

LES FORMES ALTERNATIVES D'EMPLOIS

Octobre 2018

DE NOUVELLES SOLUTIONS D'EMPLOIS

Le marché du travail évolue, les contraintes économiques sont de plus en plus fortes pour les entreprises et les ambitions des actifs se modifient :

- les **entreprises** recherchent des modalités de travail et d'emploi plus souples et réactives : Le recours à des **Entreprises de Travail Temporaire (ETT)** apporte une plus grande flexibilité dans la gestion des ressources humaines ;

- Les **groupements d'employeurs** permettent aux entreprises de partager du personnel, tout en sécurisant ces compétences ;

- Les **Entreprises de Travail à Temps Partagé (ETTP)** ont également vocation à faciliter le partage de main-d'oeuvre ;

- les comportements des **actifs** se modifient, ils aspirent à davantage d'autonomie dans le travail et à une meilleure articulation des temps de vie :

- Ils ont de nouvelles attentes en termes d'aménagement du travail, de déplacements : le **télé-travail**, nouvelle organisation du travail permet souvent une meilleure conciliation des temps de vie ;

- L'appétence pour l'entrepreneuriat et la création du régime d'auto-entrepreneur en 2008 a permis le développement du **micro-entrepreneuriat** :

- Le **portage salarial** permet aux personnes qui souhaitent développer une activité autonome de bénéficier des protections du salariat ;

- Les **Coopératives d'Activité et d'Emploi** sécurisent la création d'entreprise en donnant au créateur le statut d'entrepreneur salarié de la coopérative

Malgré la dynamique actuelle autour de ces formes d'emploi, le seuil des 100 000 emplois ne serait pas dépassé au niveau national : 30 000 personnes seraient concernées par le portage salarial, 30 000 par les groupements d'employeurs et quelques centaines par le temps partagé*.

* Source APEC «Nouvelles formes d'emploi» 2017-42

Les Groupements d'Employeurs (GE)

QU'EST-CE QUE C'EST ?

Les Groupements d'Employeurs sont des associations à but non lucratif, dont l'objectif est de regrouper différents employeurs qui ne sont pas forcément dans les mêmes secteurs d'activité, mais qui ont des besoins de compétences identiques à des périodes différentes.

POUR QUELS BESOINS ?

En s'inscrivant dans un groupement d'employeurs, les entreprises peuvent combler 2 types de besoins :

➤ **les besoins en personnel saisonnier** : les groupements d'employeurs permettent aux entreprises ayant une activité saisonnière, de disposer de main d'oeuvre supplémentaire en période de forte activité, tout en bénéficiant de la fidélisation de ces travailleurs d'année en année.

➤ **les besoins en personnel à temps partiel** : les groupements d'employeurs offrent la possibilité aux entreprises de se doter de compétences nouvelles par le biais de la mutualisation, d'augmenter leurs propres capacités de développement tout en créant de l'emploi.

QUELS AVANTAGES ?

Intérêts pour les employeurs :

Les entreprises partagent une main d'oeuvre supplémentaire et entrent dans une dynamique de coopération et de réseau, élément indispensable pour l'avenir de leur entreprise. Les entrepreneurs peuvent bénéficier de salariés ayant acquis une solide expérience dans diverses entreprises et peuvent internaliser une fonction support qui était jusqu'alors sous-traitée.

Le GE permet aussi de bénéficier d'aide et de conseils en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines. Il offre un gain de temps considérable à l'entrepreneur en le déchargeant de sa procédure de recrutement, de l'administration de la paie, des relations avec les organismes sociaux, mais aussi de la réduction des frais salariaux et des frais de gestion.

A noter : les entreprises membres d'un GE sont solidairement responsables. Un climat de confiance est donc essentiel au bon fonctionnement du groupement.

Intérêts pour les salariés embauchés :

Le salarié bénéficie, non seulement d'un contrat de travail à temps plein, mais aussi d'une meilleure stabilité d'emploi, en raison de la dimension collective du groupement.

Les GE en Normandie

Il existe quelques Groupements d'employeurs en Normandie : Progressis dans le Calvados et l'Orne, Secrateb, EPI Normandie en Seine-Maritime,...

DIFFÉRENTS TYPES DE GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

Il existe différents types de groupements d'employeurs, notamment :

➤ **des Groupements d'Employeurs ayant une plateforme de gestion**, dont la plupart sont inscrits dans les secteurs marchands. Dès que le nombre de salariés est supérieur à 5, une plateforme de gestion devient nécessaire pour l'élaboration des plannings, la gestion des personnels. Leur métier correspond aux déclinaisons de la GRH.

➤ **des Groupements d'Employeurs sans plateforme de gestion**, notamment la plupart de ceux qui sont constitués par des associations. Ces GE disposent presque toujours de moins de 5 salariés et répondent directement aux besoins de leurs membres. La GRH est alors de fait un simple moyen et non une finalité.

QUEL CONTRAT DE TRAVAIL POUR LE SALARIÉ ?

L'objectif principal d'un Groupement d'Employeurs étant la **mutualisation** des salariés et leur **dé-precarisation**, ceux-ci tendent à utiliser prioritairement des CDI. Toutefois, les GE sont des associations pouvant bénéficier de contrats aidés et utiliser tous les types de contrats à leur disposition (CDI mais aussi CDD, etc.).

DANS LES TEXTES

La loi du 25 juillet 1985 pose le principe des GE. Cette loi visait à légaliser une pratique commune dans le milieu agricole : le partage du matériel et des employés entre plusieurs exploitations. Aujourd'hui encore, les GE agricoles représentent la majorité des groupements d'employeurs en France. Depuis, le plafond du nombre de salariés des structures d'un GE n'existe plus mais les GE peuvent également bénéficier de certains allègements de charges.

Les Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ)

QU'EST-CE QUE C'EST ?

Tout comme les GE, les GEIQ regroupent des entreprises qui souhaitent remédier aux problèmes de recrutement. La spécificité des GEIQ est qu'ils font un pari sur le potentiel des personnes éloignées de l'emploi.

Les GEIQ mettent à la disposition de leurs entreprises adhérentes, les services de personnes en difficulté d'accès à l'emploi. Pour cela, les employeurs du GEIQ doivent mettre en oeuvre des parcours d'insertion et de qualification des salariés, débouchant vers l'emploi. Ils y parviennent en leur fournissant un accompagnement professionnel individualisé, en mobilisant les organismes de formation, en travaillant en partenariat étroit avec les responsables des ressources humaines des entreprises adhérentes.

Les GEIQ se distinguent des GE classiques par leur objectif principal, le type de salariés, le type de contrats de travail des salariés et les secteurs d'activités représentés. En général, un seul secteur d'activité est représenté au sein d'un GEIQ. Il s'agit souvent de branches ayant des problèmes structurels de recrutement (le bâtiment, la propreté, la logistique, les transports, l'agroalimentaire, l'industrie, certains métiers agricoles).

QUELS AVANTAGES ?

Intérêts pour les employeurs :

- Dynamique de réseau
- Aides et conseils
- Action en faveur de l'insertion professionnelle

Intérêts pour les salariés embauchés :

- Construction d'un parcours individuel
- Insertion par travail

ORGANISATION DES GEIQ

Les GEIQ sont créés sous statut associatif et doivent de ce fait respecter l'ensemble des règles relatives au fonctionnement des associations (déclaration, publicité, tenue du registre spécial...).

Par ailleurs, l'activité d'un GEIQ est encadrée par les articles L 127-1 à 14 du code du travail et soumise à une double contrainte d'obligation de déclaration préalable et d'exclusivité pour la structure porteuse. En effet, le GEIQ, à l'instar de tous les GE, ne peut mener que deux activités :

- la mise à disposition de ses salariés auprès de ses adhérents,

Les GEIQ en Normandie

En Normandie, il existe un GEIQ Propreté Normandie, un GEIQ BTP Environnement, un GEIQ Transport Normandie, un GEIQ multi-sectoriel Orne- Manche.

- l'aide ou le conseil à ses adhérents en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines.

Le Comité National de Coordination et d'Évaluation (CNCE -GEIQ) regroupe les GEIQ au niveau national. Ses 4 missions principales sont les suivantes :

- la labellisation annuelle des GEIQ sur la base des principes de la charte nationale,
- la représentation du réseau des GEIQ au plan national,
- l'animation du réseau des GEIQ et le soutien aux GEIQ existants,
- la promotion du dispositif et le soutien aux porteurs de projets.

QUEL CONTRAT DE TRAVAIL POUR LE SALARIÉ ?

L'objectif principal d'un Groupement d'Employeurs étant la **mutualisation** des salariés et leur **déprécarisation**, ceux-ci tendent à utiliser prioritairement des CDI. Toutefois, les GE sont des associations pouvant bénéficier de contrats aidés et utiliser tous les types de contrats à leur disposition (CDI mais aussi CDD, etc.).

DANS LES TEXTES

Le décret n°2009-1410 du 17 novembre 2009 est la dernière étape qui consolide la reconnaissance juridique de l'existence des GEIQ et du label qu'ils se sont donné.

LE PORTAGE SALARIAL

QU'EST-CE QUE C'EST ?

Les entreprises peuvent faire appel au portage afin de répondre à des besoins d'expertises et/ou de compétences. Avec le portage, elles s'assurent la disponibilité du professionnel dont elles ont besoin.

Les consultants « portés » sont souvent issus du monde de l'entreprise et, par conséquent, connaissent le contexte dans lequel ils vont intervenir.

Par ailleurs, il s'agit d'une main d'œuvre généralement expérimentée, disposant d'un savoir-faire avéré.

De plus, recourir au portage permet aux entreprises de ne pas avoir à assumer la gestion salariale et sociale des intervenants.

L'objectif du portage est de répondre aux contraintes de fonctionnements de l'entreprise, afin de permettre à celle-ci de faire face aux exigences de son activité et de son marché. Pour cela, les pratiques les plus courantes sont à la demi-journée, à la journée ou à la semaine.

QUELS AVANTAGES ?

Intérêts pour les employeurs :

- Pas de gestion salariale et sociale : Facturation en honoraires plus souple et moins contraignante qu'en salaires
- Organisation plus souple : Externalisation des « missions » ou de « projets » ponctuels et pointus vers des spécialistes
- Rapidité de mise en œuvre
- Imputation suivant le type de mission, en Recherche et Développement ou en Formation professionnelle continue
- Compétences multidisciplinaires du réseau d'intervenants des différentes sociétés de portage.
- Mise en place d'une politique crédible d'essai-image

Intérêts pour les salariés embauchés :

- Accompagnement administratif
- Dynamique de réseau
- Autonomie
- Développement d'une offre complète

Le portage salarial en Normandie

Des entreprises de portage salariale sont implantées en région : ITG, Cadres en mission, AD'Missions, Didaxis,...

QUEL CONTRAT DE TRAVAIL POUR LE SALARIÉ ?

Une personne portée par une société de portage salarial conclut avec celle-ci un contrat de travail.

Son salaire dépendra du chiffre d'affaires atteint dans l'exercice de son activité.

De ce chiffre d'affaires seront enlevés les frais de gestion de la société de portage, les charges et cotisations obligatoires.

DANS LES TEXTES

Depuis 10 ans, les sociétés de portage militent pour une reconnaissance de leur activité et du statut des personnes portées. Cette reconnaissance s'est développée petit à petit.

En 2008, le projet de loi portant sur la modernisation du marché du travail reconnaît officiellement le portage salarial, en l'inscrivant dans un nouvel article du Code du Travail.

Selon celui-ci, « le portage salarial est un ensemble de relations contractuelles organisées entre une entreprise de portage, une personne portée, et des entreprises clientes comportant pour la personne portée le régime du salariat et la rémunération de sa prestation chez le client par l'entreprise de portage. »

Il garantit les droits de la personne portée sur son apport de clientèle » (article 1251-64 du Code du Travail).

A noter : La loi du 25 juin 2008 précise que le portage salarial sera organisé par la branche de l'intérim, même si le statut des personnes portées est différent de celui des salariés intérimaires. A terme, l'activité de portage pourra être menée par des sociétés de portage ou par des entreprises d'intérim, sous réserve que ces dernières créent une structure juridique à part entière pour mener cette nouvelle activité.

Les Entreprises et Associations de Travail à Temps Partagé

QU'EST-CE QUE C'EST ?

Une **Entreprise de Travail à Temps Partagé (ETTP)** met à la disposition d'entreprises clientes, du personnel qualifié qu'elles ne peuvent recruter elles-mêmes en raison de leur taille ou de leurs moyens. Les ETTP peuvent aussi fournir à leurs entreprises clientes, des conseils en gestion et en formation. Les entreprises de travail temporaire (intérim) peuvent exercer l'activité d'ETTP, à condition qu'elles puissent justifier d'une garantie financière suffisante, de manière à assurer, le cas échéant, le paiement des salaires et des cotisations obligatoires.

Le salarié à temps partagé d'une ETTP bénéficie d'un contrat de travail à durée indéterminée et d'une rémunération fixe et complète, quelles que soient les durées de mise à disposition. Le salarié à temps partagé intervient dans plusieurs entreprises, ce qui lui permet d'avoir une activité diversifiée.

QUELS AVANTAGES ?

Intérêts pour les employeurs :

- › Flexibilité

Intérêts pour les salariés embauchés :

- › Contrat à Durée Indéterminée (CDI)
- › Rémunération fixe et complète
- › Activités diversifiées
- › Enrichissement personnel

Les Associations de Travail en Temps Partagé en Normandie

En Normandie, il existe une association de travail à temps partagé : **Compétences en Temps Partagé**.

QUEL CONTRAT DE TRAVAIL POUR LE SALARIÉ ?

Deux types de contrats doivent être signés :

- › D'une part, l'ETTP et le salarié mis à disposition sont liés par un **contrat de travail à durée indéterminée**.

- › D'autre part, l'ETTP et l'entreprise cliente sont liées par un **contrat de mise à disposition**. La mise à disposition se fait pour une mission précise, pour laquelle le salarié est employé à temps plein ou à temps partiel. Ce contrat doit notamment préciser les conditions de rémunération, les caractéristiques de la fonction occupée, la qualification professionnelle souhaitée, le contenu et la durée de la mission.

A noter :

Un salarié à temps partagé ne perçoit pas le chômage s'il ne perd qu'un de ses emplois à temps partiel.

DANS LES TEXTES

L'Entreprise de Travail en Temps Partagé a été créée par l'amendement n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des PME.

Les Coopératives d'Activités et d'Emploi (CAE)

QU'EST-CE QUE C'EST ?

Les Coopératives d'Activités et d'Emploi (CAE) sont constituées sous la forme de Scop (Société Coopérative et Participative). Leur fonctionnement est assuré par un gérant et des chargés de mission.

Les CAE constituent un concept original permettant à un porteur de projet de tester son activité en toute sécurité. L'originalité de la CAE est de lui offrir un statut « d'entrepreneur salarié » qui lui permet de percevoir un salaire et de bénéficier de la couverture sociale d'un salarié classique.

QUELS AVANTAGES ?

Services proposés aux entrepreneurs salariés :

Les CAE proposent aux porteurs de projet :

- › Un cadre juridique (un numéro de TVA et une immatriculation au Registre du commerce et des sociétés),
- › Un statut d'entrepreneur-salarié en contrat à durée indéterminée (CDI), à temps partiel dans un premier temps,
- › Une gestion administrative de l'activité incluant la tenue d'une comptabilité, le calcul et versement des salaires, les obligations fiscales, sociales et comptables,
- › Une possibilité d'échange avec les autres entrepreneurs-salariés,
- › Un accompagnement individuel en vue de favoriser le développement de leur outil économique, mais aussi collectif, en échangeant avec les autres entrepreneurs autour de différents ateliers ou parcours.

En contrepartie, l'entrepreneur salarié verse une contribution pour le financement de ses services selon des modalités fixées dans le cadre de l'assemblée générale des CAE.

QUEL CONTRAT DE TRAVAIL POUR LE SALARIÉ ?

A son entrée dans la coopérative, l'entrepreneur signe normalement un contrat CAPE (Contrat d'Appui au Projet d'Entreprise). Il bénéficie d'une couverture sociale et d'une assurance professionnelle pour démarrer son activité.

Les CAE en Normandie

En Normandie, il existe 5 Coopératives d'Activités et d'Emploi (CAE) : la CAE CRESCENDO à Flers (61), CRÉACOOOP 14 à Caen (14), RHIZOME à Essay (61), SCOP 276 au Petit-Quevilly (76) et les Chantiers de Demain à Canisy (50).

Lorsqu'il commence à facturer, le contrat CAPE se transforme en CDI et l'entrepreneur devient salarié au sein de la coopérative en fonction de son propre chiffre d'affaires. Le salaire est revu à la hausse en fonction du développement de l'activité.

L'entrepreneur-salarié ne pouvant pas avoir un salaire nul, son activité doit permettre un chiffre d'affaires minimum et régulier pour passer en CDI.

DANS LES TEXTES

La loi du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire définit le cadre général de fonctionnement d'une CAE.

Le décret du 27 octobre 2015 précise les modalités d'organisation et de fonctionnement des CAE.

LES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE (ETT, INTÉRIM)

QU'EST-CE QUE C'EST ?

Une **Entreprise de Travail Temporaire (d'intérim)** met du personnel à la disposition d'entreprises utilisatrices, pour une mission définie. La mise à disposition est faite pour une durée délimitée ou, le cas échéant, elle prendra fin lorsque se réalise l'objet pour lequel la mission a été conclue.

Les entreprises ne peuvent faire appel à des salariés intérimaires que dans les cas suivants :

Le remplacement d'un salarié provisoirement absent de l'entreprise, d'un artisan ou d'un chef d'exploitation agricole ;

L'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise cliente ;

Le développement d'emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI dans l'entreprise cliente.

Depuis 2005, les ETT peuvent aussi exercer une activité de placement, c'est à dire proposer des CDD et des CDI à leurs candidats pour le compte d'entreprises clientes, et exercer une activité de suivi et d'accompagnement des demandeurs d'emploi en partenariat avec le Service Public de l'Emploi. Elles sont ainsi devenues des « agences d'emploi ».

QUELS AVANTAGES ?

Intérêts pour les employeurs :

- Flexibilité

Intérêts pour les salariés embauchés :

- Activités diversifiées
- Enrichissement personnel

L'intérim en Normandie

Environ 430 agences réparties sur l'ensemble de la région.

Près d'1 160 000 contrats en 2017, soit 41 526 en ETP (Equivalents Temps Plein).

QUEL CONTRAT DE TRAVAIL POUR LE SALARIÉ ?

L'ETT conclut par écrit un contrat de mise à disposition avec l'entreprise cliente au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant la mise à disposition.

DANS LES TEXTES

La réglementation régissant les ETT et les conditions de travail des salariés intérimaires sont inscrites dans le code du travail, elles spécifient également la liste des travaux interdits aux salariés temporaires.

La loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 (« Loi Borloo ») a élargi le champ des activités des ETT, elles peuvent désormais exercer une activité de placement :

Les ETT peuvent aider les entreprises à remédier aux besoins de recrutement, qu'il s'agisse d'intérim, mais aussi de CDD ou de CDI.

Les activités des ETT peuvent aussi s'inscrire dans le cadre de coopérations avec le Service Public de l'Emploi, notamment en contribuant au suivi et au placement de demandeurs d'emploi et de bénéficiaires RSA et minima sociaux.

LES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE D'INSERTION (ETTI)

QU'EST-CE QUE C'EST ?

Une **Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI)** a pour activité exclusive l'insertion professionnelle des personnes en difficulté auxquelles elle propose des missions auprès d'entreprises utilisatrices, mais également un suivi et un accompagnement social et professionnel, pendant et en dehors des missions.

Soumise à l'ensemble des règles relatives au travail temporaire (la durée des contrats de mission peut toutefois être portée à 24 mois, renouvellement compris, au lieu de 18 mois dans le cas général), l'entreprise doit en outre conclure une convention avec l'Etat.

QUELS AVANTAGES ?

Intérêts pour les employeurs :

- Flexibilité

Intérêts pour les salariés embauchés :

- Insertion professionnelle
- Accompagnement social et professionnel

QUEL CONTRAT DE TRAVAIL POUR LE SALARIÉ ?

L'Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion conclut avec la personne en insertion un contrat de travail temporaire dont la durée peut atteindre 24 mois (renouvellement compris).

La personne concernée devient alors salarié de l'entreprise et perçoit une rémunération au moins égale au SMIC.

Les entreprises utilisatrices signent un contrat de mise à disposition.

Les ETTI en Normandie

250 ETTI en France, près d'une vingtaine en Normandie :

Id'ées Intérim (Cherbourg, Alençon, Rouen), Dynamic (Caen), A2i (Caen), AIDS (Bois-Guillaume), ASCI (Rouen), ALIZES (Rouen, Evreux, St André de l'Eure), AT'LET (Les Andelys), E2i (Rouen), ILHICAUX (Le Havre), HUMANDO (Le Havre), Bac Insertion (Livarot), I2B (Caumont l'Eventé)

DANS LES TEXTES

L'ETTI se caractérise par l'obligation d'appliquer deux sources de droit :

- celle relative au travail temporaire (articles L.1251-1 et suivants du Code du Travail).
- celle relative aux Structures d'Insertion par l'Activité Economique (articles L.5132-1 et suivants du Code du Travail).

LES NOUVELLES ORGANISATIONS DU TRAVAIL

Les nouvelles formes d'emploi peuvent être salariées (Groupement d'employeurs, portage salarial, entreprise de travail à temps partagé, coopératives d'Activités et d'Emploi,...) ou non salariées (entrepreneuriat)

Les nouvelles formes d'emploi se traduisent également par des nouvelles formes d'organisation du travail impactées entre autres par le numérique. Le télé-travail, les tiers lieux et le co-working illustrent ces nouvelles manières de travailler.

LE TÉLÉ-TRAVAIL

Le **télétravail**, entré dans le code du travail en mars 2012, désigne « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci. »

Le télétravail contractualisé s'adresse aux seuls salariés. Et l'usage des nouvelles technologies est essentiel : il faut pouvoir communiquer son travail par email, maîtriser les logiciels. Enfin, le télétravail a un caractère volontaire de la part du salarié : c'est seulement à sa demande qu'il peut être mis en place et on ne peut le lui imposer.

En septembre 2017, l'ordonnance n°2017-1387 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail a assoupli les règles régissant le télétravail afin d'en faciliter la mise en œuvre. Depuis, le télétravail n'est plus forcément régulier et peut parfaitement être occasionnel.

La loi sur le renforcement du dialogue social crée un droit au télétravail pour les salariés. L'exercice de ce droit suppose que le travail du salarié puisse être exercé à distance grâce aux technologies de l'information et de la communication.

Tout salarié qui souhaite télétravailler informe l'employeur de son intention, par tout moyen (oral, courrier, courriel...). L'employeur donne son accord, également par tout moyen (accord oral, courriel...). En cas de refus, l'employeur doit motiver sa décision.

LES TIERS-LIEUX

Le terme « tiers-lieu » originaire des Etats-Unis, provient de l'anglais « third place », il désigne des espaces de travail collaboratifs utilisables de manière flexible. Ce sont des espaces de travail qui constituent une alternative à l'entreprise traditionnelle et au travail indépendant à domicile. Les tiers-lieux permettent aux actifs de travailler à distance, à proximité de leur domicile et dans le même confort, dans des lieux aussi bien équipés et aménagés que l'entreprise. Ils permettent aussi aux personnes de trouver une solution alternative au fonctionnement traditionnel, de croiser des mondes qui ne se seraient pas rencontrés par ailleurs, de favoriser des échanges grâce aux animations et événements mis en place. Les Hakerspace, les FabLAB, les Makerspace et Living Lab sont autant de tiers lieux avec leurs spécificités.

Plus de 1800 tiers-lieux ont été dénombrés en France. En Normandie, il en existe une vingtaine actuellement comme le Kaléidoscope au Petit-Quevilly (76), le WIP à Colombelles (14), le Dôme à Caen (14), la galerie Trampoline à Rouen (76),...

LE COWORKING,

un exemple de tiers-lieux

C'est un type d'organisation du travail qui regroupe à la fois un espace de travail partagé, mais aussi une communauté de coworkers, c'est-à-dire de travailleurs encourageant l'échange, l'ouverture et la collaboration. Les espaces de coworking peuvent prendre des formes très variées, allant du café aménagé aux bureaux en location.

En Normandie, des espaces de coworking se développent, comme le Forum Digital à Colombelles (14), le Ting Coworking de Merville-Franceville Plage (14), la Fabrique lexovienne à Lisieux (14), le SCOIRE à Coutances (50), les Bains Douches Numériques à Flers (61), Now Coworking à Rouen (76), Be-Coworking à Gisors (27), la Filature à Louviers (27),...

Ce guide a été réalisé sur la base du Guide « Un autre regard sur les formes d'emploi et d'organisations du travail » réalisé par la Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays de la Région Mulhousienne.

Document réalisé par **Claire YONNET**

Contact : Raynald LE NECHET

Chef de projet
02 31 39 39 05
r.lenechet@mefac.fr

Retrouver toutes les publications de la MEFAC sur notre site internet : www.mefac.fr, dans la rubrique Publications



MEFAC

Maison de l'Emploi
et de la Formation de
l'Agglomération Caennaise

MEFAC

CIDEME - 1, Place de l'Europe
14200 HÉROUVILLE SAINT-CLAIR
Tél. 02 31 39 39 00 - Fax 02 31 86 75 90
contact@mefac.fr
www.mefac.fr