

# TRAVAILLER EN COWORKING : UN GAIN DE BIEN-ÊTRE ET DE PRODUCTIVITÉ



Étude économique

Décembre 2023

A S T E R *è* S  
études, recherche & conseil économique

# RÉSUMÉ EXÉCUTIF

**L'étude repose sur des données exclusives collectées par Asterès et le Think Tank du Flex Office.**

Ces deux structures ont mené conjointement, à l'automne 2023, une enquête en ligne auprès des coworkers. Plus de 540 réponses ont été collectées, permettant d'atteindre un niveau de représentativité supérieur à 95 %. Le questionnaire se décompose en deux temps : une première partie demandant aux coworkers de renseigner des informations les concernant (comme l'âge, le sexe ou la profession) et une seconde partie leur demandant d'estimer, sur une échelle de -5 à +5, l'impact du coworking sur onze variables ayant trait à la satisfaction et à l'efficacité au travail. Des statistiques descriptives tirées de l'enquête indiquent que les coworkers sont plus féminisés que la moyenne des salariés, sont jeunes, sont fortement présents dans l'informatique, travaillent majoritairement dans de PME, sont présents dans les locaux avec une fréquence comparable à l'ensemble des travailleurs du tertiaire et restent dans des espaces de coworking pour des durées généralement supérieures à 6 mois.

**L'enquête conclut que coworking a des effets fortement bénéfiques pour les personnes utilisant ce mode d'organisation, notamment pour les travailleurs indépendants.** Les coworkers indiquent que cette organisation du travail leur est profitable, aussi bien en termes de satisfaction au travail que d'efficacité dans leur travail. L'amélioration la plus importante concerne le bien-être au travail (+1,27 sur une échelle de -5 à +5). Trois catégories de coworkers bénéficient particulièrement du coworking : les travailleurs indépendants, pour qui l'amélioration moyenne sur les onze questions étudiées est de +1,07 (contre +0,49 pour les salariés sur une échelle de -5 à +5), les coworkeuses qui voient leur situation moyenne au travail progresser de +0,63 (contre +0,47 pour les hommes) et les travailleurs n'exerçant pas le même métier que le reste de leur équipe pour lesquels le gain moyen est de +0,62 (contre +0,52 pour les coworkers exerçant le même métier que le reste de leur équipe).

**Le coworking permet un gain de productivité de 16 %, soit 11 000 € par coworker et par an en équivalent monétaire, d'après les estimations d'Asterès.** En se basant sur cinq papiers, Asterès a établi une corrélation moyenne entre le bien-être au travail et la productivité. Ce coefficient a été appliqué au gain de bien-être au travail du fait du coworking obtenu dans l'enquête pour estimer la variation de la productivité permise par celui-ci. En estimant le revenu moyen des coworkers il est possible, si l'on fait l'hypothèse qu'à long terme un gain de productivité se traduit en une hausse de rémunération, de convertir la variation de la productivité en une variation de revenu en équivalent monétaire. Le gain obtenu par les coworkers peut être utilisé pour accroître leur revenu ou pour diminuer leur temps de travail à revenu inchangé.

# PRÉAMBULE



Le cabinet ASTERES a été mandaté par le THINK TANK DU FLEX OFFICE pour analyser l'impact du coworking sur le bien-être et la productivité des travailleurs.

Les économistes d'ASTERES ont bénéficié d'une totale indépendance dans la conduite de cette étude. Les propos tenus ici n'engagent que le cabinet ASTERES. La présente étude a été rédigée par Sylvain Bersinger, chef économiste chez ASTERES et Charles-Antoine Schwerer, directeur associé d'ASTERES.

# SOMMAIRE

---

1. PRÉSENTATION DE L'ENQUÊTE : DES COWORKERS AUX PROFILS VARIÉS.....	5
1.1 Méthodologie de l'enquête : collecter les réponses de plus de 540 coworkers .....	6
1.2 Statistiques descriptives sur le Coworking : un modèle flexible concernant surtout des salariés travaillant dans l'informatique .....	8
2. ANALYSE DE L'ENQUÊTE : DES COWORKERS PLUS SATISFAITS ET PLUS EFFICACES.....	13
2.1 Ensemble des coworkers : des impacts (presque) toujours positifs.....	14
2.2 Trois catégories de coworkers : des effets particulièrement forts pour les indépendants, les femmes et certaines professions .....	22
3. ESTIMATION DE L'EFFET DU COWORKING SUR LA PRODUCTIVITÉ : UN GAIN NOTABLE.....	27
3.1 Méthodologie : traduire le gain de bien-être en productivité à partir de la littérature existante..	28
3.2 Résultat en pourcentage : le coworking permet une hausse de 16 % de la productivité .....	30
3.2 Résultat en euros : le coworking permet un gain équivalent à 11 000 euros par coworker et par an	32

# 1. PRÉSENTATION DE L'ENQUÊTE : DES COWORKERS AUX PROFILS VARIÉS

---

Asterès et le Think Tank du Flex Office ont réalisé à l'automne 2023 une enquête auprès des coworkers qui a collecté 544 réponses, ce qui permet d'atteindre une représentativité supérieure à 95 %. L'enquête a permis de déterminer les caractéristiques principales des coworkers : ils sont jeunes, majoritairement salariés, la proportion de femmes est élevée, ils travaillent dans de petites structures et sont fortement présents dans l'informatique. L'enquête a également permis de mettre en avant leur utilisation des espaces de coworking : comme de nombreuses personnes exerçant des activités de bureau, ils sont présents environ la moitié du temps dans les espaces de coworking et utilisent ce type d'organisation pour une durée généralement supérieure à six mois.

---

## 1.1 MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE : COLLECTER LES RÉPONSES DE PLUS DE 540 COWORKERS

### 1.1.1 CONDUITE DE L'ENQUÊTE : UNE COLLABORATION ENTRE ASTERÈS ET LE THINK TANK DU FLEX OFFICE

**Asterès a collecté des données via une enquête en ligne sur les coworkers avec l'aide du Think Tank du Flex Office.** Le questionnaire a été réalisé par Asterès et a évolué suite aux remarques du Think Tank du Flex Office (composé des sociétés Baya, Bureaux & co, Buro club, Flex'o, Hiptown, Industrious, Iwg, Multiburo - startway, Newton office, Now coworking, Wellio, Whoorks et Wojo). Ces treize membres du Think Tank du Flex Office ont envoyé le lien du questionnaire à leurs membres qui ont eu un délai de trois semaines pour répondre (du 23 octobre au 10 novembre). L'ensemble des données ont été centralisées et traitées par Asterès en respectant l'anonymat des répondants.

### 1.1.2 REPRÉSENTATIVITÉ DE L'ENQUÊTE : UN NIVEAU DE CONFIANCE SUPÉRIEUR À 95 %

**Près de 550 réponses ont été collectées grâce à l'enquête en ligne.** 608 répondants ont ouvert le questionnaire. Cependant, certaines réponses étaient trop parcellaires pour être exploitables dans l'étude (par exemple certains répondants n'avaient renseigné que leur âge ou leur sexe). 544 réponses exploitables ont été retenues. Le questionnaire était disponible en français et en anglais (pour des coworkers étrangers localisés en France), cependant l'ensemble des répondants ont utilisé la version française.

**Le niveau de confiance du questionnaire est supérieur à 95 %.** Asterès estime le nombre de coworkers en France à 76 000. Ce résultat est obtenu en estimant la taille totale des espaces de coworking en France à 1 million de m<sup>1</sup>, une superficie moyenne de 12 m<sup>2</sup> par coworker et un taux de remplissage moyen de 91 %<sup>3</sup>. Au vu de la taille de la population totale de coworkers il est nécessaire,

---

<sup>1</sup> Futuribles, « Le coworking, de plus en plus prisé par les grandes entreprises ? », 18 avril 2023

<sup>2</sup> BBS, « Nombre de mètres carrés par personne dans un bureau »,

<sup>3</sup> Working life, « Coworking en France : un marché en plein essor en 2023 », 20 juin 2023

pour obtenir un niveau de confiance d'au moins 95 % (probabilité que l'échantillon reflète fidèlement la population cible), d'avoir un échantillon supérieur à 383 répondants<sup>4</sup>.

**Les coworkers interrogés travaillent dans des structures privées.** Le coworking est défini ici comme étant le fait de partager un lieu de travail, géré par une entité extérieure, qui réunit au moins deux entreprises. Dans la présente étude, le coworking se limite à des personnes travaillant dans des structures privées spécialisées dans la gestion d'espaces de coworking. En effet, dans l'enquête menée, seuls les coworkers travaillant dans les structures des membres du Think Tank du Flex Office ont été sondés. Ne sont donc pas prises en compte dans cette étude les personnes travaillant dans des tiers-lieux gérés par des acteurs publics (salle de la mairie mise à disposition dans des villages par exemple).

### 1.1.3 CONSTRUCTION DE L'ENQUÊTE : DES QUESTIONS DESCRIPTIVES ET DES ÉVALUATIONS DE L'IMPACT DU COWORKING

**L'enquête est organisée en deux temps de façon à connaître les coworkers puis à recueillir leur ressenti sur le coworking.** La première partie du questionnaire vise à collecter des données descriptives sur les coworkers. La seconde cherche à percevoir l'impact du coworking sur les travailleurs. Cela permet de croiser les résultats pour analyser l'impact du coworking sur certaines catégories de travailleur (par exemple âge, sexe, statut, taille d'entreprise) et d'exploiter les réponses à l'aide de la littérature existante.

- **La première partie du questionnaire vise à collecter des données générales sur les coworkers.** Onze questions ont été posées : l'âge, le sexe, le secteur d'activité, la profession, le type d'activité exercée par rapport au reste de l'équipe, la localisation du coworking, le statut, la taille de l'entreprise, la taille de l'équipe, la durée et la fréquence du travail en coworking.
- **La deuxième partie du questionnaire vise à connaître le ressenti des coworkers sur leur satisfaction au travail et leur efficacité.** Onze des treize questions sont construites de manière à ce que les répondants indiquent, sur une échelle de -5 à 5, leur ressenti concernant le coworking (0 indiquant un impact nul du coworking). Cette construction des questions permet de rendre les résultats comparables à d'autres études réalisées à l'international. Ces onze questions concernent le niveau de stress, de bien-être au travail, de sens au travail, des interactions avec les collègues, des interactions avec des professionnels extérieurs à l'équipe, l'implication dans le travail, les moyens techniques disponibles, la possibilité de se concentrer sur les activités au cœur du métier, le rythme d'acquisition de compétences, la productivité et la capacité à prospecter de nouveaux clients. Deux autres questions complètent cette deuxième partie : une sur le temps de transport domicile-travail et une laissant au répondant la possibilité de donner librement ses impressions sur le coworking.

---

<sup>4</sup> SurveyMonkey, Calculatrice de la taille d'échantillon

## 1.2 STATISTIQUES DESCRIPTIVES SUR LE COWORKING : UN MODÈLE FLEXIBLE CONCERNANT SURTOUT DES SALARIÉS TRAVAILLANT DANS L'INFORMATIQUE

### 1.2.1 SOCIOLOGIE DES COWORKERS : SOUVENT DES INFORMATIENS, SALARIÉS, TRAVAILLANT DANS UNE PME

**D'après l'enquête Asterès/Think Tank du Flex Office, les coworkers présentent des caractéristiques sociales et professionnelles spécifiques.** L'enquête a permis d'obtenir des statistiques sur les coworkers concernant leur âge, leur sexe, leur secteur d'activité, leur statut, la taille des entreprises dans lesquelles ils travaillent et leur localisation géographique.

- **Les coworkers sont majoritairement jeunes.** Si l'âge moyen des coworkers est de 40 ans<sup>5</sup>, soit un âge assez semblable à la population active française<sup>6</sup>, la répartition autour de cette moyenne n'est pas symétrique. En effet, les moins de 40 ans représentent 56 % des coworkers mais, du fait de la présence de coworkers de plus de 60 ans (3 % du total), l'âge moyen est tiré vers le haut.
- **Les coworkers sont plus féminisés que la population active totale en France.** D'après l'enquête Asterès/Think Tank du Flex Office, les coworkers sont à 53 % des femmes et 47 % des hommes. Cette féminisation contraste avec l'ensemble de la population active française où les hommes sont majoritaires (52 % contre 48 % de femmes<sup>7</sup>). En ne retenant que les secteurs majoritairement représentés en coworking (services marchands), la proportion de femmes est encore plus faible, à seulement 43 %<sup>8</sup>.
- **L'informatique est fortement représenté parmi les coworkers.** L'informatique est, parmi les secteurs mentionnés dans le questionnaire Asterès/Think Tank du Flex Office, de loin le plus représenté avec 23 % des coworkers. Viennent ensuite la finance (9 %), l'ingénierie (9 %) et le commerce/ventes (8 %). Les coworkers travaillent majoritairement dans le secteur tertiaire (seulement 2 % travaillent dans l'industrie et l'agriculture), ce qui est logique avec ce mode d'organisation qui concerne avant tout du travail de bureau. Les secteurs d'activités sont cependant divers, comme l'indique la proportion importante de répondants ayant indiqué un secteur « autre » que ceux mentionnés<sup>9</sup>.

---

<sup>5</sup> Enquête Asterès/Think Tank du Flex Office, automne 2023

<sup>6</sup> Insee

<sup>7</sup> Insee

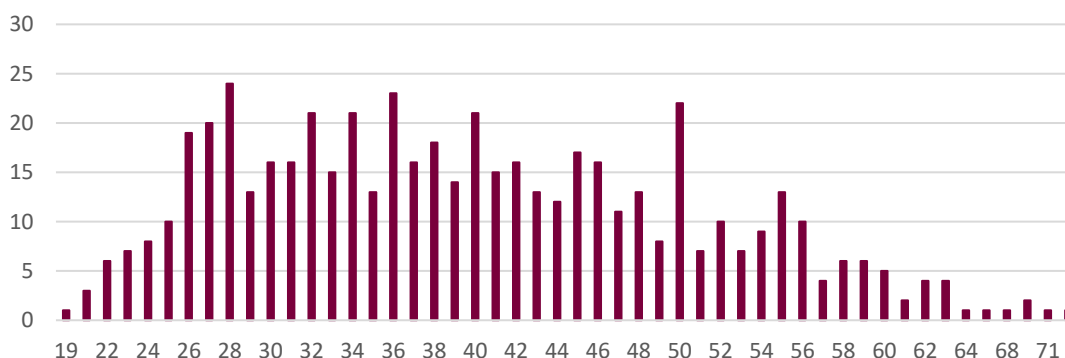
<sup>8</sup> Estimations Asterès d'après Insee pour l'ensemble des services à l'exception de l'administration public, de l'enseignement, de la santé, de l'action sociale et des services aux ménages

<sup>9</sup> 18 secteurs ont été référencés dans l'enquête Asterès/Think Tank du Flex Office, plus une case « autres ». Par mesure de simplicité, n'ont été mentionnés dans le graphique que les secteurs représentant plus de 1 % des coworkers.



- **Les coworkers sont majoritairement des salariés.** 83 % des coworkers sont des salariés, 7 % des chefs d'entreprises d'au moins un salarié et 10 % des travailleurs indépendants ou des autoentrepreneurs<sup>10</sup>. La vision parfois répandue du coworking destiné à regrouper des entrepreneurs et « start-upers » ne semble donc pas correspondre à la réalité.
- **Les coworkers travaillent majoritairement dans des PME et dans des équipes (toutes tailles d'entreprises confondues) de moins de 10 personnes.** Les coworkers (hormis les indépendants), travaillent pour les trois quarts dans des PME (moins de 250 salariés), et environ un quart d'entre eux travaillent dans des TPE (moins de 11 salariés). Quelle que soit la taille des entreprises dans lesquelles ils travaillent, les coworkers sont 65 % à travailler dans des équipes de moins de 10 personnes, et seulement 5 % à travailler dans des équipes de plus de 50 personnes<sup>11</sup>.
- **Les coworkers étudiés dans la présente étude se regroupent majoritairement dans les métropoles.** Le coworking est un mode d'organisation adapté au travail tertiaire urbain. Il concerne majoritairement des métropoles, puisque l'Ile-de-France et les capitales régionales concentrent 75 % des coworkers, et les autres villes seulement 25 %<sup>12</sup>. Ces résultats peuvent être influencés par les modalités de l'enquête qui se focalise sur les des espaces de coworking privés. Les tiers-lieux subventionnés par les pouvoirs publics ne sont pas considérés, ce qui peut conduire à une sur-représentation des métropoles dans les résultats.

Nombre de coworkers par âge  
(Asterès/Think Tank du Flex Office)

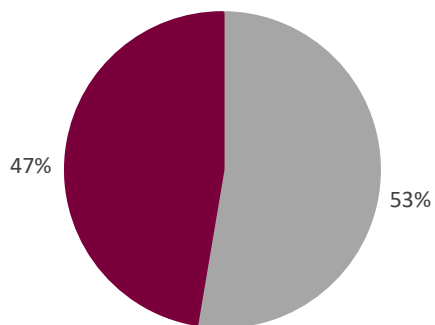


<sup>10</sup> Enquête Asterès/Think Tank du Flex Office, automne 2023

<sup>11</sup> Enquête Asterès/Think Tank du Flex Office, automne 2023

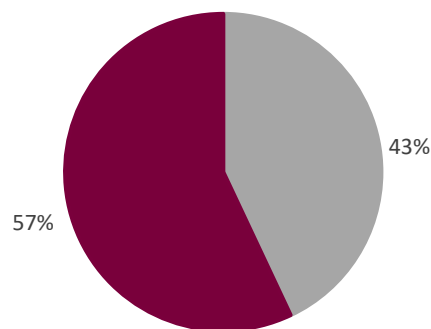
<sup>12</sup> Enquête Asterès/Think Tank du Flex Office, automne 2023

Répartition hommes/femmes en coworking  
(Asterès/Think Tank du Flex Office)



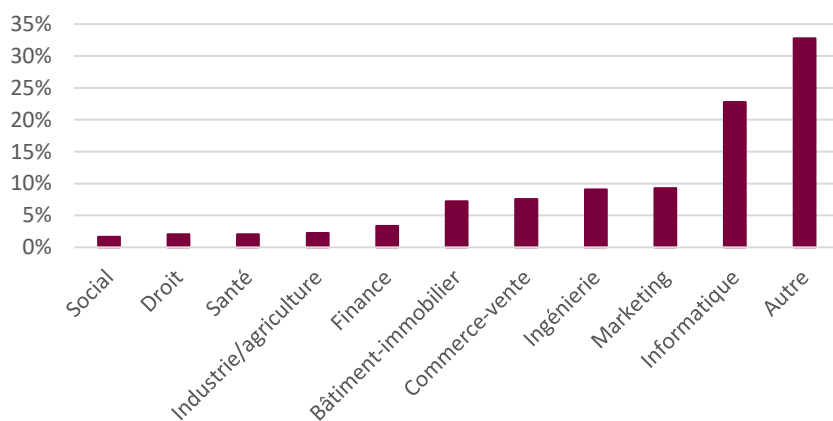
■ Femmes ■ Hommes

Répartition hommes/femmes dans secteurs comparables au coworking (Insee)

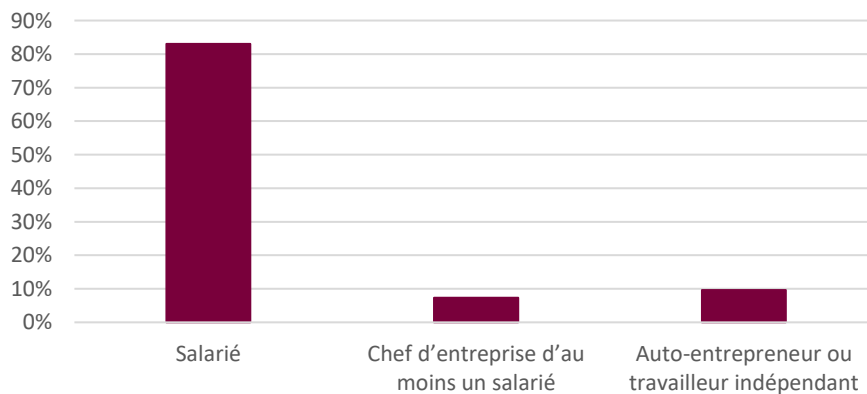


■ Femmes ■ Hommes

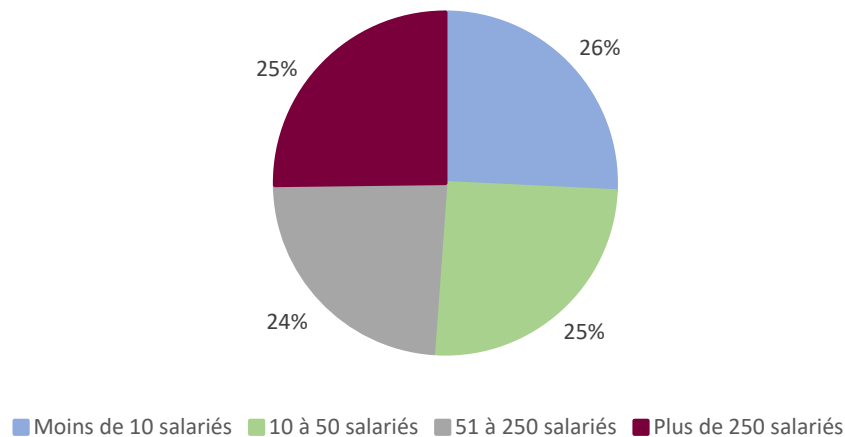
Répartition sectorielle des coworkers (Asterès/Think Tank du Flex Office)



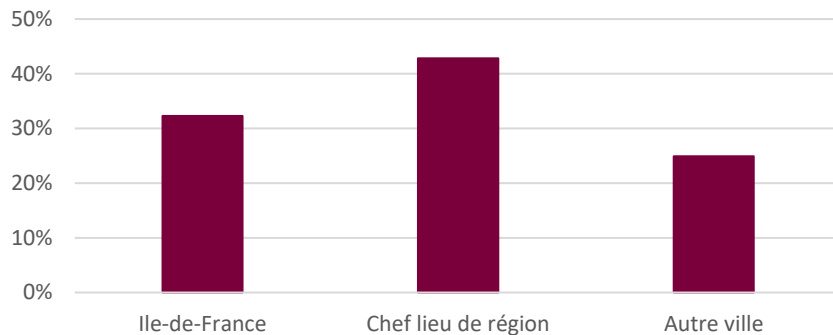
Statut des coworkers  
(Asterès/Think Tank du Flex Office)



Taille des entreprises dans lesquelles travaillent les coworkers  
(Asterès/Think Tank du Flex Office)



Localisation des coworkers  
(Asterès/Think Tank du Flex Office)



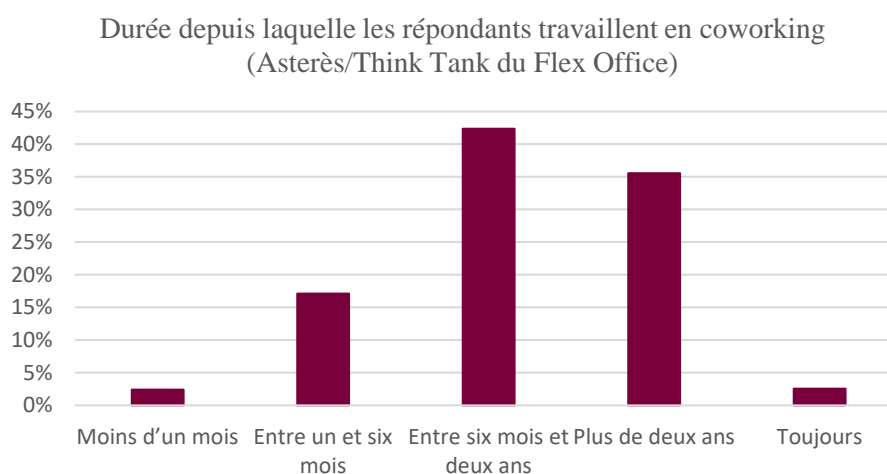
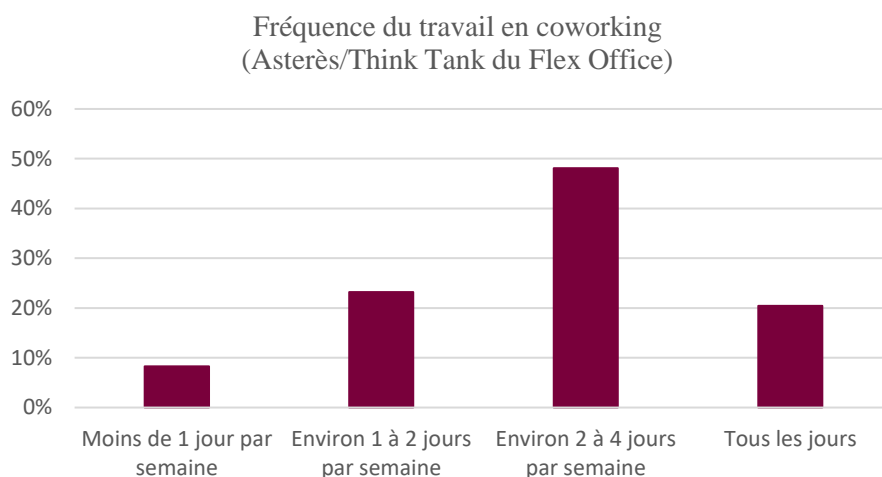
## 1.2.2 UTILISATION DU COWORKING : UN MODÈLE FLEXIBLE

**Le coworking est une organisation du travail transitoire qui offre une grande flexibilité d'après l'enquête Asterès/Think Tank du Flex Office.** Les répondants au questionnaire Asterès/Think Tank du Flex Office sont nombreux à souligner spontanément dans l'enquête la flexibilité que leur offre le coworking par rapport à d'autres modes d'organisation. Le coworking convient particulièrement à des professionnels qui ont fréquemment recours au télétravail, qui se déplacent souvent ou pour des structures en croissance ou en train de s'implanter pour qui s'installer dans des locaux durables peut être trop engageant. L'enquête a également permis de mettre en lumière la temporalité avec laquelle les coworkers utilisent ce mode de travail, que ce soit au cours de la semaine ou tout au long de leur vie professionnelle.

- **Les espaces de coworking, comme la majorité des bureaux, sont rarement utilisés comme un lieu de travail quotidien.** Seuls 20 % des coworkers travaillent tous les jours dans un espace de coworking. Ils l'utilisent majoritairement de façon occasionnelle, de 2 à 4 jours par semaine pour 48 % d'entre eux. La présence « sur site » dans les espaces de coworking est assez

semblable à celle de l'ensemble des salariés du secteur tertiaire, qui sont présents au bureau en moyenne 3,5 jours par semaine<sup>13</sup>.

- **Le coworking est généralement un mode de travail utilisé dans la durée.** Alors que le coworking peut être perçu comme une organisation du travail uniquement transitoire, avant l'installation des entreprises dans leurs propres bureaux (lors d'une phase de croissance ou d'une implantation géographique), 42 % des coworkers travaillent en coworking depuis une durée comprise entre six mois et deux ans et 36 % depuis plus de deux ans. Ils sont 3 % à avoir toujours travaillé en coworking.



<sup>13</sup> Cabinet JLL, « Le retour gagnant au bureau », 29 septembre 2023

## 2. ANALYSE DE L'ENQUÊTE : DES COWORKERS PLUS SATISFAITS ET PLUS EFFICACES

---

Le coworking a un impact positif en termes de satisfaction et d'efficacité au travail. Toutes les variables étudiées dans l'enquête Asterès/Think Tank du Flex Office indiquent une amélioration liée au coworking, à l'exception du temps de trajet quotidien domicile-travail qui reste inchangé. Les avantages du coworking sont particulièrement forts en termes de bien-être au travail (+1,27 sur une échelle de -5 à +5) ou d'implication dans le travail (+0,62). Les coworkers qui bénéficient le plus de ce mode d'organisation sont les indépendants, les coworkeuses et les coworkers n'exerçant pas le même métier que le reste de leur équipe.

---

## 2.1 ENSEMBLE DES COWORKERS : DES IMPACTS (PRESQUE) TOUJOURS POSITIFS

### 2.1.1 SATISFACTION AU TRAVAIL : LE COWORKING EST BÉNÉFIQUE AUX TRAVAILLEURS

**D'après l'enquête Asterès/Think Tank du Flex Office, le coworking améliore la satisfaction au travail des coworkers.** Les répondants au questionnaire Asterès/Think Tank du Flex Office ont indiqué la perception qu'ils ont des évolutions apportées par le coworking<sup>14</sup> sur une échelle de -5 (baisse maximale) à +5 (hausse maximale), avec 0 indiquant une stabilité. La moyenne des réponses permet de savoir si la perception globale des coworkers est plutôt positive ou négative. Les résultats renseignent sur l'impact du coworking concernant le stress, le bien-être, le sens au travail et les interactions sociales.

- **Les coworkers perçoivent une baisse de stress.** La variation du stress ressenti par les répondants depuis qu'ils travaillent en coworking est de -0,37 (sur une échelle de -5 à +5), ce qui indique une baisse du stress. Plus précisément, 30 % des répondants indiquent une baisse du stress ressenti, 16 % une hausse et 54 % une stagnation. La baisse du stress peut s'expliquer par la prise en charge par le coworking d'un certain nombre de tâches qui n'incombent plus aux travailleurs (informatique, administratif, entretien des locaux par exemple). À l'inverse, le bruit et les inconforts liés à un environnement de travail partagé (mentionné par plusieurs répondants dans le questionnaire) peuvent expliquer la hausse de stress renseignée par 16 % des répondants.
- **Le sentiment de bien-être au travail des coworkers augmente fortement.** Sur une échelle de -5 à +5, les répondants indiquent une hausse moyenne du bien-être au travail de +1,27 depuis qu'ils travaillent en coworking. 61 % des répondants indiquent une amélioration (dont la moitié une amélioration de +2 ou +3) et seulement 15 % une dégradation. Cette évolution positive peut s'expliquer par un accroissement des relations sociales et un moindre isolement des travailleurs.
- **Le sens du travail augmente avec le coworking.** Le sens au travail perçu par les répondants augmente depuis qu'ils travaillent en coworking (+0,54 en moyenne sur une échelle de -5 à

---

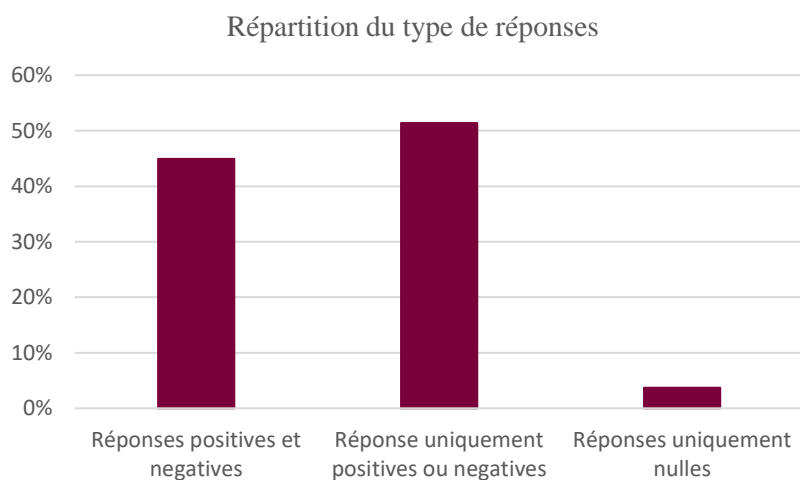
<sup>14</sup> Les questions étaient formulées sur le modèle suivant : « Comment a évolué xxx depuis que vous travaillez en coworking ? »

+5), une hausse du sens au travail qui est cependant tirée par une faible part des répondants, puisque plus de la moitié indiquent que le sens perçu de leur travail n'a pas varié. Cette évolution peut être liée à l'aide que les coworkers s'apportent entre eux qui peut accroître la perception qu'ils ont de leur sens au travail.

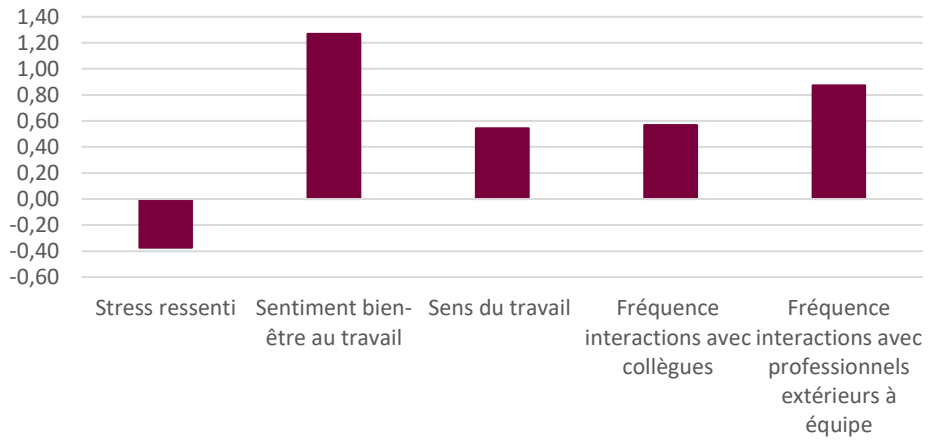
- **Les interactions sociales sont renforcées par le coworking.** La hausse des interactions sociales est plus élevée avec des membres extérieurs à l'équipe des coworkers, à +0,87 (dont 52 % de réponses positives) qu'entre collègues d'une même équipe (+0,57). Ce résultat est cohérent avec un des avantages du coworking qui est de permettre des rencontres avec des professionnels d'horizons divers.

### Répartition des avis positifs ou négatifs sur le coworking : des tendances souvent similaires pour un même coworkers

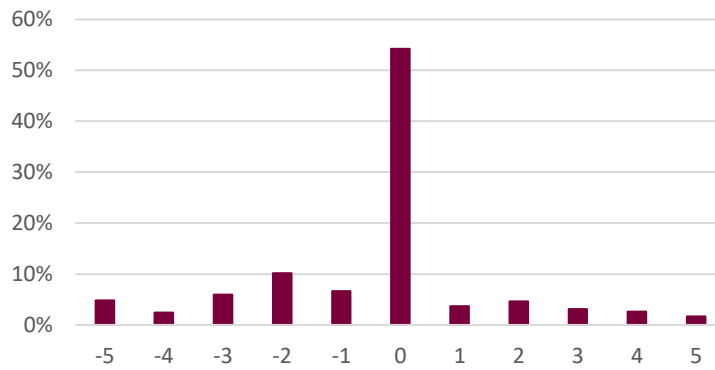
Sur les 11 questions posées pour lesquelles les coworkers doivent déterminer l'impact du coworking, il est fréquent que les sondés donnent exclusivement des réponses positives ou négatives (en considérant la question sur le stress de façon positive de manière à la rendre comparable aux autres). En effet, 51 % des coworkers ont indiqué des réponses uniquement positives ou négatives, 4 % uniquement des réponses nulles (pas d'impact du coworking d'après eux) et 45 % des répondants ont renseigné des réponses à la fois positives et négatives. Cela indique que si un coworker estime que ce mode d'organisation du travail est positif (ou négatif) sur un sujet, il le sera également sur les autres.



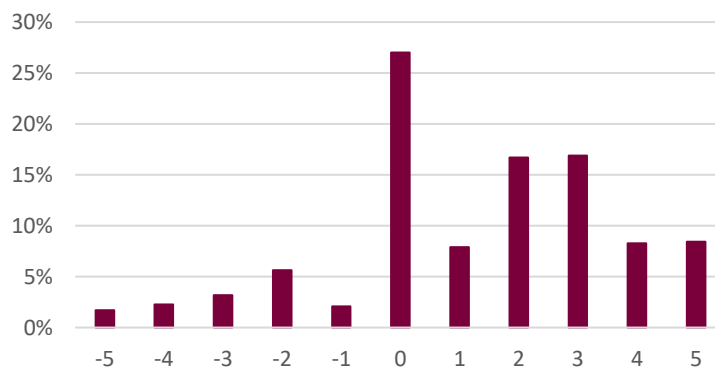
Evolution moyenne perception coworkers satisfaction  
(Asterès/Think Tank du Flex Office)



Répartition réponses concernant la variation du stress

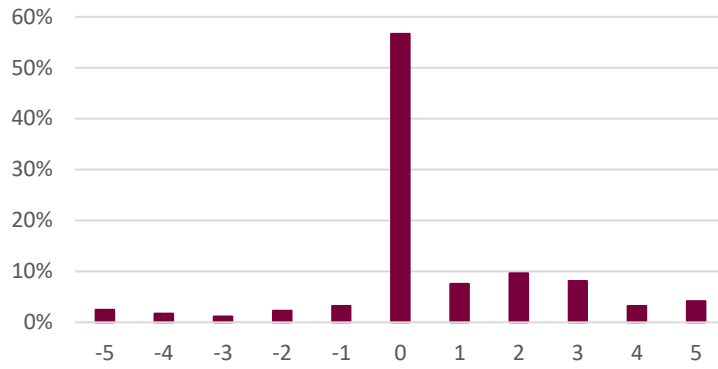


Répartition réponses concernant la variation du bien-être

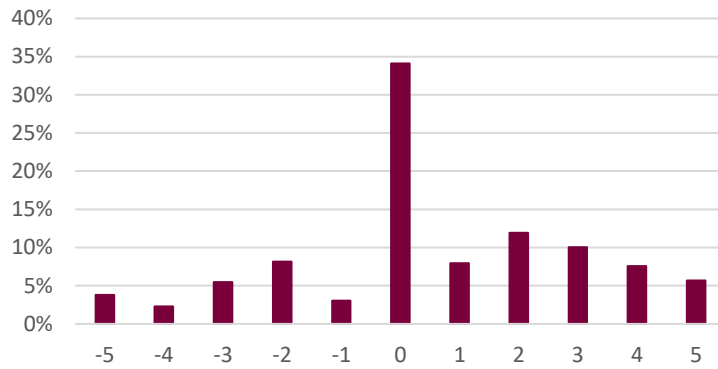




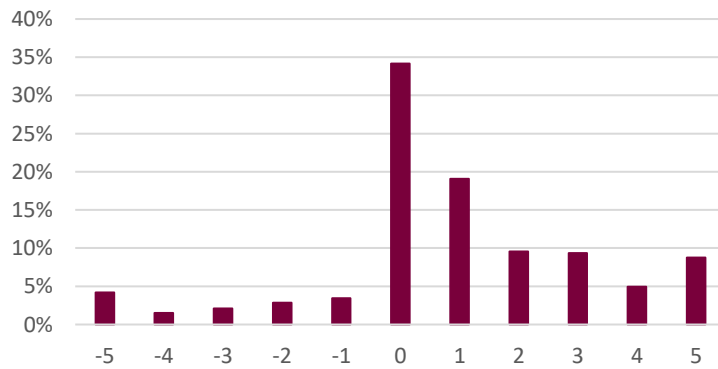
Répartition réponses concernant la variation du sens du travail



Répartition réponses concernant la variation de la fréquence des interactions entre collègues



Répartition réponses concernant la variation des contacts avec d'autres professionnels



## 2.1.2 EFFICACITÉ AU TRAVAIL : LE COWORKING A DES EFFETS POSITIFS MARQUÉS

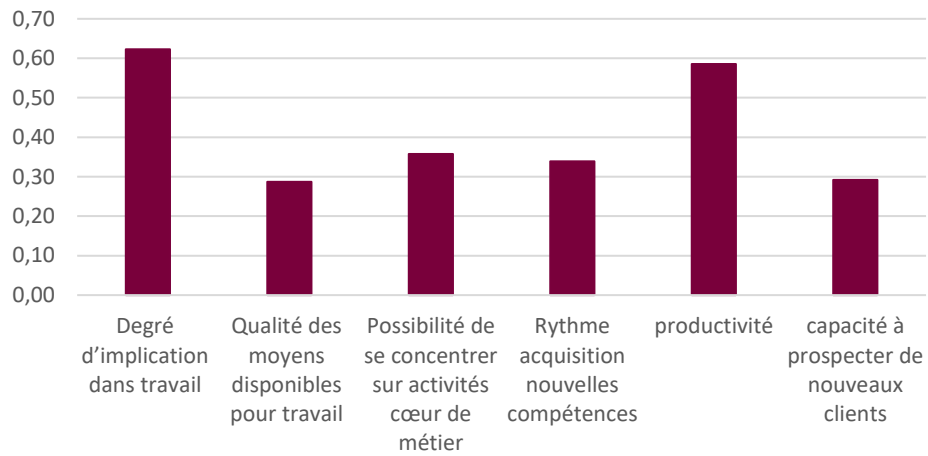
**Le coworking permet d'améliorer l'efficacité au travail.** Cette évolution se reflète par un impact du coworking sur quatre grandes variables : la productivité, la focalisation sur les tâches au cœur du métier, l'acquisition de compétences et la prospection commerciale.

- **Le coworking permet une nette hausse de la productivité estimée par les coworkers.** D'après les coworkers sondés, ce mode d'organisation du travail leur a permis d'accroître leur productivité (+0,59 sur une échelle de -5 à +5). Ils sont environ deux fois plus nombreux à estimer que le coworking a amélioré leur productivité (39 % des répondants) par rapport à ceux qui pensent le contraire (16 % des répondants). 45 % des répondants estiment que le coworking n'a pas eu d'impact sur leur productivité. Les gains de productivité feront l'objet d'une estimation plus poussée de façon à approfondir ce point crucial au-delà de la simple perception qu'en ont les coworkers.
- **Le coworking aide les travailleurs à se focaliser sur les tâches centrales de leur métier.** Le coworking « libère » les travailleurs de tâches administratives qui sont gérées par l'entreprise responsable de l'espace de travail. Ainsi, ce mode d'organisation permet une meilleure implication dans le travail (+0,62), une amélioration des moyens disponibles pour le travail (+0,29) et la possibilité offerte aux travailleurs de se concentrer sur les activités au cœur de leur métier (+0,36).
- **Le coworking facilite l'acquisition de compétences.** D'après les répondants à l'enquête, le coworking peut permettre d'accélérer le rythme d'acquisition des compétences (+0,34), vraisemblablement du fait de l'accroissement des interactions entre professionnels. 23 % des répondants indiquent une hausse du rythme auxquels ils acquièrent de nouvelles compétences grâce au coworking, et seulement 8 % indiquent une baisse.
- **Le coworking présente l'opportunité de prospecter de nouveaux clients.** Les rencontres entre professionnels facilitent la prospection commerciale pour les coworkers (+0,29). Cet aspect est cependant moins marqué que les autres aspects positifs du coworking, puisque 74 % des répondants indiquent que le coworking n'a pas eu d'effets sur leur capacité à capter de nouveaux clients (20 % ont répondu positivement et 6 % négativement)<sup>15</sup>.

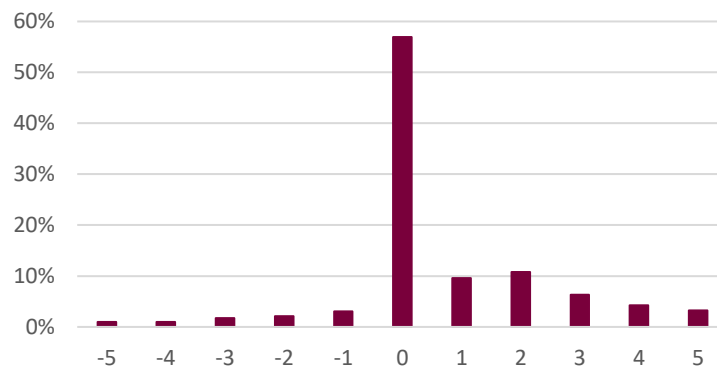
---

<sup>15</sup> La question portant sur la capacité à prospecter de nouveaux clients depuis que les travailleurs sont en coworking n'était adressée qu'aux travailleurs ayant une activité commerciale. Cependant, le nombre de répondants à cette question n'a été inférieur que d'environ 5 % au nombre de répondants moyens aux autres questions.

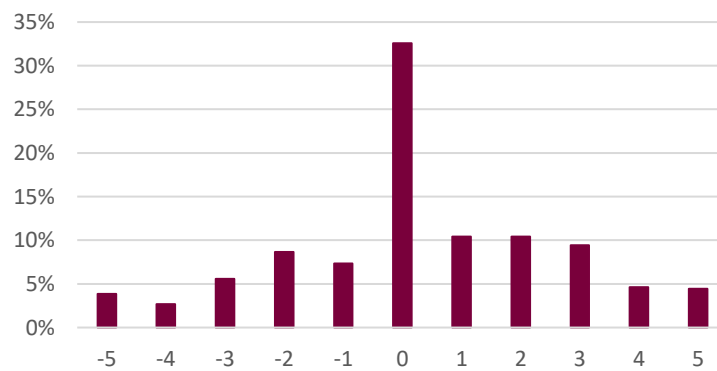
### Evolution moyenne perception coworkers efficacité (Asterès/Think Tank du Flex Office)



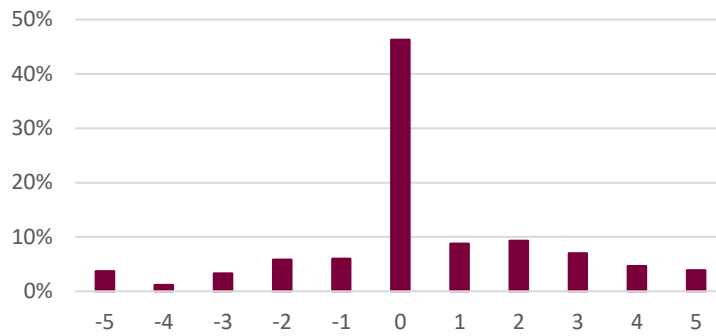
### Répartition réponses concernant la variation de l'implication au travail



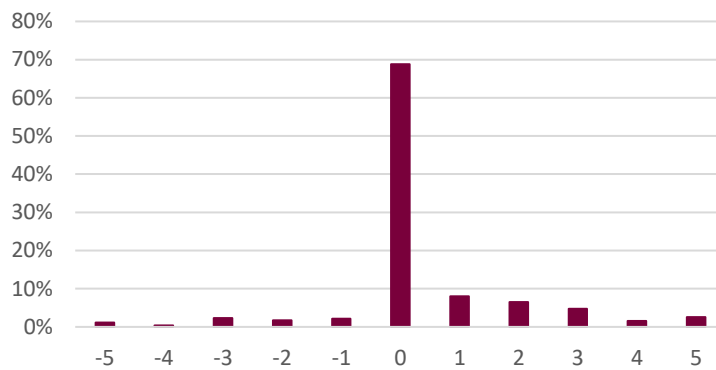
### Répartition réponses concernant la variation des moyens pour réaliser son travail



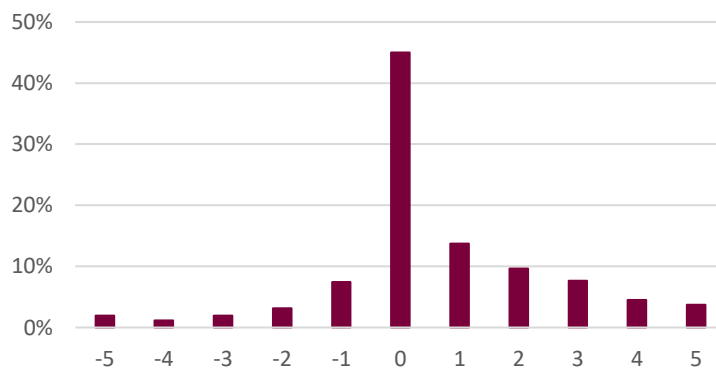
Répartition réponses concernant la variation de la possibilité de se concentrer sur les activités au coeur du métier



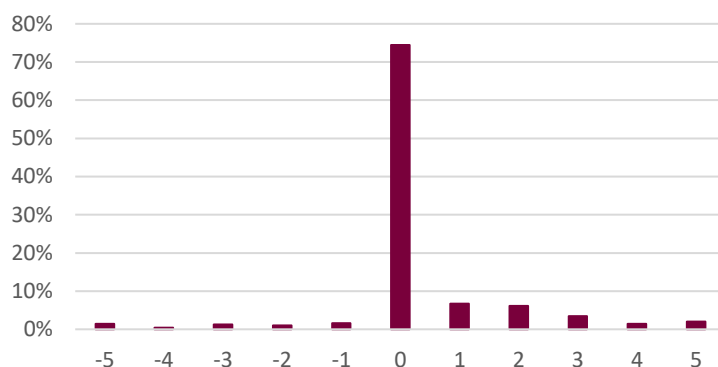
Répartition réponses concernant la variation de l'acquisition de nouvelles compétences



Répartition réponses concernant la variation de la productivité



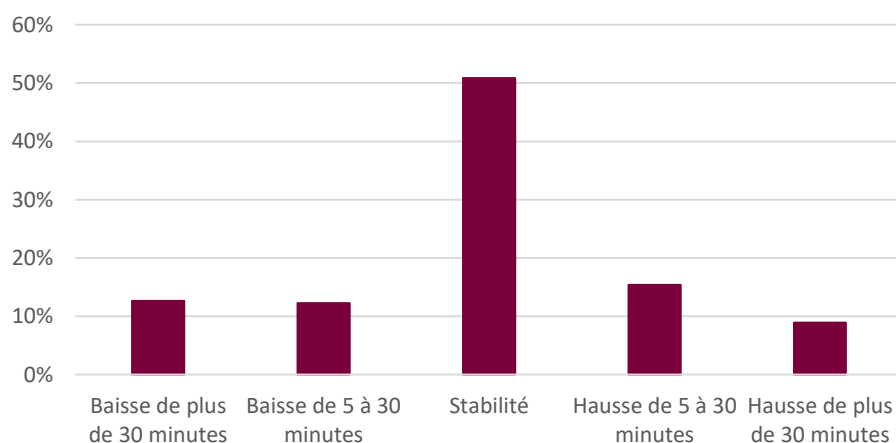
Répartition réponses concernant la variation de la prospection clients



### 2.13 TEMPS DE TRANSPORT QUOTIDIEN : LE COWORKING NE SEMBLE PAS AVOIR D'IMPACT NOTABLE

**Le temps de trajet domicile-travail est la seule variable n'étant pas impactée par le coworking.** 51 % des sondés dans l'enquête Asterès/Think Tank du Flex Office indiquent que le fait de travailler en coworking n'a pas impacté leur temps de trajet quotidien domicile-travail. Ils sont un peu plus nombreux à indiquer une baisse (25 %) qu'une hausse (24 %) mais les baisses concernent plus souvent des durées supérieures à 30 minutes (aller-retour) : 13 % des baisses de temps de trajet sont supérieures à 30 minutes contre 9 % des hausses.

Evolution du temps de trajet quotidien aller-retour du fait du coworking (Asterès/Think Tank du Flex Office)



## 2.2 TROIS CATÉGORIES DE COWORKERS : DES EFFETS PARTICULIÈREMENT FORTS POUR LES INDÉPENDANTS, LES FEMMES ET CERTAINES PROFESSIONS

### 2.2.1 TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS : LA CATÉGORIE DE COWORKERS QUI BÉNÉFICIE LE PLUS DE CETTE ORGANISATION DU TRAVAIL

**Les travailleurs indépendants sont ceux qui tirent le plus de bénéfices du coworking.** En moyenne, les travailleurs indépendants indiquent une amélioration de +1,07 (moyenne des onze questions sur une échelle de -5 à +5) liée au fait de travailler en coworking, contre une amélioration moyenne de 0,56 pour l'ensemble des coworkers<sup>16</sup> et de +0,49 pour l'ensemble des salariés<sup>17</sup>. Ce résultat peut s'expliquer par le fait que les travailleurs indépendants bénéficient, plus que les autres travailleurs, des interactions sociales et d'une diminution de l'isolement que permet le coworking. Sur tous les aspects étudiés, les travailleurs indépendants bénéficient plus de l'organisation du travail en coworking que la moyenne des coworkers, cela est particulièrement notable sur deux aspects : le bien-être au travail et leur capacité à se concentrer sur leur cœur de métier.

- **Le coworking améliore sensiblement le bien-être des travailleurs indépendants.** Sur une échelle de -5 à +5, les travailleurs indépendants indiquent que le coworking a amélioré leur sentiment de bien-être au travail de +2,32, soit près de deux fois plus que pour l'ensemble des coworkers (+1,27) et que les salariés (+ 1,14). La baisse du stress ressenti liée au coworking est également deux fois plus élevée pour les travailleurs indépendants que pour l'ensemble des coworkers et des coworkers salariés. Seul l'accroissement de la fréquence des interactions avec les collègues a été moins important pour les travailleurs indépendants que pour l'ensemble des coworkers, mais cette question est peu pertinente pour les travailleurs indépendants qui n'ont, par définition, pas de collègue au sein de leur entreprise par rapport aux salariés<sup>18</sup>.
- **Le coworking permet aux travailleurs indépendants de se concentrer sur les activités qui constituent le cœur de leur métier.** Grâce au coworking, les travailleurs indépendants peuvent mieux se concentrer sur leur cœur de métier (+1,25 sur une échelle de -5 à +5). Le coworking leur est à ce titre nettement plus bénéfique qu'à l'ensemble des coworkers (+ 0,36) et aux salariés travaillant en coworking (+0,26). Ce résultat est attendu car le coworking permet de

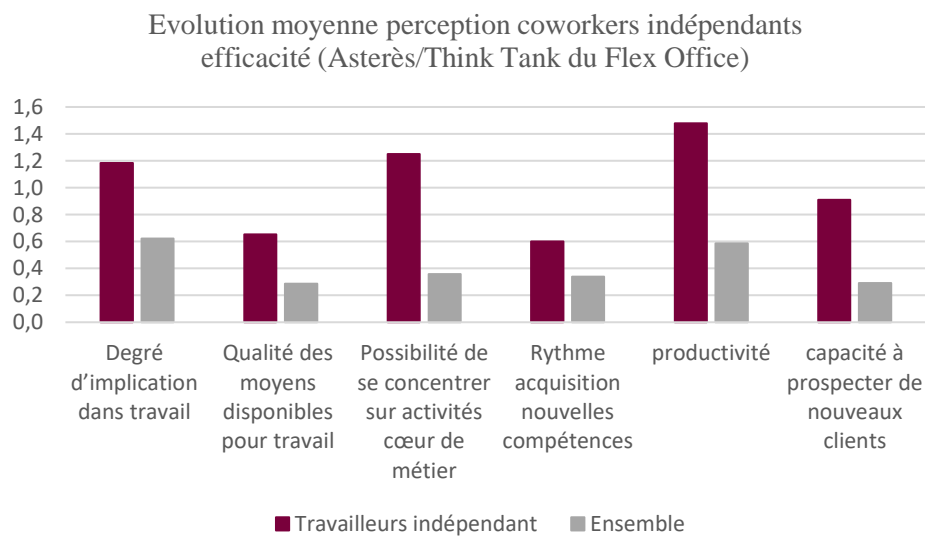
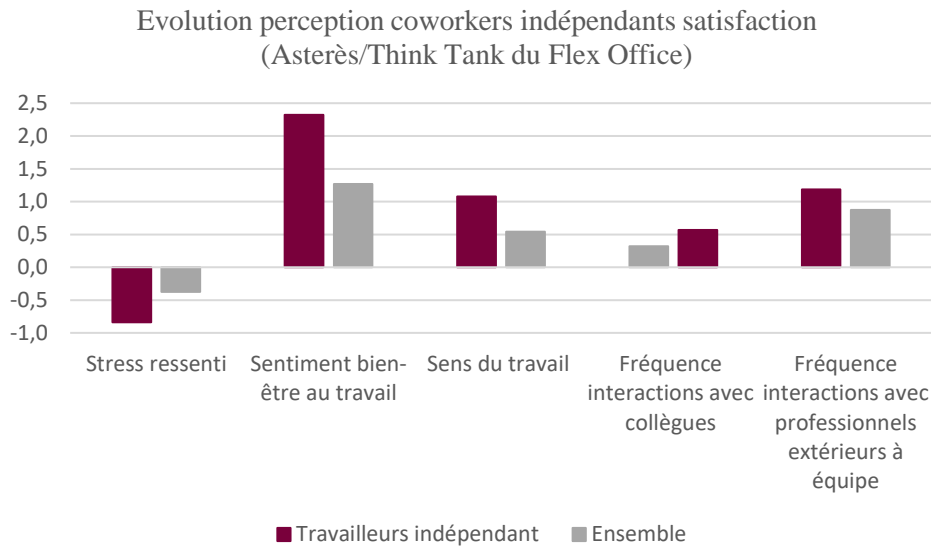
---

<sup>16</sup> Chiffre en valeur absolue pour tenir compte de la question pour laquelle un chiffre négatif indique une évolution positive.

<sup>17</sup> Comme les salariés représentent 83 % du total des coworkers, la moyenne de leurs réponses est assez semblable à celle des réponses de l'ensemble des coworkers

<sup>18</sup> Dans l'enquête, la question sur la fréquence des interactions avec les collègues a bénéficié d'un taux de réponse d'environ 92 %, soit un niveau comparable aux autres questions. Se pose cependant la question de la définition du terme de « collègue » qui avait été pensé comme des membres internes à l'équipe dans la construction du questionnaire, mais qui n'a visiblement pas été comprise de la même façon par les répondants (les travailleurs indépendants n'ayant pas de « collègues » selon cette définition). C'est pourquoi il semble préférable de ne pas considérer les résultats à cette question.

mettre à disposition des professionnels des solutions de soutien technique (informatique, bureautique) qui sont plus avantageuses pour des travailleurs indépendants que pour des salariés qui bénéficient d'un soutien technique au sein de leur entreprise. Les avantages du coworking pour les travailleurs indépendants sont également marqués en ce qui concerne la productivité et la capacité à prospecter de nouveaux clients.

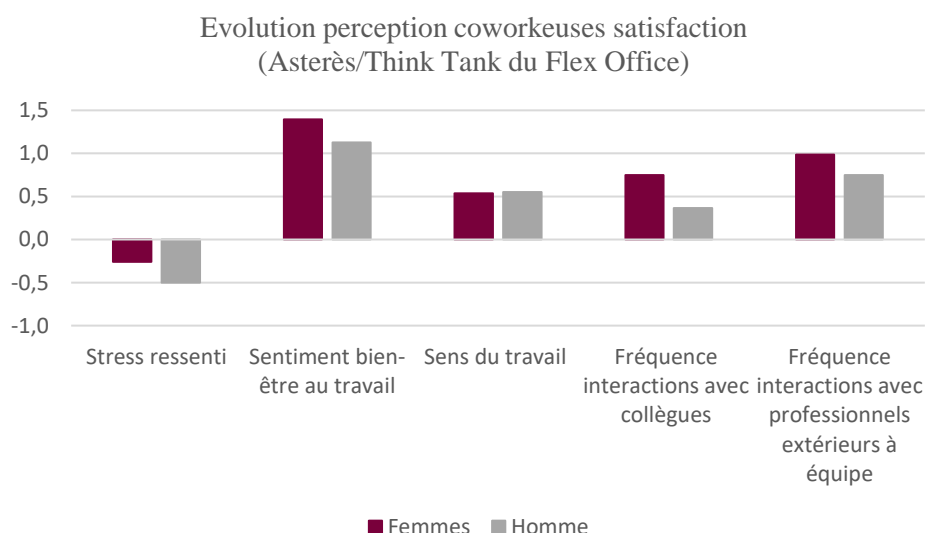


## 2.2.2 COWORKEUSES : LE COWORKING LEUR EST PLUS BÉNÉFIQUE QU'ÀUX HOMMES

**Les femmes bénéficient plus du coworking que les hommes.** Les coworkeuses indiquent une amélioration de +0,63 (moyenne des onze questions sur une échelle de -5 à +5) liée au fait de travailler en coworking (contre une amélioration moyenne de +0,56 pour l'ensemble des coworkers et +0,47 pour les seuls hommes). L'écart entre les avantages tirés du coworking par les femmes par rapport à l'ensemble des coworkers est modeste mais il se retrouve dans l'ensemble des réponses, à l'exception

du stress ressenti. Comme les femmes supportent plus que les hommes les tâches ménagères et domestiques, le coworking, en leur donnant plus de flexibilité dans l'organisation de leur travail, leur est plus profitable qu'aux hommes. Ce résultat se retrouve dans la littérature, le télétravail depuis le domicile étant moins favorable aux femmes car il leur est plus difficile de distinguer leur vie professionnelle et familiale<sup>19</sup>. L'effet de ce mode d'organisation pour les coworkeuses est notamment significatif sur deux variables : les interactions entre collègues et les moyens disponibles pour réaliser le travail.

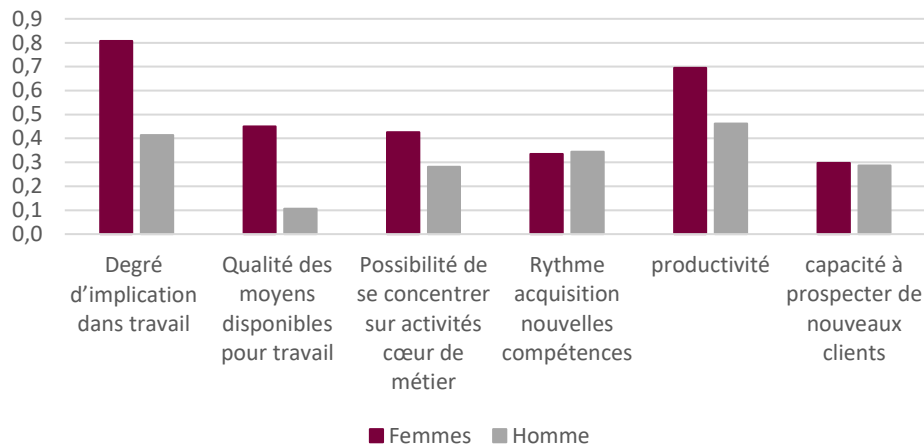
- **Les coworkeuses profitent notamment d'une hausse des interactions entre collègues.** Pour les femmes, l'avantage qu'elles retirent du coworking est deux fois plus élevé que celui retiré par les hommes en termes de hausse des interactions entre collègues (+0,75 contre +0,36 pour leurs homologues masculins). Cette tendance s'observe sur l'ensemble des questions en lien avec le bien-être, à l'exception du stress ressenti : la baisse de stress due au coworking est plus faible pour les coworkeuses que pour les coworkers.
- **La qualité des moyens disponibles pour leur travail s'améliore fortement pour les coworkeuses.** Les femmes indiquent une forte hausse des moyens disponibles du fait de coworking (+0,45) alors que l'amélioration n'était que limitée pour les hommes (+0,11). Les autres variables liées à l'efficacité au travail indiquent également que les avantages du coworking sont supérieurs pour les femmes.



<sup>19</sup> Clifton N, Loudon G, Füzi A, « Coworking in the Digital Economy: Context, Motivations, and Outcomes », The journal of policy, planning and futures studies



Evolution moyenne perception coworkeuses efficacité  
(Asterès/Think Tank du Flex Office)

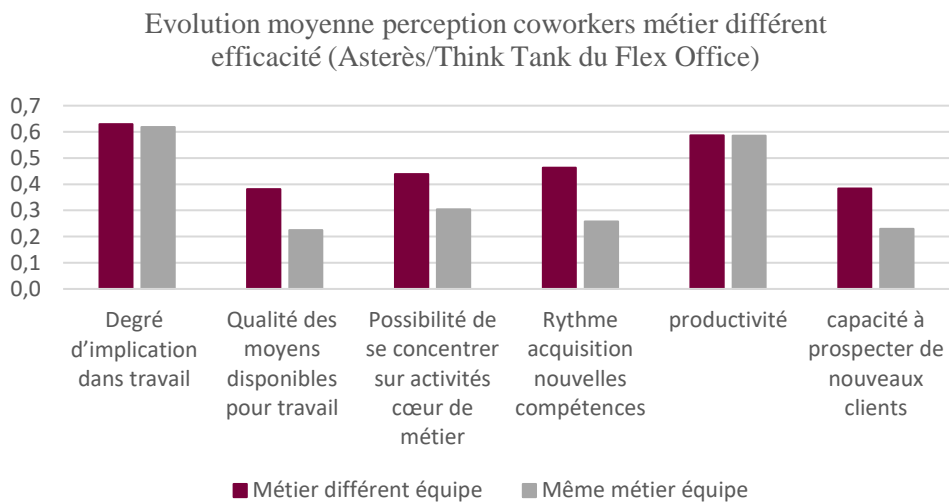
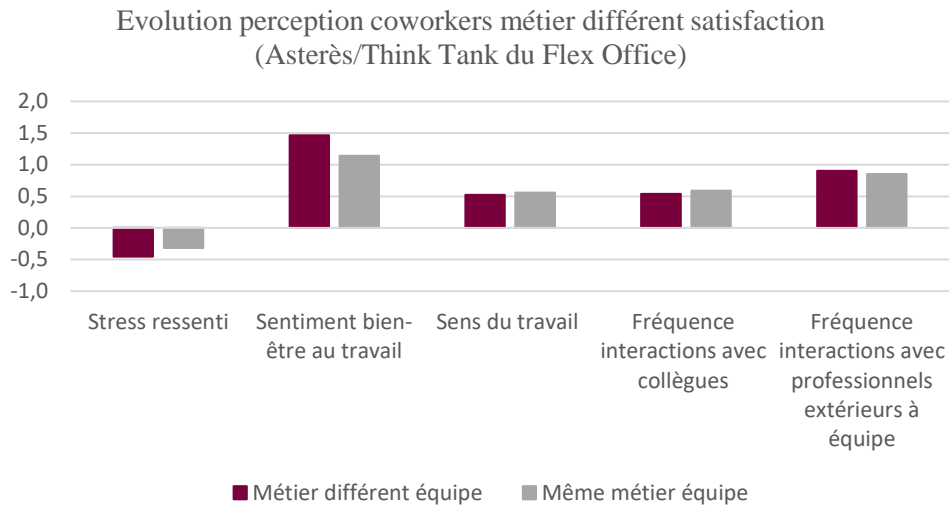


## 2.2.3 PROFESSION : LE COWORKING EST PLUS PROFITABLE À CEUX QUI N'EXERCENT PAS LA MÊME ACTIVITÉ QUE LE RESTE DE LEUR ÉQUIPE

**Grâce au coworking, les personnes n'exerçant pas le même métier que leur équipe acquièrent beaucoup plus de compétences.** Les coworkers n'exerçant pas le même métier que le reste de leur équipe notent une amélioration de +0,62 (moyenne des onze questions sur une échelle de -5 à +5) liée au fait de travailler en coworking, alors que l'amélioration est de +0,52 pour les coworkers exerçant le même métier que le reste de l'équipe. Le coworking permet des interactions avec des personnes extérieures aux membres de son équipe, ce qui facilite les échanges de compétences. Cela est particulièrement utile aux personnes qui n'exercent pas le même métier que le reste de leur équipe et qui ne peuvent donc pas apprendre ou échanger avec leurs collègues directs. Cet effet bénéfique du coworking aux personnes n'exerçant pas le même métier que les autres membres de l'équipe se répercute sur deux aspects : la satisfaction au travail (notamment le stress) et l'acquisition de compétences.

- **Les coworkers n'exerçant pas le même métier que le reste de leur équipe bénéficient d'une amélioration légèrement supérieure de leur satisfaction au travail que les autres répondants.** Le coworking leur est notamment bénéfique en termes de stress ressenti (-0,46 pour les coworkers exerçant un métier différent du reste de l'équipe contre -0,32 pour les coworkers exerçant le même métier) et de bien-être au travail (+1,46 contre +1,14). En revanche, les coworkers n'exerçant pas le même métier que le reste de leur équipe ne tirent pas avantage du coworking en ce qui concerne le sens au travail (+0,52 contre +0,56) ou la fréquence des interactions entre collègues (+0,54 contre +0,59).
- **Les coworkers n'exerçant pas le même métier que le reste de leur équipe profitent du coworking pour apprendre plus vite.** Ces coworkers notent le rythme d'acquisition de nouvelles compétences due au coworking à +0,46 (sur une échelle de -5 à +5), alors que cette amélioration est limitée à +0,26 pour les coworkers exerçant la même activité que le reste de l'équipe. Le coworking leur est également utile, quoique dans une moindre mesure, en termes de qualité des moyens disponibles pour le travail (+0,38 contre +0,22), de possibilité de se

concentrer sur le cœur du son travail (+0,44 contre +0,30) et de capacité à prospecter de nouveaux clients (+0,38 contre +0,23).



### 3. ESTIMATION DE L'EFFET DU COWORKING SUR LA PRODUCTIVITÉ : UN GAIN NOTABLE

---

Asterès estime que le coworking permet un gain de productivité de 16 %. À partir de la littérature existante établissant une corrélation entre le bien-être au travail et la productivité, Asterès a traduit la progression du bien-être au travail permise par le coworking en un gain de productivité. En équivalent monétaire, le gain de productivité est estimé à 11 000 € par coworker et par an. Cette hausse de productivité (dans la mesure où elle se traduit par une hausse équivalente de rémunération) peut être utilisée par les coworkers pour accroître leur revenu ou pour diminuer leur temps de travail à revenu constant.

---

## 3.1 MÉTHODOLOGIE : TRADUIRE LE GAIN DE BIEN-ÊTRE EN PRODUCTIVITÉ À PARTIR DE LA LITTÉRATURE EXISTANTE

**Asterès a estimé la causalité entre le gain de bien-être lié au travail en coworking et la productivité à l'aide de la littérature existante.** Cette causalité positive entre le bien-être au travail et la productivité, assez intuitive, est clairement établie par la littérature. À partir de la moyenne des résultats de cinq papiers utilisant des données similaires à celles obtenues par Asterès dans l'enquête menée, il a été possible de traduire la variation de bien-être perçue par les coworkers en une variation de productivité.

- **Le bien-être au travail influence la productivité.** Plusieurs travaux académiques soulignent le lien positif qui existe entre le bien-être au travail et la productivité<sup>20</sup>. Cette causalité est assez logique, puisqu'un professionnel heureux de venir au travail, motivé et qui se sent bien dans son environnement est plus disposé à déployer ses talents et sa créativité. Il est donc possible de partir de l'impact du coworking sur le bien-être au travail pour le traduire en un gain de productivité. Le résultat pourra ensuite être comparé à l'estimation qu'ont donnée les sondés quant à l'impact du coworking sur leur productivité de manière à confirmer ou non les résultats.
- **D'après la littérature, Asterès estime qu'une variation de 1 (sur une échelle de 10) du sentiment de bien-être au travail entraîne une variation de la productivité de 12 %.** La littérature cherchant à établir un lien entre le bien-être au travail et la productivité est nombreuse. Cependant, il convient de partir de travaux similaires de façon à pouvoir faire une moyenne de leurs résultats. Cinq papiers ont été retenus<sup>21</sup>. Tous ont pour point de départ une

---

<sup>20</sup> P Böckerman et P Ilmakunnas (2010), « The job satisfaction-productivity nexus: A study using matched survey and register data », HECER Discussion Paper No. 297 ; A Bryson, J Forth et L Stokes (2015), « Does worker wellbeing affect workplace performance », IZA Discussion Paper No. 9096

<sup>21</sup> P Böckerman et P Ilmakunnas (2010), « The job satisfaction-productivity nexus: A study using matched survey and register data », HECER Discussion Paper No. 297 ; A Bryson, J Forth et L Stokes (2015), « Does worker wellbeing affect workplace performance », IZA Discussion Paper No. 9096 ; J Harter, F Schmidt et T Hayes (2002), « Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis », Journal of Applied Psychology ; P Böckerman et P Ilmakunnas (2010), « The job satisfaction-productivity nexus: A study using matched survey and register data », HECER Discussion

estimation du bien-être au travail<sup>22</sup> construite sur une échelle comprise entre 1 à 5 et 1 à 10 qui sert à estimer l'impact d'une variation du bien-être sur la productivité. En ramenant tous les résultats sur une échelle de 1 à 10 (de façon à la rendre comparable avec les résultats de l'enquête Asterès/Think Tank du Flex Office dont les résultats sont répartis sur une échelle de -5 à +5), il a été fait une moyenne qui permet de savoir quel est l'impact d'une variation de 1 (sur une échelle de 10) du sentiment de bien-être sur la productivité. Les résultats des cinq études sont assez proches, avec une variation du bien-être au travail d'une unité qui fait varier la productivité de 10 % à 15 % selon les études. Les résultats de l'enquête Asterès/Think Tank du Flex Office ont ensuite été appliqués à cette moyenne pour estimer une variation de la productivité liée au coworking.

### **Cinq papiers pour analyser le lien entre bien-être au travail et productivité**

**L'expérience de Bellet et al. (2019) mesure empiriquement l'effet de la satisfaction sur la productivité de télévendeurs dans un centre d'appel.** Les auteurs ont accès aux données de performances de vente de 1 793 télévendeurs de la société britannique British Telecom qui indiquent leur niveau de satisfaction sur une échelle de 1 à 5, ensuite convertie en échelle continue de 0 à 10. Ils mesurent ensuite le lien causal entre satisfaction hebdomadaire et ventes hebdomadaires par télévendeur.

**L'expérience d'Oswald et al. (2015) mesure en laboratoire l'effet d'un « traitement » augmentant la satisfaction sur la performance des participants qui effectuent des opérations mathématiques.** Une série d'expériences a été réalisée sur 713 individus au total répartis en groupes de contrôle et groupes tests. Les « traitements » sur les groupes tests ont constitué en des visionnages de vidéos comiques et des distributions de collations et boissons. La satisfaction de tous les participants était mesurée avant et après traitement. Ensuite, leur productivité était mesurée par l'exécution d'opérations arithmétiques rémunérées. Le traitement augmente le nombre d'opérations effectuées, ce qui peut être assimilé à un gain de productivité.

**L'étude de Bryson et al. (2015) se base sur des séries d'entretiens permettant la collecte de données sur le bien-être subjectif et la performance.** Les données ont été collectées en Grande-Bretagne entre 2004 et 2011 auprès de salariés comme de managers des tous les secteurs de l'économie (sauf l'agriculture et les mines). Elles ont permis de connaître le niveau de bien-être subjectif des salariés et le niveau de performance de la structure estimé par les managers. En croisant ces données de bien-être et de performance, les auteurs établissent une corrélation entre les deux variables.

**Les travaux de Böckerman et Ilmakunnas utilisent le résultat de questionnaires sur la satisfaction au travail et des données de valeur ajoutée par heure travaillée.** L'étude a été réalisée en Finlande à l'aide de données du European Community Household Panel (ECHP) pour les années 1996-2001. Les données reposent sur des questionnaires renseignant sur la perception des individus de leur satisfaction au travail sur une échelle de 1 à 6. Ces résultats ont été croisés dans un modèle économétrique avec des données de productivité (valeur ajoutée par heure

---

Paper No. 297 et A Bryson, J Forth et L Stokes (2015), « Does worker wellbeing affect workplace performance », IZA Discussion Paper No. 9096

<sup>22</sup> Certains papiers parlent plutôt de satisfaction au travail, terme qui (dans la traduction qu'en a fait Asterès pour les travaux anglophones) a été considéré comme équivalent à celui de bien-être.

travaillée des salariés) provenant de la Longitudinal Database on Plants in Finnish Manufacturing (LDPM) de façon à quantifier la corrélation entre satisfaction au travail et productivité.

**L'étude de Harter et al. (2002) mesure l'influence de la satisfaction au travail sur la productivité.** La satisfaction au travail provient du Gallup Workplace Audit conduit entre 1992 et 1999 dans 36 grandes entreprises différentes (principalement dans le commerce et les services) qui estime la relation au travail des individus (regroupés ensuite selon leurs unités de travail) sur la base de questionnaires dans lesquels les sondés se placent sur une échelle de 1 à 5. Parmi les douze questions posées il y en a une sur la satisfaction au travail. La mesure de productivité étudiée varie selon les données disponibles par entreprise, elle se base généralement sur les ventes ou une évaluation de la productivité par les managers. Le croisement de ces données permet d'estimer l'effet de la satisfaction au travail sur la productivité.

## 3.2 RÉSULTAT EN POURCENTAGE : LE COWORKING PERMET UNE HAUSSE DE 16 % DE LA PRODUCTIVITÉ

**Les estimations d'Asterès concluent à une hausse de 16 % de la productivité du fait du travail en coworking.** D'après le résultat de l'enquête Asterès/Think Tank du Flex Office, le gain de bien-être au travail procuré par le coworking est de +1,27 (sur une échelle de 10). Comme une variation de 1 point du bien-être entraîne une évolution de 12 % de la productivité d'après la littérature, l'effet du coworking sur la productivité peut être estimé en multipliant les deux données ( $1,27 \times 12 \%$ ).

**Le gain de productivité estimé est cohérent avec le résultat de l'enquête portant directement sur la productivité.** D'après l'enquête Asterès/Think Tank du Flex Office, le coworking permet un gain de productivité de +0,59 (sur une échelle de 10). Ce résultat peut difficilement être traduit en un gain de productivité en pourcentage, il indique néanmoins que le coworking permet de générer des gains de productivité.

**Le gain de productivité estimé des coworkers ne peut pas être généralisé à l'ensemble des professions.** Tous les travailleurs français qui adopteraient le coworking comme mode d'organisation du travail ne bénéficieraient pas d'un gain de productivité de 16 %. Autrement dit la généralisation du coworking ne conduirait pas mécaniquement à une hausse du PIB de 16 % (dans l'hypothèse où la valeur ajoutée<sup>23</sup> augmenterait proportionnellement à la productivité à temps de travail constant). En effet, la présente estimation a été faite auprès des coworkers, donc uniquement des personnes qui ont choisi cette organisation du travail car elle leur était adaptée.

---

<sup>23</sup> Le PIB correspond à la somme des valeurs ajoutées.

## **Comparaison avec d'autres mesures pouvant stimuler la productivité : des gains de productivité divers**

**Les études estimant les gains de productivité permis par les actions prises par les entreprises ou les pouvoirs publics arrivent à des résultats hétérogènes.** De nombreuses mesures peuvent permettre d'améliorer la productivité des travailleurs et des entreprises, par exemple la technologie utilisée, la formation ou l'organisation administrative (au niveau de l'entreprise ou de l'Etat). La productivité est un concept dont la définition n'est pas toujours identique, notamment selon qu'elle soit considérée au niveau de l'entreprise dans son ensemble (productivité globale des facteurs) ou au niveau des salariés (productivité du travail). Les comparaisons de productivité doivent donc être considérées avec prudence du fait des différences de définition et de périmètre entre les différentes études. La littérature permet d'estimer l'impact sur la productivité de trois paramètres : la formation, la numérisation et l'environnement réglementaire.

- **La formation est un levier pour accroître la productivité analysée par la littérature.** D'après Konings et al. (2010)<sup>24</sup>, la formation des salariés permet d'accroître leur productivité de 23 %. Selon Dearden et al. (2005)<sup>25</sup>, accroître la proportion de salariés formés dans une entreprise de un point (par exemple passer de 10 % à 11 % de salariés formés) permet d'augmenter la productivité moyenne des travailleurs de 0,6 %.
- **La numérisation est un levier d'accroissement de la productivité étudiée dans la littérature.** D'après une étude de l'OCDE<sup>26</sup>, dans les pays de l'Union Européenne, une hausse de 10 points de pourcentage de la part des entreprises ayant adopté l'internet à haut débit entraîne un gain de productivité de 3,9 % au bout de trois ans et une hausse de 10 points de pourcentage de la part des entreprises ayant adopté l'informatique en nuage entraîne un gain de productivité de 2,3 % au bout de trois ans. Toujours dans l'Union Européenne, lorsqu'un pays diminue de moitié l'écart qui le sépare du pays où l'internet à haut débit est le plus utilisé, la productivité moyenne des entreprises augmente de 3,6 % en trois ans.
- **Le contexte dans lequel évoluent les entreprises impacte leur productivité.** D'après l'OCDE, quand un pays diminue de moitié l'écart qui le sépare du pays où l'environnement administratif et financier est le plus performant en matière d'obstacles réglementaires à la concurrence, de financement des jeunes entreprises innovantes et de recours à l'administration électronique, le gain de productivité moyen pour les entreprises au bout de trois ans est respectivement de 2,1 %, de 1,9 % et de 1,1 %.

---

<sup>24</sup> Konings, Jozef; Vanormelingen, Stijn (2010), « The impact of training on productivity and wages: firm level evidence », IZA Discussion Papers, No. 4731, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn

<sup>25</sup> Dearden, Lorraine, Howard Reed, et John Van Reenen (2005), « The Impact of Training on Productivity and Wages: Evidence from British Panel Data », CEP Discussion Paper No 674

<sup>26</sup> OCDE (2019), « Transformation numérique et productivité : une histoire de complémentarités », Perspectives économiques, Numéro 1

## 3.2 RÉSULTAT EN EUROS : LE COWORKING PERMET UN GAIN ÉQUIVALENT À 11 000 EUROS PAR COWORKER ET PAR AN

**Le coworking permet un gain de bien-être et de productivité équivalent à 11 000 € par an d'après les estimations d'Asterès.** Asterès estime que les coworkers génèrent en moyenne une valeur ajoutée de 70 500 € par an. Ce montant équivaut au salaire super-brut (somme totale payée par l'employeur) pour les 83 % de coworkers qui sont salariés et au revenu d'activité plus les charges pour les 17 % de chefs d'entreprises et d'indépendants<sup>27</sup>. En effet, d'après la théorie économique, la rémunération (d'un salarié comme d'un travailleur indépendant) est proportionnelle à la valeur ajoutée créée par travailleur. À partir de données Insee<sup>28</sup> indiquant les niveaux de rémunération par secteur<sup>29</sup>, Asterès a construit, pour les salariés comme pour les indépendants et chefs d'entreprises, un niveau de rémunération moyen pour ces deux catégories de coworkers. En multipliant la rémunération moyenne annuelle par coworker par le gain de productivité permis par le coworking (16 %), il est possible d'obtenir un gain de productivité annuel en équivalent monétaire.

**Le gain de productivité en équivalent monétaire ne signifie pas mécaniquement une hausse de rémunération équivalente.** L'ensemble des coworkers ne voit pas nécessairement sa rémunération totale (charges comprises) croître de 11 000 € par an grâce aux gains de productivité. En effet, certains coworkers peuvent décider d'utiliser ces gains de productivité pour moins travailler tout en maintenant leur rémunération constante. De plus, à court terme, une hausse de valeur ajoutée produite ne se matérialise pas nécessairement par une hausse de rémunération, car la productivité n'est pas toujours facilement mesurable pour chaque profession (elle est par exemple plus facile à mesurer dans une fonction commerciale que dans une fonction support qui ne génère pas directement de ventes). C'est pourquoi le gain de productivité est exprimé en « équivalent monétaire » plutôt qu'en hausse de rémunération.

---

<sup>27</sup> L'estimation de la valeur ajoutée créée a été effectuée de manière identique pour les chefs d'entreprise et les indépendants

<sup>28</sup> Données Insee pour 2020 qui ont été adaptées par Asterès à l'année 2023 à partir de la croissance des salaires nominaux

<sup>29</sup> Le découpage des rémunérations par secteurs donnés par l'Insee ne correspondant pas exactement à celui de l'enquête Asterès/Think Tank du Flex Office, l'adéquation entre les secteurs a été réalisée par Asterès.



ASTERES ETUDES & CONSEILS

81 rue Réaumur,

75002 PARIS 01 44 76 89 16

[contact@asteres.fr](mailto:contact@asteres.fr)