

**Produit livrable 1.2.1**  
**TRAVAIL À DISTANCE DANS LES ALPES :**  
**PRÉPARATION, OPPORTUNITÉS ET OBSTACLES**

**TABLE DES MATIÈRES**

**Introduction**

**1. Cadre théorique**

- 1.1 Travail à distance
- 1.2 Coworking/espaces de coworking
- 1.3 Espaces de coworking ruraux

**2. Recherche quantitative comparative en France, en Italie et en Autriche**

- 2.1 Exemple de description
- 2.2 Dimensions de l'évaluation
- 2.3 Évaluation du travail à distance
- 2.4 Caractéristiques souhaitées pour les espaces de coworking
- 2.5 Satisfaction professionnelle
- 2.6 Type de bail
- 2.7 Remarques finales

**3. L'étude en Italie**

- 3.1 Collecte de données qualitatives
- 3.2 Résultats qualitatifs
  - 3.2.1 Moreno est venu récemment s'installer dans la vallée d'Ayas
  - 3.2.2 Elvira travaille en free-lance dans la vallée d'Ayas
  - 3.2.3 Giovanna vient de s'installer dans la vallée d'Ayas
  - 3.2.4 Marco vit dans la vallée d'Ayas et est employé par une entreprise multinationale.
- 3.3 Remarques finales
  - 3.3.1 Travail à distance et espaces de coworking pour les résidents, les nouveaux résidents, les touristes et les travailleurs nomades de la vallée d'Ayas
  - 3.3.2 Quelles devraient être les caractéristiques d'un espace de coworking dans la vallée d'Ayas ?

3.3.3 Obstacles au travail à distance et à l'utilisation des espaces de coworking dans la vallée d'Ayas et au-delà

3.3.4 Facteurs favorisant le travail à distance et l'utilisation d'espaces de coworking

#### **4. L'étude en France**

4.1 Collecte et analyse de données quantitatives et qualitatives

4.2 Les résultats

4.2.1 Les travailleurs à distance en montagne : caractéristiques personnelles et professionnelles

4.2.2 Les besoins des travailleurs à distance

4.2.3 Pourquoi les travailleurs à distance veulent-ils vivre dans le territoire français cible ?

4.2.4 Un équilibre entre opportunités et contraintes : le cas des couples et des familles

4.2.5 Expériences passées des travailleurs à distance

4.2.6 La trajectoire de vie : un facteur facilitant la mobilité

4.2.7 L'importance des services d'assistance pour les travailleurs à distance

4.2.8 Obstacles et opportunités

#### **5. L'étude en Autriche**

5.1 Collecte et analyse des données

5.2 Résultats

#### **6. Conclusion**

6.1 Caractéristiques attendues des espaces de coworking : qu'est-ce qui motive une personne à fréquenter et à travailler dans un espace de coworking ?

6.2 Obstacles à l'installation

6.3 Facilitateurs du travail à distance et des espaces de coworking

## INTRODUCTION

L'activité A.1.2 était une étude des territoires cibles d'AlpSatellites. L'Université de la Vallée d'Aoste a dirigé cette activité. Dans chaque pays (Autriche, France et Italie), une étude a été réalisée pour déterminer le niveau de préparation au télétravail des trois zones de montagne cibles (Unité des Communes Valdôtaines Evançon [Région Vallée d'Aoste, Italie], Pays du Grand Briançonnais, des Ecrins et du Guillestrois/Queyras [France] et la municipalité de Gemeinde Doren [Autriche]).

Les objectifs spécifiques de l'activité 1.2 étaient les suivants :

1. construire un cadre théorique pour informer le développement du projet AlpSatellites ;
2. cartographier les caractéristiques spécifiques des trois zones cibles (en collectant des données telles que : la dynamique démographique, les principaux indicateurs économiques, la dynamique du marché du travail, les infrastructures technologiques, les caractéristiques géographiques, y compris les informations climatiques, l'espace potentiel pour le co-working, les services, la dynamique du marché du logement, les lois publiques et les politiques de ressources humaines, la demande et l'offre, les profils d'emploi et la numérisation, les compétences numériques des travailleurs, l'attractivité pour les touristes), ce qui permet d'identifier les conditions favorables au travail à distance et aux espaces de co-working (les caractéristiques de chaque zone cible seront incluses dans le livrable 1.4.2) ;
3. analyser les besoins en matière de travail à distance et d'espaces de co-working (compétences et numérisation du travail) dans la communauté locale, les entreprises (employeurs), les travailleurs (employés) et les caractéristiques requises des AlpSatellites, en tant qu'espaces potentiels pour les travailleurs à distance ;
4. identifier les barrières et les opportunités liées au travail à distance et à l'utilisation des espaces de coworking (AlpSatellites).

La méthodologie de recherche a été conçue par l'Université de la Vallée d'Aoste en collaboration avec la Fachhochschule Vorarlberg (FHV) et l'Université d'Aix-Marseille. Elle a ensuite été partagée et discutée avec tous les partenaires impliqués dans AlpSatellites

lors de la première réunion transnationale des partenaires (TPM) qui s'est tenue du 7 au 9 novembre en Italie, ainsi que lors de plusieurs réunions en ligne. L'étude était un projet collaboratif ; cependant, chaque université l'a développée avec de légères variations adaptées aux besoins spécifiques de leurs territoires respectifs.

Dans les pages suivantes, nous présenterons :

1. une analyse documentaire interdisciplinaire sur le travail à distance et les espaces de co-working. La compréhension des sujets très complexes que sont la préparation des zones cibles pour le travail à distance et le projet AlpSatellites (lieux potentiellement attractifs pour les personnes et les entreprises) a nécessité une coopération entre les disciplines (telles que la psychologie du travail et des organisations et la psychologie sociale, la sociologie, l'anthropologie, la géographie, l'économie et les études sur les sciences et les technologies) ;
2. l'étude quantitative comparative menée en France, en Italie et en Autriche ;
3. les résultats de l'étude qualitative menée en Italie.
4. les résultats des études quantitatives et qualitatives menées en France ;
5. les résultats de l'étude quantitative réalisée en Autriche.

L'activité A.1.2 a été divisée en quatre étapes : 1. la préparation du terrain et des dispositifs de recherche ; 2. la collecte des données ; 3. l'analyse des données ; 4. la rédaction des résultats de la recherche. Ces étapes se sont déroulées entre septembre 2022 et octobre 2023. Un comité scientifique international a été impliqué dans les différentes étapes.

### **Comité scientifique international**

**Université de la Vallée d'Aoste** - Maria Grazia Monaci, Angelo Benozzo, Marica Vesco, Valentina Porcellana, Christophe Feder

**Communauté Evançon** - Michel Savin, Sergio Vicquery, Michela Sassi

**ACSSQ** - Claude Descombes et Pascale Tonda

**Aix-Marseille Université** - Erika Allais, Cécile Chanut-Guieu et Gilles Chanut-Guieu

**FHV (Université)** - Nicola Moosbrugger

## **1. CADRE THÉORIQUE**

Pour analyser le besoin et le degré de préparation au travail à distance et aux espaces de coworking dans trois territoires différents, nous avons entamé le processus en effectuant une analyse documentaire complète englobant les aspects managériaux, économiques, psychologiques et sociologiques. Cette analyse s'est concentrée sur les concepts clés de notre recherche, notamment le travail à distance, les espaces de coworking et les espaces de coworking ruraux. Les idées tirées de l'analyse documentaire présentée ci-dessous ont servi de base à l'élaboration du cadre théorique qui, à son tour, a guidé la construction de notre questionnaire de recherche quantitatif.

### **1.1 Le travail à distance**

La toile de fond du travail à distance est constituée par les nouvelles formes d'organisation du travail (NFWO). Les NFWO se caractérisent par l'application de principes et de pratiques au sein des entreprises qui visent à capitaliser sur la créativité et l'engagement des employés à tous les niveaux pour obtenir un avantage concurrentiel et relever les défis posés par l'environnement social, économique et technologique dans lequel l'entreprise existe (European Work Organisation Network - EWON, 2001). Taskin et al. (2017) proposent de diviser les NFWO en 4 catégories : les modalités et pratiques de travail flexibles, l'émergence du management participatif, les nouvelles configurations organisationnelles et, enfin, l'utilisation des technologies de l'information de la communication. L'idée sous-jacente est qu'une autonomie accrue améliorera la motivation et les performances des travailleurs, car elle leur permet de maximiser leurs capacités (Peters et al., 2014).

De multiples raisons peuvent expliquer la mise en place d'ONF dans différentes organisations : économiques, organisationnelles, sociales et environnementales (Ajzen et al., 2015). Les premières formes d'ONF sont apparues dès les années 1950 avec le management par objectifs, puis progressivement avec le management participatif, les équipes semi-autonomes et le travail à distance. Cette tendance à la flexibilité et à la prise en compte croissante des besoins des travailleurs s'est accompagnée de l'utilisation croissante des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) (Taskin et al., 2017). Aujourd'hui, les NFWO constituent la toile de fond du travail à distance.

Selon le rapport Breton<sup>1</sup> (1993) : "Le travail à distance est un mode d'organisation et/ou d'exécution d'un travail effectué de façon régulière par une personne physique dans les conditions cumulatives suivantes : le travail est effectué à distance, c'est-à-dire en dehors du voisinage immédiat du lieu où le résultat du travail est attendu, sans possibilité physique pour le donneur d'ordre de contrôler l'exécution de la prestation par le travailleur à distance." De nombreux autres textes institutionnels ont suivi : Accord-cadre européen, Accord national interprofessionnel, loi Warsmann etc. jusqu'aux ordonnances Macron en 2017 : " Le travail à distance désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Le travail à distance est mis en œuvre dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après consultation du comité social économique, s'il existe. "<sup>2</sup>

### ***Travail à distance***

Le travail à distance, qui n'est pas un phénomène nouveau, s'est fortement développé dans des organisations où il n'était pas attendu par le passé (Robinson, 2020). Il est généralement décrit comme la flexibilité de travailler n'importe où et à n'importe quel moment (Kurland & Bailey, 1999).

Cependant, le phénomène ne s'est pas répandu aussi rapidement que les chercheurs l'avaient prévu. Selon Pearlson et Saunders (2001), ce retard est motivé par trois paradoxes du travail à distance qui doivent être surmontés pour que le phénomène prenne de l'ampleur : premièrement, le travail à distance augmente à la fois la taille et la flexibilité d'une entreprise. L'externalisation est souvent utilisée pour réduire les coûts et la taille de l'entreprise avec l'avantage d'une plus grande flexibilité interne au sein de l'entreprise, ce qui est souvent nécessaire pour les marchés modernes. Cependant, dans le cas du travail à distance, une plus grande flexibilité implique une augmentation des coûts et de la structure de l'entreprise, par exemple parce que certains outils doivent être reproduits et pouvoir fonctionner même à distance ; le deuxième paradoxe est que le travail à distance exige une plus grande attention aux besoins des travailleurs individuels mais aussi au travail d'équipe ; enfin, d'une part, le contrôle est accru (par exemple, grâce à des logiciels spécifiques),

---

<sup>1</sup> <https://catalogue.bnf.fr/ark:/12148/cb35690741g>

<sup>2</sup> Ordonnance relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail, publiée au *Journal officiel* du 23 septembre 2017.

mais d'autre part, le contrôle direct des gestionnaires est réduit. Par conséquent, les managers doivent identifier de nouvelles stratégies et perspectives pour gérer tous ces paradoxes apparents.

En analysant les premières études sur le travail à distance, Bailey et Kurland (2002) arrivent à des conclusions similaires, suggérant que les managers sont souvent réticents à mettre en œuvre le travail à distance parce qu'ils sont préoccupés par les coûts plus élevés et le contrôle réduit. En effet, jusqu'au début du XXI<sup>e</sup> siècle, il n'y avait guère de preuves d'une satisfaction et d'une productivité accrues pour le travail à distance. Bien que le travail à distance soit principalement utilisé par des professionnels (principalement des hommes) et des employés de bureau (principalement des femmes), il existe une extrême hétérogénéité dans leurs motivations et leurs performances professionnelles. La réduction des trajets domicile-travail et les obligations familiales semblent être les raisons les plus courantes pour préférer le travail à distance. Le seul élément commun est la volonté du manager de mettre en place le travail à distance au sein de l'entreprise.

### ***Effets paradoxaux, tant pour l'employé que pour l'organisation***

Le travail à distance présente des avantages et des inconvénients, tant pour l'employé que pour l'employeur. Ainsi, pour les salariés, les avantages généralement identifiés sont : la réduction du temps passé à se rendre au travail et à en revenir, la réduction de la fatigue et des frais de déplacement (Heinonen et Weber, 1998 ; Taskin, 2003 ; Scaillerez et Tremblay, 2016) ; la flexibilité des horaires de travail (meilleure conciliation travail-famille) ; et une plus grande autonomie en matière de gestion du temps (Taskin, 2003). En effet, le travail à distance permet aux travailleurs de contourner les contraintes habituelles liées à l'obligation d'être au bureau pendant une plage horaire spécifique (CEBR, 2018). Le travail à distance présente d'autres avantages pertinents tels qu'une plus grande capacité de concentration et un moindre besoin de récupération (Biron et Van Veldhoven, 2016). Le travailleur perçoit plus d'avantages que d'inconvénients à travailler à domicile. En fait, en moyenne, les travailleurs sont prêts à renoncer à une partie de leur salaire pour travailler à distance (Mas et Pallais, 2017).

Pour l'organisation, l'augmentation de la productivité, la réduction de l'empreinte carbone et la diminution des coûts immobiliers sont des avantages indéniables. En effet, la réduction de l'empreinte carbone peut motiver les entreprises à opter pour ce type de pratiques et avoir ainsi un impact sociétal positif (par exemple, réduction des trajets domicile-travail et de la pollution) (Ajzen et al., 2015). En outre, le travail à distance peut favoriser une culture

d'entreprise fondée sur la confiance et avoir des effets positifs sur les interactions entre les membres du personnel et sur la réputation de l'entreprise, en augmentant son attractivité et en réduisant potentiellement l'absentéisme et la rotation du personnel (Bick et al., 2020). Certains affirment également que la crise du COVID-19 a renforcé les relations entre les travailleurs ; contraints de travailler à distance, les employés ont révélé à leurs collègues, voire parfois à leurs clients, des aspects d'eux-mêmes qu'ils n'avaient pas l'habitude d'afficher au bureau. Cette transparence peut avoir un impact positif sur la confiance entre ces différents acteurs (Robinson, 2020).

Les inconvénients pour les employés peuvent être nombreux : risque d'isolement, voire de névrose ; augmentation du temps de travail réel et de la charge de travail réelle (suppression des pauses, des temps informels, des "espaces de respiration") ; sentiment d'appartenance menacé, risque d'atomisation des groupes de travail ; "flou" accru entre la sphère professionnelle et la sphère privée. La littérature met en évidence d'autres problèmes liés au travail à distance : par exemple, une augmentation de l'anxiété des travailleurs par rapport à l'utilisation des ordinateurs et des technologies de l'information (Staples et al., 1999). *En outre*, même après avoir travaillé pendant des années pour une entreprise, les travailleurs à distance ont une moins bonne perception de l'inclusion et de l'appréciation en tant que membres de l'organisation (Bartel et al., 2012). Les travailleurs qui optent pour le travail à distance ont donc moins de chances de progresser dans leur carrière, même s'ils sont tout aussi productifs, voire plus, que les travailleurs qui travaillent au bureau.

Sur le plan organisationnel, il existe certainement des difficultés liées à la réduction de la capacité de contrôle (Lallé, 1999) et à l'impossibilité d'introduire le travail à distance sans devoir revoir en profondeur l'ensemble de l'organisation du travail. Ainsi, cette nouvelle façon de travailler doit s'accompagner de nouvelles pratiques managériales afin de récolter les bénéfices attendus et d'éviter les dérives (Taskin, 2006). D'autres inconvénients sont l'augmentation des coûts d'installation et de maintenance pour l'entreprise et les chocs culturels, l'isolement et le manque de confiance de la part des travailleurs (Cascio, 2000). Parmi les autres risques, citons les risques psychosociaux, l'alcoolisme au travail, le contrôle excessif de l'entreprise, en particulier électronique (pour compenser l'impossibilité du contrôle physique), la non-prise en charge du coût des équipements de travail à distance, les troubles musculo-squelettiques (TMS).

### ***Une évolution contrastée***

Il faut aussi considérer la question de la fracture numérique : d'une part, bien que l'internet soit disponible dans la plupart des endroits, sa qualité est parfois insuffisante pour satisfaire la demande des travailleurs à distance (Deloitte, 2019). Ce constat est à prendre sérieusement en compte dans l'étude du travail à distance, de son évolution et de sa mise en œuvre ; D'autre part, les entreprises ne sont pas toutes égales face à l'adoption d'internet, du numérique et des outils associés. Des études ont montré que le niveau d'adoption des NTIC (technologies de l'information et de la communication en réseau) peut varier considérablement d'une entreprise à l'autre. Par exemple, le niveau d'adoption des TIC est plus faible dans les TPE (Très Petites Entreprises) que dans les autres entreprises. (Smallbone et *al.*, 2002). Les individus ne sont pas non plus tous égaux face à l'adoption des TIC, c'est pourquoi l'analphabétisme informatique est également l'un des défis du déploiement du travail à distance, en particulier dans les zones rurales (Kesteman, 2020).

### ***Équilibre entre vie professionnelle et vie familiale***

L'un des principaux facteurs qui motivent la décision d'adopter le travail à distance est la difficulté de maintenir un équilibre sain entre le travail et la famille (Toscano et al., 2020) en raison du conflit inhérent entre les exigences du travail et celles de la vie familiale. Des recherches approfondies dans le domaine de la psychologie du travail et des organisations ont démontré que les conflits entre le travail et la famille peuvent avoir des répercussions importantes pour les entreprises, entraînant une baisse des performances et une augmentation du taux de rotation du personnel. Il est donc raisonnable de supposer que l'adoption d'options de travail flexible ou à distance pour les travailleurs ayant une famille peut potentiellement améliorer le bien-être professionnel et personnel. Toutefois, il convient de noter que l'examen exhaustif de la littérature réalisé par Allen, Golden et Shockley en 2015 a conclu que le travail à distance peut offrir une aide limitée pour réduire les déséquilibres entre le travail et la famille. Cette limitation semble découler des responsabilités familiales accrues que les travailleurs à distance peuvent avoir, précisément parce qu'ils travaillent à domicile. Par conséquent, les formules de travail à distance ou flexibles peuvent involontairement exacerber les conflits entre le travail et la vie privée au lieu de les atténuer. Ce phénomène s'applique en particulier aux femmes, en raison de la persistance de la division traditionnelle des tâches ménagères au sein de la famille, comme l'ont souligné Hartig, Kylin et Johansson dans leur étude de 2007.

### ***Satisfaction professionnelle***

L'un des résultats les plus étudiés du travail à distance est la satisfaction au travail. Gajendran et Harrison (2007) ont réalisé une méta-analyse complète, qui a abouti à la conclusion que la corrélation moyenne est généralement positive, bien qu'elle penche vers le bas du spectre. Pour éclairer cette relation, il est important de prendre en compte les modérateurs potentiels, notamment le pouvoir discrétionnaire et l'interdépendance des tâches. La discrétion fait référence à la mesure dans laquelle les travailleurs ont le contrôle de la manière dont ils exécutent les tâches qui leur sont assignées, tandis que l'interdépendance des tâches concerne la mesure dans laquelle les employés doivent collaborer avec leurs collègues pour s'acquitter efficacement de leurs responsabilités. Ces facteurs jouent un rôle crucial dans la compréhension du lien complexe entre le travail à distance et la satisfaction au travail. Plusieurs études se sont penchées sur le nombre optimal d'heures qu'un employé devrait consacrer au travail à distance. Une quinzaine d'heures par semaine peut sembler être le seuil critique pour maintenir un bon niveau de satisfaction au travail. Toutefois, il convient de noter que les résultats dans ce domaine ne sont pas cohérents dans toutes les études.

### ***Identification à l'organisation et engagement organisationnel***

L'exploration du lien entre l'identification, l'engagement organisationnel et le travail à distance est un domaine de recherche essentiel. De nombreux chercheurs ont examiné si l'adoption de modalités spécifiques de travail à distance avait une incidence sur les niveaux d'identification et d'engagement des membres d'une organisation. S'il est évident que la distance physique avec l'organisation, comme le fait de travailler à distance à partir d'un bureau ou d'un autre espace désigné ayant une valeur symbolique, peut potentiellement conduire à un sentiment de détachement émotionnel chez les employés, il convient également de noter que ces mêmes éléments peuvent être très attrayants pour certains segments de la main-d'œuvre, en particulier chez les jeunes employés, comme l'ont noté Sardeshmukh, Sharma, et Golden en 2012. Dans une étude notable réalisée par Caillier en 2012, une enquête a été menée dans le domaine de l'administration publique aux États-Unis, impliquant un échantillon substantiel de plus de 20 000 travailleurs. Cette recherche apporte un éclairage précieux sur l'interaction complexe entre le travail à distance, l'identification organisationnelle et l'engagement. L'auteur a observé que les travailleurs qui travaillaient très souvent à distance avaient de faibles niveaux d'engagement par rapport à ceux qui utilisaient le travail à distance moins d'un jour par semaine. Cette étude suggère une possible relation curviligne, un U inversé, dans lequel l'utilisation excessive du travail à

distance peut entraîner un engagement moindre. De Menezes (2010) a souligné que le fait de concevoir le travail à distance comme facultatif, et non comme une décision imposée par le haut, peut influencer une relation positive entre le travail à distance/flexible et l'engagement et le sentiment d'appartenance à l'organisation.

### ***Relations interpersonnelles (avec les collègues)***

Le travail à distance, en particulier lorsqu'il est effectué loin des locaux de l'entreprise, peut avoir un impact significatif sur la dynamique des relations interpersonnelles entre collègues. Dans de nombreux contextes de travail, les informations, les connaissances et les ressources essentielles sont souvent transmises par le biais d'interactions continues avec les collègues et les superviseurs. Par conséquent, l'absence prolongée d'un travailleur de son lieu de travail peut créer une distance psychologique non seulement avec ses collègues, mais aussi avec l'environnement de travail au sens large et la culture de l'organisation. Le travail à distance présente des risques inhérents pour les relations interpersonnelles. Il est donc impératif de surveiller et de gérer ces risques avec soin afin d'atténuer tout impact négatif, tant pour les travailleurs à distance que pour leurs collègues. La littérature existante dans ce domaine souligne l'importance de mettre en œuvre des politiques et des programmes de formation solides à cet égard. Les mesures mises en œuvre devraient porter sur des questions telles que l'isolement social, l'accès réduit aux informations essentielles de l'entreprise et la diminution des niveaux de confiance entre collègues.

### ***Performance des employés***

Plusieurs études ont mis en lumière les liens positifs potentiels entre le travail à distance et les performances des employés. Néanmoins, lorsque l'on examine cet aspect spécifique, la littérature existante présente souvent un paysage complexe et quelque peu contradictoire. Par exemple, une étude menée par Bloom, Liang, Roberts et Ying en 2015 a exploré de manière empirique comment le travail à distance, sous certaines conditions, pouvait conduire à une amélioration des performances des employés et de l'organisation. Cette étude a révélé que même si les travailleurs à distance ont souvent fait état d'une satisfaction professionnelle accrue et d'une préférence durable pour le travail à domicile, un paradoxe intrigant est apparu : ces mêmes travailleurs ont fait état de taux de promotion inférieurs à ceux de leurs collègues au bureau. Les chercheurs ont proposé plusieurs hypothèses pour expliquer ce phénomène : 1) les travailleurs à distance peuvent avoir moins de visibilité, ce qui fait que leurs performances positives sont moins susceptibles d'être remarquées par

leurs supérieurs ; 2) le travail à distance peut entraver le développement de compétences sociales cruciales qui sont généralement essentielles pour les rôles de direction ; 3) certains employés peuvent choisir de ne pas chercher à obtenir une promotion par crainte que cela ne compromette leur capacité à continuer à travailler à domicile. Ces résultats mettent en évidence l'interaction complexe entre le travail à distance, les performances professionnelles et l'évolution de carrière, et offrent des indications précieuses tant aux entreprises qu'aux individus qui naviguent dans le paysage du travail à distance.

### ***Conditions de réussite***

Du point de vue des entreprises, pour que la mise en œuvre du travail à distance soit un succès, les salariés ne doivent pas abuser de la confiance qui leur est accordée (Quoistiaux, 2020). Cela signifie que si les entreprises choisissent de donner à leurs employés la possibilité de travailler en dehors des murs de l'entreprise, les employés doivent utiliser leur temps de travail pour travailler. De même, pour que ce système fonctionne, ces employés doivent se sentir en confiance et valorisés par l'entreprise. Bien entendu, si les employés perçoivent le travail à distance comme quelque chose d'imposé et de subit, il leur sera difficile de trouver la motivation pour respecter leurs horaires et consignes de travail (Peters et al., 2014). Dans tous les cas, pour développer le travail à distance, il convient de l'introduire progressivement et par choix, en impliquant une discussion entre l'employé et l'employeur. Cela permet également de réduire d'autres risques liés au travail à distance identifiés dans la littérature, tels que le manque d'échanges et l'isolement social (IBGE, 2006 ; Taskin, 2006). Les entreprises ou organisations qui offrent à leurs employés la possibilité de travailler à domicile ou ailleurs doivent tenir compte de ce risque et prendre les mesures préventives appropriées. Un autre risque que les entreprises doivent prendre en compte est la baisse possible de la concentration lorsque le travail n'est pas effectué dans un bureau traditionnel (Brunia et al., 2016).

Si le travail à distance modifie la manière de travailler et les risques associés, le lieu de travail change également. Par conséquent, les entreprises doivent considérer que le travail ne nécessite plus toujours une proximité physique et en tenir compte dans leur stratégie organisationnelle (Deloitte, 2019). Comme nous l'avons écrit dans la section précédente, les institutions concernées doivent à la fois prendre en compte la fracture numérique comme un obstacle à la mise en œuvre du travail à distance et préconiser une stratégie internationale globale pour améliorer le climat de travail et la qualité de vie des employés.

### **Comment agir concrètement ?**

Le monde d'aujourd'hui est caractérisé par une grande incertitude, ce qui signifie qu'il est de la plus haute importance pour toute organisation d'être capable de prévoir ses besoins futurs et de trouver des solutions pour les gérer. C'est pourquoi le changement organisationnel doit faire partie de la stratégie d'une entreprise si elle a des ambitions à long terme (Rieley et Clarkson, 2001). Cependant, un certain nombre de questions doivent être abordées dans la mise en œuvre du travail à distance, à savoir qu'il doit être : soigneusement discuté et planifié à l'avance avec toutes les parties prenantes ; adapté aux caractéristiques spécifiques du travail, des travailleurs à distance et de l'organisation ; faire l'objet d'une négociation collective essentielle, d'une charte en tant que "strict minimum". Dans la littérature, face aux dérives potentielles observées suite à la mise en place du travail à distance, les chercheurs ont étudié ce qui avait été fait par les organisations pour encadrer et accompagner les changements. Il a été constaté que lorsque la direction est impliquée dans le changement et/ou que la culture d'entreprise est favorable au travail à distance, sa mise en œuvre est mieux perçue et plus facilement adoptée par les employés (Brunia et al. 2016 ; Bick et al. 2020). Ainsi, les organisations qui investissent dans des outils numériques appropriés et efficaces pour les travailleurs à distance, qui les mobilisent et qui fournissent un soutien sur la manière de les utiliser, favorisent une acceptation plus rapide des changements et un résultat plus productif (IBGE, 2006 ; Quoistiaux, 2020). Au lieu de gérer par le contrôle et la présence, les organisations doivent gérer par la productivité (Taskin, 2006), tout en veillant à ce que les employés ne soient pas affectés par la distance sociale que cela peut créer entre eux et leurs pairs (Taskin, 2006).

Bloom et al. (2015) proposent également un système hybride de travail à domicile, dans lequel les employés partagent leur temps entre leur domicile et leur bureau. Cette flexibilité dans la gestion du travail entraîne une augmentation notable des performances des travailleurs, à la fois parce qu'ils passent plus d'heures au travail (moins de pauses et de congés de maladie) et parce qu'un environnement de travail plus calme et plus pratique les rend plus productifs. Les travailleurs font état d'une plus grande satisfaction au travail et le taux de rotation est considérablement réduit. Toutefois, leur taux de promotion en fonction des performances diminue. Bloom et al. (2022) soulignent que cette méthode de travail est devenue dominante parmi les diplômés américains. Les entreprises qui ont adopté cette méthode pendant la pandémie font état d'une réduction du taux de rotation et d'une augmentation de la satisfaction au travail, deux indicateurs qui montrent que les employés apprécient ce mode de travail flexible. Les chercheurs ont également constaté une réduction

des heures de travail à domicile au profit d'une augmentation des heures de travail au bureau et pendant les week-ends. En effet, le travail à domicile modifie la structure de la semaine de travail. En outre, il a été constaté que le travail à distance a également eu un impact positif et négatif sur les schémas de travail. Il n'est pas surprenant de constater une augmentation de la messagerie individuelle et des appels vidéo de groupe, même si cette tendance s'est également répandue au bureau. Enfin, on constate un léger impact positif sur la productivité, principalement dû à la fidélisation des employés et à la satisfaction au travail.

Brynjolfsson (2022) confirme que pendant la pandémie aux États-Unis, 31,6 % des employés travaillaient continuellement depuis leur domicile et 22,8 % travaillaient en mode hybride, soit un total de 53,6 % de travailleurs à distance. Environ la moitié de la main-d'œuvre américaine travaille actuellement à distance au moins une fois par semaine. Gallacher et Hossain (2020) notent que 41 % des emplois au Canada peuvent être exercés à distance, bien qu'il y ait des variations significatives entre les provinces, les villes et les industries. Enfin, Montenovo et al. (2022) montrent que la réduction des pertes d'emplois pendant la pandémie, par rapport à la récession de 2001 et à la grande récession, peut également s'expliquer par la possibilité pour de nombreux emplois d'être exercés à distance. Plus de femmes que d'hommes ont perdu leur emploi pendant la crise, mais le travail à distance les a protégées d'une nouvelle hausse du chômage. En effet, les femmes occupent souvent des fonctions plus compatibles avec le travail à distance que leurs collègues masculins.

### ***Évolution depuis COVID-19***

En France, le 18 mars 2020, un arrêté ministériel d'urgence impose le travail à distance pour les activités non essentielles où la distance sociale ne peut être assurée, afin d'enrayer la propagation du COVID-19 (Wolters et al., 2020). L'un des principaux objectifs du travail à distance étant d'éliminer les contacts physiques entre collègues (Quoistiaux, 2020), la crise a largement contribué à la diffusion du travail à distance, en facilitant sa mise en œuvre et en améliorant la recherche sur le sujet. Les études sur le travail à distance suggèrent que la crise a amélioré la coopération entre les différents acteurs de la société et la valeur de nouvelles pratiques de travail plus flexibles (Peters et al., 2014).

## **1.2 Le coworking et les espaces de coworking**

### ***L'émergence des espaces de coworking***

Le coworking contemporain a vu le jour en 2005 à San Francisco. Il permet aux indépendants de travailler dans un lieu partagé et de ne pas être isolés. Depuis 2005, les espaces de coworking se sont largement répandus à travers le monde et ont enregistré un taux de croissance annuel impressionnant, notamment depuis 2007-08 (Gandini, 2015). D'un point de vue théorique, ce concept est un exemple d'économie de partage (Bouncken et al., 2016 ; Bouncken, 2018 ; Blagoev et al., 2019). Les espaces de coworking sont les lieux où se déroule le coworking (Waters-Lynch et Duff, 2021), mais plus spécifiquement, les espaces de coworking sont des lieux de travail partagés utilisés par une variété de professionnels (principalement des indépendants, mais pas seulement) travaillant dans divers domaines de spécialisation dans le vaste domaine de l'industrie de la connaissance (Gandini, 2015). Le terme "espace de coworking" englobe un large éventail de solutions (Parrino, 2015), raison pour laquelle il n'existe pas de définition stricte (Merkel, 2015, 2019). Par exemple, Spinuzzi (2012, p. 432) définit le coworking comme une "... superclasse qui englobe les configurations de bons voisins et de bons partenaires, ainsi que d'autres configurations possibles qui tentent de manière similaire de mettre en réseau les activités dans un espace donné." Il existe également différentes définitions basées sur les différentes perceptions des fournisseurs et des utilisateurs. D'une part, les utilisateurs ont tendance à percevoir les espaces de coworking selon un modèle unique, tandis que les prestataires les perçoivent selon des modèles multiples.

En réponse à la nécessité de distinguer les espaces de coworking par ce qu'ils incluent, Parrino (2015) a d'abord proposé d'étudier les espaces de coworking comme la colocalisation de plusieurs personnes dans un même environnement mais aussi en considérant l'hétérogénéité entre elles. Des recherches ultérieures se sont concentrées sur l'importance des relations de collaboration et de soutien dans ces espaces (Moriset, 2014, Servaty et al., 2016 ; Merkel, 2019) ; parmi cette littérature, seule Moriset (2014) considère les espaces de coworking davantage comme une atmosphère que comme un lieu.

### ***Le coworking : une philosophie***

Il existe une différence entre les espaces de coworking créés par des personnes qui ont besoin d'un lieu de travail et les espaces de coworking organisés et/ou mis en œuvre par des entreprises. Dans le premier cas, selon un article de Network World, le coworking a été conçu comme un mouvement ou une philosophie caractérisée par quatre valeurs communes : la collaboration, l'ouverture, la communauté et la durabilité (Reed, 2007). Dans

ce scénario, les relations sociales sont plus importantes dans les espaces de coworking dirigés par les travailleurs que dans les espaces de coworking dirigés par les entreprises. Des études ultérieures ont montré que l'accessibilité est également un facteur clé, ce qui a conduit à un mouvement global de cinq valeurs fondamentales : communauté, ouverture, collaboration, accessibilité et durabilité (Gerdenitsch et al., 2016 ; Servaty et al., 2016). Seule Moriset (2014) a préféré utiliser le mot diversité plutôt qu'accessibilité. Dans une étude plus récente, Resch et al. (2021) suggèrent que cette tendance est sous-tendue par des fantasmes émotionnels de cocréation menée par la communauté. Si les espaces de coworking sont créés par les personnes qui y travaillent, ils sont également créés par les personnes qui les gèrent, appelées "hôtes". Spinuzzi (2012) constate que les hôtes peuvent également jouer un rôle hybride important, à la fois gestionnaire d'espace et coworker.

### ***Résultats attendus***

Grâce à une étude sur les coworkers réalisée à Milan, nous avons appris que les résultats attendus de l'utilisation des espaces de coworking sont un sens de la communauté (48%), le dépassement de l'isolement et l'expérience du travail dans un espace physique (55%) et une activité de réseautage divertissante (34%). En outre, ces coworkers ont déclaré que cette solution avait atteint l'objectif instrumental de construire un réseau de contacts et d'acquérir une réputation sur la scène professionnelle. Une grande majorité de travailleurs ont déclaré avoir élargi leur réseau de clients (61%) et d'associés (62%) en accédant à un espace de coworking dans le cadre d'un processus mutuel d'interdépendance entre les travailleurs. En outre, 52 % des travailleurs ont déclaré que leurs revenus avaient augmenté depuis leur participation à des espaces de coworking (Colleoni et Arvidsson, 2014). D'un autre point de vue, les espaces de coworking permettent aux travailleurs à distance de combiner travail, loisirs et voyages (Orel, 2019).

### ***Conditions/Contraintes***

Si les espaces de coworking sont ouverts, gratuits et accessibles, ce type de lieu de travail partagé et de collaboration ne convient pas à tout le monde (Rese et al., 2020). La recherche de Spreitzer s'est concentrée sur la satisfaction professionnelle des indépendants dans les espaces de coworking (Spreitzer et al., 2015a), selon laquelle les coworkers utilisent les espaces de coworking parce qu'ils considèrent que leur travail a un sens, parce qu'ils ont plus de contrôle sur leur travail et parce qu'ils ont l'impression de faire partie d'une communauté. Dans ce cas, il est important pour eux de sentir que les espaces de coworking

dont ils font partie répondent à ces critères. Enfin, en étudiant la création d'espaces de coworking, Garrett et al. (2017) ont identifié trois types importants d'actions collectives (endorsing, encountering et engaging) qui ont contribué au sentiment de communauté au sein de l'espace de coworking étudié dans sa recherche. Ce sentiment de communauté améliore la satisfaction des coworkers et, par conséquent, rend les espaces plus attrayants.

### ***5 valeurs fondamentales des espaces de coworking***

En théorie, les espaces de coworking diffèrent en termes de type de bâtiment ou d'ameublement. Cependant, tous les espaces de coworking partagent les cinq valeurs fondamentales suivantes : Collaboration, Communauté, Durabilité, Ouverture et Accessibilité. La collaboration signifie le désir de travailler avec d'autres coworkers et de créer un sens de la communauté qui est basé sur le principe de réciprocité, où les coworkers individuels partagent leurs connaissances et se soutiennent les uns les autres. La durabilité fait référence au développement durable et à la sensibilisation à l'environnement. Les espaces de coworking sont durables en termes de partage des équipements - par exemple une seule imprimante utilisée par tous - et écologiques en termes de réduction des déplacements, ce qui signifie une réduction des émissions. La quatrième valeur fondamentale est l'ouverture ; les coworkers doivent être ouverts d'esprit et disposés à communiquer. Il s'agit également de l'échange mutuel de connaissances et d'idées. La dernière valeur fondamentale est qu'un espace de coworking doit être financièrement abordable pour chaque coworker et facile d'accès (Mittag, 2023).

### ***Les éléments clés d'un espace de coworking***

Chaque espace de coworking est unique parce qu'il a des propriétaires différents et que chaque propriétaire aménage son espace de coworking différemment. Cependant, il existe certaines normes auxquelles tous les espaces de coworking adhèrent généralement. Ces normes comprennent les Flexdesks, les Fixdesks et les bureaux privés. Les Flexdesks sont des bureaux que tout le monde peut utiliser, les Fixdesks sont des postes de travail désignés pour des coworkers spécifiques, et les bureaux privés sont des espaces séparés, pouvant généralement accueillir plusieurs personnes. Tous les postes de travail sont conçus dans un souci d'ergonomie. En outre, chaque espace de coworking est équipé d'une petite cuisine avec réfrigérateur et micro-ondes. Outre les postes de travail individuels, des salles de conférence sont disponibles pour les discussions d'équipe ou les réunions avec les clients (Mittag, 2023).

En termes de technologie, l'équipement de base comprend généralement l'Internet à haut débit, une connexion Wi-Fi fiable et une imprimante (Mittag, 2023). Selon CoWorkLand, on entend par haut débit rapide un débit d'au moins 400 Mbit/s. (CoWorkLand eG, 2022). Les espaces de coworking ont également besoin d'un système de réservation efficace, qui, selon CoworkLand, est par exemple le logiciel Cobot (Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL), Referat 817 - Grundversorgung und Mobilität in ländlichen Räumen et CoWorkLand eG, 2022).

Étant donné que les collègues doivent également téléphoner à des clients ou à des collègues, ils ont également besoin d'un casque de haute qualité avec un son excellent. (Ebert, 2020) Les bureaux en open space peuvent rendre les communications téléphoniques difficiles, dans la mesure où un collègue qui parle fort au téléphone peut empêcher les autres de se concentrer. Les solutions à ce problème, comme le suggère CoworkLand, comprennent des cloisons rembourrées ou des cabines téléphoniques séparées. (Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL), Referat 817 - Grundversorgung und Mobilität in ländlichen Räumen et CoWorkLand eG, 2022).

### ***Infrastructure pour les espaces de coworking***

Un espace de coworking a besoin d'une bonne infrastructure numérique - c'est-à-dire une ligne de fibre optique stable - et une bonne infrastructure publique. Selon CoworkLand, dans les zones rurales, les transports publics sont souvent limités, de sorte que l'espace de coworking devrait idéalement être situé à proximité d'une gare ou d'un arrêt de bus gare ou d'un arrêt de bus existant, de sorte qu'il soit possible de s'y rendre sans voiture. En outre, il est également utile de trouver un endroit où il y a à proximité des cafés, des épiceries ou des restaurants (Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL), Referat 817 - Grundversorgung und Mobilität in ländlichen Räumen et CoWorkLand eG, 2022)

### ***Qui sont Les ?***

La "1ère enquête mondiale sur le coworking", menée par Deskmag en collaboration avec l'Université technique de Berlin en 2010, explore les caractéristiques des coworkers. L'enquête a impliqué 661 participants de 24 pays différents. La majorité des coworkers sont indépendants La majorité des coworkers sont des travailleurs indépendants, suivis par ceux

qui sont employés par des entreprises. La majorité des coworkers travaillent dans le secteur des services, en particulier l'industrie créative et les nouveaux médias. La majorité des coworkers travaillent dans le secteur des services, en particulier dans l'industrie créative et les nouveaux médias. nombre important dans les domaines du graphisme et de la conception de sites web, de l'informatique, du conseil et du marketing. Plus de la moitié des participants sont titulaires d'un diplôme universitaire. tranche d'âge 25-39 ans. L'étude souligne également le fait qu'une prodes utilisateurs avaient déjà travaillé à domicile avant d'être avant de s'installer dans espaces de coworking, suivi par les personnes ayant un emploi traditionnel dans un bureau (Mittag, 2023).

### ***Le potentiel des espaces de coworkings***

Quatre critères caractérisent le coworking : transfert de connaissances le transfert de connaissances et le potentiel d'innovation, réseau et la communauté, la flexibilité et l'infrastructure et les coûts. Le transfert de connaissances et le potentiel d'innovation signifient que les espaces de coworking soutiennent les interactions sociales et professionnelles, telles que les événements ou le travail collaboratif dans la même pièce. En outre, la conception des espaces de coworking favorise le développement de nouvelles idées et de nouvelles technologies. concepts. Le réseau et la communauté font référence au fait que, si chaque collaborateur travaille de manière indépendante, contrairement à ce qui se passe dans un bureau à domicile, il n'est pas seul. et qu'au contraire partagent l'espace de travail avec de nombreuses autres personnes. La flexibilité signifie que les collègues peuvent accéder à l'espace de espace à tout moment et choisir le poste de travail qui leur convient le mieux. leur besoins ou à leurs tâches. Le dernier critère est l'infrastructure et les coûts. Les espaces de coworking offrent généralement une infrastructure de haute qualité et moderne. En outre, ces espaces sont souvent bien situés pour les utilisateurs, ce qui réduit les frais de déplacement. En outre, ces espaces sont souvent bien situés pour les utilisateurs, ce qui réduit les frais de déplacement, en plus des coûts économisés du fait qu'ils n'ont pas à acheter de matériel de bureau (Mittag, 2023).

### ***Avantages perçus***

Les espaces de coworking offrent travailleurs sans emploi permanent un moyen de reterritorialiser la structure organisationnelle physique offerte auparavant par entreprises

(Gandini, 2015) et une alternative entre le home office et les bureaux traditionnels des entreprises (Capdevila, 2014) ; c'est comme un troisième lieu (Waters-Lynch et al., 2016 ; Wilhoit Larson, 2020). En général, les collègues de travail ne sont pas compétitifs, ils cherchent à apporter "l'aspect social" à leur travail. social social" dans leur vie professionnelle (Clark, 2007). De la relation compétitives au travail à la collaboration sur le lieu de travail Le coworking peut être considéré comme une ressource clé. Les espaces de coworking semblent également utiles pour permettre circulation des informations qui aboutissent à des résultats intéressants (Colleoni et Arvidsson, 2014). Capdevila (2013) définit également les les espaces de coworking comme des microclusters qui permettent le transfert de connaissances entre les membres d'un réseau d'utilisateurs. membres d'un réseau d'utilisateurs qui, selon Papagiannidis et Marikyan, travaillent dans différents secteurs. (2020). Enfin, les espaces de les espaces de coworking offrent une flexibilité et des accords évolutifs à la fois pour les utilisateurs et pour les entreprises. entreprises et les travailleurs (Bouncken et Reuschl, 2018 ; Gauger et al., 2021). De a l'entreprise Il peut aider les employés à découvrir nouvelles idées, réduire les coûts immobiliers , améliorer la satisfaction des employés au travail (Spreitzer, 2015b) et être utilisé comme un moyen de distribuerde travail (Spinuzzi, 2012). Enfin, Enfin, il s'agit d'un bureau pour les entrepreneurs et les startups avec limités fonds (Richter et al., 2017).

### ***L'évolution***

La littérature sur le coworking se développe rapidement Certains considèrent le coworking comme une source de nouvelles opportunités et d'autres considérer le coworking comme un phénomène utilisé par le marketing (Moriset, 2014). Par exemple, certaines personnes croient que nous devrions être prudents dans ce domaine car l'expansion des espaces de coworking est un processus sans fin de mise en réseau et de et de la recherche récursive d'emplois pour les coworkers et la concurrence. entre eux n'est pas complètement supprimée par ce type d'"opportunité". D'un point de vue pratique, le nombre de coworkers et d'espaces de coworking augmente (Jakonen et al., 2017 ; Rus et Orel, 2015). Malgré les restrictions imposées par le COVID-19, le nombre d'espaces de coworking est passé de 16 000 à 23 500 en seulement trois ans, tandis que le nombre de coworkers est passé de 1,6 à 2,5 millions. Le nombre de coworkers est passé de 1,6 à 2,5 millions. Ces chiffres devraient continuer à augmenter pour atteindre 42 000 d'ici 2024 (Kraus et al., 2022).

Les indépendants et les entrepreneurs ne sont plus les seuls à utiliser les espaces de coworking, qui se démocratisent pour être utilisés par les entreprises elles-mêmes (Bouncken et al., 2020).

### ***Études connectées***

La littérature sur les espaces de coworking bénéficie également d'autres études sur l'entrepreneuriat, les travailleurs à distance, etc. Par exemple, Vantor et Franke (2016) ont étudié l'impact de l'expérience interculturelle des entrepreneurs sur leur capacité à reconnaître les opportunités en utilisant un échantillon d'entrepreneurs dans deux espaces de coworking. Plus récemment, Kollmann et al. (2019) ont utilisé un échantillon de coworkers allemands pour étudier les habitudes de travail des entrepreneurs. Bien que le coworking n'est pas en soi l'objet d'un travail de longue haleine, la recherche, il existe une variété de domaines de recherche connexes qui peuvent apporter des connaissances supplémentaires à ce domaine.

## **1.3 Espaces de coworking ruraux**

### ***De l'environnement urbain à l'environnement rural***

Ces dernières années, les investissements dans la fibre optique et la 4G ont amélioré l'accessibilité à l'internet. Si ce réseau amélioré a permis aux gens de se connecter plus facilement les uns aux autres, il a également permis aux travailleurs et aux entreprises qui dépendent de l'internet de se déplacer de ville. En effet, certaines entreprises ont profité de cette nouvelle liberté pour délocaliser une partie de leur activité. Toutes ces choses ont déjà contribué au développement des espaces de coworking jusqu'en 2019 (Capdevilla, 2021), lorsque, avec l'apparition du COVID-19 ce processus s'est encore accéléré (Akhavan et al., 2021).

Sur la base de son observation, Capdevilla (2021) a travaillé sur le cas de espaces de coworking de Barcelone qui déplacé de la ville de la ville vers des zones plus rurales. un chapitre est consacré au rôle de ces espaces dans les contextes ruraux. Selon lui, les différents aspects constituant la compréhension du coworking (matérialité, pratiques et valeurs) ont été transposés à travers un processus de traduction tel que défini par Latour (1986). Ainsi, les caractéristiques attribuées aux espaces de coworking dans les environnements urbains ont été préservées dans les environnements ruraux. Dans tous les cas, le coworking peut être considéré à différents niveaux : le coworking en tant que partage

d'un espace physique et d'outils de travail (matérialité) (Cnossen et Bencherki, 2019) ; le coworking en tant que pratique de travail basée sur la collaboration entre pairs (pratiques) (Garrett et al., 2017 ; Jakonen et al., 2017) ; et le coworking en tant que concept lié aux valeurs et aux principes relatifs à l'économie du don et à l'économie du partage (valeurs). Ses observations ont également montré qu'il y avait différentes étapes pour la traduction du coworking des zones urbaines vers les zones rurales. La première étape est matérielle. Elle consiste simplement à passer d'un lieu physique à un autre. à un autre. Selon Capdevilla, cette étape est suivie par une étape de création de sens, au cours de laquelle les individus s'approprient le concept. Cette étape a été facilitée par les liens qui existaient entre les nouvelles personnes impliquées et celles qui avaient déjà travaillé ensemble. Une fois la traduction matérielle effectuée, il a fallu transférer les pratiques. Certaines différences sont alors apparues. Dans les zones urbaines, la densité de la population a permis de spécialiser les espaces de coworking, alors que les espaces de coworking ruraux ont permis d'améliorer la qualité de vie des habitants. montrent une grande diversité de compétences (Meili et Shearmur, 2019). Aussi, alors que dans les zones urbaines, les espaces de coworking connaissent beaucoup de va-et-vient de la part des coworkers, dans les espaces de coworking ruraux, les communautés de coworking sont plus stables et génèrent davantage de relations personnelles entre les individus. Dans le cas étudié par Capdevilla (2021), cela a conduit les responsables à adopter un style de gestion différent avec des interactions plus fréquentes. L'étape finale de cette traduction a consisté à ce que les espaces des zones rurales soient véritablement acceptés comme des espaces de coworking, ce qui a élargi et modifié la compréhension de la notion d'espace de coworking. ces espaces de travail au sens large. Cela a également permis d'élargir et de modifier la compréhension des espaces de travail au sens large. a également contribué à diffuser les valeurs du coworking en considérant le le contexte rural comme un opportunité de réinterprétation. Depuis, le coworking n'a n'est plus n'est plus un phénomène urbain mais mondial.

Akhavan et al. (2021) se sont concentrés sur l'expansion des espaces de coworking ruraux en tant qu'outils de régénération, de marketing territorial et d'attraction des individus économiquement actifs et de leurs familles, à la fois après et grâce à la et grâce à COVID-19 crise. Au cours de la crise COVID-19, de nombreux travailleurs ont été en lockdown et tous les services publics ont été fermés. Grâce à cette crise, la campagne a gagné en attractivité en termes de qualité de vie (Tomaz et al., 2022). Rodriguez-Pose et Storper (2021) ont souligné l'impact de cette crise sur les personnes et leurs

comportements au travail. Les gens ont commencé à se demander où ils voulaient vraiment vivre, l'impact de leur vie et de leurs choix sur le réchauffement climatique, etc. ce qui a été aggravé par le recours massif au travail à distance (Sostero et al., 2020). Et une fois personnes ont fait l'expérience du travail à distance ils ont réalisé qu'ils pouvaient et voulaient de, travailler de partout (Akhavan et al., 2021).

Avant Akhavan et al. (2021), d'autres avaient déjà montré que l'on ne pouvait pas se passer de l'aide de l'État. n que les espaces de coworking peuvent être considérés comme des moteurs de cohésion sociale et de développement économique (Boutillier et al., 2020). Remerciers à la à la recherche menée par Akhavan et al (2021), nous avons appris que les espaces de coworking ruraux se répandent surtout en Italie, mais plus généralement en Europe. La plupart de ces lieux sont privés La plupart de ces lieux sont privés, avec peu d'options publiques (municipales). Espace de coworking rural hébergeurs expliquent qu'ils souhaitent attirer des talents dans leurs bureaux distants et utilisent à la fois des bureaux partagés et les entreprises déjà existantes. s existants de l'entreprise pour créer leurs espaces de coworking. Enfin, leur recherche a montré que les espaces de coworking ruraux sont des lieux de rencontre et d'échange. bons pour l'environnement l'environnement (en réduisant les déplacements en voiture ), les travailleurs (en améliorant l'environnement de travail), les travailleurs (en améliorant l'environnement de travail).f e) et les collectivités locales local (en attirant des personnes ayant des compétences et des connaissances et en renforçant local développement socio-économique local ).

### ***Définition des caractéristiques attractives***

Dans une étude récente par Hölzel et de Vries (2021) l'examen de la littérature allemande , ils dans les villes, les gens utilisent les espaces de coworking pour éviter les pour éviter l'isolement social, pour séparer leur vie privée de leur vie professionnelle ou pour réduire leur temps de travail. leur trajet domicile-travail (Tavares, 2016 ; Kratzer, et al., 2019 ; Denzinger, et al., 2000). Ils ont posé les questions suivantes où et pourquoi les gens utilisent les espaces de coworking ruraux au lieu ou en plus de travailler dans les zones urbaines ? (Hölzel et de Vries, 2021) . Grâce à une enquête structurée auprès des coworkers, ils ont montré que les personnes qui choisissent de travailler dans des espaces de coworking ruraux font généralement ce choix en fonction des avantages et des opportunités perçus. Il est intéressant de noter que ils également découvert que 25 % des répondants à l'enquête utilisent plus d'un espace de coworking et 7 % utilisent

plus de 3 espaces de coworking. Il s'agit notamment des travailleurs internationaux qui travaillent dans différents pays tout au long de l'année. Le plus souvent, ces coworkers utilisent un seul espace de coworking urbain dans leur entreprise. Le plus souvent, ces coworkers utilisent un espace de coworking urbain au sein de leur entreprise's pays de leur entreprise et d'autres espaces de coworking dans les zones rurales. De plus, 28% des coworkers utilisent espaces de coworking tous les jours, tandis que 28% utilisent ces espaces seulement trois fois par semaine et 31% seulement une ou deux fois par semaine. Ils ont étudié le temps d'utilisation dans les espaces de coworking: 10% d'entre eux passent moins de 4 heures par jour dans un espace de coworking tandis que 11% y passent entre 4 et 6 heures. 82% sont pendant 10 heures par jour ou plus. En ce qui concerne les d'équipements, 93% des utilisateurs d'espaces espaces de coworking utilisent la cuisine commune, 80 % d'entre eux utilisent l'imprimante, 70% utilisent petites des salles de conférence et 35 % des grandes de grande taille. De nombreux travailleurs ont également besoin d'espaces calmes ou de bureaux privés, pour pour réunions importantes. Cette enquête a également également des informations sur les moyens de transportt que les collègues de l'entreprise pour voyager à leur premier, deuxième ou troisième espace de coworking et montre que les utilisateurs des espaces de coworking contribuent à l'économie locale en dépensant dans la région ; ils aiment les boulangeries et les restaurants . Une partie d'entre eux sont même prêts à dépenser plus qu'ils ne le feraient en ville ( jusqu'à 30 par jour). En outre, ils soulignent que les villages et villes isolés semblent également bénéficier des espaces de coworking. En effet, cette enquête de Hölzel et de Vries (2021) montre que les espaces de coworking rendent les villages et les villes plus attractifs plus attrayants pour les nouveaux résidents potentiels.

Dans une étude encore plus récente, Merrell et al. (2022) ont fait état de plusieurs facteurs de bien-être qui justifient l'adhésion et le maintien dans les espaces de coworking. Les personnes qu'ils ont interrogées utilisent rural espace de coworkings parce qu'ils ils offrent l'autonomie, des outils, les relations sociales et contact avec la nature. Espaces de coworking ruraux leur l'autonomie pour trois raisons : la commodité ( réduction des déplacements), la flexibilité ( par exemple la gestion de la garde d'enfants ou le cumul d'emplois) et le travail -vie ( plus de temps libre et de meilleure qualité). Il leur apporte également des compétences pour surmonter les distractions, le professionnalisme la mise en réseau et l'échange de connaissances . La parenté est le besoin psychologique d'appartenance d'appartenance c'est-à-dire se sentir lié aux

autres et pris en charge par eux (Deci et Ryan, 2000). Les collègues travailleurs interrogés dans le cadre de cette étude ont expliqué que les espaces de coworking ruraux leur donnaient un sentiment d'appartenance à une communauté professionnelle. Merrell et al. (2022) ont également constaté de manière inattendue, sans s'y attendre collègues ruraux de l'importance du travail (et de vivre de la ) dans une zone non urbaine, entourée de nature. Dans leurs interviews, ils évoquent souvent le paysage et la vue qu'ils ont sur la ville. C'est une source de bien-être sur le lieu de travail.

Ces résultats donnent une indication des installations idéales recherchées par les travailleurs qui sont un facteur important dans leur choix d'espaces de coworking. S'ils doivent se déplacer d'un espace de coworking à l'autre, ils peuvent préférer un espace de coworking rural desservi par de bons transports publics. L'espace de coworking demande pour chambres calmes et grandes salles de conférence. L'espace de coworking idéal doit non seulement fournir bureaux partagés, mais aussi des salles privées et des espaces calmes. Il devrait également disposer d'une cuisine et être dans un endroit paisible avec une vue imprenable de la campagne.

En tout état de cause, pour comprendre les raisons pourquoi les gens choisissent un espace de coworking plutôt qu'un autre, et donc un espace de coworking rural, il faut regarder ce qui se passe dans le monde. Plus précisément leurs motivations, qui peuvent être expliquées par la théorie de l'autodétermination (Merrell et al., 2022).

### ***Les caractéristiques des travailleurs ruraux***

L'étude réalisée par Hölzel et de Vries (2021) s'est concentrée sur ce qui rendrait un espace de coworking rural attrayant pour les utilisateurs. Ses utilisateurs, mais aussi sur les caractéristiques des coworking. Ils ont constaté que les collègues de travail ruraux sont plus souvent des employés que des travailleurs. Dans d'autres espaces de coworking ; cela conduit à l'hypothèse que peut-être que les coworkers ruraux utilisent ces espaces pour éviter le trajet à leur entreprise. Si ils utilisent ces lieux pour éviter de voyager pour se rendre au travail Hölzel et de Vries (2021) ont constaté que la majorité utilise voiture pour se rendre à l'espace de coworking au lieu de faire du vélo ou de marcher. Leur interprétation est que les collègues de travail dans les zones rurales peuvent habiter trop loin pour se déplacer à vélo ou à pied en fonction de la surface couverte par l'espace de coworking qui peut être plus grande en zone

rurales que dans les villes, où où ils sont plus nombreux. Enfin, dans les espaces de coworking ruraux, il y a une plus grande variété de d'origines, d'âges et de types de travailleurs que dans les zones urbaines. Cela pourrait également s'expliquer par le fait que, dans les zones reculées, les espaces de coworking sont davantage utilisés parce qu'ils sont plus faciles d'accès que de se rendre dans une entreprise. plus utilisés parce qu'ils sont plus faciles d'accès que de se rendre dans une entreprise, et non parce qu'ils sont plus faciles d'accès que de se rendre dans une entreprise. pour entrer en contact avec des pairs ayant similaires similaires. Comme le montrent également les chiffres, pour certains utilisateurs des espaces de coworking ruraux ces lieux leur permettent de de gagner du temps, qui peut être consacré au repos et aux activités sociales/de loisirs loisirs.

### ***C contribution a l' analyse du developpement rural***

Quelques études ont étudié la contribution des espaces de coworking ruraux au développement local, par en attirant de nouveaux résidents et en leur proposant des services et des produits locaux qu'ils aimeraient acheter et consommer (Akhavan et al., 2021 ; Hölzel et de Vries, 2021). Il a été démontré que les décideurs politiques sont d'accord que ces lieux peuvent être outils pour stimuler l'esprit d'entreprise et l'économie créative en dehors des secteurs économiques traditionnels (Roberts & Townsend, 2016). Ils aident également retenir les travailleurs qui pourraient être tentés de déménager pour travailler dans la ville en raison des infrastructures qu'elle offre (Fuzzi, 2015).

Enfin, la la crise du COVID-19 et les l'augmentation l'augmentation de l'internet pour le travail à distance ont mis en évidence les espaces de coworking ruraux comme un moteur de connexion et de revitalisation qui explique ce qui explique que certaines autorités municipales aient accepté d'offrir un soutien financier (Tomaz et al., 2022).

Alors que la recherche est d'accord que les espaces de coworking contribuent au développement rural, aucun des études n'a examiné l'impact réel sur le développement local.

### ***Les risques de fracture numérique***

Malgré le fait que la littérature est optimiste quant à la diffusion des travailleurs à distance et de leur contribution au développement local (Moriset et al., 2012 ; Saleminck et al., 2017), le risque de fracture numérique demeure pour les régions isolées en Europe (Tomaz et al., 2022). Avec peu d'opportunités d'emploi, l'éloignement des des

services de base, la dépendance à l'égard des voitures particulières, l'insuffisance des télécommunications, et la a de contacts sociaux et professionnels, les régions isolées sont souvent pénalisées et désavantagées.dpar rapport aux villes en termes d'attractivité. La crise du crise COVID-19 a certainement a certainement accéléré la diffusion des outils numériques pour le travail à distance et services électroniques et améliorer l'attractivité l'attractivité des zones rurales Selon un rapport de l'OCDE un rapport de l'OCDE (OCDE, 2020). Cependant, aujourd'hui encore, seuls quelques petits villages et établissements isolés ont technologie ADSL.

## **2. RECHERCHE QUANTITATIVE COMPARATIVE EN FRANCE, EN ITALIE ET EN AUTRICHE**

Pour la partie quantitative de la recherche, à partir de l'analyse de la littérature et sur la base des indications issues des entretiens qualitatifs ( voir chapitres 3 et 4 de ce document), un questionnaire a été créé puis téléchargé sur Google Forms et administré en ligne à des groupes cibles spécifiques, tels que les autorités locales, les entrepreneurs, les travailleurs locaux (publics et privés) et les étudiants.

Le questionnaire a été préparé en anglais, puis traduit en italien, en français et en allemand, et administré dans les trois pays partenaires du projet, afin d'obtenir une perspective large et variée sur les expériences, les opinions et les attentes concernant le travail à distance et les espaces de coworking.

Le questionnaire est structuré en 16 sections et est divisé en deux thèmes principaux : "Travail à distance" et "Espaces de coworking". Les questions abordent divers aspects du travail à distance et des espaces de coworking, en examinant des éléments spécifiques du thème étudié. Les questions sont largement suivies d'une échelle de Likert ou de type Likert à 5 points, allant de "pas du tout d'accord" à "tout à fait d'accord", adoptée pour mesurer les réponses des répondants aux différentes variables et dimensions examinées. En outre, certaines questions appellent des réponses multiples ou ouvertes, ce qui permet une plus grande flexibilité dans le choix des réponses. réponses.

Les questions ont été créées pour recueillir des informations de manière ciblée et appropriée pour chaque personne interrogée, sur la base des éléments suivants l'expérience expérience antérieure de le travail à distance et les espaces de coworking. Le tableau 1 présente les éléments obtenus à partir de l'analyse de la littérature avec les références correspondantes, tandis que d'autres ont été construits ad hoc sur la base des transcriptions des entretiens avec les travailleurs à distance qui ont déménagé pour vivre au Val d'Ayas, réalisés dans la phase qualitative de la recherche.

TABLEAU 1.

Thèmes génériques à examiner l'examen	Éléments tirés : - d'une revue de la littérature LR (citer les références) ou - d'une étude exploratoire	Formulation précise de la question dans le le questionnaire
<b>TRAVAIL À DISTANCE</b>		
<b>Faisabilité</b>	Mascagna 2019	Travailler à distance rend mon travail plus difficile
		Envisager mon emploi il m'est possible de travailler à distance pour un certain nombre d'heures par semaine
		Travailler à distance est plus difficile à certaines périodes de l'année
<b>Coûts</b>	Mascagna 2019	Le travail à distance a un effet positif à moyen et long terme sur les coûts pour mon entreprise/employeur
		Le travail à distance a un effet négatif à moyen et long terme sur les coûts pour mon entreprise/employeur
		Le travail à distance réduit ma déplacements coûts
<b>Motivation</b>	Mascagna 2019	Le travail à distance s'améliore ma qualité de vie
<b>Performance</b>	Mascagna 2019	A distance travail à distance m'aide à réaliser mon activité objectifs plus efficacement
		Le travail à distance me permet de prendre temps libre
		A distance travail aide la progression de ma carrière au sein de l'entreprise l'entreprise l'entreprise
		Le travail à distance Le travail à distance peut m'aider d'améliorer mes performances au sein de l'entreprise
		Le travail à distance Le travail à distance peut aider tout le monde d'améliorer lal'ir performance au sein de l'entreprise
		Le travail à distance Le travail à distance peut aider à augmenter les bénéfiques de l'entreprise
<b>Les défis du travail à distance</b>	Donati et al, 2021	Maintenir des niveaux de communication appropriés avec mon équipe/collègue
		Gestion des outils technologiques et de communication
		Gérer mon temps/éviter les distractions
		Concilier les responsabilités personnelles/familiales et la charge de travail
		Gérer la productivité
<b>Social temps</b>	Taskin, 2003	Si je travaillais à distance, j'aurais plus de temps libre
		Travail à distance diminue mon sentiment d'appartenanced'appartenance au sein de l'entreprise l'entreprise
<b>ESPACES DE COWORKING</b>		
		Un espace de coworking serait utile pour mon travail quotidien

<b>Performance espérance</b>	Kopplin et al, 2022	L'utilisation d'un espace de coworking augmenterait mes chances de d'atteindre d'atteindre les choses qui sont importantes pour moi
		Un espace de coworking m'aiderait à réaliser des choses plus rapidement
		L'utilisation d'un espace de coworking augmenterait ma productivité
<b>Intention comportementale</b>	Kopplin et al, 2022	J'utiliserais un espace de coworking s'il en existait un.
		Je vais essayer d'utiliser un espace de coworking dans ma vie quotidienne
		J'envisage d'utiliser régulièrement un espace de coworking
		J'ai l'intention de recommander l'utilisation d'un espace de coworking
<b>Pertinence perçue</b>	Kopplin et al, 2022	Un espace de coworking correspondrait à mes intérêts
		Un espace de coworking répondrait à mes préférences
<b>Espérance d'effort</b>	Kopplin et al, 2022	Apprendre à travailler dans un espace de coworking est facile pour moi
		Je trouve un espace de coworkings facile à utiliser
		Il m'est facile de devenir compétent dans l'utilisation d'un espace de coworkings
<b>Hédoniste motivation</b>	Kopplin et al, 2022	J'aime utiliser espace de coworkings
		L'utilisation d'un espace de coworking est amusant

Dans un premier temps, *une expérience préalable du travail à distance* a fait l'objet d'une enquête auprès de tous les répondants 6 questions leur ont été présentées, suivies de la question suivante suivie de la question : "Avez-vous déjà travaillé à distance?" Si le répondant a répondu "Oui", ils ont été redirigés vers 12 questions sur leur expérience passée de travail à distance ainsi que sur leur évaluation et leurs objectifs atteints. Pour les personnes qui ont répondu "Non" les questions sur le travail à distance ont été omises et ils ont été dirigés vers une autre section du questionnaire comportant 9 items plus pertinentes pour eux.

La structure du questionnaire était similaire pour les *espaces de coworking*. Tout d'abord, il est demandé au répondant s'il a déjà utilisé des espaces de coworking. Si le répondant a répondu "Oui", ils ont été redirigés vers 9 questions spécifiques sur l'expérience et les préférences concernant les espaces de coworking. Inversement, si les personnes interrogées ont répondu "Non" les questions sur cette ont été omises et ils ont été redirigés vers une section sur la façon dont ils perçoivent travailler dans ces espaces et les possibles avantages avec 10 questions. En outre, 16 questions sur les caractéristiques et les services souhaités pour les espaces de coworking, ainsi que des questions sur les avantages et les inconvénients des espaces de coworking sur le type de bail et des questions ouvertes sur les suggestions ont été adressées à toutes les personnes interrogées.

Cette approche ciblée a permis de recueillir des données détaillées et pertinentes basées sur l'expérience réelle de chaque personne interrogée, en évitant les questions inutiles et en économisant du temps tant pour les personnes interrogées que pour les chercheurs.

En détail, les sujets étudiés dans le questionnaire sont les suivants :

1. *Travail à distance* : cette section se concentre sur la faisabilité du travail à distance et sur le coût et la motivation des personnes interrogées. La faisabilité est évaluée à l'aide de trois questions visant à déterminer si le fait de travailler en dehors de son lieu de travail habituel entraîne des complications, si les personnes interrogées peuvent travailler à distance pendant un certain nombre d'heures par semaine et si elles peuvent travailler à distance pendant un certain nombre d'heures par semaine. Cette section explore également si le travail à distance est plus difficile à certaines périodes de l'année. Les réponses à ces questions fournissent des informations sur l'adaptabilité au travail à distance et les éventuels défis à relever.
2. *Coûts* : en ce qui concerne les coûts, trois déclarations sont examinées concernant l'impact du travail à distance sur les coûts à long terme de l'entreprise ou de l'employeur et la réduction des frais de déplacement pour les personnes interrogées. Cela permet de comprendre si le travail à distance peut entraîner des économies pour les entreprises et les travailleurs.
3. *La motivation* est explorée en demandant si le travail à distance améliore la qualité de vie des répondants. Cette mesure fournit des informations précieuses sur les avantages personnels perçus du travail à distance.
4. *Les défis du travail à distance* : Cette section du questionnaire explore les défis spécifiques rencontrés par les répondants lorsqu'ils travaillent à distance. Cela comprends la communication avec l'équipe ou les collègues, la gestion des technologies et des outils de communication, la gestion du temps et la prévention des distractions, l'équilibre entre les responsabilités personnelles et la charge de travail, la gestion de la productivité et une communication claire avec les superviseurs ou les directeurs. Ces informations permettent d'identifier les principaux défis au travail à distance et de comprendre comment les affronter et les surmonter.
5. *Le temps social et les relations avec la gestion* : cette section évalue la façon dont le travail à distance affecte la vie sociale des répondants et la relation avec la direction de l'entreprise. Les questions explorent la possibilité de disposer de plus de temps libre en travaillant à distance et la perception qu'ont les répondants d'être

surveillés ou moins de confiance. L'entreprise s'ils travaillent à distance. Ces informations permettent de comprendre comment le travail à distance peut affecter la dynamique sociale et la relation entre les employés et l'entreprise.

6. *Espaces de coworking* : Cette étude examine les attentes en matière de performance concernant l'utilisation des espaces de coworking. Les questions évaluent la perception des répondants de l'utilité des espaces de coworking pour leurs activités quotidiennes, la possibilité d'atteindre des objectifs personnels, la rapidité de réalisation de ces objectifs et l'augmentation de la productivité. Cela permet de comprendre à quel point les répondants apprécient les espaces de coworking en termes d'amélioration de la performance au travail.
7. *Services Proposés dans le coworking espaces et Lieu de travail* Dans cette section, les personnes interrogées sont interrogées sur les services offerts dans les espaces de coworking, à travers une liste de 16 services à évaluer selon l'importance perçue (échelle de type Likert en 5 points, de "pas important du tout" à "extrêmement important"). Ces informations nous aident à de comprendre quels sont les services les plus importants pour les répondants et peuvent influencer le choix d'un espace de coworking. En outre, quatre questions également évaluent les facteurs supplémentaires que sont l'emplacement et l'environnement des espaces de coworking .
8. *Autres informations sociodémographiques* : la dernière partie du questionnaire recueille des informations sociodémographiques des répondants, telles que le sexe, l'âge, l'état civil, la taille du ménage, l'éducation, le type d'emploi, le type de contrat et d'autres informations liées à la situation des répondants. L'emploi des personnes interrogées. Ces informations nous permettent de contextualiser les réponses et comprendre les différences entre les groupes démographiques.

Dans les trois versions linguistiques, administrées dans les trois pays respectifs, le questionnaire a maintenu une cohérente structure, seulement légèrement ajusté à la culture et sociodémographiques de chaque pays . Les principales différences sont les suivantes :

Adresse: en Italie, l'Institut d'études de marché de l'Union européenne (UEMOA) code postal demandé, tandis qu'en Autriche les répondants n'ont eu à saisir que le nom de leur commune. et en France les deux informations étaient demandées.

Différences socioculturelles : d'autres petites différences existent. dans les choix de réponses, notamment dans les catégories socioprofessionnelles et les niveaux d'éducation des répondants. dans les choix de réponses, en particulier dans les catégories socioprofessionnelles et dans les niveaux d'éducation des répondants. Un exemple est la variation de la définition de "années d'études primaires" entre l'Italie, la France et l'Autriche. "années d'études primaires" entre l'Italie, la France et l'Autriche. Un autre exemple Un autre exemple est la classification différente des divers profils professionnels (par exemple, un *educatore* en Italie est considéré comme une *profession intellectuelle supérieure* en France) ou le différence valeur de académiques entre l'Italie et l'Autriche (en Autriche, un diplôme d'école moyenne n'est pas une qualification valable). Dans de telles situations, les réponses ont été adaptées au contexte spécifique de chaque pays, en adaptant les options existantes ou en en ajoutant de nouvelles.

## 2.1 Description de l'échantillon

Dans les trois pays le nombre de répondants étaient comme suit: Italie 394, France 321, Autriche 49, 14 d'autres d'autres pays, 18 nationalité non communiquée. Le partenaire autrichien a rencontré des difficultés dans la collecte des données, notamment en raison des objections soulevées. concernant la protection des données et de la vie privée, et de la l'administration en ligne du questionnaire même avec l'intervention et l'assistance du projet du projet, nous n'avons pas réussi à recruter plus de répondants.

Te l'échantillonéchantillon total donc comprend donc 796 répondants (mais les deux sous-groupes █ 14 autres nationalités et 18 non signalés █ ont été ont été exclues des principales analyses comparatives).

Le tableau 2 présente la distribution par dans les trois pays et les réponses aux deux questions. vérification de l'expérience l'expérience antérieure du travail à distance et des espaces de coworking, ainsi que les comparaisons du chi carré. du travail à distance et des espaces de coworking, ainsi que les comparaisons du ChiSquare.

TABLEAU 2.

---

Itali e		France		Autriche		Total		ChiSQ
N	%	N	%	N	%	N	%	sig

<b>GENRE</b>										<i>ns</i>
Homme	153	39.0%	140	43.9%	26	53.1%	326	42.0%		
Femme	225	57.2%	178	55.2%	22	44.9%	432	55.6%		
Non binaire/Préfère ne pas le dire	15	3.8%	3	0.9%	1	2.0%	19	2.5%		
<b>AGE</b>										
18-24	12	3.1%	52	16.3%	18	36.7%	85	11.0%		<i>p &lt; .001</i>
25-40	119	30.3%	124	38.8%	25	51.0%	276	35.6%		
41-60	251	63.9%	125	39.1%	6	12.2%	385	49.6%		
> 60	11	2.8%	19	5.9%	0	0.0%	30	3.9%		
<b>EXPÉRIENCE DE TRAVAIL À DISTANCE</b>										<i>p &lt; .05</i>
OUI	336	85.4%	290	90.5%	38	77.6%	676	86.9%		
NON	58	14.6%	31	9.5%	11	22.4%	102	13.1%		
<b>EXPÉRIENCE DE COWORKING ESPACES DE COWORKING</b>										<i>p &lt; .001</i>
OUI	27	7.1%	64	20.8%	6	12.2%	101	13.0%		
NON	366	92.9%	257	79.2%	43	87.8%	676	87.0%		

Note : Le total est supérieur à la somme des trois pays. Le total est supérieur à la somme des trois pays car les rubriques "Autres" ou nationalité non déclarée sont incluses.

La répartition par sexe ne diffère pas de manière significative entre les trois pays, avec une légère prévalence de femmes.

En ce qui concerne l'âge, près de la moitié des répondants sont 41-60 ans, suivis par les 25-40 ans. Une différence significative est apparue lors de la comparaison du ChiSquare, avec un plus grand nombre de personnes âgées de 41 à 60 ans, suivies par les 25 à 40 ans. dans les 41-60 d'âge en Italie, et les plus jeunes en France.

L'expérience du travail à distance et des espaces de coworking ont montré des tendances contrastées. Alors que près de 87% de l'échantillon total avait déjà travaillé à distance, seuls 13% avaient déjà travaillé dans des espaces de coworking. Dans les deux cas, il existe des différences significatives entre les pays : l'expérience de travail à distance est plus fréquente en France qu'en Italie et en Autriche, de même que l'expérience des espaces de coworking. Bien qu'ils ne soient pas très nombreux, les espaces de coworking ont les prix les plus bas et la proportion la plus faible en Italie.

TABLEAU 3.

		Italie		France		Autriche		Total		ChiSQ sig	
		N	%	N	%	N	%	N	%		
<b>TYPE D'OCCUPATION</b>											
	public	secteur	200	50.6%	79	25.1%	1	2.0%	283	39.0%	<i>p</i> < .001
	privé	secteur	163	41.5%	123	38.6%	31	63.3%	293	40.2%	
Autonome		employé									
		entrepreneur	25	6.3%	74	22.5%	2	4.1%	100	13.7%	
		étudiant	6	1.5%	45	13.8%	15	30.6%	52	7.1%	
<b>TYPE DE ENTREPRISE</b>											
		Micro	10	6.1%	22	17.8%	1	3.2%	34	10.5%	<i>p</i> < .001
		Moyen	42	25.8%	56	45.7%	11	35.5%	111	34.4%	
	Grandes dimensions		111	68.1%	42	34.1%	19	61.3%	175	54.2%	
		Individuel	0	0.0%	3	2.3%	0	0.0%	3	0.9%	

En ce qui concerne le type de profession et d'entreprise, les trois pays présentent des différences significatives. Le secteur privé sont relativement majoritaires, en particulier en Autriche, suivis par les employés du secteur public. public public, notamment en Italie. Les salariés des grandes entreprises constituent la majorité des répondants, en particulier en Italie et en Autriche, alors qu'en France les entreprises de taille moyenne sont les plus nombreuses.-moyennes sont plus représentées.

## 2.2 Dimensions de l'évaluation

Analyser les dimensions qui sous-tendent l'évaluation des travail à distance et des espaces de coworking Afin de réduire le nombre de dimensions prises en compte, plusieurs analyses en composantes principales ont été effectuées sur les éléments. Le structure structure du questionnaire a entraîné un nombre différent de répondants dans les différentes sections, de sorte que des analyses séparées étaient appropriées. Les 6 blocs de questions peuvent être résumés comme suit:

- 6 questions sur le travail à distance adressées à tous les répondants (N = 796)

- 12 questions aux personnes ayant une expérience du travail à distance (N = 692)
- 9 questions à des personnes n'ayant AUCUNE expérience du travail à distance (N = 103)
- 21 questions sur les espaces de coworking à tous les répondants (N = 796)
- 9 questions aux personnes ayant une expérience de espace de coworkings (N = 104)
- 10 questions à des personnes n'ayant AUCUNE expérience de espace de coworkings (N = 680)

## 2.3 Travail à distance évaluation

### ***Performance et communication***

Une première analyse des composantes a été faite sur les 6 items concernant les évaluations et les attitudes à l'égard des espaces de travail à distance qui ont été adressés à tous les répondants (N = 796). L'analyse a donné lieu à 2 facteurs significatifs (avec des valeurs propres égales ou supérieures à 1 et une variance expliquée de 68 %). Le premier facteur comprend trois items (Gérer mon temps/éviter les distractions, Gérer la productivité, Équilibrer responsabilités personnelles/et la charge de travail ; coefficient alpha de Cronbach de 0,83), se référant à la dimension de la *performance*, bien représentée dans la littérature ( p. ex. Mascagna, 2019). Les deuxièmes facteurs comprennent également trois items (Maintenir des niveaux de communication appropriés avec mon équipe/collègues, Recevoir une communication claire de la part de superviseurs/gérer la technologie/ (outils de communication ; alpha de Cronbach 0,69), se référant à la dimension de la *communication*, une sous-dimension de ce qui a été indiqué dans la littérature comme étant les *aspects difficiles de la gestion des ressources humaines. travail à distance* (Donati et al., 2021). Deux scores globaux ont été calculés à partir de la moyenne des trois éléments. Une procédure similaire a été suivie pour les éléments des sous-sections adressées aux sous-groupes de répondants, et pour les dimensions supplémentaires identifiées ci-dessous. Toutefois, nous ne présentons ici que l'analyse menée sur les questions relatives aux espaces de coworking, qui constituent l'objectif principal de notre projet. Comparaisons de la moyenne valeurs pour les trois pays et pour l'ensemble des sont présentés dans le tableau 4.

## 2.4 Espaces de coworking

**Précédente expérience de espace de coworkings** (9 items, N = 104)

### ***Facilité et emplacement***

Une analyse en composantes principales a été effectuée sur les 9 items concernant les évaluations et les attitudes à l'égard de l'éducation. travail à distance, qui s'adressaient au petit nombre de répondants ayant une expérience antérieure du coworking (N = 104 ; 13% de l'échantillon total). L'analyse a donné lieu à 2 facteurs significatifs (avec des valeurs propres égales à égales ou supérieures à 1 et une variance expliquée de 60 % ou supérieures à 1 et une variance expliquée de 60%). Le premier facteur comprend cinq items (I find espace de coworkings Je trouve que les espaces de coworking sont faciles à utiliser, Apprendre à travailler dans un espace de coworking est facile pour moi, Il est facile pour moi de devenir un membre de l'équipe de l'espace de coworking. compétent pour l'utilisation espace de coworkings, J'aime utiliser les espace de coworking sL'utilisation espace de coworkings est fun; alpha .83) et il combine les deux facteurs rapportés dans la littérature concernant l'Effort Attente et Hedonic hédoniste (voir Kopplin et al., 2022) ; il a été défini ici comme la *facilité*. Le deuxième facteur comprend 4 éléments relatifs à l'emplacement de l'espace de coworking (je peux facilement me rendre à l'emplacement de mon espace de coworking, l'espace de coworking où je travaille est est bien situé Je choisis mon espace de coworking pour son l'environnement Je choisis mon espace de coworking pour les services qu'il offre ; alpha .73).

**PAS d'expérience expérience de espace de coworkings** (10 items, N = 680)

### ***Intention d'utilisation et performance Attentes***

Une dernière analyse en composantes principales a été sur les 10 items concernant les évaluations et les attitudes à l'égard des le travail à distance qui s'adressaient aux personnes interrogées n'ayant AUCUNE expérience de coworking de coworking (N = 680). L'analyse a donné lieu à 2 facteurs significatifs (avec des valeurs propres égales à égales ou supérieures à 1 et une variance expliquée de 81 %) ou supérieures à 1 et une variance expliquée de 81 %). Le premier facteur comprend 6 éléments sélectionnés dans

des études antérieures (Kopplin et al., 2019), qui combinent les deux dimensions du comportement l'intention comportementale et Perceived Risk perçu. Nous avons défini ici le facteur *Intention d'utiliser un espace de coworking à l'avenir* (J'ai l'intention d'utiliser régulièrement un espace de coworking, J'ai l'intention de recommander l'utilisation d'un espace de coworking, J'essaierai d'utiliser un espace de coworking dans ma vie quotidienne, Un espace de coworking répondrait à mes préférences, Un espace de coworking correspondrait à mes intérêts, J'utiliserais un espace de coworking s'il y en avait un de disponible ; alpha .95).

Le deuxième facteur comprend 4 éléments (l'utilisation d'un espace de coworking augmenterait ma productivité, un espace de coworking m'aiderait à réaliser des choses plus rapidement, l'utilisation d'un espace de coworking augmenterait mes chances de réussite). de d'atteindre de réaliser choses qui sont importantes pour moi, Un espace de coworking serait utile pour mon travail quotidien ; alpha .93) et elle correspond exactement à l'échelle utilisée par Kopplin et al. (2019). pour l'espérance de performance.

TABLEAU 4.

	TOTAL		Italie		France		Autriche		sig
	MOYEN	SD	MOYEN	SD	MOYEN	SD	MOYEN	SD	
<i>(tous les participants)</i>	(N = 764)		(N = 394)		(N = 321)		(N = 49)		
Performance (3 items, .83)	2 .6	.1	2 .7	.1	2 .5	.1	3 .1	.0	***
Communication (3 items, .70)	2 .8	.0	3 .0	.0	2 .5	.0	2 .5	.0	***
<i>(expérience d'un espace de coworking)</i>	(N = 97)		(N = 27)		(N = 64)		(N = 6)		
Facilité (5 items, .93)	3 .8	.8	3 .7	.8	3 .7	.8	4 .6	.4	*
Lieu (4 items, .91)	3 .6	.9	3 .5	.8	3 .7	.0	3 .8	.8	ns
<i>(pas d'expérience en matière d'espace de coworking)</i>	(N = 659)		(N = 362)		(N = 254)		(N = 43)		
Intention d'utilisation (6 items, .93)	2 .1	.0	2 .3	.1	1 .9	.9	2 .0	.9	***
Performance Exp (4 items, .91)	2 .2	.1	2 .3	.1	2 .0	.0	2 .2	.0	***

NOTE. Le nombre de répondants ne correspond pas au total des sous-échantillons en raison de l'absence ou d'une autre nationalité. \*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .05$ , \*  $p < .05$  aux comparaisons à sens unique.

En examinant le tableau 4, nous pouvons observer que, pour l'évaluation de travail à distance les aspects liés à la communication sont plus importants que la performance ; les trois pays présentent une différence significative à  $p < .001$  : la performance est plus importante que la communication. importante la performance est plus importante en Autriche qu'en Italie et en France, la communication est moins importante en Autriche qu'en Italie et en France. moins importante en Italie par rapport aux deux autres pays.

En ce qui concerne les deux dimensions qui ont émergé pour les personnes n'ayant pas d'expérience de l'espace de coworking Les différences entre les pays sont presque inexistantes. insignifiantes. La facilité est plus importante que la localisation, et ceci est vrai pour toutes les personnes interrogées, à l'exception de la France.

Enfin, chez les personnes ayant déjà expérience de espace de coworking les deux dimensions de l'intention d'utilisation et de l'espérance de performance supposent que l'espace de coworking s'est transformé en un espace de coworking. similaires importance Bien qu'il existe des différences significatives entre les trois pays, la première dimension est plus importante que la seconde. importante en Italie, la seconde en Italie et en Autriche.

## 2.4 Caractéristique souhaitées des espaces de coworking

Le tableau 5 présente les caractéristiques souhaitées des espaces de coworking (répondues par toutes les personnes interrogées), par ordre décroissant d'importance sur la valeur totale et avec les comparaisons entre les pays avec Oneway Anova.

TABLEAU 5.

TOTAL		Italie		France		Autriche		sig
MOY EN	SD	MOY EN	SD	MOY EN	SD	MOY EN	SD	

	4	0	4	0	4	0	4	0	
Rapide connexion à large bande	.8	.4	.9	.4	.8	.5	.7	.7	**
	4	0	4	0	4	0	4	0	
Des espaces lumineux et agréables	.6	.6	.6	.6	.6	.6	.4	.8	
Facile accessible par les transports publics	4	1	4	1	4	1	4	0	
	.3	.0	.3	.0	.3	.0	.6	.6	
	4	1	4	1	4	1	4	0	
Postes de travail individuels isolés	.2	.0	.1	.0	.3	.0	.0	.9	*
	4	1	4	0	4	1	3	1	
Facile facilement en voiture	.2	.0	.4	.9	.0	.1	.6	.0	***
Salle de café_micro-	4	1	4	1	4	1	4	0	
ondes_réfrigérateur	.1	.0	.0	.0	.2	.0	.3	.8	*
		1	3	1	4	1	3	1	
Bonne imprimante	4.0	.2	.9	.2	.2	.1	.6	.5	***
	3	1	3	1	4	1	3	1	
Salle de réunion	.8	.2	.7	.2	.1	.2	.5	.1	***
La possibilité de collaborations interdisciplinaires	3	1	3	1	3	1	3	0	
	.8	.1	.9	.1	.8	.1	.9	.9	
Espace extérieur Espace extérieur avec vue agréable	3	1	3	1	3	1	3	1	
	.8	.1	.8	.1	.9	.0	.4	.1	*
Lieux de restauration et boutique à proximité	3	1	4	1	3	1	4	0	
	.8	.1	.0	.0	.6	.2	.2	.8	***
	3	1	4	0	3	1	3	1	
Soutien numérique	.8	.2	.3	.9	.1	.3	.7	.2	***
		1							
Événements sociaux	3.7	.1	3.8	1.1	3.8	1.1	3.1	1.2	***
							4		
Grand écran	3.7	1.3	3.8	1.2	3.6	1.3	.3	1.0	***
	3	1	3	1	3	1	3	1	
Pause salle	.5	.3	.4	.3	.6	.2	.3	.3	
	1	1	1	1	1	1	1	1	
Imprimante 3D	.8	.1	.8	.1	.8	.0	.8	.0	

NOTE. \*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .05$ , \*  $p < .05$  aux comparaisons à sens unique.

Les trois caractéristiques les plus importantes (sur lesquelles les répondants de tous les pays s'accordent) sont les suivantes : Connexion connexion à haut débit, espaces lumineux et agréables, et Facile d'accès facilement par les transports publics. Il existe de nombreuses Il existe de nombreuses différences significatives entre les trois pays, en partie en raison de la taille importante de l'échantillon. Ne sont prises en compte que les différences importantes avec  $p < .001$ , le fait d'être facile d'accès en voiture est plus important en Italie, une bonne imprimante et un salle de réunion en France, des lieux de restauration à proximité en Autriche et en Italie, soutien numérique en Italie, services sociaux en France, etc. sociaux en Italie et en France, un grand en Autriche.

## 2.5 Satisfaction professionnelle

Dans la dernière partie du questionnaire, trois questions portaient sur la satisfaction au travail et dans la vie de toutes les personnes interrogées, et les valeurs moyennes dans les

trois pays Les valeurs moyennes dans les trois pays étaient les suivantes Les valeurs moyennes dans les trois pays ont été comparées à l'aide de la méthode Oneway Anova. Les valeurs moyennes dans les trois pays ont été comparées à l'aide de la méthode Anova à une voie. Les résultats sont présentés dans le tableau 6. Aucune différence significative n'est apparue en termes de de satisfaction au travail et d'intention de quitter l'emploi dans les 12 mois à venir, tandis que l'intention de changer d'emploi mode de vie montre significativement significativement plus en Italie par rapport à la France et à l'Autriche.

TABLEAU 6.

	TOTAL		Italie		France		Autriche		sig
	MOY EN	SD	MOY EN	SD	MOY EN	SD	MOY EN	SD	
Ma satisfaction professionnelle a diminué dans les p dernière année	2.6	1.4	2.7	1.4	2.5	1.4	2.6	1.3	ns
Je souhaite laisser mon emploi dans les 12 prochains mois	2.1	1.4	2.2	1.3	2.0	1.4	2.3	1.5	ns
J'aimerais changer mon mode de vie au cours des 12 prochains mois	2.8	1.4	3.0	1.4	2.6	1.5	2.7	1.3	**

## 2.6 Type de bail

Enfin, quatre questions ont porté sur le type de bail préféré pour l'espace de coworking et sur la somme d'argent que les personnes interrogées seraient prêtes à investir dans un espace de coworking. seraient prêts à dépenser par mois/par jour, tout compris, et combien de jours par mois ils envisageraient de l'utiliser.

31.9 % des personnes interrogées préféreraient un bail journalier, suivies par 30,9 % des personnes interrogées. qui préféreraient un bail annuel (15.3 par mois, 13.6% hebdomadaire, 7.7% trimestriels).

Le Nombre moyen de jours par semaine pendant lesquels les personnes interrogées ont l'intention d'utiliser un espace de coworking est de 5,2 (SD 6,8). En ce qui concerne l'argent, ils dépenseraient en moyenne €84.50 (SD 139,20) par mois, et €11.80 (SD 25,40) par jour, avec des écarts types importants. La Comparaison à sens unique entre les pays n'a révélé aucune différence significative.

## **2.7 Remarques finales**

Ce rapport est un rapport de description préliminaire des données collectées. A l'avenir, une analyse plus approfondie examinera en particulier les relations entre les caractéristiques individuelles spécifiques des répondants (telles que le sexe, l'âge, le type d'occupation, la satisfaction professionnelle) et les dimensions identifiées, en particulier l'intention d'utiliser et les caractéristiques souhaitées des espaces de coworking. En outre, d'autres analyses plus détaillées peuvent être menées dans des pays individuels en fonction des intérêts spécifiques des différentes universités et des partenaires territoriaux.

### **3. L'ÉTUDE EN ITALIE**

Dans les pages suivantes, nous présentons la recherche qualitative menée en Italie dans le but d'étudier la demande d'espaces de travail à distance et de coworking sur le territoire italien et plus particulièrement dans la région de l'Évançon. Cette étude a contribué au projet en développant le questionnaire quantitatif pour l'étude comparative (voir chapitre 2) et en explorant les objectifs de la recherche.

La recherche qualitative en Italie est divisée comme suit :

- collecte et analyse de données qualitatives
- des résultats qualitatifs.

#### **3.1 Collecte et analyse des données qualitatives**

Les données de l'étude qualitative menée dans la région d'Évançon proviennent principalement de quatre entretiens semi-structurés avec des personnes qui vivent toutes dans la vallée d'Ayas. Les quatre personnes interrogées ont été identifiées grâce à un réseau d'institutions et au bouche à oreille. Nous avons adopté une stratégie d'échantillonnage théorique et raisonné, en choisissant des personnes qui travaillent à distance. Les entretiens ont duré en moyenne 60 minutes et ont été enregistrés et transcrits mot à mot. Tous les entretiens ont été menés en italien et les extraits contenus dans ce document ont été traduits en anglais. Les participants ont donné leur accord écrit pour que leurs données soient utilisées à des fins de recherche. Afin de protéger leur confidentialité, nous avons utilisé des pseudonymes. L'entretien (voir l'encadré ci-dessous pour la liste de contrôle de l'entretien) a commencé par une reconstitution des choix de carrière de la personne interrogée. Ensuite, nous avons exploré les expériences professionnelles passées et présentes des participants ; les personnes interrogées ont été invitées à réfléchir aux difficultés rencontrées, à leurs réalisations et aux obstacles au travail à distance. Les entretiens ont été analysés comme des cas individuels. Nous présentons ci-dessous les résultats de l'analyse des entretiens. L'analyse a révélé les thèmes les plus significatifs pour les objectifs de la recherche et a fourni des éléments utiles à la construction du

questionnaire pour l'analyse quantitative comparative (voir chapitre 2). La dernière partie propose une interprétation transversale des entretiens, enrichie par les résultats issus de l'activité A. 1.1.

### **Sujets abordés lors de l'entretien/guide d'entretien**

*Pour ceux qui ont récemment décidé de s'installer en Vallée d'Aoste ou dans la Vallée d'Ayas.*

La décision de s'installer dans la vallée d'Ayas :

- Comment cela s'est produit
- Relations (voisins, amis, parents, collègues, amis des enfants, etc.)
- Avantages
- Inconvénients
- ...

Ou s'ils vivent déjà dans la vallée :

Récit de l'histoire professionnelle de la personne interrogée (y compris pour les personnes récemment arrivées dans la vallée) :

- Moments clés
- Moments de changement
- La "relation" avec le travail à distance - quand a-t-elle commencé ?

*S'ils ont changé d'emploi*

Quel type de travail exerciez-vous avant de vous installer en Vallée d'Aoste ou en Vallée d'Ayas ?

Comment avez-vous trouvé votre nouvel emploi ?

Avez-vous travaillé à domicile pendant la pandémie dans le cadre de votre emploi actuel ?

Continuez-vous à travailler à distance ?

Comment a-t-elle été proposée ? (Était-elle obligatoire ?)

*Si le siège de l'entreprise n'est pas situé dans le Val d'Aoste :*

Comment votre semaine de travail est-elle organisée et comment fonctionne votre travail à distance ?

Quels sont, selon vous, les avantages du travail à distance ?

- Flexibilité
- Droit de déconnexion

- Équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- ...

Quels sont, selon vous, les inconvénients/risques du travail à distance ?

- Isolement des collègues
- Manque de communication
- Discrimination professionnelle
- Temps d'écran excessif
- Trop de temps passé à la maison
- ...

Pensez-vous que le travail à distance a influencé votre productivité d'une manière ou d'une autre ? De quelle manière ?

Et en termes de satisfaction professionnelle, comment le travail à distance affecte-t-il votre satisfaction ?

En ce qui concerne le sentiment d'appartenance à l'entreprise pour laquelle vous travaillez, pensez-vous que le travail à distance influence la manière dont vous vous identifiez à l'entreprise ?

Qu'en est-il de vos relations avec vos collègues et vos supérieurs dans le contexte du travail à distance ?

Quelles caractéristiques le travail à distance doit-il présenter pour permettre un équilibre satisfaisant entre vie professionnelle et vie privée ?

- Calendrier
- Règlements
- Technologie
- Collègues
- Objectifs
- Culture organisationnelle
- ...

Qu'est-ce que la région de la Vallée d'Aoste ou de la Vallée d'Ayas offre aux travailleurs numériques, aux travailleurs à distance ou aux amateurs de travail à distance ?

- Services
- Infrastructure
- Paysage
- ...

Êtes-vous en mesure de bien faire votre travail dans la vallée d'Ayas ?

Nous souhaitons comprendre ce qui rend possible le travail à distance dans les espaces que nous avons appelés "AlpSatellites", également connus sous le nom d'espaces de coworking ou de télécentres - des lieux où des personnes de différentes entreprises peuvent travailler dans un espace situé en dehors de leur lieu de travail habituel.

Quelles devraient être les caractéristiques de ces espaces ?

- Où doivent-ils être situés ? (hôtels, bibliothèques, mairies, centres communautaires...)
- Qui peut en bénéficier ?
- Comment les réglementer (accès) ?
- Que doivent-ils proposer ?
- Quelles technologies devraient être disponibles ?
- Soutien financier - Qui doit payer pour l'utilisation de ces espaces ?
- Pourquoi serait-il préférable de travailler dans un télécentre/AlpSatellite plutôt qu'à domicile ?
- ...

Pensez-vous personnellement pouvoir bénéficier de ces espaces ?

D'un point de vue professionnel, quelle est votre évaluation globale des changements que vous avez connus et du travail à distance que vous effectuez ?

Connaissez-vous des personnes qui ont une expérience similaire ou différente ? En quels termes ?

### **3.2 Résultats qualitatifs**

Nous présentons ci-dessous les résultats de l'analyse des entretiens. Tout d'abord, nous illustrons les cas de quatre personnes (Moreno, Elvira, Giovanna, Marco et Renato) qui vivent dans la vallée d'Ayas, puis nous offrons une lecture des éléments importants qui ont émergé en relation avec ce qui facilite ou entrave le travail à distance ou l'utilisation d'espaces de coworking.

### **3.2.1 Moreno - vient de s'installer dans la vallée d'Ayas**

#### ***Arrivée et séjour dans la vallée d'Ayas***

M. Moreno vit dans la vallée d'Ayas, à Challand Saint-Victor, où il s'est installé il y a deux ans avec son épouse allemande et leur fille de deux ans. Auparavant, il vivait dans une petite ville près de Cologne, en Allemagne. En Allemagne, M. Moreno a travaillé à distance pendant 5 à 6 ans, et la possibilité de continuer à travailler à distance en Italie lui a permis de prendre la décision de s'installer à Challand Saint-Victor. Pendant la pandémie, il a passé deux hivers dans la vallée d'Ayas avec sa femme. Il a travaillé à distance pendant que sa femme, architecte, était en congé de maternité pour une durée de trois ans, qui se poursuit actuellement. Une fois son congé de maternité terminé, elle espère également pouvoir travailler à distance tout en restant dans la vallée d'Ayas. La décision de s'installer dans la vallée d'Ayas a été prise en partie pour se rapprocher de Turin, où vivent ses parents âgés. Le fait de rester dans la vallée d'Ayas de manière permanente a nécessité des modifications de son contrat de travail (voir ci-dessous "Contrat de travail"). Pour Moreno, il y a aussi certains services essentiels qu'il a trouvés à Challand Saint Victor. En outre, il y a le désir d'élever sa petite fille de deux ans dans un endroit rural (plus ensoleillé et moins pluvieux) avec un meilleur climat qu'en Allemagne.

*... nous avons une petite fille et nous pensons que c'est le meilleur environnement/la meilleure situation pour l'élever. Quand elle aura 13 ans, elle nous en voudra probablement pour cette décision, mais pour l'instant, c'est ainsi...*

Le contexte spécifique d'un village rural (Challand Saint Victor) est un facteur important dans la décision de déménager. Moreno constate que le village offre certains services - un restaurant, des écoles, un bureau de poste et une crèche - qu'il juge suffisants ; mais comme il l'admet lui-même, ils ne sont pas suffisants pour une partie de la population, en particulier les personnes âgées. Les habitants les plus âgés du village ne partagent pas son point de vue et se plaignent de l'offre locale.

*... il y a surtout une population âgée, et les personnes âgées elles-mêmes - j'en discutais avec mon voisin - se plaignent qu'il n'y a rien ici. Un homme originaire de Milan a décidé de s'installer ici parce que sa femme est de Verres, mais le*

*mode de vie milanais lui manque : pouvoir aller acheter le journal, prendre un café. Il est certain que vivre dans un contexte rural comme celui-ci est un choix que vous devez faire...*

*Nous avons choisi la vallée d'Ayas parce que, habitués à une certaine qualité de services supérieure en Allemagne par rapport à l'Italie, nous cherchions une région avec des exigences spécifiques. Nous voulions être dans les Alpes parce que j'aime beaucoup la montagne. Nous avons choisi la Vallée d'Aoste parce que... lorsque je vivais à Turin, je passais souvent des week-ends dans la Vallée, et notre expérience est que les services sont organisés de manière plus similaire à ce qu'ils sont en Allemagne. Nous cherchions donc - surtout pour ma femme qui est allemande - à minimiser le choc culturel, comme le fait de se retrouver dans des rues sales... Nous cherchions donc une situation... un peu comme dans le Trentin... Ici, nous ne sommes pas loin de la vallée de Walser ; lorsque nous avons fait un voyage à Gressoney, tous les panneaux étaient en allemand. Nous avons donc choisi la région de la Vallée d'Aoste à la recherche de services d'un niveau un peu plus élevé que la moyenne italienne, puis la Vallée d'Ayas parce que c'est une vallée que nous connaissons bien, puisque nous y avons passé plusieurs vacances. Nous avons également des amis à Arnad.*

En résumé, il semble que Moreno ait choisi de s'installer dans la Vallée d'Ayas parce que cela correspond à son style de vie et à son projet pour les dix prochaines années, qui combinent différents facteurs : les services offerts dans les Alpes et en particulier dans la Région Vallée d'Aoste sont d'un niveau suffisamment élevé ; il est proche de ses parents à Turin ; l'environnement est idéal pour sa famille, en particulier pour sa petite fille (par rapport à l'Allemagne).

### **Travail à distance et espaces de coworking**

Pourquoi utiliser un espace de coworking ? Selon M. Moreno, à la maison, il y a des facteurs de distraction et de dispersion, ce qui se traduit par un mauvais rendement du travail. En revanche, un espace de coworking devrait lui permettre de mieux se concentrer sur son travail.

*Bien sûr, j'ai une belle maison avec un jardin et tout le reste, mais avec mon enfant à la maison, il est parfois difficile de travailler et de se concentrer. Par conséquent, disposer d'un espace de coworking avec une connexion internet rapide ne serait pas une mauvaise idée. Cela me donnerait l'occasion d'interagir avec d'autres personnes, de nouer des liens et de socialiser.*

Ces déclarations sont importantes car, bien qu'il semble que le travail à domicile puisse être une option valable pour les employés ayant une famille, il peut en fait être contre-productif, étant donné que la présence d'enfants nécessitant de l'attention et des soins peut être une "perturbation" qui distrait les gens de leur travail. D'un autre côté, un espace de coworking pourrait permettre une meilleure concentration tout en offrant la possibilité de socialiser avec d'autres personnes, principalement des adultes et des jeunes (étudiants), ce qui pourrait ouvrir des voies de dialogue, de discussion et même de collaboration, et la "distraction" perçue des autres professionnels s'avère plutôt gérable et même utile.

La notion d'interaction sociale nous amène également à considérer ces espaces non seulement comme des lieux de travail, mais aussi comme des centres sociaux. Qui peut bénéficier de ces espaces ? Non seulement les travailleurs individuels, mais aussi les associations et les groupes de bénévoles. Pourraient-ils utiliser ces espaces gratuitement ? Cela soulève la question importante du financement de ces installations. Comment réguler financièrement l'accès à ces espaces ? Cette question sera abordée dans l'activité 1.4 (étude de faisabilité).

Une personne qui vient vivre en Vallée d'Aoste est considérée comme un étranger. Dans l'ensemble de la Vallée d'Aoste, la population est légèrement supérieure à 130 000 habitants. Cela signifie que les communautés locales sont très soudées et souvent liées par des liens familiaux. Pour quelqu'un qui n'est pas originaire de l'une des vallées, l'intégration n'est pas facile et prend du temps :

*Nous construisons notre réseau social. Nous avons rencontré des personnes qui ont une fille du même âge que la nôtre ; nous nous sommes rencontrés par hasard lors d'une promenade ; ils habitent à Challand Saint-Anselme. Nous avons d'excellentes relations avec nos voisins. La construction du réseau social est en cours, et avec une petite fille, j'imagine qu'une fois qu'elle entrera à l'école maternelle, nous connaîtrons plusieurs familles. Pour l'instant, nos contacts sont*

*des personnes rencontrées à l'aire de jeux... J'ai discuté avec nos voisins, dont certains viennent de Milan, et ils se plaignent que les habitants restent entre eux et qu'il est difficile d'entrer en relation avec eux. Pour eux, toute personne qui n'est pas née dans cette région est un étranger, un marginal, et c'est un phénomène... En discutant avec les gens, on se rend compte qu'ils sont tous apparentés - cousins, frères et sœurs, oncles - et on se sent un peu perdu ; on n'est pas dépaysé, mais on a affaire à un réseau très soudé. Je me suis rendu compte qu'en vivant dans une région relativement petite, les liens entre les individus sont très étroits. Même dans les villages éloignés de mon lieu de résidence, je me suis retrouvée à parler à des gens qui se connaissent. Presque tout le monde se connaît, mais c'est normal quand on a vécu ici toute sa vie.*

En fin de compte, un espace de coworking pourrait potentiellement être un lieu de rassemblement où les individus qui ne sont pas originaires de la vallée pourraient entrer en contact avec une communauté relativement petite. Moreno suggère l'idée intéressante d'un espace de coworking en tant que plaque tournante. Il devient **un** centre d'interaction sociale, un espace de socialisation. Si cet espace favorise l'agrégation, il pourrait servir de prévention contre l'isolement souvent associé au travail à distance, ainsi que contre les difficultés culturelles et sociales rencontrées par les nouveaux arrivants dans la vallée d'Ayas. Il devrait également offrir des facilités ou être situé à proximité de services utiles. L'idée d'un centre a également des implications en termes d'aménagement physique. Des espaces adaptés à la tenue de réunions ou de rassemblements doivent être inclus dans la conception. Par conséquent, à quoi devrait ressembler le "hub" de coworking de Moreno ?

*Il pourrait y avoir des postes de travail disponibles, même si l'on apporte son propre ordinateur de la maison, avec une connexion et la possibilité d'avoir son propre espace. Un café serait apprécié car l'une des raisons de travailler avec d'autres, même si l'on ne fait pas le même travail, est précisément de pouvoir partager des pauses, prendre un café ; bien sûr, tout en gardant la distance nécessaire avec ceux qui doivent se concentrer sur leur travail et ne veulent pas être distraits par le bruit, puisque l'objectif principal est de travailler. Dans la région d'Ayas, l'endroit le plus approprié pour un tel projet est l'Auditorium.*

*Lorsque nous travaillons à distance, nous avons beaucoup de réunions, principalement l'après-midi dans mon cas. J'imagine donc que si tout le monde commence à organiser des réunions dans un espace ouvert, il sera difficile de travailler pour les autres. Il faut donc tenir compte du fait que le travail à distance implique des réunions, et qu'il faut donc des espaces appropriés, comme des cabines, où l'on peut tenir des réunions en toute tranquillité.*

Il peut également y avoir des avantages professionnels, tels que des collaborations interdisciplinaires. Si des physiciens, des informaticiens, des architectes et d'autres professionnels travaillent côte à côte, cela peut conduire à l'échange d'informations et même à des projets de réflexion communs.

*... avec les autres personnes de l'espace de coworking, un environnement interdisciplinaire peut être créé, où un architecte peut travailler à côté d'un informaticien, et ils peuvent se donner un coup de main. J'ai une formation en physique et je me suis ensuite aventuré dans l'informatique, et j'ai personnellement fait l'expérience de cette interdisciplinarité dans mon travail.*

### **Contrat de travail**

Moreno travaille pour une société américaine qui n'a pas d'adresse en Italie. Il a donc dû trouver une société italienne pour agir en tant que représentant de la sécurité sociale : "*ils ont dû créer un contrat pour me permettre de travailler à distance depuis l'Italie ; maintenant, j'ai effectivement un contrat italien, en termes de contributions et d'impôts payés en Italie. Cependant, ils ont dû engager une agence qui agit en tant que représentant de la sécurité sociale pour l'entreprise - je crois que c'est le bon terme. Nous avons passé les deux derniers hivers à Challand Saint-Anselme, mais seulement pour quelques mois à la fois, parce qu'il existe une règle selon laquelle si vous vivez dans un pays plus de 183 jours par an, vous devez payer des impôts et des cotisations dans ce pays. Nous avons donc toujours veillé à rester en dessous de ce nombre de jours pour que le contrat allemand reste juridiquement valable.*

## **Elvira - déplacée dans la vallée d'Ayas**

### ***S'installer dans la vallée d'Ayas***

Elvira vivait à Milan et, depuis son enfance, elle passait ses vacances d'été dans la vallée d'Ayas, dans la résidence secondaire de ses parents, dans des lieux très "chers à son cœur". L'opportunité de vivre de manière permanente dans la vallée s'est présentée suite à la perte de son emploi et à la pandémie. Elle travaillait comme journaliste sous contrat permanent avec une maison d'édition milanaise, mais peu de temps avant le COVID-19, celle-ci a mis fin à sa publication. Quelques semaines passées dans les montagnes pendant le confinement à la fin du mois de février 2020 se sont transformées en une nouvelle vie pour elle et ses deux enfants (5 et 10 ans). Son mari continue de vivre à Milan :

*où je vis actuellement était la résidence secondaire de mes parents et ma maison de vacances depuis mon enfance. Cela signifie évidemment que j'ai toujours nourri un amour et une passion profonds pour cet endroit. Chaque fois que je devais partir, ce n'était pas seulement la fin des vacances qui me laissait désemparée, mais aussi le fait de devoir me détacher de cet endroit qui occupait une place si spéciale dans mon cœur, sans même tenir compte de sa beauté objective.*

*Fin février 2020, la pandémie a entraîné la fermeture des écoles et la suspension brutale de toutes les activités périscolaires et sportives pour les enfants. Après quelques jours à Milan, j'ai décidé de monter à la maison de montagne pour dix jours...*

Le fait de vivre dans un endroit avec un espace extérieur et la beauté des environs l'ont incitée à passer l'enfermement dans la vallée d'Ayas, mais le tournant a été la décision d'inscrire les enfants dans les écoles locales :

*Ensuite, les écoles sont restées fermées et le temps passé à la montagne s'est prolongé... la situation est devenue plus critique parce que les installations de ski étaient fermées et qu'on a même commencé à parler de fermer les frontières régionales. À ce moment-là, la première question qui s'est posée a été la suivante : devais-je retourner à Milan ou rester dans les montagnes ? Étant donné que*

*l'environnement est beaucoup plus favorable ici pour surmonter cette situation étrange et que j'ai des enfants (5 et 10 ans), il y a deux ans, j'ai choisi de rester à la montagne. Ici, j'ai un jardin et un balcon, alors qu'à Milan j'avais un bel appartement... mais sans balcon, et au dernier étage, ce qui était parfait pour un mode de vie actif, où l'on ne rentre à la maison que pour dîner et dormir.*

*La véritable décision a été d'inscrire les enfants à l'école d'Ayas. À partir de ce moment-là, c'est devenu définitif. Ils s'étaient déjà liés d'amitié avec d'autres enfants pendant les vacances dans les camps d'été, et surtout, nous avons entendu dire que le choix de l'école à Milan serait presque militariste ; donc, pour toutes ces raisons, au dernier moment, la veille de la rentrée scolaire, j'ai décidé de les inscrire ici et, immédiatement après, de déménager tous les trois.*

*Ils ont beaucoup d'amis, en partie parce qu'ils connaissent tous les enfants de leur âge, même s'ils ne sont pas dans la même classe. En outre, compte tenu des espaces limités et sûrs, mon fils a pu sortir seul avec ses amis dès la dernière année de l'école élémentaire : faire du vélo, aller chercher quelque chose au café, et la grande indépendance qui est possible dans une communauté soudée avec un contrôle social et où il y a moins de risques.*

Et cette décision s'est avérée judicieuse et exaltante : *"une expérience extraordinaire. Pour moi, il s'agissait de venir vivre dans cet endroit que j'aime tant et de poursuivre ma nouvelle collaboration journalistique. L'enthousiasme qui a motivé cette décision est donc toujours présent aujourd'hui.*

Outre l'environnement (naturel) qu'elle considère comme idéal pour elle et ses enfants, elle a également trouvé un emploi de journaliste indépendante dans un hebdomadaire régional :

*Deux mois après le début du lockdown, j'ai commencé à travailler comme pigiste pour un hebdomadaire régional, en partie parce que j'étais très attaché à mon travail et que j'avais besoin d'avoir quelque chose à faire. J'ai donc acheté un exemplaire de la publication au kiosque, que je ne connaissais que de nom, et en tant que collaborateur externe, il n'y a pas eu de difficultés. J'ai donc*

*commencé par travailler à domicile... J'ai travaillé en tant que free-lance, une fonction professionnelle qui a toujours existé dans le journalisme.*

La décision de rester dans la vallée d'Ayas n'est pas sans incertitude. Certaines déclarations laissent entrevoir des difficultés ; l'installation dans la vallée est particulièrement difficile à la fin de la saison, lorsque les touristes s'en vont. La fermeture des bars, des restaurants, des supermarchés et des magasins, ainsi que l'absence d'offre culturelle, rendent la situation difficile pour les résidents locaux :

*Dès que les flux touristiques diminuent, la montagne se vide. Ceux qui viennent ici en tant que touristes ne sont pas du tout préparés à cette chute brutale de la population et à la fermeture des activités commerciales, des lieux de convivialité et des services divers.*

Par conséquent, la face cachée de la lune est synonyme de solitude et de mélancolie :

*Malgré mon enthousiasme et mon amour pour cette montagne, ainsi que mon humeur généralement ensoleillée, j'avoue que les deux premières fois que cela s'est produit [la chute de la population], j'ai éprouvé un fort sentiment de mélancolie parce que c'est très étrange, surtout pour moi qui venais d'arriver... En dépendant uniquement d'amis, qui sont de nouveaux amis et non des amis d'enfance, on peut se sentir très seul, d'autant plus que, dans mon cas, mon partenaire n'est pas là non plus, il n'y a que moi avec les enfants. Mon partenaire et père de nos enfants parvient à nous rejoindre les week-ends, parfois toutes les deux semaines.*

*... il devrait y avoir plus de rotation [dans l'ouverture des magasins] parce que vous avez peut-être besoin d'un petit cadeau pour l'anniversaire de l'ami de votre enfant et vous ne l'avez appris que quelques jours avant, ou simplement vous devez faire quelques courses et vos magasins habituels sont fermés, parce qu'il n'y en a peut-être que deux et qu'ils ont tous les deux décidé de fermer pendant la même période, de sorte qu'il ne reste pratiquement qu'un seul supermarché ouvert dans toute l'Unité".*

Le fait d'être journaliste indépendant permet de lutter contre la solitude, le sentiment d'isolement, le manque de relations et d'amis. Le journalisme est un connecteur de relations ; en fait, Elvira s'engage avec des personnes locales pour rédiger ses articles et ces mêmes personnes la sollicitent ensuite :

*Parce que j'ai un travail qui m'amène à interagir avec d'autres personnes, parce que le fait de réaliser des interviews par téléphone et en personne vous permet d'être en contact permanent avec d'autres personnes ; en outre, le fait de travailler pour une publication aussi petite m'a permis de couvrir des phénomènes et des événements d'actualité ou des histoires de vie étroitement liés à la région, ce qui m'a rapproché de la population locale. Alors qu'au début, même si je les connaissais, il était plus difficile de demander et d'obtenir des interviews, maintenant ils viennent me voir pour me demander si je peux mettre en lumière un certain sujet, une certaine question ou un certain événement, et demandent à être interviewés.*

Les opportunités sociales incluent des groupes sportifs et le groupe folklorique : *En plus de participer à divers cours de sports de montagne que [mes enfants] ne peuvent suivre qu'ici, nous avons également rejoint le groupe folklorique. Au début, il n'y avait que les enfants, puis ils m'ont demandé d'en faire partie, car ils voyaient que j'étais très enthousiaste.*

Le travail en free-lance est similaire au travail à distance : il peut être effectué à distance et avec une extrême flexibilité. D'une certaine manière, Elvira était déjà habituée au travail à distance avant de venir dans la vallée d'Ayas. La perte de son emploi, la pandémie, la décision de s'installer dans la vallée et la possibilité de travailler à distance sont liées et entremêlées. Pour Elvira aussi, il s'agit d'un nouveau projet de vie, facilité par la possibilité de profiter de la seconde maison de ses parents ; pour cela, le travail à distance (freelance) a une valeur instrumentale.

### ***Espaces de coworking***

Elvira apprécie l'idée d'un espace de coworking. Les espaces de coworking sont appréciés par les personnes qui travaillent à domicile et qui trouvent la situation difficile en raison de

la présence de membres de la famille (enfants), et un lieu de travail en dehors de la maison, aménagé pour le travail à distance, faciliterait la concentration. Mais ce n'est pas tout : l'espace de coworking est également apprécié en tant qu'espace d'interaction sociale qui peut atténuer la solitude du travail à domicile.

*Les espaces de coworking seraient extrêmement utiles... la solitude du travail à domicile, qui peut être bien s'il s'agit d'un travail qui demande de la concentration, mais en réalité, à long terme, cela devient assez difficile.*

Selon Elvira, pour quelqu'un qui travaille à domicile pour une entreprise située en dehors de la Vallée d'Aoste, il y a le risque de devenir invisible/transparent. Si l'on est toujours à la maison, si l'on travaille à distance, on risque de ne pas établir de relations avec le territoire local. Une personne invisible/transparente ne peut pas être vue, comme si elle n'existait pas, et c'est là qu'un espace de coworking peut aider à réduire l'isolement :

*Si quelqu'un travaille pour une entreprise à Milan, il déménage ici, il s'enferme chez lui pour travailler à distance. Elle vit à Ayas, mais n'interagit qu'avec l'ordinateur et d'autres appareils, l'entreprise et les collègues de Milan. Ici, c'est comme s'ils étaient invisibles/transparents ; ils ne connaissent personne, sauf les parents des camarades de classe de leurs enfants.*

### **3.2.2 Giovanna - travailleuse indépendante dans la vallée d'Ayas**

#### ***Déménagement dans la vallée d'Ayas***

Giovanna est une architecte qui travaille pour les Nations Unies depuis 10 ans. Sa base de travail est Nairobi (Kenya), d'où elle nous a accordé son entretien. Sa famille et ses nombreux amis vivent en Italie. Depuis qu'elle a commencé à travailler pour les Nations unies, elle a vécu et travaillé entre l'Italie et Nairobi. Il y a deux ans, elle a décidé de chercher une maison à Milan, mais, découragée par les prix exorbitants et par le fait qu'elle peut travailler de n'importe où, elle a finalement décidé d'acheter une maison dans la vallée d'Ayas.

*Travailler dans un appartement alors que je peux travailler n'importe où ne m'intéressait pas. Pendant la pandémie de Covid-19, j'ai travaillé à distance tout en voyageant en Italie, en fonction des saisons et des lieux ; ainsi, en été, j'ai passé près d'un mois dans les Pouilles, un autre mois en Ligurie, j'étais donc pratiquement un nomade du travail.*

Au cours de ses voyages, elle est tombée sur le projet de la Maison Poluc et, en juillet 2021, elle a acheté un appartement dans ce complexe, où l'offre comprend non seulement un logement, mais aussi une série de services :

*y compris une piscine, une salle de sport, un restaurant et un hôtel lorsqu'ils seront ouverts, une navette vers les installations de ski pendant la saison d'hiver.... Je suis actuellement enceinte et j'ai l'intention d'y passer tout mon congé de maternité... J'ai décidé d'investir dans la vallée plutôt qu'à Milan, et c'est devenu ma base en Italie.*

Un aspect qui semble l'attirer dans la vallée d'Ayas est la proximité des relations. Elle décrit un contexte moins anonyme que dans les grandes villes :

*Ayant grandi à Milan et vécu dans des contextes internationaux, j'aime ... la petite communauté, où l'on peut apprendre à connaître tout le monde : du propriétaire de la quincaillerie au tailleur ou au boucher, on commence lentement à reconnaître les visages, à se connaître et à interagir dans la vie quotidienne, et il y a une sensation plus intime, ce qui est pour moi un aspect positif.*

Cependant, tout n'est pas positif. La saison hivernale (de novembre à mai), à l'exception de Noël et du Nouvel An, lorsque la vallée est pleine de touristes, peut être (comme c'est le cas pour d'autres personnes interrogées) une période très difficile, où le poids de l'isolement se fait sentir, et où l'on constate l'absence de certains services :

*L'aspect qui, je ne veux pas dire négatif, mais qui pèse le plus, c'est pendant les périodes hors saison, comme mai ou novembre, quand on ne peut pas trouver de boucher dans la vallée parce qu'ils sont tous en vacances, alors il faut aller jusqu'à Verres pour faire un gros achat.*

## **Travail à distance et coworking**

Giovanna incarne en partie l'esprit des nomades numériques, des personnes qui n'ont pas de lieu de travail fixe. Le travail se déplace partout où la personne va, et peut être effectué dans un train, à la maison, dans une voiture (quand quelqu'un d'autre conduit), dans un parc, en attendant les enfants à leurs activités extrascolaires, et qui sait où d'autre. Il peut se déplacer d'un endroit à l'autre en fonction de la saison ; Giovanna a mentionné la Ligurie, les Pouilles, Milan et la vallée d'Ayas. La clé du succès du travail à distance réside dans la capacité à travailler selon un horaire flexible et à disposer de toutes les technologies nécessaires. L'espace, le temps et la matière/technologie doivent être combinés en harmonie pour permettre aux travailleurs comme Giovanna de travailler à distance ou dans un espace de coworking.

*Pour moi, tout ce dont j'ai besoin pour travailler, c'est d'un ordinateur et d'une connexion Wi-Fi, et je peux travailler de n'importe où. À la maison, nous avons un Wi-Fi partagé, mais sinon, même la 4G suffirait. Je peux travailler depuis le petit jardin de la maison, et je suis à l'aise ; je n'ai aucun problème lié au travail.*

Elle semble très favorable aux espaces de coworking en tant qu'espace qui fournit le support technologique qui lui manque (une imprimante puissante - Giovanna est architecte), qui crée les conditions d'une interaction sociale et qui offre un environnement de travail agréable. Pour Giovanna, la clé du "succès" d'un espace de coworking réside dans la manière et l'endroit où le lieu est organisé :

*Je crois que le fait d'avoir un espace de coworking est quelque chose, pas seulement pour moi, mais pour créer une communauté de personnes qui travaillent à distance et c'est une incitation à se connaître. Avoir un lieu similaire que l'on peut fréquenter. Vous voyez, je pense que la différence réside - et je parle en tant qu'architecte - dans l'emplacement. Je ne peux pas imaginer un bureau fermé, sans vue sur les montagnes, sans espace extérieur, parce que c'est exactement ce que recherchent les personnes qui travaillent à distance dans des endroits comme la montagne... Il faut donc que ce soit un endroit extrêmement agréable, un endroit où l'on peut non seulement faire connaissance*

*mais aussi passer plus de temps de qualité que chez soi, même si la maison est généralement l'endroit le plus confortable.*

Où et comment aménager ces espaces de coworking ? Giovanna, forte de son expertise d'architecte, est très précise dans sa description. Ce doit être un lieu à Antagnod ou à proximité et surtout, ce doit être un espace très flexible, un espace fluide :

*Un lieu avec une vue à couper le souffle ; un espace lumineux, qui offre la possibilité de profiter d'un jardin ou d'un espace extérieur afin que chacun puisse décider de travailler à l'intérieur ou à l'extérieur ; un espace qui offre du café ou au moins un espace pour la nourriture et les boissons, du petit-déjeuner au déjeuner en passant par les collations, afin que les gens n'aient pas à sortir pour se procurer de la nourriture. Il ne doit pas s'agir d'un bureau à aire ouverte, mais il doit y avoir des bureaux, ainsi que des salles privées pour les réunions ou les appels avec une porte insonorisée... et des canapés et des tables basses pour ceux qui préfèrent travailler sans s'asseoir à un bureau. Il existe une variété d'expériences partout ; même à Nairobi, nous avons des villas qui ont été transformées en espaces de coworking et qui présentent exactement ces caractéristiques : un jardin, un endroit pour manger et boire, des espaces très fluides et différents, et ce sont des réalités qui fonctionnent très bien.*

### **Contrat de travail**

Travailler pour les Nations unies ne pose pas de problèmes particuliers en ce qui concerne le pays d'où l'on est connecté. L'essentiel est de communiquer sur le pays où l'on se trouve et d'être disponible pour les réunions aux moments opportuns :

*Pour travailler à distance, il me suffit de fournir l'adresse de mon lieu de travail. Je pense que c'est davantage pour des raisons bureaucratiques, comme l'assurance ou d'autres questions. Pour eux, l'adresse précise n'est pas importante, qu'il s'agisse de l'adresse de mon domicile ou de celle des Bermudes. Ce qui compte, c'est que je puisse travailler, que je dispose d'une connexion*

*internet fiable et que je sois joignable pendant les heures d'ouverture de mon bureau principal.*

C'est là que la culture organisationnelle axée sur les résultats entre en jeu : les employés ont la liberté de gérer leur travail dans les lieux et de la manière qu'ils jugent appropriés. L'important est qu'ils atteignent les objectifs fixés et qu'ils soient joignables pendant les "heures de travail" traditionnellement définies. Ces heures dépendent des fuseaux horaires du pays où se trouve le siège de l'entreprise (dans le cas de Giovanna, Nairobi).

L'espace doit être fluide dans l'utilisation de ses différentes zones, afin de répondre aux différentes demandes non seulement des résidents mais aussi des touristes de passage qui séjournent quelques jours ou ceux qui restent plusieurs mois. Giovanna évoque des voisins qui ont passé l'été dans la Vallée d'Ayas en travaillant à domicile et en emmenant leurs enfants dans des colonies de vacances à Brusson ou à Antagnod, ou encore le cas d'une femme en congé de maternité à la Maison Poluc, dont le mari fait la navette entre la Vallée d'Ayas et son lieu de travail et travaille également à distance.

#### **3.2.4 Marco - vit dans la vallée d'Ayas et est employé par une entreprise multinationale.**

Marco est diplômé en sciences alimentaires et travaille depuis plus de 15 ans pour une multinationale italienne de l'industrie alimentaire, en suivant un parcours de carrière au sein de l'entreprise. De 2012 à 2020, il a travaillé au Mexique. Il est rentré en Italie avec sa famille (sa femme et ses trois enfants) deux jours avant le confinement de 2020 :

*Je suis arrivé deux jours avant la fermeture de l'Italie... Pendant la pandémie, le concept de travail à distance ou de télétravail a pris son essor. Au début, les gens travaillaient à distance même 5 jours par semaine, parce qu'ils avaient des enfants en bas âge, etc. Ensuite, quand j'ai commencé à travailler dans la recherche et le développement avec des laboratoires internationaux, j'ai choisi l'option de travailler à distance deux jours par semaine et de passer trois jours au bureau.*

Aujourd'hui, entre Antagnod et Piedmont, il supervise le développement des produits de l'entreprise dans trois zones géographiques : Chine, Inde et Mexique. Il se décrit comme différent d'un touriste qui travaille en ville et va à la montagne le week-end : *"Au contraire, je vis à la montagne et je me rends à la ville pour travailler trois jours par semaine.*

### **Travail à distance**

Dans l'entreprise où travaille Marco, le travail à distance existait déjà avant le verrouillage. Pour certaines fonctions au sein de l'entreprise, il était possible de travailler à domicile un jour par semaine. Aujourd'hui, la situation a considérablement changé ; comme nous le savons, le COVID-19 a légitimé la possibilité de travailler à distance. Pour Marco, comme pour d'autres personnes interrogées, le travail à distance nécessite un changement culturel ; il implique de travailler à la réalisation d'objectifs, tant pour les dirigeants que pour les employés.

*Les employés doivent garantir qu'ils font le travail... le manager doit être capable de s'adapter à un travail basé sur des objectifs, et non sur les heures travaillées par les employés. Pour moi, il s'agit d'un changement qui me semble assez stimulant, même en Italie en général, et c'est quelque chose que nous devons embrasser de plus en plus.*

Son entreprise a mené une enquête auprès de tous les employés après la pandémie sur la valeur qu'ils attribuaient au travail à distance. Elle a mené des expériences en proposant, par exemple, un jour par semaine de travail à distance et d'autres périodes réparties tout au long de l'année. Il s'agissait d'une proposition alternative aux deux jours de travail à distance et aux trois jours au bureau. L'enquête a révélé un désir de poursuivre le travail à distance parce que, dans de nombreuses situations, il représente :

*une amélioration de la vie personnelle et n'était pas, pour ainsi dire, restrictive en termes d'activité professionnelle. C'est ce qui a conduit l'entreprise à s'engager dans cette voie en proposant ces deux systèmes. Depuis peu, je travaille au bureau les mardis, mercredis et jeudis ; je descends donc le mardi matin et je rentre le jeudi soir. Je passe deux nuits loin de chez moi.*

Marco peut être décrit comme un enthousiaste du travail à distance. Il semble être un exemple de réussite en matière de travail à distance : *"Je me sens très à l'aise avec ce mode de travail. En outre, je pense que, du point de vue du travail, les résultats sont parfois encore meilleurs"*, ce qui peut également être attribué au fait qu'à la maison, malgré la présence de trois enfants, il n'y a pas de distractions. Il parle de l'espace de travail à la maison comme d'un lieu qui devrait être paisible : *"Sans enfants, sans chiens, sans chats, sans gens qui vont et viennent, on peut travailler et être plus productif qu'au bureau... à la maison, on est seul et on a moins d'occasions d'être distrait"*. Ses enfants ont appris à comprendre que si Marco est à l'ordinateur, il ne doit pas être dérangé : *"Heureusement, nous avons une grande maison, une maison qui s'étend sur deux étages, où ma mère vit au rez-de-chaussée. Ils savent donc que si je travaille et que j'ai des réunions, ils ne doivent pas se promener. De ce point de vue, nous avons de la chance en termes d'espace. Les enfants savent que si je suis assis devant l'ordinateur, ils ne doivent pas me déranger et qu'ils doivent être silencieux"*.

Son expérience lui a appris qu'il n'est pas possible de travailler à distance toute la semaine, car il a besoin d'interagir avec ses collègues en personne. Il n'est pas opposé aux distractions qui peuvent se produire au bureau (par exemple, les pauses café), car il reconnaît que ces moments sont importants pour nouer des relations avec les autres.

Le travail à distance a fait évoluer les systèmes de téléconférence qui n'étaient autrefois que des réunions reliant deux groupes situés dans des lieux différents. Aujourd'hui, plusieurs utilisateurs peuvent se connecter simultanément, ce qui signifie parfois que, même pour parler à des collègues voisins, *"nous leur parlons via l'ordinateur et ne nous levons pas de notre bureau pour discuter du travail"*. Le travail à distance présente également l'avantage que les réunions commencent et se terminent *"exactement à l'heure"*. En outre, parmi les avantages du travail à distance, il reconnaît la flexibilité : *"Travailler dans trois fuseaux horaires différents... il peut arriver que je doive travailler 10 à 12 heures au total. Si je travaille à domicile, c'est évidemment plus facile parce que... si j'ai une réunion à 20 heures, je peux facilement y participer, et peut-être plus tôt, entre 6 et 7 heures, je peux faire autre chose. Avant, s'il y avait une réunion à 8 heures du soir, je n'y aurais pas participé parce que je n'avais pas envie d'être [au bureau], sauf si c'était important"*. En d'autres termes, le travail à distance permet de gérer plus efficacement le temps et les horaires.

Parmi les aspects négatifs, il y a la perte du contact humain (c'est-à-dire le contact direct) : *"ce n'est peut-être pas si important pour le travail lui-même, mais comme nous passons une*

*grande partie de notre vie au travail, cela peut parfois l'être*". En termes de relations, Marco souligne un aspect important pour la réussite du travail à distance, à savoir la confiance ("*Je pense qu'un point central est que vous devez avoir confiance en vos associés/employés*"), qui est combinée à une gestion axée sur les objectifs. Lorsque les employés sont à domicile, les managers n'ont pas de contrôle direct et doivent leur faire confiance ; ils doivent accepter de ne pas avoir de supervision directe et se concentrer davantage sur ce que les employés produisent/réalisent, sur les résultats qu'ils atteignent. Selon Marco, il s'agit d'un changement d'état d'esprit nécessaire à la réussite du travail à distance et à la création d'espaces de coworking.

*Il y a un changement significatif dans la perception du travail, et c'est l'un des plus grands défis. Je dirais surtout en Italie, oui, en Italie, parce que d'après mon expérience de voyageur, il y a des pays, surtout dans la région nordique, où l'on suit cette approche depuis plus longtemps ? Je me souviens qu'à l'université du Danemark où j'ai fait mon Erasmus, il y avait un professeur qui allait faire ses courses au milieu de la matinée... Je me suis dit "quel monde étrange !", mais ils m'ont dit qu'ils travaillaient sur la base d'objectifs. Donc, c'était mieux pour elle de faire les courses en milieu de matinée parce que ça s'accordait mieux avec la gestion du travail et de la famille... Donc, elle gérait son temps de manière autonome, en dehors de ses engagements, bien sûr, comme les cours et les réunions auxquels elle devait assister.*

Marco suggère que si l'employé se voit assigner les bons objectifs, il sera plus enclin à veiller à ce qu'ils soient atteints. Alors que dans un système basé sur le contrôle des heures de présence, l'employé peut se dire "*dès que mon temps est écoulé, je laisse tout tomber et je m'en vais*". En outre, si les objectifs sont bien définis, le fait d'être à la maison peut également être positif "*parce que les employés déjeunent toujours avec leur famille, voient peut-être leurs enfants rentrer de l'école et les saluent. Ils ne passent peut-être pas deux heures par jour en voiture, en fonction de la circulation, et cela peut donc être un aspect positif*". L'hypothèse de Marco est que le travail à distance a des effets positifs sur le bien-être individuel et que, par conséquent, le travailleur est prêt à donner "*110 % à l'entreprise pour laquelle il travaille et à son superviseur*".

## ***L'espace de coworking***

Il est intéressant de noter que lorsque Marco décrit l'espace de coworking, il pense aux non-résidents (touristes), ce qui signifie qu'il ne l'imagine pas pour les travailleurs résidents de la vallée d'Ayas. Pourquoi ? Peut-être parce que, de son point de vue, il y a peu de personnes qui travaillent à distance ? Ce point est important car il permet d'identifier le client potentiel d'un espace de coworking. L'interview de Marco se poursuit et il décrit très clairement les caractéristiques de ces espaces :

*Le premier point fondamental, dont il est essentiel de discuter avec de nombreuses personnes de la vallée d'Ayas, est la connexion internet, car ici, dans les montagnes, la connexion est le principal problème... Donc, si je dois imaginer que je suis en vacances dans un appartement... et que je perds la connexion, mais que j'ai une réunion importante, je ne suis pas sûr que ma connexion tiendra, il s'agit d'un problème fondamental. Car s'il s'agit d'une simple réunion ou d'une réunion avec un collègue, je peux décrocher le téléphone et appeler, mais s'il s'agit d'une réunion importante, je dois être certain que la connexion est parfaite. Donc, à mon avis, c'est la raison principale pour laquelle une personne irait dans un espace de coworking... En montagne, quand il y a un orage, la connexion peut ne pas être parfaite, mais si ça arrive une fois, ce n'est pas grave, surtout en raison de circonstances extraordinaires. Cependant, l'objectif est de vraiment garantir un niveau suffisamment élevé, et c'est la base de tout.*

Si la première caractéristique fondamentale est une excellente connexion au réseau, la seconde est l'esthétique de l'espace : *"Puisque la personne qui vient ici est en vacances, certainement un centre assez accueillant... disons pas comme un poulailler en production. Je mettrais aussi l'accent sur la vue, dans le sens où cela peut vraiment faire en sorte que les gens se sentent bien au travail."* Comme pour les autres personnes interrogées, un facteur essentiel qui peut rendre un espace de coworking attractif est la vue qu'il peut offrir. Une vue qui donne sur le paysage de montagne, avec le vert, le blanc et le bleu, les couleurs de la montagne, qui sont si belles et variables selon les saisons.

*À mon avis, il doit s'agir de quelque chose de beau, mais qui ne dérange pas, n'est-ce pas ? Dans le sens où la vue d'un paysage est belle et non distrayante, la vue... Je ne sais pas - et je dis peut-être quelque chose de trivial - la vue d'une piscine, avec des gens autour, peut être distrayante. Si je dois la mettre dans un sous-sol, c'est vrai que j'ai la lumière artificielle et une connexion parfaite, mais je me sens un peu.... Je n'ai pas la même humeur que si j'avais une belle fenêtre avec vue sur le Mont Rose, par exemple. Bien sûr, il faut que ce soit un espace calme.*

L'offre devrait être complétée par un parking pratique et un café à proximité où l'on peut trouver ce que l'on mange et boit habituellement au bureau et peut-être un peu plus. Un tel espace coûte de l'argent et pourrait être financé par :

*un paiement par le travailleur ; donc à l'heure, simplement, ou, à mon avis, on peut aussi créer un système un peu plus structuré. À mon avis, les deux options peuvent fonctionner. Un système plus structuré dans lequel la famille qui réserve des vacances dans un hôtel se voit offrir la possibilité d'utiliser cet espace du lundi au vendredi.*

Qui sont les personnes susceptibles d'être intéressées par un espace de coworking ? Voici comment Marco les décrit :

- *Je pense toujours aux touristes, car je crois qu'il s'agit d'un service précieux qui peut être offert en termes de tourisme.*
- *les touristes qui veulent s'y installer : "Disons que je ne retourne à Milan que lorsque j'ai une réunion importante ou un rendez-vous personnel. Le reste de l'année, avec ma famille ou pendant l'hiver, je passe mon temps ici parce que je veux inscrire mes enfants à des cours de ski, alors je déménage...". S'il y a des gens qui viennent vivre ici grâce à cela, ils sont les bienvenus. On a toujours besoin que la population locale augmente plutôt qu'elle ne diminue... Cela peut donc être un facteur positif pour les deux, même pour les résidents locaux qui n'ont pas besoin de déménager pour travailler".*
- *Les résidents qui ne dépenseront pas d'argent pour une connexion solide à la maison. Cela pourrait également contribuer à lutter contre le dépeuplement : "Un ingénieur,*

*après ses études universitaires à Turin, peut chercher du travail et finir par déménager. Il dira peut-être : "Je cherche du travail, pas à Turin, mais à Miami, parce que je sais que je peux travailler à distance ; je vais donc rester ici, investir dans la région et travailler".*

### **3.3 Remarques finales**

Dans cette dernière partie sur l'étude qualitative menée dans la région du Val d'Ayas, nous abordons les questions suivantes :

- Qu'est-ce qui favorise le travail à distance et l'utilisation d'espaces de coworking pour les résidents établis, les nouveaux arrivants et les touristes dans la vallée d'Ayas ?
- Quelles devraient être les caractéristiques d'un espace de coworking dans la vallée d'Ayas ?
- Quels sont les obstacles au travail à distance et à l'utilisation d'espaces de coworking dans la vallée d'Ayas et dans d'autres régions ?
- Qu'est-ce qui favorise le travail à distance et l'utilisation d'espaces de coworking dans la vallée d'Ayas et dans d'autres territoires ?

#### **3.3.1 Travail à distance et espaces de coworking pour les résidents établis, les nouveaux arrivants, les touristes et les travailleurs nomades dans la vallée d'Ayas**

##### ***Résidents établis***

Pour les résidents, le travail à distance et l'utilisation d'espaces de coworking sont encouragés par :

- Avoir accès à une connexion Wi-Fi rapide et à des appareils (ordinateurs et imprimantes, etc.) qui ne sont pas disponibles à la maison ;
- Maintenir et améliorer un réseau de relations qui n'existe pas lorsque l'on travaille à distance.
- Proximité d'autres activités en dehors du domicile, c'est-à-dire que si l'espace de coworking est situé à proximité d'autres lieux/services utiles, il y a une plus grande incitation à l'utiliser, et son emplacement doit donc être stratégiquement pensé.
- L'expérience d'un lieu agréable et beau qui, en plus de fournir un espace de travail, offre également des facilités pour d'autres activités (réunions, présentations, etc.).

- Préférer rester et travailler dans la vallée d'Ayas plutôt que de faire la navette vers le lieu de travail, par exemple, à Aoste ou dans une autre région.

### ***Résidents nouvellement arrivés***

Pour les personnes qui se sont installées dans la vallée, le travail à distance ou les espaces de coworking (et le fait de rester dans la vallée) sont encouragés par :

- Le travail à distance (à domicile, dans des espaces de coworking ou dans d'autres lieux) aide les personnes à réaliser des projets personnels qui ne sont pas seulement des objectifs professionnels, mais aussi et surtout un changement dans leur façon de vivre ;
- Le projet de style de vie réunit et entremêle des éléments familiaux, sociaux, culturels, environnementaux et professionnels ;
- Un élément important de ces changements de vie est la possibilité de vivre dans un environnement naturel. L'élément environnemental/naturaliste semble très pertinent et prend des formes différentes et coexistantes : l'amour de la nature, l'amour des sports de plein air, la recherche d'un endroit sain, compris comme un endroit où élever des enfants en contact avec la nature.
- Les entreprises pour lesquelles les personnes travaillent soutiennent ces projets/changements de vie de leurs employés. Il existe des entreprises/organisations qui ont adopté la logique du travail à distance et qui soutiennent leurs employés dans les changements où le travail à distance contribue à la réalisation des aspirations personnelles et familiales, ainsi qu'aux résultats de l'organisation.

### ***Touristes et travailleurs nomades***

Pour les touristes et les travailleurs nomades, le travail à distance ou l'utilisation d'espaces de coworking sont encouragés par les États membres :

- Disposer d'un réseau sans fil puissant et solide qui n'est pas fourni par leur logement ou leur hôtel. Un réseau internet puissant (fibre à haut débit) et une imprimante avancée pour télécharger, travailler, partager et imprimer des fichiers volumineux, ainsi que des espaces pour organiser des réunions en personne ou en ligne sont des facteurs qui encouragent l'utilisation des espaces de coworking.
- Offrir un espace de tranquillité, en particulier pour les touristes qui voyagent en famille (distractions et dérangements).

- Possibilité de s'engager socialement et culturellement ; cet aspect n'est pas aussi important pour les visiteurs ponctuels.

Une question essentielle à prendre en compte est le coût élevé de la location d'un logement, qui rend les longs séjours en haute saison irréalisables, sauf pour les touristes disposant d'une résidence secondaire.

### **3.3.2 Quelles devraient être les caractéristiques d'un espace de coworking dans la vallée d'Ayas ?**

L'espace de coworking doit parvenir à un équilibre adéquat entre les *espaces ouverts*, où les individus travaillent seuls, et les *espaces fermés*, c'est-à-dire les zones insonorisées où les gens peuvent tenir des réunions en personne ou en ligne. La conception des espaces de coworking doit tenir compte du fait que les utilisateurs peuvent avoir des besoins spécifiques liés au travail, par exemple des touristes ou des travailleurs qui doivent communiquer avec des personnes vivant à l'autre bout du monde, dans des fuseaux horaires différents. Comment répondre à ces besoins ? Si les réunions en ligne doivent inclure des participants en Amérique ou au Japon, quelles devraient être les heures d'ouverture et de fermeture des espaces de coworking ? Et s'il existe une connexion Internet solide et des espaces adaptés aux activités de groupe (par exemple, les réunions), comment peuvent-ils être utilisés le plus efficacement possible ? Par exemple, ils peuvent être utilisés pour des projections de films et des discussions, pour organiser des réunions en personne ou en ligne, etc. Qui serait responsable de la gestion et de l'entretien ? Et quelle approche de gestion devrait être adoptée ? Quel serait le salaire ou la récompense appropriés pour les personnes chargées de la gestion de ce service ? Ce sont des aspects à prendre en considération que nous aborderons dans l'étude de faisabilité (activité 1.4).

Les espaces de coworking doivent être conçus comme un environnement fluide, flexible et polyvalent. Il ne peut s'agir d'un simple espace ouvert avec quelques ordinateurs et une connexion sans fil puissante ; il doit être conçu avec un équilibre approprié entre les bureaux individuels, les espaces ouverts, les salles de réunion ou de rassemblement, ainsi que les zones de rafraîchissement et de relaxation. Les espaces de coworking doivent offrir aux travailleurs à distance quelque chose de différent et de meilleur que ce qu'ils peuvent trouver chez eux. Quel est ce "quelque chose" qui motive quelqu'un à quitter le confort de son domicile ou de son logement pour venir travailler dans cet espace ? Ce "quelque chose"

dépend de la personne qui cherche un espace pour travailler à distance. C'est pourquoi l'espace de coworking doit être pensé et conçu comme une structure fluide et flexible afin de répondre à différents besoins.

En résumé, où et comment mettre en place ces espaces de coworking ? Les personnes interrogées le suggèrent :

- là où il y a une forte connexion sans fil ;
- dans un endroit le plus exposé possible à la lumière naturelle, même en hiver. La vallée d'Ayas est assez longue et s'ouvre dans la partie centrale (entre Challand Saint Victor, Challand Saint Anselme et Brusson), ce qui signifie qu'elle est plus longtemps exposée à la lumière du soleil. Par conséquent, un espace de coworking devrait idéalement être situé au milieu de la vallée d'Ayas, afin de bénéficier d'un maximum de lumière naturelle ;
- dans un endroit facilement accessible en voiture (avec un parking à proximité) ou en bus ;
- dans un lieu où d'autres services sont disponibles à proximité, y compris au moins un lieu de restauration. Le centre de coworking pourrait avoir un impact positif sur les entreprises locales et servir de catalyseur pour la création de services supplémentaires, par exemple, il pourrait servir de point de collecte de colis, ou fournir un espace pour la garde d'enfants ou même pour une salle de sport, etc.
- avec un espace équipé pour la socialisation, la détente et la restauration ;
- avec une salle pour organiser des réunions/séminaires/ateliers culturels, afin d'atténuer l'isolement de la vie dans la vallée d'Ayas pendant la basse saison ;
- avec des espaces ou des cabines insonorisés, où des réunions en ligne peuvent être organisées avec des collègues dispersés dans le monde entier ;
- dans un endroit où les travailleurs à distance peuvent également travailler à l'extérieur avec une connexion sans fil puissante : un espace vert, un jardin où ils peuvent continuer à travailler ou faire une pause régénératrice.

Il reste une question importante : quelle est la durabilité économique/financière d'un espace de coworking présentant ces caractéristiques ? Les entreprises/organisations (publiques ou privées) pour lesquelles travaillent les utilisateurs pourraient-elles contribuer à la durabilité économique/financière de ces lieux ? Ce sont des aspects à prendre en considération que nous aborderons dans l'étude de faisabilité (Activité 1.4).

### 3.3.3 Obstacles au travail à distance et à l'utilisation des espaces de coworking dans la vallée d'Ayas et au-delà

1. Dans deux communes de la Vallée d'Ayas (Challad Saint Victor et Challand Saint Anselme), la fibre optique à haut débit n'est pas disponible, et il n'y a donc pas de connexion internet rapide, ce qui est la première condition pour créer un espace de coworking.

*La question du haut débit à Challand-Saint-Victor n'est peut-être pas connue au niveau régional, mais ils ont mis en place l'infrastructure pour le haut débit dans toute la Vallée d'Ayas. Or, pour des raisons que je ne connais pas très bien - je voulais d'ailleurs en parler avec le maire - ils avaient passé un contrat avec une société qui a fait faillite depuis. Parce qu'ils se sont engagés avec cette société, ils ne peuvent pas passer à d'autres fournisseurs, ce qui fait que toute la vallée est connectée, à l'exception de St Victor et St Anselme, qui ont été exclus du câblage. (Moreno)*

Les travailleurs qui ont besoin d'un accès rapide à l'internet par fibre optique trouvent des solutions pour résoudre ce problème technologique :

*Je suis maintenant abonné à Vodafone, il y a donc des solutions privées disponibles, comme la fibre à ondes radio, qui me permet d'avoir une connexion internet rapide, mais j'ai dû faire mes propres recherches pour la trouver. (Moreno)*

2. D'une manière générale, pour ceux qui ont déménagé dans la vallée d'Ayas, l'un des obstacles qui les empêche de rester - et donc d'utiliser les espaces de coworking - est la faible offre d'opportunités sociales et culturelles. Les personnes qui arrivent dans la vallée d'Ayas en provenance d'une autre région ou d'un autre pays doivent créer un nouveau réseau de relations, tant professionnelles que sociales, et les difficultés rencontrées pour y parvenir peuvent influencer la décision de rester ou de partir. Le fait d'avoir des enfants peut faciliter les choses, les amitiés créées à l'école, par exemple, conduisant inévitablement à des relations avec d'autres parents, ce qui contribue à

atténuer les sentiments d'isolement et de solitude. D'un autre côté, rencontrer des gens nécessite une approche plus proactive lors des sorties dans la région. Il est important de souligner que même les résidents établis dans la vallée d'Ayas ne sont pas nécessairement à l'abri d'un sentiment de mélancolie ou de solitude à la fin de la saison touristique. Par conséquent, un espace de coworking conçu pour promouvoir l'interaction sociale, et pas seulement des postes de travail individuels, pourrait être une solution préventive contre ce sentiment d'isolement.

3. Un autre obstacle au développement d'un espace de coworking est le coût extrêmement élevé du logement, surtout pendant la haute saison. Si l'on considère un touriste qui a l'intention de venir vivre dans la vallée d'Ayas et de travailler à distance dans un espace partagé avec d'autres personnes pendant plusieurs mois, l'un des obstacles à cette décision est le niveau très élevé des loyers. Encourager des locations abordables pour ces résidences secondaires devrait être une priorité. En outre, il convient de noter que de nombreuses propriétés dans la vallée sont des résidences secondaires appartenant à des non-résidents qui pourraient être réellement intéressés par les espaces de coworking.
4. L'absence d'un réseau de transport public local adéquat (nous nous référons ici spécifiquement à la Vallée d'Ayas et non à la Vallée d'Aoste) est également un obstacle au développement du coworking. Pour vivre dans la Vallée d'Ayas et atteindre les lieux où un espace de coworking pourrait être établi, ainsi que pour accéder à de nombreux services ou commerces en général, posséder une voiture est presque essentiel et parfois même, une voiture par famille n'est pas suffisante. Naturellement, cela affecte à la fois les dépenses des ménages et l'environnement. De plus, il est important de garder à l'esprit que le fait d'avoir un espace de coworking n'élimine pas la nécessité de faire la navette. Les personnes interrogées nous disent qu'elles doivent toujours se rendre dans les bureaux de leur entreprise/organisation certains jours.
5. Le marché du travail local se caractérise par "*de nombreuses possibilités d'emploi, mais souvent non qualifiées, avec de nombreux emplois dans les secteurs du tourisme, de la restauration ou de l'hôtellerie. Cela signifie que de nombreux jeunes peuvent rester dans la région, mais qu'ils risquent de se retrouver dans des emplois peu qualifiés*". En général, ces emplois peu qualifiés ne peuvent pas être exercés à distance.

6. Pour les travailleurs étrangers, l'un des principaux obstacles empêchant les employés d'entreprises non italiennes de travailler à distance dépend du type de contrat de travail. Il est nécessaire d'adopter une législation plus souple qui facilite la mobilité des travailleurs d'un pays à l'autre. Une législation qui permettrait, par exemple, à une personne ayant un contrat dans un autre pays européen de travailler depuis l'Italie et de payer des impôts dans notre pays (sans double imposition). Il s'agit d'un problème qui doit être abordé et résolu au niveau européen :

*Ainsi, pour attirer les utilisateurs étrangers [les réglementations contractuelles doivent être prises en compte], surtout si l'on considère que le travail à distance est actuellement plus répandu à l'étranger qu'ici, il est nécessaire de simplifier les réglementations, mais cela va au-delà des politiques nationales ; cela doit se faire au niveau européen. D'un point de vue professionnel, ma qualité de vie s'est améliorée [depuis que j'ai déménagé ici]... Ce qu'il faut, c'est que la politique européenne permette aux travailleurs étrangers de travailler à distance, même à partir d'un autre pays, même s'ils ont un contrat dans un autre pays. (Moreno).*

#### **3.3.4. Facteurs favorisant le travail à distance et l'utilisation d'espaces de coworking**

Au-delà de certaines caractéristiques techniques (par exemple, Internet, etc.) et du confort que nous avons mis en évidence, deux aspects se révèlent très pertinents et interconnectés, qui devraient être considérés comme des éléments nécessaires pour les espaces de coworking :

- Une culture organisationnelle qui encourage la gestion par objectifs, en soutenant l'idée que l'important est d'accomplir la tâche et en laissant les méthodes, les espaces et les temps à la discrétion des travailleurs individuels, en tenant compte des contraintes de l'entreprise définies d'un commun accord. Une culture qui valorise et récompense les compétences des travailleurs et qui ne cherche pas à contrôler le travailleur - contrôle qui peut être exercé lorsque le travailleur est présent sur le lieu de travail - et qui favorise la responsabilité individuelle.

- En lien avec le point précédent, il est important que les dirigeants et les collaborateurs, les employeurs et les employés établissent des relations de travail fondées davantage sur la confiance mutuelle que sur le contrôle.
- Dans le respect des contraintes de l'entreprise, il est important d'avoir un certain niveau de flexibilité dans les horaires de travail, en particulier la liberté des employés de définir leur propre horaire de travail :

*... J'ai beaucoup de souplesse dans mon emploi du temps, alors maintenant que nous avons terminé l'entretien, je vais me promener avec mon chien et j'ai l'occasion d'interagir avec d'autres personnes. L'inconvénient, c'est que lorsque je promène mon chien, je traverse les bois, puis je vais en ville, mais tout le monde est à la maison... (Moreno)*

Il est donc nécessaire de trouver un espace qui soit idéalement accessible 24 heures sur 24, en fonction des besoins individuels de travail et de la nécessité d'organiser des réunions avec des personnes à l'étranger.

## 4. L'ÉTUDE EN FRANCE

Située dans le sud-est de la France, la région appelée *Pays du Grand Briançonnais, Ecrins et Guillestrois-Queyras* couvre 36 communes regroupées en 3 intercommunalités intercommunales avec un total de 35,279 habitants et couvrant 2,138 km<sup>2</sup>. Le tableau ci-dessous présente quelques-uns des principaux indicateurs pour la région, répartis en 10 thèmes : dynamique et caractéristiques de la population, principaux indicateurs économiques, dynamique du marché du travail, emplois et activités économiques, infrastructures technologiques, services présents dans la région, caractéristiques géographiques, espaces potentiels pour le coworking, lois publiques et politiques RH et attractivité touristique. Par la suite chaque point est approfondi. La présentation de l'étude réalisée en France est divisée en plusieurs sections :

- la collecte de données qualitatives et quantitatives
- les résultats.

### 4.1 Collecte et analyse des données quantitatives et qualitatives

Données qualitatives ont été Les données qualitatives ont été collectées par le biais d'entretiens et d'observations participantes ou non participantes. Les entretiens (21 au total) ont eu lieu de janvier 2023 à mai 2023 dans français région française étudiée ou via vidéoconférence avec dess des vallées. Les observations des participants et des non-participants ont été recueillies par le biais des ateliers français en L'activité 1.1. Un enregistrement audio a été a été réalisé des discussions aux différentes tables pendant les ateliers de l'activité 1.1. Des guides d'entretien ont été préparés pour enrichir les résultats obtenus avec le questionnaire. Le guide d'entretien a été construit autour de trois thèmes principaux : 1. Comment attirer/fidéliser/assister les travailleurs à distance ? 2. Quel est le lien entre travail à distance et l'environnement de travail ? 3. Comment les communautés de travail à distance peuvent-elles être rendues durables ? Comme nous l'avons déjà mentionné, notre recherche intègre également des données qualitatives obtenues à partir de 21 entretiens et de 19 observations. Les enregistrements recueillis ont été transcrits avant d'être analysés. Nous avons ensuite Nous avons ensuite procédé à une analyse de contenu des "communications" selon Bardin (1977). Pour ce faire, nous

avons développé un outil personnalisé à l'aide d'un classeur Excel. Cette analyse de contenu a utilisé le codage thématique (Blanc *et al.*, 2014, p.556), dans le but principal d'identifier les résultats préexistants et émergents dans la littérature. L'objectif était de comprendre les défis spécifiques rencontrés par les territoires de montagne dans la mise en œuvre de politiques visant à renforcer leur attractivité pour les travailleurs à distance. Pour organiser et analyser les données, nous avons intégré les verbatims des entretiens dans l'outil, ainsi que les métadonnées correspondantes. Cela nous a permis de regrouper les données endans différents tableaux, par exemple par transcription et par différents niveaux de codes (1, 2, 3 ou 4). En outre, en triangulant les données avec une liste de codes émergents, nous avons pu d'identifier directement résultats uniques, comme décrit précédemment.

## **4.2 Résultats**

### **4.2.1 R es travailleurs émotifs en montagne Les caractéristiques personnelles et professionnelles des travailleurs de la montagne**

Bien qu'ils soient de tous âges, il semble que la majorité des travailleurs à distance soient des jeunes âgés de 15 à 24 ans. 20 à 40 ans. (H1). Au cours de nos entretiens, il est apparu que les travailleurs à distance sont plus souvent des célibataires (F1), moins souvent des familles avec enfants ou des couples ayant un projet d'enfant à court ou moyen terme (F1). T11 est mariée et vit à Lyon, mais lorsqu'elle vient à l'étranger, c'est pour y travailler. travailler depuis son domicile dans les Hautes-Alpes, son conjoint ne vient pas. D'un point de vue professionnel, les travailleurs à distance ont des profils différents. La plupart d'entre eux exercent des professions intellectuelles. Certains sont architectes (T13), journalistes (T13), informaticiens (T5), graphistes (T6) et d'autres travaillent en tant qu'entrepreneurs indépendants (T1) et représentent la majorité des travailleurs à distance. indépendants (T1) et représentent la majorité des travailleurs à distance interrogés. D'autres sont des chefs de projet (T11), des managers (T4) et des employés (T10). La plupart de ces personnes sont instruites et occupent des postes à responsabilité (H1) avec des revenus assez élevés (R12). Certains travailleurs à distance semblent exercer plusieurs activités professionnelles qui n'impliquent pas nécessairement travailler à distance. Par exemple, T13 nous dit qu'il est vendeur dans une librairie et que la personne qui partage son bureau

dans l'espace de coworking est également guide de montagne. Il ajoute que les travailleurs à distance ont " des *profils qui jonglent avec pas mal d'activités* ". Nous retrouvons cette notion de pluriactivité au sein d'une même profession : par exemple, T6 et T2 travaillent sur plusieurs projets en même temps. Ce sont surtout les entrepreneurs indépendants qui exercent des activités. Depuis la crise sanitaire, il semble que les profils des travailleurs à distance "*se diversifient un peu*" (F1) et cela peut s'expliquer par le fait que "*le travail à distance est devenu plus acceptable après COVID-19*" (T12).

Le cas particulier des nomades numériques (H1) doit également être pris en compte, car ils ne n'ont pas seulement "*leur propre maison, ils commencent à multiplier les lieux où ils se sentent "chez eux"*" (H1) et bien qu'ils soient nomades, ils viennent régulièrement pour des périodes assez courtes, cumulées qui, cumulées, deviennent conséquentes. Le responsable de H1 nous donne l'exemple de "*quelqu'un qui vient pour 2-3 mois, part pour 1 mois, revient pour 2-3 mois, part pour deux mois*". "*et ils viennent du monde entier*" (H1).

Bien qu'ils répondent aux critères de notre définition du travailleur à distance, certains interviewés ne se sentent pas à proprement parler des travailleurs à distance (T2). Dans le cas de T2, il y a une incohérence entre ce qu'il dit et la façon dont il se décrit. Si la notion de travailleur à distance semble être une source de dissonance individuelle, elle est également une source de dissonance collective. Lors des réunions régionales, la question "Qu'est-ce que le travail à distance ?" a reçu des réponses diverses. Par exemple, deux personnes dans la même situation n'ont pas toutes les deux se considéraient pas toutes les deux comme des travailleurs à distance. Notamment parce qu'"*il y a des gens qui ne le font que quelques fois par semaine et, à l'autre bout du spectre, il y a des gens qui ne rien d'autre*" (H1).

Cependant, T2 s'est porté volontaire pour être interrogé dans le cadre d'un entretien semi-structuré en tant que travailleur à distance. Il en va de même pour les autres s, comme T4 : "Je ne me considère pas comme un travailleur à distance mais comme un travailleur détaché." Il y a donc une incohérence entre ce qu'ils disent et ce qu'ils font. et la façon dont ils se décrivent, ce qui montre la complexité de la notion même de travailleur à distance pour le public. Quelle que soit la manière dont ils perçoivent leur situation, travailler à distance est perçu comme une condition de la mobilité (F1). Enfin, ils l'utilisent pour pouvoir vivre à la montagne. montagne (T13) dans les régions où il y a une d'emplois dans leur domaine : "*au début, je cherchais vraiment un emploi salarié dans la région pour*

*travailler avec d'autres médecins, mais il n'y avait rien de disponible dans mon domaine, j'ai donc créé mon propre emploi"* (T1).

Dans le cas de T4, il a déménagé dans la région pour travailler à domicile en tant qu'employé, qu'il a négocié avec son mais dans d'autres cas, ce sont les employeurs eux-mêmes qui ont volontairement volontairement (T7) le travail à distance, allant même jusqu'à supprimer l'obligation de travailler à distance. bureaux (T7) au siège de l'entreprise, permettant aux employés de travailler à distance. se déplacer (T3) où ils le souhaitent. Ce goût pour la liberté peut les conduire à ne rechercher que le "*travail à distance à 100%*" (T3). Quant aux entrepreneur[s] indépendant[s] (T8), leur situation est intrinsèquement liée au travail à distance, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel. Bien que le travail à distance soit une pratique "*déjà émergente avant COVID-19*" (T13), il semble que cette crise sanitaire l'ait "*mis en lumière*" (T13). Néanmoins, il semble que le travail à domicile forcé pendant la COVID-19 est différent de travail à distance aujourd'hui : "*c'est une nouvelle façon de travailler après COVID-19 ; pendant la COVID-19, nous ne faisons que nous voir par vidéoconférence*" (T17) et il y a eu une " *une forte croissance des demandes*" (F1) avec de nouveaux profils : "*depuis la crise sanitaire, nous commençons à voir profils qui se diversifient un peu*" (F1). Cette diversification semble également s'appliquer à certaines pratiques. En effet, en effet en effet, il semble en être de même pour le travail nomade, avec une augmentation de l'utilisation de la co-espaces de coexistence : "*de plus en plus de gens font de plus en plus de gens le font*" (H1). D'autres pratiques de travail à distance nomade émergent également, comme le *télévouac* (T7), qui consiste simplement à travailler à distance dans un bivouac (T7). Enfin, la crise sanitaire et l'expérience du télétravail imposé (T13) ont favorisé l'émergence du télétravail nomade. l'acceptabilité sociale (R7) de cette pratique.

#### **4.2.2 Besoins des travailleurs à distance**

Les travailleurs à distance ont spécifiques spécifiques spécifiques, qui peuvent être intrinsèques ( liés à désirs et plaisir personnels) ou extrinsèque (exécution de tâches en fonction d'incitations des incitations et de la supervision). Dans leurs commentaires, les personnes interrogées sont restées très concentrées sur les éléments extrinsèques de leur travail et ont peu mentionné les éléments intrinsèques. L'interprétation la plus plausible est que les éléments intrinsèques ne posent aucun problème. l'interprétation la plus plausible

est que les éléments intrinsèques ne posent pas de problèmes et jouent peu de rôle dans la décision de s'installer dans la région.

Les besoins extrinsèques exprimés par les travailleurs à distance interrogés comprennent notamment le désir de vie/travail de travail. A cet égard, deux facteurs sont mis en avant : la taille de la zone et la proximité de la nature. Les travailleurs isolés en zone de montagne souhaitent vivre dans un espace "à *taille humaine*" (F1) et proche de la nature pour "*avoir de l'espace*" (F1), pour avoir des "*opportunités après le travail*" (F1). En ce qui concerne leur qualité de vie, les travailleurs isolés que nous avons interrogés souhaitent vivre dans un environnement sain "*avec moins de pollution*", "*plus de sécurité*"(F1), ce qui signifie également un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée. L'un d'entre eux nous a expliqué que "*par rapport à d'autres couples, nous pouvons nous voir à l'heure du déjeuner...*". "*... c'est vrai que le travail à distance nous donne plus d'occasions de nous voir, pas forcément en tant que couple*" (T1). Ils aimeraient aussi avoir plus de temps "*pour la vie personnelle*" (F1), "*pour faire du sport*" (F1), "*pour faire du sport*" (F1), "*pour faire du sport*" (F1). "*créer une créer une vie en dehors du travail*" (F1) et passer plus de temps avec les membres de leur famille, notamment en économisant sur les frais de transport. le temps de déplacement (F1). Ces deux premiers éléments (environnement et qualité de vie) sont mentionnés dans tous les entretiens. Certains télétravailleurs parlent d'une "*sensibilisation aux questions climatiques et environnementales*" (F1). Il semble également que les nouvelles valeurs écologiques partagées par la majorité des télétravailleurs rencontrés (T1, T3, H1) soient les suivantes modifient leurs besoins et leurs attentes vis-à-vis de leur cadre de vie. Le fondateur d'un programme de soutien aux travailleurs à distance nous a dit que les travailleurs à distance veulent " [...] *une vie plus en phase avec les valeurs et les tendances actuelles parce qu'ils s'aperçoivent qu'ils ont besoin d'autre chose à un moment donné de leur vie* " (F1).

Si l'on parle de vivre dans un lieu, on parle aussi de se loger. La région compte un grand nombre de résidences secondaires. dans certaines communes , jusqu'à 80% des maisons sont des résidences secondaires (R15). Lors de la réunion dans le Guillestrois Guillestrois le problème du manque de logements s'est révélé être plus qu'un que des chiffres et des pourcentages Même là où il y a des logements, le problème du manque de logements a été révélé. là où il y a des logements disponibles la *qualité du parc n'est pas bonne* " (R2), et on parle même de "*ville insalubre*". "*centre*"(R2) à Guillestre. Ces logements "*ne correspondent pas aux normes urbaines*" et "*ne correspondent pas aux normes urbaines*". nécessite une rénovation (R3) ce qui est coûteux (R3), et n'attire

donc pas les personnes qui viennent avec *"un niveau de vie différent et donc un besoin différent"* (R3). Ce manque d'offre peut être un obstacle à l'installation durable de certains travailleurs éloignés qui, même s'ils ont réussi à trouver un emploi, ne sont pas en mesure de s'installer durablement. appartement à louer, souhaite acheter une maison dans la région: *"pour l'instant ce n'est pas urgent car nous sommes bien là où nous sommes"., mais je pense qu'on va finir par trouver ça frustrant, d'avoir peu d'accès au marché de l'immobilier ici "* (T8). T8 a ajouté qu'il envisageait de *" descendre " la vallée "* pour chercher une maison. D'autres ont eu la chance de ne pas avoir de tels soucis : *"J'étais heureux j'étais contente d'avoir ce studio avant de venir; c'est un facteur qui a même facilité l'installation car j'ai j'avais déjà un logement"* (T6) . Il y a plusieurs raisons pour lesquelles les gens peuvent déjà avoir a maison dans la région ; dans dans le cas des travailleurs à distance originaires de la région, il peut être *une maison familiale"* (T5), ou *"un tout petit appartement qui n'était pas censé être mon logement principal"* (T6) *principale au départ"* (T6).

D'un point de vue professionnel, les travailleurs isolés en zone de montagne ont également des besoins puisqu'ils expriment, par exemple, le souhait de maintenir un certain *"confort de travail"* (F1), voire un certain niveau de rémunération grâce à leur emploi à Paris (F1) malgré leur nouveau choix de lieu de vie. Les travailleurs isolés en zone de montagne ont besoin à la fois d'un bon logement et d'un équipement fiable, c'est-à-dire de plus d'informations. plus abordable Les travailleurs à distance en zone de montagne ont besoin à la fois d'un bon logement et d'un équipement fiable, c'est-à-dire d'un logement plus abordable (F1), d'une connexion internet (T13) et d'une petite surface de bureau (T13). Mais aussi un espace avec une bureau bureau (T11) pour *"étaler beaucoup de choses"* (T11), un espace de stockage (T2) parce qu'ils ont besoin de stocker du matériel (T2) et, bien sûr, un ordinateur (T2). ordinateur (T6), qui est un besoin partagé par tous les télétravailleurs interrogés et qui semble indispensable au travail à distance. En ce qui concerne la connexion à Internet, il faut noter que si certains ont besoin d'une connexion à Internet, d'autres ont besoin d'une connexion à Internet. exigent *"un bon réseau"* (F1), selon l'activité du télétravailleur, la connexion ne doit pas nécessairement être extrêmement performante. rapide: *" Après toutd'autres travaillent sur des films avec montage etc. ils ont besoin d'une connexion à haut débit, mais moi ça me va pour ce que je fais"* (T13). D'autre part, si tout le monde n'a pas besoin d'une connexion à très haut débit, la connexion reste le critère le plus souvent mentionné dans les entretiens et les focus groups lorsqu'on leur demande ce qui est important pour un travailleur à distance (H1, T13, F1, R13). En ce

qui concerne la fibre optique, elle reste un facteur important pour attirer les travailleurs à distance, comme en témoignent deux hôtes d'un espace de coliving : *on a déjà eu des demandes de gens qui nous demandaient quel modem on avait et avant on avait...". fibrenous avons expliqué que nous n'avions pas la fibre optique".er, mais ce n'était pas suffisant pour eux" (H1).*

Les travailleurs à distance dans les zones montagneuses doivent également se déplacer. Ils ont donc généralement besoin d'être proches d'une ville (F1). Cette proximité est le plus souvent mesurée par le temps de transport nécessaire pour s'y rendre. Pour certains, ce temps peut aussi être considéré comme une occasion de faire une pause (T1) par la méditation ou mouvement (par exemple, le vélo, la marche). Les travailleurs peuvent vivre à la fois en rural et urbain urbains, on observe donc une mobilité différente selon les lieux, même si la tendance générale est " *pour les personnes qui viennent ici ", ... c'est compliqué au niveau des transports en commun" (H1).*

S'il existe des solutions de transport en commun à *Briançon*, il n'en est pas de même ailleurs, comme à *L'Argentière la Bessée*. *On a encore une voiture, donc on a une mobilité privée, donc on peut utiliser les transports en commun, mais on a une solution de secours. [Il y a des gens qui n'ont pas de voiture du tout, et je pense qu'on exclut toute cette partie de la population". (H3) C'est pire dans le Queyras, où tout le monde doit avoir sa propre voiture et un couple a même dit "mais ici, il faut deux voitures ! (R8). Mais certains travailleurs isolés n'aiment pas vraiment utiliser leur voiture privée "pour des raisons écologiques " (T1 ) et certains n'en ont pas du tout: " beaucoup de gens n'ont pas de voiture " (R19). Mais ici, "quand on n'a pas de voiture, l'absence de transport est un problème quand on part en exploration" (R15). Pour résoudre ces problèmes, des changements sont à venir, mais il semble qu'ils seront modestes : "La mobilité est certes importante, on ne va pas faire de l'économie..." (R15). revoir l'ensemble du système mais on va changer" (R15).*

Enfin, les travailleurs à distance basés dans les zones montagneuses doivent être facilement accessibles à leur famille et les amis, surtout s'ils ont des enfants : *"Mes parents sont à 6 heures de route, nous nous voyons beaucoup moins qu'avant. . Mon père Mon père Raph est à Grenoble et c'est vrai que quand on a des enfants, c'est plus difficile de les voir. agréable d'avoir les grands-parents" (T1).*

Les travailleurs à distance ont également besoin de liens sociaux. Ce lien social peut provenir d'amis, d'autres travailleurs à distance ou de collègues de travail. Dans le cas du

travail à distance en zone de montagne, les personnes ont besoin de " *d'installations qui leur évitent de se sentir* (F1), "*manger avec des gens*" (T13) et "[ ? *événements informels*"(T13) ou le " *côté informel* " (T13) que permettent les échanges sociaux physiques ( bavardagemachine à café, etc.) Se rencontrer besoins, ils doivent être proactifs, "il faut se bouger" (T6). besoins, ils doivent être proactifs, " *il faut se bouger* " (T6). et se physiquement s'impliquer dans des activités locales en dehors du travail . Il semble que les travailleurs à distance souvent des ont une expérience du voyage l'expérience qui leur a permis d'acquérir "*l'habileté de d'être capable de s'intégrer autrement que par le travail* " (T1). Cela peut prendre la forme d'une participation à des associations (T1), le bénévolat (T11), le sport (T3) et autres activités. Les travailleurs à distance ont besoin " *d'un tissu associatif et d'une vie sociale*" (R3), qui offre des possibilités de d'intégration.

Enfin, de nombreux travailleurs à distance interrogés ont exprimé un réel besoin de liberté. Pour eux, il est important de ne pas être "*contraints par les horaires*" (T1) et de ne pas d'être attaché à un lieu (T1) pour toujours.

Le fait d'être un travailleur à distance permet une certaine liberté en termes de lieu de travail. Certains travailleurs à distance alternent le travail en cafés (T6), bibliothèques (T11), troisième places (R4) et, plus traditionnellement, à la maison (T9). Cette pluralité de lieux de travail leur donne la liberté de choisir leurs tâches en fonction de l'endroit où ils se trouvent. Certains espaces de coworking peuvent pas être pas très confortables, c'est pourquoi le travail à domicile peut être un avantage en particulier lorsqu'il s'agit de travail qui exige de la confidentialité (T4). Deuxièmement, la fréquentation de différents espaces permet de maintenir une certaine frontière entre vie privée et vie professionnelle, notamment pour les couples lorsqu'ils travaillent tous les deux à distance : "*Ce n'est pas une bonne idée, nous sommes tous les deux très fatigués par le travail et le fait d'avoir un jeune enfant, et c'est aussi intrusif pour le couple de travailler au même endroit. Hier, j'ai discuté avec ma collègue du travail et de la vie de couple. [mon mari/petit ami/partenaire] écoutait écoutait un peu, même si cela ne le regarde pas. ; il pourrait exprimer son opinion même si nous ne travaillons pas ensemble. Ou, au contraire, je peux lui demander quelque chose quand il travaille mais qu'il n'est pas disponible pour s'occuper de choses privées [parce qu'il est occupé]*". (T1). Troisièmement les lieux doivent prendre de ces ces facteurs en offrant appropriées (R16) et en instaurant un climat de confiance. respect (H3).

Pour décider s'ils migreront dans la région, la collecte de données sur les espèces de poissons et les espèces d'oiseaux est nécessaire. d'informations (F2) semble cruciale pour déterminer ce qui est disponible sur le territoire. Il apparaît que sur notre territoire, "*il n'y a pas beaucoup d'informations disponibles*" (H1). (H1), surtout en ce qui concerne les bus (H1), troisièmes places (H2), ou la vie en communauté (R11) - qui s'appuie davantage sur la communication en réseau (R11) - et les informations qui sont en anglais pour les personnes internationales (R11).

#### **4.2.3 Pourquoi les travailleurs à distance veulent-ils vivre dans le territoire français cible ?**

Tous les travailleurs à distance interrogés semblaient venir pour une raison commune : la montagne (T5, T11, T4, H1, etc.). De plus, il ressort des entretiens que cette région de France est très attractive (R3) également parce qu'elle offre une meilleure cadre de vie (T1), qui fait que les gens se sentent "*plus humain*" (H1) car ils sont entourés de de la nature (H1) qu'ils peuvent apprécier après une journée de travail. après une journée de travail. Ainsi, il y a plusieurs plusieurs facteurs qui rendent l'environnement montagnard plus attractif : d'une part, la possibilité de pratiquer un sport, et d'autre part, la possibilité d'avoir accès à l'éducation et à la formation. (T13) même "*après le travail, le soir ou pendant la pause déjeuner*" (T11), ce qu'ils ne pourraient pas faire en ville. Plusieurs travailleurs à distance déclarent être enthousiastes sports de plein air, tels que le ski (T8), le surf des neiges (T4), l'escalade (T1), la voile (T11), cyclisme (T3), etc.

Deuxièmement, la région bénéficie d'une fort "tissu social et communautaire" (R3) et d'un niveau de vie supérieure à la moyenne vie culturelle (R9). Mais aussi, ils "économisent sur le temps de déplacement quotidien par rapport à la grande ville (F1) et profitent d'un mode de vie plus authentique (R16) avec un coût de la vie moins élevé parce qu'ils sont "*moins tentés de dépenser*" (R8). En résumé, cette domaine est considérée parfait pour le travail à distance (H1) parce qu'il a à la fois de l'internet et du transport de transports ainsi que tout le reste.

En général En général, les montagnes ont été un facteur décisif dans le choix de cette région.les montagnes ont été le facteur décisif dans le choix de cette région : "*C'était mon rêve le plus cher quand j'étais adolescente de vivre à la montagne*" (T2); vivre ici permet de se de "*se ressourcer*" (T6). H1 est un manager qui nous dit qu'un ami a trouvé l'espace

après avoir fait une recherche pour "*montagnes, neige, soleil*" sur internet, et d'autres rapportent que la région offre des "*conditions climatiques optimales [...]*" (T11). Certains se projettent même dans l'avenir Certains se projettent même dans l'avenir, envisageant l'intérêt d'y vivre au regard du réchauffement climatique (R8) car il fait plus frais en montagne qu'ailleurs.

#### **4.2.4 Un équilibre entre opportunités et contraintes**

Le travail à distance est devenu plus récemment l'une des conditions requises par certains travailleurs. Ainsi, les travailleurs à distance peuvent profiter de cette situation pour changer de lieu de résidence, soit en travaillant déjà à distance au sens officiel du terme depuis le COVID-19 pandémie (T14), et avoir continué à le faire parce que "*les entreprises se sont rendu compte que nous faisons du bon travail*" (T14), ou avoir travaillé à distance à distance de manière informelle depuis avant le premier travail à distance travail à distance (T9). D'autres ont choisi de saisir l'opportunité de travailler à distance et de déménager, en informant leur employeur de leur choix. employeur que "*j'avais pris ma décision et que j'allais*" (T5), ou quitter leur emploi pour en prendre un autre. à distance (T4, H3). Enfin, face au manque d'offres d'emploi locales dans leur domaine, certains ont opté pour le travail à distance en en se mettant en se mettant à leur compte : "*au départ, je cherchais vraiment un emploi salarié dans la région pour travailler avec d'autres physiciens, mais il n'y avait rien de disponible dans mon domaine, alors j'ai créé mon propre emploi*" (T1).

Bien que la décision de T5 puisse sembler abrupte comme décrit ci-dessus, il est important de noter qu'une transition a été effectuée. Ainsi, même s'ils ont imposé leur décision à leur patron, ils ont "*prévenu un an à l'avance*" et même si leur patron "*n'était pas enchanté ...pendant les trois premiers mois, nous avons fait le travail, ils ont commencé à chercher des gens pour me remplacer, et de même, par le biais d'appels vidéo, j'ai interviewé des candidats potentiels qui voulaient reprendre le poste, et ensuite nous avons vu 2 ou 3 candidats. Ça n'a pas marché, donc j'ai continué à travailler, et en mars 2020, à cause de COVID-19, ils m'ont dit qu'ils arrêtaient tout et que tous les architectes devaient travailler à distance. L'entreprise comptait 120 employés, il fallait donc trouver une solution pour que tout le monde puisse travailler à domicile. Mission accomplie car, en une semaine, ceux qui pouvaient travailler à distance étaient équipés. Petit à petit, cela nous a amenés à travailler à distance à temps plein*". (T5). On voit bien la nécessité d'une transition ou d'une

"négociation" (T3) pour les salariés de l'entreprise. employeurs pour que les employeurs acceptent le changement parfois avec des conditions, telles que l'utilisation un espace de coworking (T3). D'autres fois, cela fait partie d'un processus d'acceptation à plus long terme de l'augmentation du travail à distance. temps de travail à distance (T14) chaque année .

Les L'employeur n'est pas le seul à devoir se préparer à la transition du salarié vers le travail à distance lors de ce changement de vie. Lors d'un déménagement en famille, même si l'un des membres connaît bien la vie en montagne, d'autres membres du ménage peuvent être amenés à travailler à distance. du ménage peuvent ne pas l'être (T5).

Lors de l'installation dans une nouvelle région, le travail à distance facilite la transition plus facile "*plutôt que de plonger dans l'inconnu, de retrouver du travail, etc.*" (T5). Cela est d'autant plus vrai si vous pouvez conserver votre salaire parisien (T5), qui permet d'avoir un meilleur pouvoir d'achat (F1) dans une région provinciale, en particulier lorsque votre partenaire doit renoncer renoncer à son emploi pour déménager. Dans le cas de couples qui travaillent tous deux à distance cela pose moins de problèmes . Cependant, certains travailleurs à distance, comme T11 et T12, avaient une relation partiellement à distance . Par conséquent, bien que l'emploi ne soit pas un problème, l'arrivée d'un enfant changes la dynamique et exige que des décisions soient prises en matière d'emploi. décisions à prendre en matière d'emploi. l'endroit où s'installer : "*Elle travaillait en Angleterre, elle était aussi consultante. Lorsque notre fils est né, nous avons nous en avons beaucoup discuté, et nous avons décidé de rester ici*" (T12).

Cet accord semble d'autant plus important que cass où le partenaire du travailleur à distance n'a pas le droit d'exercer une activité professionnelle. la possibilité ou le désir de travailler à domicile. Bien qu'il apparaisse que la région, en particulier le Queyras, soit un "*bassin d'emploi important*" (R3), "*les emplois qualifiés dans le département sont rares*" (R8). Face au manque de postes vacants (T1) dans certaines domaines (T1) tels que la communication numérique (T7) ou l'architecture (T6), certains ont été ont été obligés de changer d'emploi : "*pour le travail, elle a dû changer de travail*" (T5). Le e nouveau travail pourrait être l'exploitation d'un chambre d'hôtes (T5) ou saisonnier saisonnier (T8), conformément à la l'économie économique y qui est fortement touristique et qui varie d'une saison à l'autre (R17).

#### **4.2.5 Travailleurs à distance' expériences passées**

Les travailleurs à distance ne "*viennent*" pas *et acheter tout de suite; d'abord, ils viendront pour une essai*" (R3). Cette essai pourrait consister en simplement à grandir dans la région ; ou ils peuvent venir sur vacances (T14) ou à camps (T1) ; ils peuvent essayer la région dans un cadre professionnel professionnelle comme stages en entreprise (T6) ou des contrats professionnels : "*Je travaillais dans la gestion des déchets à la Com-Com*" (T2).

Lorsque ceux qui ont testé la région avant de s'y installer parlent des raisons pour lesquelles ils sont restés, ils le font avec passion : "*le coup de foudre*" (T2), au-delà de la simple image du ski en montagne : "*J suis venu pour la saison d'hiver en montagne montagne, mais je suis resté l'été pour la saison d'été d'été dans les montagnes*" (T8).

Essai la zone permet de ne pas se lancer dans l'inconnu l'inconnu et s'installer dans un endroit où ils ne connaissent personne. (T1). Les travailleurs à distance peuvent avoir des amis d'enfance (T4) ou amis (H1) dans la région, faire connaissance locaux (T14) ou faire connaissance avec des fonctionnaires locaux et des parties prenantes. Cela leur permet également de "*se familiariser avec les région*"(T1) et de s'informer sur les coutumes locales (F2) et la réalité : "*Les gens ne se rendent pas compte que pendant l'intersaison, il n'y a rien à faire.*" (T5) ; la routes (R9) peuvent être dangereuses dans certaines zones, notamment les Queyras (R8) ; et le manque de transports publics (H1) ainsi que les conditions hivernales difficiles (T6).

Ce que tout le monde souligne lors des entretiens et des réunions (même ceux qui n'ont pas été confrontés à cette question) c'est qu'il faut expérimenter la vie dans la région, il faut logement (R15), et il peut être compliqué (R18). Bien que plusieurs solutions (R15) sont mises en œuvre par les autorités locales, une spécial troisième place pourrait être une solution pour les travailleurs à distance : un espace de coliving/coworking qui attire les nomades numériques mais qui permet aussi aux travailleurs à distance de d'essayer l'espace. Lors d'une réunion, le directeur nous dit : "*[...] nous nous avons des couples qui veulent acheter ici, ils viennent ici pour essayer*" (R15). Ce type de tiers-lieu pourrait être a grandemaison partagée ou un Airbnb pour les travailleurs à distance, ce qui leur permet de "*travailler ensemble et vivre ensemble*" (R15).

#### **4.2.6 Vie de vie: un facteur facilitant la mobilité**

Nos entretiens, discussions et observations participantes ont nous ont appris que les travailleurs à distance qui ont choisi de travailler à distance dans des zones montagneuses sont souvent ont une expérience préalable de travail à distance - si qu'il que ce soit le travail hybride ou le travail à domicile pendant les périodes de fermeture - et pour la et pour la majorité d'entre eux, ce choix de vie n'est pas le fruit du hasard. Certains ont même indiqué qu'il était devenu un critère de sélection d'un emploi : "*Maintenant, quand je regarde les offres d'emploi, je cherche du travail à distance à 100 %*" (T3). Ce choix semble résulter d'une considération de du fait que le travail à distance est aujourd'hui possible et même facile. Qu'il s'agisse de leurs études ou de leurs expériences professionnelles antérieures, les travailleurs à distance résidant actuellement dans des zones montagneuses avaient déjà bénéficié d'un certain niveau d'expérience dans le domaine du travail à distance. confiance (T2) en s'engager dans le travail travail à distance parce que ce n'était pas la première fois qu'ils travaillaient dans ce type d'organisation. Pour la majorité d'entre eux, cependant, la proportion de travail à distance a augmenté de manière significative depuis qu'ils ont commencé à travailler à partir d'une zone montagneuse. Ces premières constatations suggèrent que les expériences antérieures de travail à distance l'expérience la capacité d'envisager un mode de vie de travail à distance dans les montagnes : "*C'est ouvert la porte au travail à distance parce que j'avais déjà de l'expérience*" (T1).

Les expériences professionnelles passées des travailleurs à distance ne semblent pas être le seul facteur de réussite. facteur faciliter la transition vers le travail travail à distance dans les zones montagneuses. En effet, certains d'entre eux pensent que leurs expériences de voyage passées, en particulier pendant leurs études (par exemple, les années de césure ou les échanges universitaires), facilitent leur capacité à travailler dans les zones montagneuses. de faire le pas vers un nouvel endroit et à s'y intégrer parce qu'ils ont "*acquis la compétence de pouvoir s'intégrer autrement que par le travail*" (T1). Selon eux, si vous avez déjà vécu des expériences similaires (T1), vous savez comment vous adapter lorsque vous besoin s'installer à nouveau dans un nouvel endroit.

#### **4.2.7 L'importance des services de soutien pour les travailleurs à distance**

Il semble que les travailleurs à distance aient besoin de formes de soutien et d'aide pour s'installer dans de nouveaux lieux, comme l'a révélé T2 lors de la réunion R6. Bien qu'aucun des travailleurs à distance interrogés n'ait bénéficié d'un tel soutien, il peut être utile

d'examiner la manière dont il peut influencer les individus. processus décisionnel individuelles. Premièrement, les programmes de soutien peuvent être considérés comme des "*points d'entrée*" dans le processus de prise de décision. l'espace (F3).

Les différents programmes examinés sont lancés par différents acteurs - tantôt publics, tantôt privés - offrant des modalités différentes. Quelle que soit leur nature, les programmes de soutien doivent connaître leurs domaine (F2) et faciliter la l'orientation (F4) des travailleurs à distance vers an région (F1), une partie d'une zoneou une zone commune (F2) qui peut leur convenir.

Au cours des entretiens, il est apparu clairement qu'un tel mécanisme peut intervenir à différents stades du processus décisionnel d'un travailleur à distance en matière de migration. Alors que certains programmes ne cherchent qu'à soutenir les travailleurs à distance qui ont déjà un permis de travail, d'autres ne le font pas. désir de déménager (F1), d'autres s'engagent dans prospection (F3) par le biais de la communication via réseaux, courriels ou sur LinkedIn (F3). Tous ces programmes orientent les travailleurs à distance vers une domainecomme nous l'avons vu, mais ils agissent soit soit des facilitateurs pour leurs départ (F1) ou pour attirer (F4) vers le zone. Leur rôle consiste souvent à la mise en relation (F3) les travailleurs à distance avec les élus et les autres acteurs locaux (observation participante), en répondant à leurs besoins en matière d'information et de formation. d'information (F2).

L'un de ces programmes, par exemple, permet aux travailleurs à distance de tester le système d'information de l'entreprise. région en les accueillant pendant trois jours, ce qui leur permet d'explorer la région. localité et de rencontrer des élus, des acteurs locaux et des professionnels de l'immobilier (observation participante). Cette expérience permet aux travailleurs à distance, notamment ceux qui ont des projets entrepreneuriaux, de s'immerger dans la communauté locale et d'envisager leur avenir en tant qu'habitants et chefs d'entreprise (observation participante). En régions Dans les régions où le marché de l'immobilier est particulièrement compétitif, un tel programme peut s'avérer très utile. miracle-travailleur (F2) pour les travailleurs à distance afin de trouver des lieux appropriés pour le logement ou à des fins professionnelles (F2). Les tiers lieux peuvent également jouer un rôle de soutien aux travailleurs à distance, notamment dans le cas de le indépendants, car ils fournissent non seulement un lieu de travail et un revenu, mais aussi des fournisseurs de nouveaux espaces professionnels, facilitant ainsi l'établissement d'activités économiques dans une région donnée. zone.

#### 4.2.8 Obstacles et opportunités

Cette section mettra en évidence tous les obstacles et toutes les possibilités de travail à distance dans l'Union européenne. Alpes. L'étude a montré que le travail à distance peut faciliter le développement des zones de montagne même si certains obstacles doivent être surmontés.

##### ***Une région sous pression***

Le *Pays du Briançonnais, Ecrins et Guillestrois-Queyras* est une montagne. région de montagne qui a subi transformation économique au cours des dernières années. En effet, son économie reposait auparavant sur l'agriculture, puis le tourisme, et la région tente aujourd'hui d'attirer de nouveaux résidents qui peuvent travailler à distance. Cela signifie que les locales locales ont constaté une augmentation de la demande d'emplois, de logementde logement et ainsi de suite. Les se change peuvent être un obstacle pour les travailleurs à distance migrer dans la région : premièrementd'une part, cette autrefois rurale rurale contient beaucoup de vieilles maisons non pas à être louées et parfois impossibles à louer. rénover en raison de restrictions légales, en tant que membre du Centre de coordination régionale et rurale (PETR) a expliqué : *"Il faut adapter les choses, mais l'immobilier aujourd'hui est devient très compliqué . Lorsque l'on voit ceux qui veulent vendre Quand on voit ceux qui veulent vendre dans les 'Cité Vauban' avec la nouvelles exigences en matière d'urbanismeVous ne pourrez pas louer votre appartement. Le problème, c'est qu'on va se retrouver avec des appartements vides et des gens qui ne feront pas de travaux à l'intérieur, parce qu'ils n'auront pas pensé à l'aménagement de l'espace. vieille ville. Comme on n'a pas le droit de faire quoi que ce soit, on ne peut pas isoler par l'extérieur dans la vieille ville "* (R17). De plus, il y a n'y peu de maisons disponibles. C'est pourquoi c'est la raison pour laquelle un propriétaire d'entreprise a déclaré, *"I ai un stagiaire débutera bientôt et elle est là pour 6 mois; ça n'a pas été facile de lui trouver un logement "* (T2). Il est évident que, selon la logique de l'offre et de la demande, le manque de logements a entraîné une augmentation significative des prix : *" il n'y a pas grand-chose sur le marché aujourd'hui, donc c'est cher "* (R8). Alors que cette problème du logement est est constaté dans toute la région, certaines municipalités sont plus plus touchées que d'autres, et il et il convient d'en tenir compte

dans les décisions futures : *"Ce que je veux dire, c'est que la situation à Briançon n'est probablement pas la même qu'à Névache"* (R10).

### **Changement climatique**

Les données recueillies ont mis en évidence les difficultés rencontrées par la région à se faire connaître. Les personnes qui viennent dans les Alpes le font souvent pour l'hiver pour les vacances d'hiver. La zone couverte par cette recherche est donc souvent associée à l'hiver. Le terme "neige", ce qui peut pénaliser les efforts de promouvoir la région lui-même pour d'autres moments de l'année : par exemple, " l'été en montagne n'est pas très connu " (H1) par rapport à l'hiver. Par exemple, *"l'été en montagne n'est pas très connu"* (H1) par rapport à l'hiver. Donner les effets du changement climatique il est important que les territoires étudiés parviennent à se promouvoir tout au long de l'année pour rester/devenir attractifs, car ne l'oublions pas : *" le réchauffement climatique peut être un atout attractif, mais s'il n'y a plus de neige, c'est un atout négatif "* (R8).

### **Manque d'espaces de coworking**

La zone étudiée est principalement constituée de petits villages. Au cours de l'une des entretiens, quelqu'un a dit, *"Je pense que ce manque de socialisation sociale fait peur à beaucoup de gens; les personnes qui vivent dans les grandes villes et qui ont la possibilité de travailler à distance vont penser, "Oui, mais à Briançon, est-ce que je vais trouver des espaces pour rencontrer des gens, trouver des opportunités d'échange d'échange ? Je pense que c'est un énorme obstacle"* (R10). En effet, *"il n'est pas facile de trouver un CS ici,"* avoue un travailleur à distance lors d'une autre réunion (R13). Et lorsqu'ils trouvent des espaces ils sont soit complets ou peu attrayants comme l'a expliqué un travailleur à distance a expliqué : *"Avant de m'installer ici, je me suis dit que j'allais m'installer à la montagne, mais pas dans une grande ville, alors je vais regarder du côté de Chambéry. Il y avait un espace de coworking qui était très bien, c'est ce que je pensais trouver ici, mais finalement ce n'est pas tout à fait la même chose"* (R11). Il semblerait donc que les espaces de coworking aident les travailleurs à distance à s'intégrer dans un nouveau lieu mais que la zone étudiée manque d'espaces ou que ceux qu'elle offre sont peu attrayants. Le problème est qu'il existe peu d'endroits actuellement disponibles pour créer de nouveaux espaces pour répondre à cette

demande, comme l'a justement fait remarquer quelqu'un lors d'une réunion : " *Les lieux dont nous disposons à Briançon ne sont pas adaptés au coworking* " (R16).

### **Problèmes de connectivité**

Malgré les efforts déployés et présentés en amont pour installer la fibre dans toute la région, l'accès est encore limité, comme l'a souligné un habitant dans village le plus élevé d'Europe : "*La fibre a atteint Saint-Véran, mais elle n'est pas encore disponible*" (R9). Cette déploiement inégal entre les communes entraîne parfois des problèmes de connexion à l'internet plus ou moins importants. Et parfois, même lorsque fibre optique est installée, les problèmes de connexion persistent, comme l'explique ce travailleur à distance : "*il y a des petits problèmes, je ne sais pas si c'est lié au bâtiment l'installation et je ne suis pas le seul à le dire. J'aime bien demander à mes clients leur avis à l'arrivée, et parfois ils disent que s'il y avait une chose c'est la connexion Internet, parce qu'on travaille beaucoup avec la vidéo*" (R12). La connectivité reste donc un problème dans les cas où la région doit améliorer si elle souhaite offrir un environnement de travail idéal aux travailleurs à distance, dans toutes les communes.

### **Problèmes de mobilité**

Lors de chaque entretien et de chaque réunion, les travailleurs à distance nous qu'ils avaient besoin de pouvoir voyagermais il semble qu'il faille faire davantage pour répondre à leurs attentes dans ce domaine. Qu'est-ce que est apparull en ressort, par exemple, qu'il est difficile pour les travailleurs éloignés de se rendre en ville quand ils le souhaitent : "*nous avons aussi le problème de la mobilité, de se déplacer facilement sans que ce soit une contrainte pour nous. problème ; sans cela, mettre de l'espace à disposition serait inutile. Le travail à distance, c'est aussi pouvoir se rendre au travail parce que, à mon avis, le télétravail à 100 % dans certains secteurs est compliqué, il faut que les gens puissent aller travailler. mobilité mobilité nationale*" (R17). Au contraire, certains travailleurs à distance qui n'ont pas de voiture, ou qui veulent utiliser leur véhicule le moins possible, pensent que "*en termes de mobilité, on a à peu près tout sauf la mobilité locale* " (R15). Quoi qu'il en soit, tout le monde s'accorde à dire que la mobilité est encore plus compliquée en haute saison. En hiver, à cause des touristes et des météo , "*le pire est à Saint-Véran car, avec la neige, nous sommes inquiets*" (R8). L'été mobilité est également

problématique : " il y a les *touristes aussi, et les embouteillages à Savines et Embrun. Je sais quand je ne dois pas y aller* " (T2).

Il convient également de noter que les trains ne sont pas disponibles dans toute la région (il n'y a pas de train dans le *Queyras, par exemple*) et qu'ils ne peuvent pas être utilisés dans les zones rurales. ils ne s'arrêtent pas à tous les villages comme le le gérant de *Lucéo's* a expliqué : "*Nous n'avons pas une station locale ; nous avons a route principale, mais il est vrai que pour certaines personnes, cela peut être un problème. Parce que la gare la plus proche se trouve à Argentière, et nous sommes entre les deux, donc parfois ça peut gêner aussi* " (H3). Et même quand il y a des trains, ils sont souvent en retard : "*C'était cinq heures et demie heures et demie de retard vendredi*" (R12). Outre le fait que le train permet de se rendre en ville, il permet également aux travailleurs isolés, parfois sans véhicule, de se rendre dans la vallée pour les loisirs : "*beaucoup viennent sans voiture et voyager autour les vallées environnantes est compliqué*" (R12). Pour pallier le manque de trains, les travailleurs isolés doivent compter sur les quelques bus, mais malheureusement, ce type de transport n'est pas forcément adapté à tous les besoins : "*nous avons bus, mais je ne peux pas y passer la nuit*" (R12).

Enfin, étant donné le manque d'alternatives de mobilité locale, la distance entre certaines habitations et les services locaux, tels que les magasins, signifie que les familles ont besoin de deux voitures (R8) pour se débrouiller dans la région.

### **Manque de services**

À de nombreuses reprises, le manque de services locaux a été mis en évidence. Les travailleurs éloignés sont souvent jeunes, comme nous l'avons dit plus haut, et ils ont donc besoin de services de proximité. recherchent également une offre culturelle riche/l'offre culturelle. : "*En fin de compte, l'offre culturelle/l'offre est inférieure à l'offre Montpellier, mais c'est pas mal*" (T13). Ce même type de travailleur à distance aimerait également voir plus d'événements sociaux, comme nous l'a confié l'un d'entre eux dans la réponse à la question "*quels sont les événements qui manquent ?*" (R11). Il est vrai que pour ce type d'individu, l'existence de lieux de rencontre semble importante : "*peut-être qu'il manque des lieux... ". pour socialiser, comme les bars ou autre. Guillestre est un peu à l'écart, mais dans le Queyras il n'y en a pas beaucoup*" (R9).

Le manque d'offres culturelles, d'événements et de lieux de rencontre est aggravé par le fait que la population de l'île n'est pas en mesure de s'exprimer. pénurie de services

quotidiens. On nous a dit que les services se trouvaient principalement à *Briançon* (la principale ville de la région) et que, *"ok, tout est ouvert à Briançon, mais si on habite ailleurs, il faut descendre à Briançon"* (R16). Les services scolaires, de transport et administratifs font également défaut, créant un sentiment d'abandon chez les habitants des plus petits villages : *"il y a un sentiment d'abandon de la part des services publics et des écoles, qui sont très importants pour des petites villes comme Guillestre"* (R9). Enfin, si la région dispose d'un hôpital, il est situé à *Briançon* et à pour certains, c'est un long trajet en voiture pour s'y rendre. Donc, pour certains, il s'agit d'un long voyage en voiture., si quelqu'un avait *"de graves problèmes de santé qui nécessitent des services de soins de santé dans les environs immédiats"* (T2), ce qui serait un problème, car *"le service de santé local nécessite une urgence pour faire une radio, pour des contrôles simples il faut aller à Briançon"* (T2). Localement il est compliqué de obtenir un rendez-vous avec un médecin de famille, un dentiste ou tout autre spécialiste dans la région : *"Si vous êtes nouveau dans la région et que vous voulez un dentiste, il est difficile de trouver un endroit"* (R9).

Par ailleurs, les horaires de travail "parisiens" auxquels sont parfois soumis les travailleurs à distance ne sont pas toujours respectés. de travail "parisiens" que les travailleurs à distance doivent parfois suivre peuvent les empêcher de tirer parti de l'environnement locales locales disponibles, comme l'explique un travailleur à distance : *"Je travaille à distance pour une entreprise à Paris et j'ai les horaires d'un Parisien à la montagne, c'est-à-dire de 9 heures à 19 heures tous les jours, et quand je suis à la montagne, je suis à la montagne. c'est une belle journée, il m'arrive de penser mauditJe me j'aimerais bien faire du ski, mais ensuite vous on se débrouille pour ne pas d'y penser, mais c'est une dure réalité . J'ai même dû installer un tapis roulant sous l'ordinateur pour faire de l'exercice au lieu d'aller dehors."*

Il apparaît également que l'offre de services Il apparaît également que les offres des'est sont saisonniers. Pendant une bonne partie de l'année, certains villages voient les locaux services réduits : *"les bars sont fermés tout au long de l'année novembre"* (R9). En plus d'être saisonnier, le services offreee ne sont pas adaptés aux jeunes. Une famille dans laquelle les parents veulent travailler travailler à distancely de la région trouveraient leur enfants adolescents en subir les conséquences car *"un enfant né dans les montagnes n'est pas le même qu'un adolescent venu de la ville sans rien à faire"* (R8).

N'oublions pas que la région étudiée n'a pas d'industrie. alors veulent ensuite s'y installer ou trouver un emploi local une fois installés pourraient rencontrer de réelles difficultés car il n'y a pas d'industrie dans la région étudiée. n'embauchent "pas d'entreprises qui embauchent" (R2).

### **Besoin d'installations**

A partir d'un paysage D'un point de vue paysager, les travailleurs à distance que nous avons rencontrés souhaiteraient voir plus d'"espaces verts" (H1) ou de "parcs" (H1) pour ceux qui vivent à Briançon (la seule ville de la région). D'un point de vue plus pratique, les télétravailleurs interrogés considèrent que l'état des routes est problématique et que le fait qu'elles ne soient pas adaptées aux piétons est dangereux : "oui, parce que quand on traverse [la route] , on est jamais sûr de l'autre côté" (R8) de l'autre côté " (R8) ; " ici, il y a le stress supplémentaire des routes " (R3) ; " si nous voulons accueillir des familles, les routes ne sont pas sûres et nous n'avons pas le droit de les emprunter " (R3) ; " si nous voulons accueillir des familles, les routes ne sont pas sûres et nous n'avons pas le droit de les emprunter. On ne peut rien faire à pied. on ne peut rien faire à pied" (R6).

### **Questions de communication**

En termes de communication Les travailleurs à distance interrogés nous ont fait part de leurs difficultés à trouver des informations sur les différents services offerts par les autorités locales et/ou le secteur privé en réponse à leurs besoins. Parfois, lorsque nous interrogeons les travailleurs à distance sur les services qui leur sont proposés, nous obtenons réponse contradictoire contradictoire : "il y a plusieurs modes de transport, mais je ne sais pas encore très bien" (R11). Cela nous a amené à demander : "Comment se fait-il que vous ne connaissiez pas les horaires de bus ? nous a amené à poser la question suivante : " Comment se fait-il que vous ne connaissiez pas les horaires de bus ? Nous avons appris que le principal obstacle est que cette information sont, dans la plupart des cas, uniquement disponibles en français sur les différents sites de l'Union européenne. médias canaux: "trouver le bon bus est très compliqué quand on ne parle pas français et que la plupart d'entre nous sont des étrangers" (R12).

## **Opportunités**

Ci-dessous nous présentons les possibilités offertes par ce nouveau type de type de travail pour la région .

### **Attirer de nouvelles personnes**

Comme nous l'avons vu dans la section précédente sur les obstacles, les travailleurs à distance ont besoin d'espaces de coworking pour s'intégrer dans une nouvelle région. D'après nos entretiens et nos observations, nous pensons que la création de nouveaux espaces de coworking, diversifier les espaces de coworking existants et promouvoir les meilleurs contribuerait à attirer les travailleurs à distance dans la région, comme l'un d'eux a déclaré à nous : "Ce qui est *nouveau, c'est que, avant, c'était surtout des gens qu'on connaissait déjà qui venaient à Briançon mais maintenant, ce sont aussi des personnes que nous n'avons jamais connues qui viennent. Elles ont rencontré Briançon. Parfois, ils sont très concentrés sur leur travail ils viennent donc dans le bureau qu'ils ont réservé et ne viennent que pour l'équipement. Mais nous ne pouvons pas mesurer aujourd'hui à quel point nous sommes plus visibles qu'avant. Nous avons un site web qui est un système de réservation facile et c'est peut-être pour cela..." (H3). De plus, si l'on regarde un peu plus loin, on découvre que les personnes qui viennent dans la région pour travailler à distance reviennent parfois pour s'installer définitivement dans un co-espace de coexistence/coworking : "*nous pensons qu'il y a un effet boule de neige potentiel, des gens qui sont venus il y a quelques années et qui se sont dit 'ah en fin de compte, Briançon est pas mal,' et ils ont dit qu'ils allaient acheter une maison ici parce qu'il y a cette communauté, ... nous savons des couples qui se sont rencontrés ici qui achètent un appartement ici"* (R11). De cette manière, les espaces de coworking peuvent même contribuer à attirer des personnes qui s'installeront plus tard dans la région. i n l'espace à plus long terme . Quoi qu'il en soit, "nous devons comprendre et classer ceux qui seraient intéressés à venir ici; et nous parlons de travail à distance, mais il y a des gens qui pourraient vivre ici toute l'année" (R16). Par exemple, nous avons découvert que le travail à distance est un moyen d'attirer les personnes qui possèdent déjà une résidence secondaire dans la région pour qu'elles viennent s'y installer de manière plus permanente : "*maintenant il y a familles avec des enfants qui viennent travailler dans leur résidence secondaire"* (R18). Il s'agit souvent de "*des personnes des salaires élevés qui peuvent venir pour travailler à**

*distance*" (R18), parce qu'il s'agit de personnes très qualifiées. L'intérêt dans la région peut alors être double, puisque ces personnes, qui ont des compétences qui n'ont pas l'habitude de travailler à l'étranger, ne peuvent pas s'installer à l'étranger. habituellement dans la région peuvent être en mesure de transmettre ou d'utiliser leurs compétences dans la région. En effet, comme nous l'a expliqué une personne, "cela nous donne accès à de nouvelles ressources que nous n'aurions pas autrement" (R7) : "cela nous donne accès à de nouvelles ressources que nous n'aurions pas autrement" (R7).

Une autre opportunité pour les zones de montagne serait de profiter du développement du travail à distance pour offrir des services d'aide à l'emploi. services supplémentaires aux touristes qui viennent dans la région : "*le ski s le matin, il peut travailler l'après-midi, puis il passes temps avec ses enfants plus tard*". (R2).

Enfin, le travail à distance est un moyen d'attirer les personnes qui souhaitent quitter la ville, d'autant plus que COVID-19 (R3) ou qui voient vivre dans une région isolée comme une avantage (R2). Cela peut permettre à ces zones d'attirer différents profils adaptés à leurs besoins (R14), même s'ils ne décident pas d'y vivre toute l'année, mais plutôt d'y passer de longues périodes de temps, comme c'est le cas dans les pays de l'Union européenne. une personne interrogée comme l'explique une personne interrogée : "*Vous pouvez facilement avoir un architecte qui a son entreprise à Paris et qui travaille et vit ici; il n'a pas forcément de connexion numérique, il travaille intellectuellement ici de temps en temps*" (R16).

### **Parisur sur la communication**

De nombreux services, activités et initiatives de soutien existent déjà dans la région. Pour attirer de nouveaux travailleurs à distance, il serait bon que les zones concernées communiquent mieux sur le sujet, comme l'a indiqué l'une des personnes présentes à l'une des réunions régionales. s a souligné: "*[il y a] un manque d'information et de communication sur ce qui existe déjà*" (R17). Tout d'abord, les travailleurs à distance ont souvent insisté sur l'importance de l'information et de la communication sur ce qui existe déjà. l'information sur les le transport : "*quand je viens de Paris et que je cherche à aller à Briançon, c'est bien d'avoir des informations*" (R14). Il y a aussi une fort manque d'information sur les espaces de coworking existants dans la région. région à l'étude: "*Il y a sont espaces comme Altipolis (un espace de coworking), mais même les locaux ne savent pas que ça existe*" (R18). A priori, l'offre associative peine à se faire connaître : " il

y a toute une vie associative à Briançon, mais mais il n'y a pas assez d'informations facilement accessibles sur l'offre " (R11). Il en est de même pour les services d'insertion tels que les cours de français gratuits, qui existent mais sont peu mal annoncés et si les travailleurs à distance "veulent s'installer plus facilement en France, c'est important" (R11).

Outre les services locaux, certains ont fait remarquer que, d'une manière générale, il existe également un certain nombre de services non locaux qui pourraient convaincre les travailleurs à distance de s'installer ici, car ils facilitent déjà la vie quotidienne de milliers de personnes vivant dans des zones enclavées comme celle étudiée. Parmi les exemples cités, on peut citer Blablacar (R15) site de covoiturage, "formation formation professionnelle à distance "qui "simplifie les choses pour les habitants" (R8), les services administratifs en ligne, qui permettent désormais de "résoudre 95% des problèmes par téléphone, même les plus importants" (R3), la livraison à domicile, qui permet d'améliorer la qualité de vie des habitants (R8), les services d'aide à la personne, qui permettent d'améliorer la qualité de vie des habitants (R8). à domicile, qui permet "aux gens qui viennent de la ville [de commander a] livre sur Amazon, [et l'obtenir] en un jour ou deux. C'est rassurant" (R9) ou encore la télémédecine, car "le numérique le permet, et le fait de pouvoir travailler en réseau avec des spécialistes et des généralistes est un atout" (R9). bonus" (R9).

Une dernière priorité est améliorer la communication sur le travail à distance dans son ensemble pour faire connaître la région comme un endroit accueillant où il y a déjà des travailleurs à distance. communautés locales de télétravailleurs parce que " même si il n'y a [seulement] un tout petit peu de communication sur les bons canaux qu'il y a une petite communauté à Briançon, [et] petits événements ont lieu et sont visibles" (H1), cela d'attirer plus de travailleurs à distance, selon un directeur de coworking/co-espace de vie s .

### **Création de nouveaux services**

La création d'espaces de coworking permettrait d'attirer et de retenir les travailleurs isolés dans les zones de montagne. Les travailleurs à distance ont besoin d'espaces calmes et connectés pour travailler et se rencontrer : "post COVID-19, nous avons vu beaucoup de gens qui se sont installés ici, qui travaillent à distance, mais le problème est qu'avec une famille, le travail à distance depuis la maison est compliqué, donc les CS ou les bureaux nomades peuvent être une solution" (R17). De plus, les espaces de coworking que l'on

trouve déjà dans ces zones sont parfois différents de ceux que l'on trouve en Europe. dans les grandes villes, ce qui peut être une source d'inquiétude. dans les grandes villes, ce qui peut être un obstacle au développement (R11) où le social est absent (R11). Ainsi, les espaces existants ou nouveaux pourraient peut-être créer de nouvelles offres plus en phase avec les besoins de la population. des travailleurs à distance identifiés.

Il semble également important de veiller à ce que les différentes municipalités disposent d'un nombre magasins pour que travailleurs à distance qui ne veulent pas voyager n'ont pas à le faire. Cette recherche a révélé que les entreprises de ce type de vallée touristique sont souvent regroupées au sein de la zone principale de la vallée. villes et proches en basse saison pour cause de manque de clients : "*le problème c'est que les services ne sont pas disponibles toute l'année et qu'à part Briançon et Le Môtetier, il est impossible de trouver quelque chose d'ouvert en dehors de la saison, tout ce qui est alimentaire, etc.*" (R17).

Le manque de neige hors saison affecte également de l'année l'offre d'activités et de loisirs dans ces vallées. A cet égard, un résident en d'une des vallées étudiées nous a confié qu'en plus des remontées mécaniques, il souhaiterait une piste de luge d'été d'été (R18) et pense qu'il faut que les choses soient réinventer (R18), comme Le Môtetier qui offre, en plus d'une grande station de ski, un spa comme alternative au ski (R18). Selon un de nos interlocuteurs, il serait même intéressant de proposer des "*packages où l'on mettrait à disposition une chambre, connexion internet*" (R17) pour que les gens puissent "*travailler [le matin] et l'après-midi, aller skier*" (R17).

Les autorités locales souhaitent également améliorer les services de transport afin de retenir et d'attirer les travailleurs à distance. Pour elles, il est important, par exemple, que le train de nuit, qui permet aux télétravailleurs de rentrer à Paris facilement et à moindre coût, soit maintenu, comme l'explique l'une d'entre elles : "*S'il y avait une offre pour aller à Paris, un vrai train de nuit comme il y en avait autrefois avec des voitures-couchettes où vous vous partez [le soir] et le lendemain, vous êtes pratiquement prêt à aller à une réunion, ça commencerait à être mieux*" (R9).

Selon les autorités locales, une autre possibilité serait d'"ouvrir une partie des lits touristiques pour accueillir des personnes qui veulent travailler dans la région, non pas de manière permanente, mais pour leur ouvrir des lits de résidence secondaire, parce que nous avons un besoin urgent d'une aide financière. ne pouvons plus construire Ces lits doivent donc être occupés hors saison " (R12).

Même si la plupart des travailleurs à distance que nous avons rencontrés estiment que leur connexion Internet est suffisante, certains pensent qu'une meilleure connexion Internet serait un atout. facteur facteur d'attraction: "Je suis *informaticien, et j'ai reçu un appel d'une agence immobilière pour un client qui voulait acheter un bien à Montdauphin, et qui ne voulait pas faire la vente parce qu'il n'y avait pas d'ADSL. Avant, c'était la proximité des écoles, des centres commerciaux, des crèches... Maintenant, le numérique est un critère*" (R19).

"Avoir un petit centre de formation numérique ici pour les jeunes de Briançon les aiderait à rester connectés" (R12). Il semble qu'un large éventail de formations adaptées aux besoins des travailleurs à distance serait utile.

Enfin, un cercle vertueux est possible En attirant de nouvelles personnes, les services tels que les écoles, les magasins, etc. peuvent être maintenus. attirant de nouveaux habitants, les services tels que les écoles, les magasins, etc. peuvent être maintenus. Mais pour les attirer, il faut un bon niveau de service. Il s'agit donc d'avoir une vision à long terme en encourageant les commerces et les services à s'installer. autres services à rester ouverts, à continuer d'attirer et retenir de nouveaux travailleurs à distance .

### ***La nouvelle législation***

A plusieurs reprises, les personnes rencontrées ont exprimé leur souhait de voir les autorités locales réguler le marché immobilier afin de limiter le nombre de résidences secondaires. Cependant, si taxer les résidences secondaires semble être une solution, certains estiment que " *si on augmente les taxes foncières, quand les gens paient des millions pour des maisons, les taxes foncières ne représentent pas grand-chose*" (R19), c'est pourquoi certains vont même jusqu'à dire qu'il faudrait " *réquisitionner les résidences secondaires*" (R14). Une autre solution semble être la mise en place d'une politique de rénovation des logements. En effet, dans la zone étudiée, il semble qu'il y ait un grand potentiel inexploité dans les bâtiments vides. Cependant, ces bâtiments inoccupés sont souvent souvent impropres à la location. Les autorités locales doivent donc s'engager davantage dans des actions visant à encourager la rénovation, comme c'est déjà le cas dans certains endroits, même si cela implique un certain engagement financier : " *Nous sommes en train de mettre en place un fonds d'aide au logement. rénovation Nous sommes en train de mettre en place un programme de rénovation de l'habitat, et nous avons essayé de sensibiliser les élus, parce que quand on fait de la rénovation, c'est plus facile.* une

*OPAnous pouvons aider et contribuer à l'opération, nous avons les aides de l'ANA (Agence Nationale de l'Habitat), et les collectivités locales peuvent contribuer à l'opération. l'ANA (Agence Nationale de l'Habitat), et les collectivités locales peuvent aussi aider, mais elles sont très frileuses. aider aussi, mais elles sont très frileuses. Aujourd'hui, les finances des collectivités locales sont compliquées; en effet, en effet, il y a eu un transfert de responsabilité de l'Etat et c'est compliqué de mobiliser des fonds, même si on sait que c'est l'avenir et que si on ne le fait pas, les zones seront vides" (R19). A cet égard, comme certains l'ont souligné, peut-être mutualisation public-privé (R6) serait peut-être bénéfique.*

## 5. L'ÉTUDE EN AUTRICHE

Dans les pages suivantes, nous présentons les recherches menées en Autriche.

La présentation est divisée en plusieurs sections :

- la collecte et l'analyse des données
- les résultats.

### 5.1 Collecte et analyse des données

Au cours de la phase de préparation de l'enquête internationale, il est apparu assez rapidement que des données supplémentaires provenant de sources locales dans de la région étaient nécessaires pour obtenir une image cohérente. Dans l'optique de la phase de conception de la solution (action 1.3), il a fallu de la phase de conception de la solution (action 1.3) en particulier, les défis et les opportunités spécifiques à la région doivent être clairs. C'est pourquoi nous avons mené plusieurs entretiens ainsi qu'une petite enquête.

Les entretiens ont été par une équipe de trois étudiants dont le projet était principalement axé sur le coworking et les espaces communautaires. Au cours de leur projet, ils ont travaillé étroitement avec les partenaires autrichiens d'AlpSatellites et de contributeur au projet à la recherche et à la collecte de données.

Au total, 11 entretiens avec des personnes de différents groupes d'âge et de sexe, profession et de différentes municipalités du Vorarlberg ont achevés. Tous les participants ont été Les mêmes questions ont été posées à tous les participants afin de dresser un tableau complet de la région. Les entretiens ont eu lieu en personne et l'enquêteur a noté les réponses des participants.

#### **Sujets abordés lors de l'entretien/guide d'entretien**

1. Comment faites-vous actuellement perçoit la vie de la communauté ? (Cohésion sociale, contacts au sein de la communauté, etc.)
2. Souhaitez-vous une vie communautaire une vie communautaire plus active ?
  - a. Si oui --> Comment rendriez-vous la vie communautaire plus active ?
  - b. Si non --> Pourquoi voulez-vous que tout reste en l'état ?

3. Dans quelle mesure êtes-vous familier avec le numérique ? ? (installation d'applications, gestion des affaires officielles par voie numérique, etc.)
4. Qu'est-ce que numérique formation à quoi ressemblerait pour vous une formation numérique au sein de la communauté ?
  - a. Par exemple : Sessions d'apprentissage autour d'un café, Chatroom
5. En fonction des questions précédentes : Seriez-vous prêt à participer à cette formation (en tant qu'assistant/conseiller) ?
  - a. Par exemple, une ou deux fois par semaine ?
6. Utiliseriez-vous et tireriez-vous profit d'une formation numérique fourni par la communauté ?
  - a. Si non, pourquoi ?
7. Préférez-vous des rendez-vous fixes ou flexibles ?
  - a. Fixe
    - i. A quelle fréquence (1 à 2 fois par semaine)
    - ii. Heure de la journée (après-midi, soirée ?)
    - iii. En semaine ou le week-end ?
  - b. Flexible
    - i. Par téléphone, courriel, outil de réservation
    - ii. Comment imaginez-vous la disponibilité des individus ?
      1. Disponible immédiatement ?
      2. Rendez-vous dans la journée ?
      3. Autres.
  - c. Où préférez-vous que les rendez-vous aient lieu ?
    - i. Par exemple, à la maison,
    - ii. Cela ne pose pas de problème s'il s'agit d'une autre communauté ?
    - iii. Au centre du village
8. Y a-t-il d'autres points que vous souhaiteriez aborder à ce sujet ?
9. Autres demandes possibles
  - a. Quels appareils utilisez-vous et comment les utilisez-vous ? (Programmation, tâches quotidiennes, etc.)

Comme le montre le guide d'entretien, les questions se sont concentrées sur la façon dont les citoyens vivent la vie communautaire et les services dans leur municipalité. Au

cours du projet, il est apparu que de nombreuses régions/municipalités du Vorarlberg manquaient souvent d'informations sur la vie communautaire. Ce que l'on appelle capital social. Le capital social fait référence aux réseaux de relations et aux normes de réciprocité, de confiance et de coopération qui existent au sein d'une communauté ou d'une société. Il représente la valeur qui peut être tirée des interactions et des connexions sociales. En termes plus simples, le capital social est l'avantage que les individus ou les groupes tirent de liens sociaux forts et d'un réseau social de soutien. Dans le Vorarlberg le déclin de la population au fil des ans a réduit le capital social comme la fermeture de restaurants et de cafés qui étaient autrefois plus économiquement viables. La bureaucratie locale ou le déclin de l'église. Une certaine quantité de capital social a été conservée grâce à l'existence d'un club de culture dans le Vorarlberg, cependant seulement dans la sphère des clubs eux-mêmes. Dans le domaine du sport et musique ou les clubs de pompiers, les gens se rencontrent régulièrement, organisent des événements et aident et soutiennent la communauté de différentes manières. En général, ces personnes ont un sens plus aigu de l'appartenance à la communauté et se sentent plus proches de la municipalité de leur résidence ou de leur club. Le problème de ces clubs, cependant, est que les personnes doivent s'engager pleinement à faire partie du club; ils doivent participer régulièrement aux réunions et surtout doivent être compétents ou très intéressés par le sujet spécifique du club. Tous les résidents locaux, cependant, ne sont pas sportifs ou la musique ou veut être pompier. Ces personnes qui ne font pas partie des clubs sont souvent perdent souvent leur sens de la communauté et leur sentiment d'appartenance à la municipalité.

Reconstruire le capital social est une tâche difficile mais nécessaire. Non seulement pour que les gens se reconnectent à la municipalité et à l'environnement, mais aussi pour qu'ils se sentent plus à l'aise dans la société et de raviver leur participation sociale et leur affiliation, mais aussi pour que le travail à distance et les espaces de coworking puissent réussir dans la région.

Un espace de coworking n'existe pas seulement à l'intérieur de ses quatre murs, mais il a également des effets considérables sur la vie de la société, la communauté locale, y compris le système social, les points d'intérêt, le système de transport, l'économie et l'environnement (Hölzel et al., 2022 ; Mariotti et al., 2021). Les personnes qui travaillent dans l'espace de coworking contribuent également de manière significative aux changements en cours. Les nomades numériques, par exemple, sont de parfaits étrangers

qui se déplacent quelque part où ils construisent nouvelle vie et travailler dans un espace de coworking. Dans ce nouvel environnement, ils participent également à la vie sociale de la communauté locale. ce nouvel environnement, ils participent également à la vie sociale de la communauté locale, ce qui a un impact sur le système social existant. Les travailleurs travailleurs qui sont de la région qui utilisent l'espace de coworking également ont un impact sur l'écosystème existant En travaillant dans l'espace de travaillant dans l'espace de coworking, ils modifient leur emploi du temps habituel (par exemple en se rendant au travail le matin et en rentrant le soir). Très souvent, ils commencent à suivre de nouveaux modèles de travail et développent une nouvelle routine quotidienne, qui affectes tout ce qui les entoure. D'où, le développement d'un espace de coworking et l'arrivée del'avenir migration des nomades numériques ont des effets majeurs sur les écosystèmes existants.s. Ce n'est que si l'écosystème est ouvert au changement et désireux de s'adapter à de nouvelles circonstances, un espace de coworking et le travail à distance peuvent réussir et même prospérer.

Le capital social peut être utilisé comme un indicateur de l'ouverture et de l'adaptabilité l'ouverture et l'adaptabilité d'une communauté . Nous avons donc étendu notre recherche pour déterminer le niveau de capital social dans la région cible. Nous nous attendons à ce que l'acceptation d'un espace de coworking et du travail à distance si le capital social de la région est élevé. d'un espace de coworking et du travail à distance si le capital social de la région est également élevé. Cette hypothèse est basée sur les facteurs suivants.

Une communauté dispose d'un capital social important lorsque le sentiment d'appartenance et de soutien mutuel entre ses membres est élevé (Portes, 1998). Cela favorise en retour un environnement dans lequel des initiatives telles que les espaces de coworking sont adoptées et soutenues activement. Une région dotée d'un fort capital social est plus susceptible d'avoir des individus prêts à offrir leur temps et leurs compétences pour contribuer à des projets innovants au sein de la municipalité. Ce bénévolat est essentiel pour le succès et la durabilité de différentes initiatives telles que les espaces de coworking ou les espaces communautaires. En outre, une communauté dotée de réseaux et de relations solides constitue un terrain fertile pour la collaboration, le partage des connaissances et la création d'emplois. et de partenariats entre résidents locaux les travailleurs à distance, les nomades numériques, les entreprises et les organisations, qui sont également vitales pour un espace de coworking. La confiance et la réciprocité sont d'autres caractéristiques importantes d'une communauté dotée d'un capital social élevé (Portes, 1998). Le conducteurs de la confiance dans ce contexte sont souvent un

engagement important dans le bénévolat, la politique, l'éducation et la formation. l'appartenance à un groupe politique et différentes formes d'action communautaire (OCDE, 2018). L'établissement de la confiance est crucial pour gagner la confiance et le soutien des résidents locaux pour le développement d'un espace de coworking. En outre, une région dotée d'un capital social établi est plus susceptible d'avoir une culture d'engagement communautaire et de coopération (Portes, 1998). Cet alignement culturel crée une adéquation naturelle pour des initiatives telles que les espaces de coworking dans le contexte local. Le capital social permet de mieux comprendre les besoins spécifiques, les préférences et les défis de la communauté locale. Cette connaissance est inestimable pour adapter les offres d'un espace de coworking afin de répondre efficacement à ces besoins. En outre, les régions dotées d'un capital social élevé ont tendance à être plus résilientes et adaptables au changement (Aldrich & Meyer, 2015). Cela est important pour la durabilité à long terme d'un espace de coworking, en particulier face à l'évolution de la dynamique de la communauté.

## 5.2 Résultats

Les entretiens se sont concentrés sur l'expérience personnelle de la vie communautaire et du système de soutiens dans la région. L'idée sous-jacente à ces questions était de déterminer l'état actuel de la vie communautaire et des systèmes de soutien dans la région. Le niveau du capital social et de recueillir des idées et des suggestions sur la manière d'accroître le capital social. Ce travail a donné lieu à des résultats intéressants, et souvent très variés intéressants.

La réponse générale à la première question sur la façon dont les gens perçoivent la vie de la communauté était positive. Les jeunes participants pensent que la communauté est bien, voire très bien. Les raisons pour lesquelles les gens pensent que la communauté est bonne diffèrent radicalement. Certaines personnes interrogées ont déclaré qu'elles vivaient dans une communauté très aimante et bienveillante, où les gens reçoivent de l'aide s'ils en ont besoin. Il s'agit souvent de personnes qui ont également déclaré qu'elles sont satisfaites des activités et des services actuellement disponibles dans leur commune dans l'ensemble. Certaines personnes interrogées ont également souligné qu'elles sont satisfaites de la vie communautaire telle qu'elle est parce qu'elles apprécient la paix et la tranquillité et n'ont pas besoin de plus de choses dans la vie pour être heureuses. Ces personnes ont également

indiqué qu'elles ne participent pas vraiment aux activités, fêtes activités, fêtes ou événements existants dans la municipalité et n'ont donc pas besoin de de voir plus de ces activités. L'une de ces personnes interrogées, Cependant, l'une de ces personnes, a mentionné que même si les ils sont satisfaits ils pensent que qu'il n'y a pas assez d'activités pour la jeune génération. Une autre jeune personne interrogée a rapporté la même chose, expliquant qu'il y a beaucoup d'activités pour les enfants, les familles et les personnes personnes personnes, mais seulement a quelques activités pour les jeunes de 15 à 20 ans. Un autre point sur lequel de nombreux participants se sont accordés est que l'arrivée constante l'arrivée constante de personnes dans la municipalité affaiblit en fait la communauté . Il s'agit d'une observation intéressante, qui montre que l'augmentation simple de la population n'entraîne pas automatiquement une automatiquement le capital social. Cela nous montre que des mesures spécifiques doivent être prises pour restaurer le sens de la communauté, cohésion sociale et local local.

Intéressant, albien que la plupart des participants soient assez de la situation actuelle, la plupart des participants, nombreux sont ceux qui proposent des améliorations profiteraient d'autres.

Suggestions de changement :

- ***Intensification de la commercialisation***

Les événements tels que les manifestations sportives devraient être promotion mieux afin que tout le monde soit au courant les connaisse. Les personnes interrogées ont critiqué le fait que seuls les club du club sont informés de tous les événements organisés par le club, ce qui exclut d'une certaine manière tous les autres résidents locaux. Ce fait met également en évidence le fait que, comme mentionné ci-dessus, le capital social reste avec dans les sphères des différents clubs.

- ***Rencontres sociales pour les jeunes et les moins jeunes***

L'une des suggestions d'amélioration les plus fréquemment évoquées est la création de rencontres sociales pour les jeunes et les moins jeunes. De nombreuses personnes interrogées ont souligné que, même s'il existe une bonne communauté et des liens étroits avec la société civile, il n'y a pas d'autre solution. événements événements agréables dans la municipalité il y a un manque de communication,

en particulier entre les différents groupes d'âge. Les événements sont souvent conçus pour un public très spécifique. spécifique, qui divise la communauté. Les personnes interrogées ont convenu qu'elles apprécieraient les événements, les rassemblements ou tout type d'activité favorisant la rencontre. entre les jeunes et les personnes âgées. Ils y voient également de nombreux avantages de d'un tel développement tels que la résolution active des problèmes, l'amélioration de la communication et a renforcer le sentiment d'appartenance à la communauté.

- **Plus de restaurants (également pour les clubs)**

Dans le cadre de la autrefois, presque toutes les municipalités du Vorarlberg avaient leurs propres restaurants et bars, la plupart du temps traditionnels avec des plats typiquement autrichiens. C'était des lieux où la communauté se réunissait pour parler, manger, s'amuser et même... faire affaires et parler politiques. Ce que l'on appelle les *Stammtische* (tables réservées aux habitués) se trouvaient généralement dans les auberges ou tavernes, où les habitants se rencontraient et jouaient aux cartes. Toutefois, ces dernières années, de plus en plus de ces restaurants ont disparu, laissant des espaces vides et aucun endroit pour des rencontres régulières. Beaucoup de résidents locaux souhaiteraient voir plus de restaurants de ce type ouvrent à nouveau; ils les considèrent comme des lieux de rencontre privilégiés, où tout le monde peut se rendre sans avoir besoin d'être membre, d'avoir des compétences particulières ou d'avoir des horaires ou des jours spécifiques. Dans un restaurant, tout le monde est toujours le bienvenu et peut passer pour discuter rapidement avec d'autres personnes.

- **Evénements**

Outre des lieux de rencontre réguliers, les personnes interrogées souhaiteraient que la municipalité et les clubs locaux organisent davantage d'événements. Très traditionnel traditionnels et célébrations sont courantes, mais mais elles mais elles n'ont lieu que quelques fois par an. Certaines des personnes interrogées ont fait remarquer que seules quelques dates par an sont prises en compte., qui tombent le plus souvent en été, ne suffisent pas. Un participant a également mentionné que certains événementstels que le marché de Noël local et la fête d'été, ewere très populaires. Malheureusement, ces événements ne sont plus organisés. Cette personne interrogée pense que l'organisation de ces événements a été trop

coûteuse. trop trop d'efforts et qu'il n'y avait pas assez de volontaires pour aider avant, pendant et après.

Le manque de volontaires est un problème que nous que nous observons non seulement lors des entretiens, mais aussi en discutant avec les partenaires du projet AlpSatellites à Doren, et même par expérience personnelle. AlpSatellites à Doren et même par expérience personnelle. La municipalité de Doren possède un espace agréable et confortable qui peut être utilisé pour des événements ou des réunions et qui, à l'avenir, pourrait également être utilisé pour le co-working et le support technique. L'un des plus grands défis dans l'élargissement de l'offre de services est l'utilisation de l'espace., Cependant, l'un des plus grands défis de l'élargissement de l'offre de services, réside dans la recherche des volontaires et les aides nécessaires.

- ***Centre de jeunesse et infrastructure pour les jeunes***

Un autre problème qui se posait souvent souvent mentionné est l'absence de lieux d'accueil pour les jeunes. Quelques grandes villes, ainsi que toutes les villes de la région, disposent de différents lieux où les jeunes peuvent se rencontrer. Il y a des salles avec équipements, tels qu'un baby-foot, un billard et une petite cuisine, etc . Souvent , ces espaces sont également à proximité d'un skatepark ou d'un terrain de basket, les jeunes ont donc de quoi s'occuper, surtout avec leurs amis. Beaucoup de ces centres sont également reliés à une organisation d'aide à la jeunesse qui dispose de son propre animateur. Ce type d'infrastructure n'existe cependant pas dans les zones plus rurales, quittant jeunes les jeunes n'ont pas beaucoup d'endroits où aller. Certaines des personnes interrogées ont souligné que la municipalité manque d'activités pour les personnes âgées de 15 à 20 ans et que et qu'en de nouvelles activités et de nouveaux événements, il faudrait mettre l'accent sur l'accent devrait être mis sur l'organisation de nouvelles activités et de nouveaux événements. sur la jeune génération. Il est également intéressant de noter que de nombreuses personnes interrogées qui ont suggéré ce changement ne sont pas directement touchées par le manque de places pour les jeunes, mais par le fait qu'elles ne peuvent pas se permettre d'avoir des enfants qui n'ont pas l'âge requis pour participer à des activités sportives. se préoccupent de leur bien-être.

- ***Magasins (épiceries, bureau de poste, etc.)***

Différents types de magasins ont été mentionnés comme un facteur très positif dans chaque municipalité. Il donne à la résidents locaux plus de liberté et de flexibilité et les la possibilité de faire leurs achats localement . Les gens ont également mentionné que dans les locaux, ils rencontrent souvent d'autres locaux, ce qui favorise les interactions sociales .

- ***Espaces de réunion***

Semblable à la désir de plus en plus de restaurants, de nombreuses personnes interrogées ont également souligné qu'il n'y a pas de "restaurants". salles pour rencontres. O es participants plus âgés en particulier ont mentionné que l'église avait toujours été un lieu où les gens pouvaient se rencontrer. Les gens n'allaient pas seulement à l'église pour des raisons religieuses, mais aussi pour des raisons sociales. mais aussi pour pour des raisons sociales. Les participants ont souligné que la municipalité doit fournir un certain type d'aide à la mobilité. espace où les gens peuvent se rencontrer librement.

- ***Transports publics***

Deux personnes interrogées également attiré notre attention sur les sur les transports publics et ont suggéré d'améliorer l'infrastructure et les services actuels. Pour eux, la mobilité joue un rôle important pour rester connecté avec d'autres personnes, en particulier dans les zones rurales. Lorsque les gens n'ont pas accès à une voiture, les transports publics jouent un rôle essentiel dans la vie de tous les jours. pour rendre visite à des amis, se rendre au centre ville, assister à des événements, etc. Cela concerne surtout les jeunes qui ne peuvent pas conduire encore ou qui ne possèdent pas de voiture mais aussi les personnes âgées qui ne peuvent pas ou ne veulent pas utiliser de voiture. a voiture.

- ***Activités organisées par la municipalité***

Comme indiqué précédemment, de nombreuses activités qui ont lieu dans la région sont organisées par des clubs locaux. Cela exclut souvent la participation des non-membres. Afin de résoudre ce problème, certaines des personnes interrogées ont suggéré de multiplier les activités d'activités organisées par la municipalité. En outre, les activités devraient couvrir une plus large d'intérêts, comme les cours de cuisine, les réunions de classe ou des événements caritatifs spéciaux. Une

personne a mentionné que, bien sûr, il n'est pas facile de trouver des activités qui conviennent tous les intérêts et toutes les tranches d'âge, mais certaines choses sont plus universelles. Par exemple, un après-midi où les grands-mères enseignent les jeunes générations comment faire un bon gâteau serait certainement intéressant et amusant pour de nombreuses personnes. Ces activités spéciales pourraient également être utilisées pour réunir les jeunes et les moins jeunes d'une manière amusante, informelle et facile.

- ***Journées d'essai pour différentes activités***

Outre les grands changements de l'infrastructure et services, une personne interrogée a suggéré un tout petit changement qui faciliterait l'intégration des personnes. En proposant des journées d'essai pour différentes activités, les résidents locaux la possibilité d'essayer quelque chose de nouveau sans être obligés de s'y inscrire.

### ***Compétences techniques***

En plus de l'accent mis sur le capital social les entretiens ont également cherché à évaluer le niveau général actuel d'expertise technologique et comment les participants l'utilisation de la numérique. Il s'agit d'une partie importante des entretiens, puisqu'elle aide de déterminer si un espace de coworking ou un autre type de travail à distance a des chances de réussir. Dans de nombreuses régions du Vorarlberg, il y a encore beaucoup d'artisanat traditionnel, ainsi que la sylviculture et l'agriculture ou le tourisme rural ; l'économie en particulier repose sur ces sources de revenus. En déterminant le niveau d'expérience des personnes, nous obtenons des informations sur leur utilisation quotidienne de la technologie ; nous si les personnes ont besoin de la technologie pour leur travail ou leur vie privée et si elles ont besoin de la technologie pour leur travail. dans quelle mesure ils sont déjà familiarisés avec les technologies numériques. numérique. Les réponses à la question de savoir dans quelle mesure les gens sont familiers avec les technologies numériques sont très variées. étaient très diverses. Certaines personnes sont très familières et utilisent beaucoup les ordinateurs, les smartphones et divers programmes. D'autres personnes interrogées, en revanche, n'utilisent jamais ou très peu l'informatique. technologiques et disent qu'elles ne savent pas grand-chose sur le numérique. . Comme on pouvait s'y attendre, les différences de connaissances sont principalement liées à l'âge des participants. Plus la personne est jeune, meilleures sont ses

compétences numériques et aussi ses connaissances. plus l'utilisation quotidienne de la technologie. Les personnes plus âgées déclarent souvent qu'elles ne connaissent pas grand-chose à la technologie, mais qu'elles n'en voient pas non plus l'intérêt. Selon elles, la plupart des activités qu'ils effectuent au cours de la journée ne requièrent pas vraiment de compétences numériques. C'est intéressant, cependant, d'observer ce que les gens considèrent comme des compétences numériques Certains interviewés ont expliqué qu'ils n'avaient pas de compétences numériques ou de connaissances sur la technologie. personnes interrogées ont expliqué qu'elles n'avaient pas de compétences numériques ou de connaissances sur la technologie, mais ces personnes également également mentionné qu'elles utilisent leurs smartphones quotidiennement et qu'elles utilisent Microsoft Office entre autres, au travail. Ils savent utiliser ces outils pour communiquer et gérer leur travail, mais ils se décrivent comme des amateurs dans le domaine de la technologie. Les personnes d'âge moyen-d'âge moyen en particulier sont conscients de la grande progrès technologiques au cours des cinquante dernières années ce qui pourrait expliquer pourquoi les y se considèrent comme des amateurs de numérique.

### ***Volonté de bénévolat***

La mise en place et le fonctionnement d'un espace de coworking et d'un espace communautaire s et cela nécessite des personnes de personnes désireuses de participer au projet, de développer l'espace, et d'y consacrer à y consacrer du temps et à apporter leur aide dans la mesure du possible. Il est souvent difficile de trouver ces personnes. approches pour traiter pour relever ce défi L'une d'entre elles consiste à employer des personnes qui reçoivent un salaire équitable. option est d'employer des personnes qui reçoivent un salaire équitable ; une autre est de trouver un nombre suffisant de bénévoles prêts à aider. Trouver des bénévoles, surtout dans les régions où le capital social n'est pas très fort, peut être un problème important. Au cours de l'entretien, les participants étaient donc s'ils étaient prêts à s'ils seraient prêts à se porter volontaire dans la municipalité et les réponses varient. Certaines personnes ont tout de suite été d'accord d'accord d'aider et de consacrer leur temps libre à aider les autres. D'autres participants, cependant, a déclaré tout le contraire arguant qu'ils n'ont pas vraiment le temps parce qu'ils travaillent beaucoup. soit qu'ils ne veulent tout simplement pas aider parce qu'ils parce qu'elles ne sont pas intéressées à s'impliquer dans la communauté et parce qu'elles tiennent à leur tranquillité. s'impliquer dans la communauté et parce qu'ils tiennent à leur paix et à leur tranquillité. Il s'agit également de

personnes qui ne sont généralement pas intéressées par activités locales et n'assistent à aucun événement. Certaines personnes ont également expliqué qu'elles peuvent pas vraiment aider pas par manque de volonté mais mais parce qu'elles n'ont pas les compétences nécessaires surtout s'il s'agit d'un support numérique .

## ***L'enquête***

Pour les Bregenzerwald région du Bregenzerwald, il est essentiel d'en savoir plus sur la demande. des habitants de la région. La grande croix- La grande enquête transfrontalière menée par les trois pays, Italie, France et Autriche, donne des indications intéressantes. de l'Italie, de la France et de l'Autriche donne des indications intéressantes. questions sur le capital social et les compétences numériques. C'est pourquoi nous avons mené une enquête plus restreinte dans la région avec environ 50 participants . Les principales questions étaient les suivantes

- S'il existait un service d'assistance, l'utiliseriez-vous ??
- Comment faire pour imaginer a service service de soutien ?
- Êtes-vous prêt à volontaire?
- Quelles possibilités voyez-vous dans un tel service de soutien ?
- Quels risques voyez-vous dans un tel service d'assistance ?

En moyenne, les personnes qui ont répondu à l'enquête étaient âgées de 29 ans, le participant le plus jeune ayant 18 ans et le plus âgé 56 ans. . Lorsqu'on leur a demandé s'ils étaient intéressés par un service de soutien éventuell'idée générale était qu'un service d'"assistance" pouvait être utile. probablement oui et "peut-être". Étant donné que l'âge moyen n'est pas très élevé, il n'est pas surprenant que a numérique service d'assistance n'est pas la plus grande priorité. Cependant, il n'en reste pas moins qu'un service d'assistance numérique n'est pas une priorité, nous devons également mentionner que, malgré son jeune âge, a proportion assez importante de a répondu qu'elle utiliserait probablement ou très probablement un service de soutien. Cela montre que même jeunes et les personnes d'âge moyen n'ont parfois pas les compétences nécessaires pour gérer les technologies modernes sans aide. La question la plus intéressante était de savoir comment ils imaginaient un service d'assistance de l'aide . Contrairement à nos attentes, les gens sont arrivés avec toutes sortes d'idées et de

suggestions, même celles qui n'étaient pas intéressés par l'utilisation du service pour eux-mêmes. Afin de présenter les idées clairement elles ont été classées en fonction de leurs caractéristiques.

- Formulaire

De nombreux participants ont suggéré une sorte de service numérique où les gens pourraient demander de l'aide ou trouver en ligne les informations nécessaires à leur problème. De nombreux autres ont mentionné la nécessité d'un service personnel non numérique où les citoyens peuvent obtenir un soutien de pair à pair. Par ailleurs Outre le soutien numérique et personnel, les participants ont également suggéré que les solutions aux problèmes soient disponibles sous forme écrite, qui peuvent alors être lues en ligne par le biais d'un site web ou diffusés par le biais de bulletins d'information réguliers. Un participant a également eu l'idée de mettre en place un service téléphonique avec des experts disponibles pour fournir des solutions par le biais d'un appel vocal.

- Calendrier et disponibilité

Un autre facteur particulièrement important pour les participants à l'enquête est la disponibilité du service. Nombre d'entre eux ont suggéré un service disponible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 ou, du moins, un service qui soit également disponible en dehors des heures de bureau. Par ailleurs service service soit facilement disponible, les gens ont également souligné que le service devrait être en temps réel, ce qui signifie que qu'il traite les problèmes au moment où problèmes et non pas des jours jours plus tard.

- L'espace

En particulier lorsque le soutien est donné en personne, il nécessite a espace pour se rencontrer . Certains participants ont suggéré que la municipalité mettre en place un lieu où les gens peuvent se rencontrer et discuter de différents sujets. Certains ont également mentionné qu'un espace dans un café serait un bon moyen de rencontrer des gens et de parler de problèmes techniques. De nombreux participants ont également proposé simplement d'intégrer le service d'assistance technique dans l'infrastructure existante. Plusieurs municipalités disposent de ReparaturCafés (services de réparation réguliers offerts par des bénévoles dans un atelier), des après-midi de jeux de cartes et de carton, des cafés d'apprentissage ou des rencontres linguistiques. de jeux de cartes ou de carton, des cafés d'apprentissage ou des rencontres linguistiques. qui pourraient

également intégrer un service de soutien ce qui permettrait d'éviter la création d'un nouvel espace et d'élargir l'offre des services existants.

- Événement

En plus de plusieurs suggestions pour un service d'assistance numérique ou en personne de soutien, nombreux de nombreux participants ont suggéré de soutenir différents types d'activités telles que des réunions régulières des ateliers ou cours sur spécifiques spécifiques.

- Facilité d'utilisation

Un mot qui a été utilisé à plusieurs reprises tout au long de l'enquête l'enquête est le mot "facile". Presque tous les participants ont indiqué que le service devait être facile à utiliser. éventuellement même amusant et intuitive.

Après avoir demandé des idées, les participants w s'ils étaient prêts à aider à la mise en œuvre de l'initiative. à gérer un hypothétique service local service de soutien numérique local hypothétique. La majorité des personnes ont répondu par "probablement". probablement oui démontrant ainsi la volonté d'aider les autres. Cependant, nous devons prendre en compte le fait que dire oui en réponse à à un questionnaire est plus facile que de que de faire réellement l'a fait que de le faire dans la vie réelle. Néanmoins, il existe une général positive à l'égard des guerres qui aident à aider les autres dans la communauté.

Les deux dernières enquête Les deux réponses finales de l'enquête demandaient aux participants de décrire brièvement les opportunités et risques que les perçoivent dans un service d'assistance technique.

### **Opportunités**

De nombreux participants pensent que le sens de la communauté serait serait renforcé de différentes manières y compris la possibilité d'inclure les nouveaux arrivants et les personnes moins bien moins bien moins bien intégrés dans la vie du village, communiquer mieux de mieux communiquer avec les autres et d'apprendre à connaître de nouvelles personnes. De manière surprenante, de nombreux participants à l'enquête pensent également que un service de soutien serait une occasion de créer des liens sociaux à la fois pour les les plus jeunes et les générations plus âgées. Le service

d'assistance est considéré comme un outil de liaison entre les différents groupes d'âge, s d'âge et d'ethnie ethniques et d'intérêts s. Dans l'ensemble, les gens pensent que a service d'assistance faciliterait faciliterait la communication au sein de la municipalité, conduisant à l'amélioration des procédures (par exemple au niveau administratif) et de meilleurs flux de communication. Exemples de projets de meilleurs flux de communication sont le fait que que l'information peut être rendue sous forme numérique et pas seulement par le biais d'une publication physique sur le panneau d'affichage de la mairie ou du village, ce qui permet d'atteindre une communauté plus large les nouvelles peuvent être communiquées plus rapidement et plus directement par le biais des canaux numériques et la communication entre les l'administration locale et les résidents est n'est plus limitée aux bureaux d'ouverture des bureaux . De nombreuses opportunités à saisir de d'une flexibilité, d'une transparence et d'une attractivité accrues pour pour la municipalité. Les participants ont souligné que a beaucoup des avantages que la transformation numérique apporte à l'économie l'économie seront également se manifeste localement. De manière surprenante, le fait que les gens peuvent chercher aide et résoudre des problèmes en ligne n'a été mentionné qu'à quelques reprises. La plupart des participants accordent plus de valeur aux avantages interpersonnels qu'à la résolution de problèmes en ligne. problémess. Autres effets secondaires positifs mentionnés ont été durabilité accrue, puisque les gens n'ont pas besoin de voyager ou d'imprimer des informations. Les économies de temps et d'argent coûts de la numérisation dans l'administration locale serait également libéreraient les employés pour qu'ils puissent se consacrer à d'autres tâches. Le développement d'un service d'assistance est également considéré comme une opportunité pour l'ensemble de la communauté d'améliorer ses compétences et d'apprendre les uns des autres, rendant ainsi l'ensemble de la communauté plus efficace. plus adaptable au changement (surtout numérique). isation). Bien entendu, les, personnes également mentionné qu'un service d'assistance rendrait la vie plus facile.

### **Risques**

Créer et lancer un nouveau service service comporte toujours des risques. Les participants à l'enquête ont également identifié quelques défis liés à un service d'assistance numérique. Un grand nombre d'entre eux ont comparé le service d'assistance à d'autres services. avec les plateformes de médias sociaux existantes la peur étant que des en ligne et des problèmes similaires de la problèmes similaires. Une personne a

mentionné que, par exemple, les voisins pourraient apporter leur quartier sur les forums en ligne. Numérisation services et autres activités a également des effets considérables sur la sécurité des données et le droit à la vie privée, puisque tout doit être conforme au GDPR. Cependant, l'un des plus grands risques est que le contraire de ce que le service d'assistance devrait réaliser se produise. se produise : de nombreux participants prédisent que les personnes, et en particulier les personnes âgées, n'obtiendront pas l'aide nécessaire parce que le service est trop compliqué et exclura les personnes qui ne sont pas numériquement numérique. En outre, les personnes pourraient communiquer moins, et les contacts personnels pourrait disparaître encore plus. La transition dans un espace en ligne peut provoquer l'exclusion sociale et l'isolement Si tous les services sont disponibles en ligne, il n'y a plus de raison de se déplacer. si tous les services sont disponibles en ligne, il n'y a plus de raison de se rendre dans un village ou une ville. village/mairie, de rencontrer de vraies personnes et d'engager de vraies conversations. Un autre surprenant préoccupation exprimée par de nombreux répondants était que le service d'assistance pourrait de faire de la place à la fraude. La crainte est que, encore une fois, surtout les personnes âgées, pourrait tomber victimes de toutes sortes d'escroqueries. Outre ces préoccupations sociales, les gens considèrent également l'ensemble du processus de transition comme une tâche difficile, longue et coûteuse. Tout d'abord, il se peut que l'infrastructure numérique nécessaire ne soit pas disponible et qu'il n'y ait pas de système d'information. créer et la créer à partir de zéro est un processus long et coûteux. Un autre facteur important est que, actuellement, peu de processus, de documents et d'activités documents et activités sont entièrement numérisés sionnels., ce qui signifie que cette devra être traité en premier lieu.

## **1. CONCLUSIONS**

Les recherches présentées dans les pages précédentes nous ont permis de recueillir de nombreuses idées pour le développement du travail à distance et la création d'espaces de coworking qui valorisent la culture locale et les spécificités des trois zones étudiées. Nous avons examiné et présenté les aspects micro et macro du phénomène du travail à distance, ce qui permet de mettre en évidence sa complexité. La recherche a montré que le travail à distance implique des aspects psychologiques, sociaux, culturels, géographiques et législatifs qui doivent être pris en considération si nous voulons développer cette nouvelle forme d'emploi dans le contexte des Alpes.

Dans ces conclusions, nous adoptons un point de vue plus large et proposons une analyse transversale des données résumant les éléments utiles pour l'action et l'intervention en faveur du travail à distance et de la conception d'espaces de coworking. Ces éléments seront utilisés dans les actions suivantes (A.1.3 et A.1.4) d'AlpSatellites. Cette recherche a révélé que les espaces de coworking sont importants et que leur construction et leur maintenance peuvent être facilitées par divers facteurs contribuant à leur succès. Plus précisément, cette section présente certains de ces facteurs clés, qui sont ressortis des entretiens au cours desquels les participants ont décrit leurs besoins en termes de travail à distance et d'espaces de co-working, ainsi que les caractéristiques essentielles requises qui en découlent. Nous soulignons également les obstacles potentiels qui empêchent d'attirer ou de retenir les travailleurs à distance et proposons des recommandations pour faciliter le travail à distance et plus particulièrement l'utilisation des espaces de coworking.

### **6.1 Caractéristiques attendues des espaces de coworking : qu'est-ce qui motive une personne à fréquenter et à travailler dans un espace de coworking ?**

Nous ne pouvons pas identifier un seul facteur qui motive un individu - qu'il s'agisse d'un résident vivant dans les Alpes, d'un touriste, d'un propriétaire de résidence secondaire, d'un nomade numérique, etc. - à fréquenter un espace de co-working. Nous devons plutôt

envisager une combinaison d'éléments, une juxtaposition d'aspects multiples, qui peuvent, par exemple, convaincre un résident de prendre sa voiture ou les transports publics pour se rendre dans un espace de co-working qui n'est peut-être même pas aussi confortable que d'être assis chez soi. Nous résumons ci-dessous ces aspects et soulignons une fois de plus que ces éléments doivent être envisagés et pris en compte simultanément afin de répondre avec succès aux besoins des différents clients potentiels d'un espace de coworking.

**Infrastructure technologique** : Il est essentiel de garantir une connectivité Internet rapide et fiable. En outre, il peut être utile d'équiper l'espace d'outils tels que des imprimantes, des scanners et des projecteurs. Les zones alpines ont souvent une couverture réseau qui n'est pas optimale, ce qui peut conduire les touristes et les résidents à rechercher un espace sécurisé (un espace de coworking) où ils sont assurés d'une connexion Internet solide.

**Architecture et conception** : Une conception bien pensée et une architecture fonctionnelle peuvent créer un environnement attrayant et confortable, notamment par l'utilisation de matériaux durables, une exposition maximale à la lumière naturelle et un éclairage artificiel adéquat. L'espace devrait également être situé dans un environnement naturel ou à proximité de celui-ci, offrant ainsi la possibilité de travailler ou de faire des pauses en plein air : cet aspect a été particulièrement souligné par de nombreuses personnes interrogées.

**Emplacement stratégique** : Le choix d'un emplacement pratique et accessible est crucial. Un emplacement proche des transports en commun peut attirer un plus grand nombre d'adeptes du coworking, et la proximité d'un parking est également un facteur de succès pour l'installation.

**Diversité des espaces** : Offrir une variété d'espaces, y compris des bureaux privés, des bureaux partagés, des salles de réunion insonorisées (pour éviter de déranger les autres) et des espaces de détente, permet aux membres de choisir l'environnement de travail qui répond le mieux à leurs besoins. Le besoin d'espaces diversifiés est particulièrement ressenti dans les régions étudiées, car il permettrait des formes d'interaction sociale qui contrediraient l'isolement des personnes pendant la basse saison. En outre, les personnes interrogées ont exprimé le désir de disposer d'espaces où elles peuvent créer des "coins"

de rangement ou de personnalisation. Il en résulte une configuration d'espaces hybrides, flexibles, fluides et polyvalents.

**Services et commodités** : La mise à disposition de services supplémentaires tels que des cafétérias, des espaces de pause, des services de réception et une assistance administrative peut renforcer l'attrait de l'espace de coworking. Certaines personnes interrogées suggèrent également que l'espace de coworking peut devenir une sorte de plaque tournante qui regroupe divers services (par exemple, un point de collecte du courrier).

**Communauté et mise en réseau** : La promotion de l'interaction entre les membres et la création d'opportunités de mise en réseau peuvent constituer une valeur ajoutée. Des événements, des ateliers, des séminaires et des groupes d'intérêt commun peuvent contribuer à créer une communauté cohésive. L'espace de coworking doit également pouvoir être utilisé par les associations locales.

**Flexibilité contractuelle** : Proposer des options de location flexibles, telles que des baux à court terme ou des abonnements mensuels, peut attirer un large éventail de professionnels, qu'il s'agisse d'indépendants, de start-ups ou même de grandes entreprises.

**Durabilité** : L'engagement en faveur de la durabilité environnementale est un point fort indiqué comme une exigence par de nombreux répondants. L'adoption de pratiques écologiques telles que le recyclage et l'utilisation de matériaux respectueux de l'environnement attire des personnes plus soucieuses de l'environnement.

**Marketing et promotion** : Une stratégie marketing solide et une présence en ligne efficace peuvent contribuer à faire connaître l'espace de coworking et à attirer de nouveaux membres et touristes. L'espace de coworking pourrait faire partie des offres touristiques.

**Gestion efficace** : Une gestion professionnelle et efficace de l'espace de coworking est essentielle pour garantir un fonctionnement sans heurts et la satisfaction de ceux qui utilisent les services offerts. En outre, il convient d'envisager des horaires d'ouverture adaptés aux besoins des travailleurs susceptibles d'avoir des réunions avec des personnes vivant dans d'autres parties du monde.

## 6.2 Obstacles à l'installation

- **Marché du logement** (non applicable aux propriétaires de résidences secondaires) - Le marché du logement pose des problèmes, notamment en termes de disponibilité et d'accessibilité. Le coût élevé des logements peut dissuader les nouveaux résidents potentiels (Italie, France et Autriche).
- **Maisons vieillissantes et difficiles à rénover** - Les maisons vieillissantes et difficiles à rénover peuvent constituer un obstacle à l'installation (France).
- **Problèmes de connectivité** - Les problèmes de connectivité, notamment l'accès limité à l'internet à haut débit, peuvent avoir une incidence sur le travail à distance et le mode de vie dans ces régions (Italie et France).
- **Changement climatique** - Les effets du changement climatique, notamment le réchauffement de la planète et la diminution des chutes de neige en hiver, peuvent affecter l'attrait de ces régions (Italie et France).
- **Manque de services et d'équipements** : L'accès limité aux services et équipements essentiels peut décourager l'installation (Italie, France et Autriche).
- **Offre culturelle limitée** - L'absence d'attractions culturelles, d'activités et d'espaces de rencontre communs pour les interactions sociales peut constituer un inconvénient pour les nouveaux résidents potentiels. (France et Autriche).
- **Réseau de transport public inadéquat** - L'absence d'un système de transport public complet peut constituer un obstacle à l'installation (Italie et France).
- **Préoccupations en matière de sécurité routière** : Le manque de sécurité routière peut décourager les gens de s'installer (France)
- **Marché du travail** - Le marché du travail est principalement caractérisé par des emplois peu qualifiés (Italie et France).
- **Contrats de travail rigides** - Les contrats de travail rigides peuvent poser des problèmes aux travailleurs potentiels (Italie).

## 6.3 Facilitateurs du travail à distance et des espaces de coworking

Pour faciliter le travail à distance et l'utilisation des espaces de coworking, les facteurs clés suivants ont été identifiés dans le cadre de cette étude :

- **Amélioration de la connectivité** : Il est essentiel d'investir dans l'infrastructure à large bande et d'étendre la couverture de l'internet à haut débit.
- **Gestion par objectifs** : Favoriser une attitude axée sur les résultats en tant que caractéristique de la culture organisationnelle pour les nouveaux résidents/résidents qui travaillent pour une entreprise.
- **Initiatives en matière de logement abordable** : Encourager la construction de logements abordables peut rendre les zones cibles plus attrayantes pour les candidats à l'installation.
- **Renforcement de la communauté** : La promotion d'un sens de la communauté et de l'inclusion peut améliorer l'intégration sociale des nouveaux résidents.
- **Promotion des espaces de coworking** : Le marketing et la promotion des espaces de coworking en tant qu'options de travail viables est un facteur clé pour assurer leur adoption.
- **Création d'alliances entre les organisations publiques et privées pour financer les espaces de coworking** : Exploitation des compétences, des ressources et des connaissances des deux secteurs pour obtenir de meilleurs résultats que ceux qui pourraient être obtenus indépendamment.

En fin de compte, s'attaquer aux obstacles, capitaliser sur les avantages et tirer parti des facilitateurs du travail à distance et des espaces de coworking sera crucial pour créer des communautés prospères et favorables au travail à distance dans nos régions cibles. Cela permettrait non seulement d'améliorer la qualité de vie des résidents actuels, mais aussi d'attirer et de retenir une main-d'œuvre diversifiée et qualifiée qui contribuerait au développement durable de ces régions.

## Références

- Accord national interprofessionnel 19 JUILLET 2005 RELATIF AU TÉLÉTRAVAIL, NOR : ASET0551387M.
- Ajzen, M., Donis C. et Taskin, L. (2015). Kaléidoscope des nouvelles formes d'organisation du travail : L'instrumentalisation insensée d'un idéal collaboratif et démocratique. *Management 2000*, 32(3), pp. 125-147.
- Akhavan, M., Mariotti, I. et Rossi, F. (2021). The rise of coworking spaces in peripheral and rural areas in Italy. *The rise of coworking spaces in peripheral and rural areas in Italy*, 35-42.
- Aldrich, D. P. et Meyer, M. A. (2015). Social Capital and Community Resilience. *American Behavioral Scientist*, 59(2), 254-269. <https://doi.org/10.1177/0002764214550299>
- Allen, T. D., Golden, T. D. et Shockley, K. M. (2015). Quelle est l'efficacité du télétravail ? Évaluation de l'état de nos résultats scientifiques. *Psychological Science in the Public Interest*, 16 : 40-68. doi : 10.1177/1529100615593273.
- Amt der Vorarlberger Landesregierung Allgemeine Wirtschaftsangelegenheiten (Ed.). (2022). *Gesamtheitliche Netzstrategie. Vorarlberg 2022*. Amt der Vorarlberger Landesregierung. <https://vorarlberg.at/-/gesamtheitliche-netzstrategie-1>.
- Arbeitsmarktdaten Österreich " *aktuelle Berichte* | AMS. (n.d.). Arbeitsmarktservice Österreich. Consulté le 1er août 2023, à l'adresse <https://www.ams.at/arbeitsmarktdaten-und-medien/arbeitsmarkt-daten-und-arbeitsmarkt-forschung/arbeitsmarktdaten>.
- Arvidsson, A. (2014). Public brands and the entrepreneurial ethics", *ephemera*, 14(1) : 119-124.
- Bailey, D. E. et Kurland, N. B. (2002). A review of telework research : Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior : The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(4), 383-400.
- Bartel, C. A., Wrzesniewski, A. et Wiesenfeld, B. M. (2012). Knowing where you stand : Physical isolation, perceived respect, and organizational identification among virtual employees. *Organization Science*, 23(3), 743-757.
- Basisdaten.pdf. (n.d.). Consulté le 13 mars 2023, à l'adresse <http://wko.at/statistik/bundesland/basisdaten.pdf>.

- Bick, R., Chang, M., Wei Wang, K. et Yu, T. (2020). Un plan d'action pour le travail à distance : Lessons from China. Extrait de McKinsey Digital : <https://www.mckinsey.com/businessfunctions/mckinsey-digital/our-insights/a-blueprint-for-remote-working-lessonsfrom-china>
- Biron, M. et Van Veldhoven, M. (2016). When control becomes a liability rather than an asset : Comparing home and office days among part-time teleworkers. *Journal of Organizational Behavior*, 37(8), 1317-1337.
- Blagoev, B., Costas, J. et Karreman, D. (2019). Nous sommes tous des animaux de troupeau' : La communauté et la ville organisationnelle dans les espaces de coworking. *Organization*, 26(6), 894-916.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J. et Ying, Z. J. (2015). Le travail à domicile est-il efficace ? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165-218.
- Bloom, N., Han, R. et Liang, J. (2022). How hybrid working from home works out (No. w30292). National Bureau of Economic Research.
- Bouncken, R. B., Clauss, T. et Reuschl, A. (2016). Coworking-spaces in asia : A business model design perspective. Document présenté à la conférence spéciale du SMS à Hong Kong, Hong Kong, Chine.
- Bouncken, R. B. (2018). Espaces de coworking universitaires : Mécanismes, exemples et suggestions pour les universités entrepreneuriales. *International Journal of Technology Management*, 77(Nos. 1/2/3), 38-56.
- Bouncken, R. B., & Reuschl, A. J. (2018). Espaces de coworking : Comment un phénomène de l'économie du partage construit une nouvelle tendance pour le lieu de travail et pour l'entrepreneuriat. *Revue des sciences managériales*, 12(1), 317-334.
- Bouncken, R., Qiu, Y. et Clauss, T. (2020). Modèles commerciaux des espaces de coworking : Microecosystems and platforms - Insights from China. *International Journal of Innovation and Technology Management*, 17(6), 1-23.
- Boutillier, S., Capdevila, I., Dupont, L. et Morel, L. (2020). Espaces collaboratifs favorisant la créativité et l'innovation. *Journal of Innovation Economics & Management*, 31, 1 : 1-9. Doi : 10.3917/jie.031.0001.
- Breton, T. (1993). "Le télétravail en France, situation actuelle, perspectives de développement et aspects juridiques", Rapport.

- Brunia, S., De Been, I., & van der Voordt, T. (2016). Accomodating new ways of working : lessons from best practices and worst cases. *Journal of Corporate Real Estate*, 18(1), pp. 30-47.
- Brynjolfsson, E., Horton, J. J., Makridis, C., Mas, A., Ozimek, A., Rock, D., & TuYe, H. Y. (2022). How Many Americans Work Remotely ? Stanford DEL Working Paper.
- Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL), Referat 817 - Grundversorgung und Mobilität in ländlichen Räumen et CoWorkLand eG (eds) (2022) *Coworking auf dem Land : Wie es gelingt und was es dafür braucht*. Disponible à l'adresse : [https://www.bmel.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/coworking-land-bule.pdf;jsessionid=DD7C022B98D6787453815CDC473ABB9D.live921?\\_blob=publicationFile&v=7](https://www.bmel.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/coworking-land-bule.pdf;jsessionid=DD7C022B98D6787453815CDC473ABB9D.live921?_blob=publicationFile&v=7).
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J. et Ying, Z. J. (2015). Le travail à domicile est-il efficace ? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130 : 165-218. doi : 10.1093/qje/qju032.
- Caillier, J. G. (2012). L'impact du télétravail sur la motivation au travail dans une agence du gouvernement fédéral américain. *The American Review of Public Administration*, 42 : 461-480. doi:10.1177/0275074011409394.
- Capdevila, I. (2013). Knowledge dynamics in localized communities : Coworking spaces as microclusters. [http://ssrn.com/abstract=2414121]
- Capdevila, I. (2014). Différentes approches de collaboration inter-organisationnelle dans les espaces de coworking à Barcelone.
- Capdevila, I. (2021). Processus spatiaux de traduction et comment le coworking s'est diffusé des environnements urbains aux environnements ruraux : Le cas de Cowocat en Catalogne, Espagne. Dans *Culture, Creativity and Economy*, 95-108. Routledge.
- Cascio, W. F. (2000). Managing a virtual workplace. *Academy of Management Perspectives*, 14(3), 81-90.
- CEBR. (2018). *Lenovo connect : New ways of working, Un rapport pour Lenovo*.
- Clark, J. (2007). Coworkers of the world unite, *The American Prospect*. [http://prospect.org/article/coworkers-world-unite]
- Cnossen, B., & Bencherki, N. (2019). Le rôle de l'espace dans l'émergence et l'endurance de l'organisation : Comment les travailleurs indépendants et les assemblages matériels constituent l'organisation. *Human Relations*, 72(6), 1057-1080.

Code de la construction et de l'habitation, Partie législative (Articles L111-1 à L863-5), Livre Ier : Construction, entretien et rénovation des bâtiments (Articles L111-1 à L192-7), Titre IV : Sécurité des personnes contre les risques d'incendie (Articles L141-1 à L146-1), Chapitre Ier : Objectifs généraux de sécurité contre les risques d'incendie (Articles L141-1 à L141-4), Article L141-1, Création Ordonnance n° 2020-71 du 29 janvier 2020 - art.

Code de la construction et de l'habitation, Partie législative (Articles L111-1 à L863-5), Livre Ier : Construction, entretien et rénovation des bâtiments (Articles L111-1 à L192-7), Titre IV : Sécurité des personnes contre les risques d'incendie (Articles L141-1 à L146-1), Chapitre III : Etablissements recevant du public (Articles L143-1 à L143-3), Article L143-1, Création Ordonnance n° 2020-71 du 29 janvier 2020 - art.

Code de la construction et de l'habitation, Partie législative (Articles L111-1 à L863-5), Livre Ier : Construction, entretien et rénovation des bâtiments (Articles L111-1 à L192-7), Titre VIII : Contrôle et sanctions (Articles L181-1 à L186-8), Chapitre III : Dispositions applicables à toutes les catégories de bâtiments (Articles L183-1 à L183-18), Section 1 : Conception, construction, rénovation, aménagement et entretien de bâtiments (Articles L183-1 à L183-13), Article L183-1, Création Ordonnance n° 2020-71 du 29 janvier 2020 - art.

Code de la construction et de l'habitation, Partie législative (Articles L111-1 à L863-5), Livre Ier : Construction, entretien et rénovation des bâtiments (Articles L111-1 à L192-7), Titre VIII : Contrôle et sanctions (Articles L181-1 à L186-8), Chapitre IV : Règles de sécurité (Articles L184-1 à L184-9), Section 1 : Modalités de contrôle (Articles L184-1 à L184-3), Article L184-1, Création Ordonnance n° 2020-71 du 29 janvier 2020 - art.

Code de la construction et de l'habitation, Partie réglementaire (Articles R111-1 à R863-17), Livre Ier : Construction, entretien et rénovation des bâtiments (Articles R111-1 à R192-4), Titre IV : SÉCURITÉ DES PERSONNES CONTRE LES RISQUES D'INCENDIE (Articles D141-1 à R146-35), Chapitre III : ÉTABLISSEMENTS RECEVANT DU PUBLIC (Articles R143-1 à R143-47), Article R143-1, Section 1 : Définition et application des règles de sécurité (Articles R143-2 à R143-17), Article R143-2, Création Décret n°2021-872 du 30 juin 2021 - art.

Code de la construction et de l'habitation, Partie réglementaire (Articles R111-1 à R863-17), Livre Ier : Construction, entretien et rénovation des bâtiments (Articles R111-1 à R192-4), Titre IV : SÉCURITÉ DES PERSONNES CONTRE LES RISQUES D'INCENDIE (Articles D141-1 à R146-35), Chapitre III : ÉTABLISSEMENTS RECEVANT DU PUBLIC (Articles R143-1 à R143-47), Article R143-1, Section 4 : Mesures d'exécution et de

contrôle (Articles R143-23 à R143-44), Sous-section 3 : Organisation du contrôle des établissements (Articles R143-34 à R143-44), Article R143-44, Création Décret n°2021-872 du 30 juin 2021 - art.

Code de la construction et de l'habitation, Partie réglementaire (Articles R111-1 à R863-17), Livre Ier : Construction, entretien et rénovation des bâtiments (Articles R111-1 à R192-4), Titre VI : ACCESSIBILITÉ ET QUALITÉ D'USAGE (Articles R161-1 à R165-21), Chapitre IV : ÉTABLISSEMENTS RECEVANT DU PUBLIC EXISTANTS (Articles R164-1 à R164-6), Article R164-1, Création Décret n°2021-872 du 30 juin 2021 - art.

Code du travail, Partie législative (Articles L1 à L8331-1), Quatrième partie : Santé et sécurité au travail (Articles L4111-1 à L4831-1), Livre Ier : Dispositions générales (Articles L4111-1 à L4163-22), Titre IV : Information et formation des travailleurs (Articles L4141-1 à L4143-1), Chapitre II : Formations et mesures d'adaptation particulières. (Articles L4142-1 à L4142-4), Article L4142-3-1, Création LOI n°2015-988 du 5 août 2015 - art. 2

Code du travail, Partie législative (Articles L1 à L8331-1), Première partie : Les relations individuelles de travail (Articles L1111-1 à L1532-1), Livre II : Le contrat de travail (Articles L1211-1 à L1273-6), Titre II : Formation et exécution du contrat de travail (Articles L1221-1 à L1227-1), Chapitre II : Exécution et modification du contrat de travail (Articles L1222-1 à L1222-16), Section 4 : Télétravail (Articles L1222-9 à L1222-11).

Colleoni, E. et Arvidsson, A. (2014). Knowledge sharing and social capital building. The role of co-working spaces in the knowledge economy in Milan, rapport non publié, Office for Youth, municipalité de Milan.

CoWorkLand eG (ed.) (2022) *Chancen und Risiken für Coworking in den ländlichen Räumen Niedersachsens*.

Deci, E. L. et Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits : human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry* 11(4) : 227-268.

Deloitte. (2019). La promesse des communautés rurales intelligentes. Centre Deloitte pour les perspectives gouvernementales.

de Menezes, L.M. (2010). Un modèle d'échange de cadeaux peut-il expliquer le lien entre le travail flexible et le travail à domicile ?

et la performance organisationnelle ? Document présenté à EcoMod 2010, Bilgi University, Istanbul (7-10 juillet).

Donati, S., Viola, G., Toscano, F. et Zappalà, S. (2021). Not all remote workers are similar : Technology acceptance, remote work beliefs, and wellbeing of remote workers during the

- second wave of the COVID-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(22), 12095.
- Ebert, C. (2020) 'Tools, IT und Infrastruktur', in Ebert, C., *Verteiltes Arbeiten kompakt*. Wiesbaden : Springer Fachmedien Wiesbaden (IT kompakt), pp. 165-187. Disponible à l'adresse : [https://doi.org/10.1007/978-3-658-30243-6\\_7](https://doi.org/10.1007/978-3-658-30243-6_7).
- EWON. (2001). Nouvelles formes d'organisation du travail : Les avantages et l'impact sur les performances. Pat Savage.
- Denzinger, S. et Vogt, W. (2000). Datenautobahn statt Autobahn : Löst Telearbeit Verkehrsprobleme ? *Neue MedienRaum Verk.* 205-224.
- 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. Disponible à l'adresse : <https://doi.org/10.1080/21681376.2015.1072053>.
- Gajendran, R. S. et Harrison, D. A. (2007). Le bon, le mauvais et l'inconnu du télétravail : Méta-analyse des médiateurs psychologiques et des conséquences individuelles. *Journal of Applied Psychology*, 92 : 1524-1541. doi : 10.1037/0021-9010.92.6.1524.
- Gallacher, G. et Hossain, I. (2020). Travail à distance et dynamique de l'emploi dans le cadre du COVID-19 : Evidence from Canada. *Canadian public policy*, 46(S1), 44-54.
- Gandini, A. (2015). L'essor des espaces de coworking : Une revue de la littérature.
- Garrett, L. E., Spreitzer, G. M. et Bacevice, P. A. (2017). Co-construire un sens de la communauté au travail : L'émergence de la communauté dans les espaces de coworking. *Organization Studies*, 38(6), 821-842.
- Gauger, F., Pfnur, A. et Strych, J. O. (2021). Espaces de coworking et start-ups : Empirical evidence from a product market competition and life cycle perspective. *Journal of Business Research*, 132, 67-78.
- Gerdenitsch, C., Scheel, T. E., Andorfer, J., & Korunka, C. (2016). Les espaces de coworking : Une source de soutien social pour les professionnels indépendants. *Frontiers in Psychology*, 7 : 1-12.
- Hartig, T., Kylin, C. et Johansson, G. (2007). The telework tradeoff : Stress mitigation vs. constrained restoration. *Applied Psychology*, 56 : 231-253. doi : 10.1111/j.1464-0597.2006.00252.x.
- Heinonen, S. et Weber, M. (1998). Expérience récente du télétravail : effets sur le transport. *Rapport IPTS*, 27-33
- Hölzel, M. et de Vries, W. T. (2021). Digitization as a driver for rural development-an indicative description of German coworking space users. *Land*, 10(3), 326.

- Hölzel, M., Kolsch, K.-H. et de Vries, W. T. (2022). Location of Coworking Spaces (CWSs) Regarding Vicinity, Land Use and Points of Interest (POIs). *Land*, 11(3), Article 3. <https://doi.org/10.3390/land11030354>
- IBGE (2006). L'impact du télétravail sur l'environnement, la mobilité et en termes socio-économiques dans les grandes entreprises de la région de Bruxelles-Capitale. Institut bruxellois pour la gestion de l'environnement.
- Jakonen, M., Kivinen, N., Salovaara, P. et Hirkman, P. (2017). Vers une économie de la rencontre ? Une étude critique des assemblages actuels dans le coworking. *Scandinavian Journal of Management*, 33(4), 235-242.
- JORF n°0071 du 23 mars 2012, LOI n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives, TITRE Ier : DISPOSITIONS RELATIVES À LA SIMPLIFICATION DU DROIT DES ENTREPRISES (Articles 1 à 73), TITRE II : DISPOSITIONS RELATIVES À LA SIMPLIFICATION DU DROIT DE PLUSIEURS SECTEURS D'ACTIVITÉ DÉTERMINÉS (Articles 74 à 133), TITRE III : DISPOSITIONS DIVERSES (Article 134)
- Kesteman, N. (2020). Entre analphabétisme et illettrisme. Les nouveaux publics à faible autonomie administrative. *Revue des politiques sociales et familiales*, 135(1), 65-73.
- Kollmann, T., Stockmann, C. et Kensbock, J. (2019). I can't get no sleep-The differential impact of entrepreneurial stressors on work-home interference and insomnia among experienced versus novice entrepreneurs. *J. of Bus. Venturing* 34, 692-708.
- Kopplin, C. S. (2022). Chatbots in the Workplace : A Technology Acceptance Study Applying Uses and Gratifications in Coworking Spaces. *Journal of Organizational Computing and Electronic Commerce*, 32(3-4), 232-257.
- Kratzer, N., Diebig, M., Funk, M., Henkel, C., Kaiser, S., Klesel, M., Körner, U., Kordyaka, B., Kremer, D., Monz, A., et al. (2019). *Arbeit der Zukunft Digital, Multilokal, Dynamisch ; Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. : München, Allemagne.*
- Kraus, S., Bouncken, R. B., Görmar, L., González-Serrano, M. H. et Calabuig, F. (2022). Espaces de coworking et makerspaces : Mapping the state of research. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(1), 100161.
- Kurland, N. B. et Bailey, D. E. (1999). Telework : The advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime. *Organizational Dynamics*, 28(2), 53-68.
- Land Vorarlberg - Bevölkerungsstatistik. (n.d.). Consulté le 31 juillet 2023, à l'adresse <http://apps.vorarlberg.at/bevoelkerungsstatistik/>.

- Lallé, B. (1999). Les nouvelles technologies et l'évolution de la dialectique contrôle/autonomie dans le secteur des services. Application au cas bancaire. *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, 31-32-33, 99-113.
- Mariotti, I., Vita, S. D. et Akhavan, M. (2021). *New Workplaces-Location Patterns, Urban Effects and Development Trajectories : A Worldwide Investigation*. Springer Nature.
- Mas, A. et Pallais, A. (2017). Valuing alternative work arrangements. *American Economic Review*, 107(12), 3722-59.
- Mascagna, F., Izzo, A. L., Cozzoli, L. F. et La Torre, G. (2019). Smart working : validation d'un questionnaire dans la réalité italienne. *Sens et sciences*, 6(3).
- Meili, R. et Shearmur, R. (2019). Diverses diversités-Open innovation in small towns and rural areas. *Growth and Change*, 50(2), 492-514.
- Merkel, J. (2015). Le coworking dans la ville. *Ephemera*, 15(2), 121-139.
- Merkel, J. (2019). Freelance isn't free .' Le co-working comme pratique urbaine critique pour faire face à l'informalité dans les marchés du travail créatifs. *Urban Studies*, 56(3), 526-547.
- Merrell, I., Füzi, A., Russell, E. et Bosworth, G. (2021). How rural coworking hubs can facilitate well-being through the satisfaction of key psychological needs. *Local Economy*, 36(7-8), 606-626.
- Mitterlechner, T. et Weber, H. (2022). *Vorarlberg in Zahlen*. Wirtschaftskammer Vorarlberg - Abteilung Wirtschaftspolitik und Statistisches Referat. <https://www.wko.at/service/vbg/zahlen-daten-fakten/zahlen-daten-fakten-vorarlberg.html>.
- Montenovo, L., Jiang, X., Lozano-Rojas, F., Schmutte, I., Simon, K., Weinberg, B. A., & Wing, C. (2022). Determinants of Disparities in Early COVID-19 Job Losses (Déterminants des disparités dans les pertes d'emploi au début de la période COVID-19). *Demography*, 59(3), 827-855.
- Moriset, B., Brette, O., Chaire, O., Grasland, L., Richaud, A., & Thivant, E. (2012). La "mort de la distance" quinze ans après : Information technology and knowledge-based service firms in rural areas. halshs-00728338.
- Moriset, B. (2014). Construire de nouveaux lieux de l'économie créative. The rise of coworking spaces, actes de la 2e conférence internationale sur la géographie de l'innovation, Université d'Utrecht, Utrecht (Pays-Bas).
- Mittag, L. (2023) *Coworking und Coworking Spaces im Wandel durch Covid19*. Wiesbaden : Springer Vieweg.

- OCDE. (2018). For Good Measure Advancing Research on Well-being Metrics Beyond GDP (Pour une bonne mesure : faire progresser la recherche sur les mesures du bien-être au-delà du PIB) : Faire progresser la recherche sur les mesures du bien-être au-delà du PIB. Éditions de l'OCDE.
- OCDE. (2020). Implications politiques de la crise du Coronavirus pour le développement rural. Paris : Éditions OCDE. Disponible à l'adresse : <http://doi.org/10.1787/6b9d189a-en>
- Orel, M. (2019). Environnements de coworking et nomadisme numérique : Balancing work and leisure whilst on the move. *World Leisure Journal*, 61(3), 215-227.
- Österreich-Miet- und Eigentumsquote nach Bundesland (2022) (n.d.). Statista. Consulté le 31 juillet 2023, à l'adresse <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/512011/umfrage/miet-und-eigentumsquote-von-hauptwohnsitzwohnungen-in-oesterreich-nach-bundesland/>.
- Papagiannidis, S. et Marikyan, D. (2020). Les bureaux intelligents : A productivity and well-being perspective. *International Journal of Information Management*, 51, 102027.
- Parrino, L. (2015). Coworking : Assessing the role of proximity in knowledge exchange. *Knowledge Management Research & Practice*, 13(3), 261-271.
- Pearlson, K. E. et Saunders, C. S. (2001). There's no place like home : Managing telecommuting paradoxes. *Academy of Management Perspectives*, 15(2), 117-128.
- Peters, P., Poutsma, E., Van Der Heijden, B. I., Bakker, A. B., & De Bruijn, T. (2014). Apprécier les nouvelles façons de travailler : An HRM-process approach to study flow. *Human Resource Management*, 53, 271-290.
- Portes, A. (1998). Le capital social : Its Origins and Applications in Modern Sociology. *Annual Review of Sociology*, 24, 1-24.
- Quoistiaux, G. (2020). Le télétravail, la solution miracle ? Tiré de Trends : [https://trends.levif.be/economie/1-le-teletravail-la-solution-miracle/article-normal1262715.html?cookie\\_check=1591382739](https://trends.levif.be/economie/1-le-teletravail-la-solution-miracle/article-normal1262715.html?cookie_check=1591382739)
- Reed, B. (2007). Co-working : The ultimate in teleworking flexibility, *Network World*. [<http://www.networkworld.com/news/2007/102307-coworking.html>]
- Resch, B., Hoyer, P., Steyaert, C. (2021). Affective Control in New Collaborative Work : Communal Fantasies of Purpose, Growth and Belonging. *Organization Studies* 42 (5), 787-809.
- Rese, A., Kopplin, C. S. et Nielebock, C. (2020). Facteurs influençant le partage des connaissances et la performance créative des membres dans les espaces de coworking. *Journal of Knowledge Management*, 24(9), 2327-2354.

- Richter, C., Kraus, S., Brem, A., Durst, S. et Giselbrecht, C. (2017). L'entrepreneuriat numérique : Modèles d'entreprise innovants pour l'économie du partage. *Créativité et gestion de l'innovation*, 26(3), 300-310.
- Rieley, J. et Clarkson, I. (2001). The impact of change on performance. *Journal of Change Management*, 2, 160-172.
- Roberts, E. et Townsend, L. (2016). La contribution de l'économie créative à la résilience des communautés rurales : Exploring cultural and digital capital, *Sociologia Ruralis*, 56(2), 197-219. Disponible à l'adresse : <https://doi.org/10.1111/soru.12075>.
- Robinson, B. (2020). How Remote Working Is Reshaping A Future New World Of Work. Extrait de Forbes : <https://www.forbes.com/sites/bryanrobinson/2020/05/04/how-remote-working-isreshaping-a-future-new-world-of-work/#74d5170a627b>
- Rodríguez-Pose, A. (2018). La revanche des lieux qui ne comptent pas (et ce qu'il faut faire à ce sujet) ". *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 11, 1 : 189-209. Doi : 10.1093/cjres/rsx024.
- Rücker, E., Knecht, T., Sonnweber, A., Sutter, V., Paul, S., van Dellen, B., & Mitterlechner, T. (2022). *Rapport économique du Land de Vorarlberg 2021/2022*. Amt der Vorarlberger Landesregierung Landesstelle für Statistik.
- Rus, A. et Orel, M. (2015). Le coworking : Une communauté de travail. *Teorija in Praksa*, 52(6), 1017-1038.
- Sardeshmukh, S. R., Sharma, D. et Golden, T. D. (2012). Impact du télétravail sur l'épuisement et l'engagement professionnel : A job demands and job resources model. *New Technology, Work and Employment*, 27 : 193-207. doi : 10.1111/j.1468-005X.2012.00284.x.
- Salemink, K., Strijker, D. et Bosworth, G. (2017). Rural development in the digital age : A systematic literature review on unequal ICT availability, adoption, and use in rural areas, *Journal of Rural Studies*, 54, 360-371. Disponible à l'adresse : <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2015.09.001>.
- Servaty, R., Harth, V. et Mache, S. (2016). Arbeitsbedingungen in Coworking Spaces unter motivationalen und gesundheitsrelevanten Aspekten. *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie*, 66(6), 369-372.
- Scaillerez, A., & Tremblay, D.-G. (2016). Le télétravail comme nouveau mode de régulation de la flexibilisation et de l'organisation du travail : analyse et impact du cadre juridique européen et nord-américain. *Journal of responsible organization*, 11(1), 21-31.

- Smallbone, D., Baldock , R., North , D., & Ekanem, I. (2002). Encourager et soutenir l'entreprise dans les zones rurales. Londres : Small Business Service.
- Sonnweber, A. (2022). *Regionale Bevölkerungsprognose 2022 bis 2050* (Amt der Vorarlberger Landesregierung Landesstelle für Statistik & E. Rücker, Eds.). Amt der Vorarlberger Landesregierung Landesstelle für Statistik. [https://vorarlberg.at/-/26\\_bevoelkerungsprognosen](https://vorarlberg.at/-/26_bevoelkerungsprognosen)
- Sostero, M., Milasi, S., Hurley, J., Fernandez-Marcias, E. et Bisello, M. (2020). La télétravaillabilité et la crise COVID-19 : une nouvelle fracture numérique ? Séville : Commission européenne, CCR et Eurofound.
- Spinuzzi, C. (2012). Working alone together. Coworking as emergent collaborative activity, *Journal of Business and Technical Communication*, 26(4) : 399-441.
- Spreitzer, G., Bacevice, P. et Garrett, L. (2015a). Pourquoi les gens s'épanouissent dans les espaces de coworking. *Harvard Business Review* 93 (9), 28-30.
- Spreitzer, G., Garrett, L., & Bacevice, P. (2015b). Votre entreprise doit-elle adopter le coworking ? *MIT Sloan Man. Review* 57, 27.
- Staples, D. S., Hulland, J. S. et Higgins, C. A. (1999). A self-efficacy theory explanation for the management of remote workers in virtual organizations. *Organization Science*, 10(6), 758-776.
- Standort-Rating 2023 AK Vorarlberg. (n.d.). Consulté le 2 août 2023, sur [https://flipbook.ak.at/view/118179832/23/?sharedOn=.](https://flipbook.ak.at/view/118179832/23/?sharedOn=)
- Taskin, L. (2003). Telework issues for the organization. *Reflections and Perspectives on Business*, 42(1), 81-94.
- Taskin, L. (2006). Le télétravail : Les enjeux de la déspatialisation pour la gestion des hommes. *Revue Interventions économiques*, 34.
- Taskin, L. et Devos, V. (2005). Paradoxes de l'individualisation de la gestion des ressources humaines : The Case of Telework. *Journal of Business Ethics*, 62 : 13-24.
- Taskin, L., Ajzen, M. et Donis, C. (2017). Nouvelles méthodes de travail : du pouvoir intelligent au pouvoir partagé. Dans *Redefining Management*, 65-79. Springer.
- Tavares, A. I. (2016). *Telework and Health Effects Review, and a Research Framework Proposal* ; MPRA Paper ; Ludwig-Maximilians-Universität München Universitätsbibliothek : München, Allemagne.
- Tomaz, E., Moriset, B. et Teller, J. (2022). Les espaces de coworking ruraux à l'ère COVID-19 : Une fenêtre d'opportunité ? Dans *The covid-19 pandemic and the future of working spaces*, 122-135. Routledge.

- Toscano, F., Zappalà, S. (2020). Smart working in Italia : origine, diffusione e possibili esiti. *Psicologia Sociale*, 2 : 203-223.
- Vandor, P. et Franke, N. (2016). Voir Paris et trouver une entreprise ? L'impact de l'expérience interculturelle sur les capacités de reconnaissance des opportunités. *J. of Business Venturing* 31 (4), 388-407.
- Verkehrsberichte (n.d.). Land Vorarlberg. Consulté le 31 juillet 2023, à l'[adresse https://vorarlberg.at/-/verkehrsberichte](https://vorarlberg.at/-/verkehrsberichte).
- Vorarlberg-BIP pro Kopf 2022. (n.d.). Statista. Consulté le 31 juillet 2023, à l'adresse <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1270719/umfrage/bruttoinlandsprodukt-bip-pro-kopf-in-vorarlberg/>
- Waters-Lynch, J., Potts, J., Butcher, T., Dodson, J. et Hurley, J. (2016). Coworking : Un aperçu transdisciplinaire. SSRN. doi:10.2139/ssrn.2712217.