi est plus instable qu’il ne l’était auparavant, la capacité à mobiliser des réseaux informels pour apprendre et à se former entre pairs est essentielle (Ingham, 2015).

Cette recherche s’intéresse aux dynamiques d’apprentissage par les pairs et propose de comprendre comment elles peuvent influencer le bien-être au travail des salariés. Si l’influence des dispositifs d’apprentissage sur le comportement et la performance des salariés a largement été étudiée, son influence sur le bien-être au travail est peu documentée (Pascarella et Terenzini, 2005). Pourtant, la question du bien-être au travail occupe de nos jours une place importante dans les débats face à la montée des risques psycho-sociaux et est devenue un champ de réflexion en management. En effet, à l'aune d'une époque où les risques liés au travail sont souvent mis sur le devant de la scène (qu’il s’agisse de stress ou d’épuisement professionnel), le cadre législatif français incite les entreprises à prendre soin de leurs collaborateurs et développer leur bien-être au travail. L’ensemble de ces constats nous amène à poser la problématique suivante : « ***Comment les pratiques d’apprentissage par les pairs au sein des espaces de coworking contribuent au bien-être au travail ?***». La théorie de la Conservation des Ressources et particulièrement la notion novatrice de croisement de ressources, sont mobilisées afin de mieux appréhender l’influence de l’apprentissage entre pairs sur le bien-être au travail.

Afin de répondre à cette problématique, une étude qualitative a été réalisée auprès de vingt-deux salariés qui exercent leur activité au sein d’un espace de coworking en France. L’espace de coworking choisi a été créé par le groupe Orange au sein de ses locaux (« la Villa Bonne Nouvelle ») et donne l’opportunité aux collaborateurs de se réunir physiquement et de cohabiter avec des travailleurs indépendants, en freelance et des startups.

À la suite d’une analyse de contenu thématique, nous avons tout d’abord pu identifier les pratiques d’apprentissages entre pairs, qui ponctuent le quotidien des personnes interrogées. D’une part, l’apprentissage se fait au travers des événements organisés par l’espace de coworking et qui permettent de participer à des moments de partage sur des thématiques particulières. D’autre part, il s’opère d’une manière continue et diffuse au sein du collectif, en dehors des évènements organisés. L’espace de coworking défend un modèle d’apprentissage collectif où la figure du « formateur » tend à disparaître, avec une optique de partage entre les membres. C’est la communauté elle-même qui devient matière première de la connaissance et une « ressource » pour l’individu. L’apprentissage se déroule dans un rapport non hiérarchique de pair à pair, chaque coworker ayant la possibilité d’être tour à tour celui qui apprend ou celui qui transmet. Nous proposons de présenter la typologie des pratiques d’apprentissage entre pairs qui émergent de l’analyse de discours, suivant les trois axes suivants : 1) exploration et compréhension, 2) réflexion et expérimentation, 3) participation et collaboration.

Les résultats ont ensuite fait émerger des éléments permettant de comprendre comment ces pratiques d’apprentissage par les pairs peuvent influencer le bien-être au travail. L’analyse des discours a mis en exergue cinq dimensions susceptibles de contribuer au bien-être au travail, à savoir : la reconnaissance sociale, le sentiment d’auto-efficacité, le sentiment d’appartenance à un collectif, le soutien social et le sentiment d’utilité.