



2727 COWORKING / RECHERCHE ET CONSEILS PRATIQUES

Recherche sur le cotravail : productivité, solitude et communauté

Find a practical home for your work at 2727 Coworking in Montreal. Explore private offices, day workspaces and meeting rooms, plus business-address and virtual-mailbox services for your company.

Publié par 2727 Coworking · 2026-10-29 · recherche sur la productivité en cotravail · le cotravail améliore-t-il la productivité · étude sur le cotravail et la solitude

Article original : <https://2727coworking.com/articles/fr/recherche-cotravail-productivite-solitude-communaute>

Dans cet article

1. La réponse courte, et pourquoi elle n'est pas simple
2. Comment évaluer une étude sur le milieu de travail
3. Les recherches qui existent sur le cotravail
4. Garrett, Spreitzer et Bacevice (2017) : comment se construit une communauté
5. Gerdenitsch et ses collègues (2016) : le soutien social, mesuré
6. Données d'enquête sur l'épanouissement social (Hadley et ses collègues, 2023)
7. Productivité : ce que l'expérience de Ctrip révèle sur le travail à domicile
8. Travail hybride et rétention du personnel : l'essai de 2024 dans Nature
9. Solitude et travail à distance : les conclusions des recensions
10. Facteurs de confusion et effets de sélection
11. Ce que les données probantes suggèrent selon les personnes
12. Une façon de tester le cotravail par vous-même
13. Ce qu'il faut retenir

La réponse courte, et pourquoi elle n'est pas simple

Si vous cherchez à savoir si un abonnement à un espace de cotravail vaut son prix, la recherche vous offre moins de certitudes que le marketing. Voici les données probantes en bref :

- **Productivité.** Les études les plus solides sont des expériences randomisées, et elles comparent le travail à *domicile* au travail *dans les bureaux de l'employeur*. Aucune ne porte sur un espace de cotravail. Leurs résultats vont aussi dans des directions différentes selon l'emploi.

- **Rétention du personnel et satisfaction en mode hybride.** Les données probantes sont solides, mais elles proviennent d'une seule grande entreprise en Chine.
- **Cotravail et vie sociale.** La recherche existe bel et bien, mais elle reste peu étoffée : une étude de cas qualitative, quelques enquêtes transversales et une enquête publiée dans un magazine. Elle laisse entendre que les espaces de cotravail *peuvent* offrir une communauté et du soutien social. Elle ne montre pas que le fait de s'y inscrire *cause* une diminution du sentiment de solitude ou une augmentation de la production.
- **Solitude et travail.** Les données de terrain associent la solitude à un rendement au travail plus faible. Les recensions sur le télétravail indiquent que la littérature est fragmentée et repose surtout sur des études transversales.

La suite de cet article passe chaque étude en revue : ce qu'elle a mesuré, auprès de qui, l'ampleur de l'effet observé et ce qu'elle ne permet pas de conclure.

Comment évaluer une étude sur le milieu de travail

Quatre questions permettent de classer la plupart des études sur le milieu de travail parmi celles qui sont « solides » ou celles qui sont « indicatives » :

Question	Réponse plus solide	Réponse plus faible
Comment les personnes ont-elles été réparties?	Au hasard (un essai contrôlé randomisé, ECR)	Elles ont choisi elles-mêmes (enquête, données d'observation)
Qu'a-t-on mesuré?	La production, les démissions ou les promotions consignées par l'employeur	La satisfaction, la productivité ou la solitude autodéclarées
Combien de personnes, et où?	Des centaines ou des milliers, dans plusieurs lieux	Un seul espace, une seule entreprise, un seul pays
Qui a publié et financé l'étude?	Une revue avec évaluation par les pairs, avec divulgation des conflits d'intérêts	Un document de travail, un magazine, un rapport d'exploitant ou de propriétaire immobilier

La répartition aléatoire est ce qui compte le plus. Les personnes qui choisissent le cotravail diffèrent de celles qui ne le choisissent pas : par leur revenu, leur personnalité, leur type de travail et leur besoin de compagnie. Une enquête qui constate que les membres d'espaces de cotravail sont plus heureux ne peut pas distinguer l'effet de l'espace de celui du profil des personnes qui s'y inscrivent. L'évaluation par les pairs est un filtre moins puissant, mais bien réel. Le NBER, par exemple, précise sur ses documents de travail qu'ils "have not been peer-reviewed" ([NBER Working Paper 18871](#)).

Les recherches qui existent sur le cotravail

Les recherches sur le cotravail lui-même se divisent en trois groupes :

1. **Études de cas qualitatives.** Les chercheurs observent les membres d'un ou de quelques espaces et réalisent des entrevues avec eux. Ces études expliquent *comment* une communauté se forme. Elles ne peuvent pas mesurer à *quel point* elle aide les membres ni généraliser les résultats à d'autres espaces.

2. **Enquêtes transversales.** Les membres répondent à un questionnaire une seule fois. Ces enquêtes révèlent des associations (par exemple, le soutien social va de pair avec une plus grande satisfaction), mais pas de liens de cause à effet.
3. **Rapports de l'industrie.** Des exploitants, des courtiers et des propriétaires immobiliers les publient, souvent à partir de données sur leurs propres membres. Ils sont utiles pour décrire le marché, mais leurs auteurs ont un intérêt commercial dans les résultats. Cet article ne s'appuie pas sur ces rapports.

Nous n'avons trouvé aucun essai randomisé qui affecte des personnes à un espace de cotravail et compare leur production ou leur solitude à celles d'un groupe travaillant à domicile ou au bureau.

Garrett, Spreitzer et Bacevice (2017) : comment se construit une communauté

Étude : Lyndon Garrett, Gretchen Spreitzer et Peter Bacevice, "Co-constructing a Sense of Community at Work: The Emergence of Community in Coworking Spaces," *Organization Studies* 38(6), 821–842 ([notice DOI](#)).

Méthode : Le résumé décrit la recherche comme "a qualitative, single case study" portant sur un seul espace de cotravail. Les auteurs définissent les espaces de cotravail comme des lieux où les gens "do their own work but in the presence of others with the express purpose of being part of a community."

Constat : Les membres développent un sentiment d'appartenance à une communauté au fil de leurs interactions quotidiennes. Les auteurs nomment trois types d'action collective qui y contribuent : **l'adhésion, les rencontres et l'engagement**. Leur idée centrale est que la communauté se construit par ce que les membres *font*, et qu'elle n'est pas une caractéristique fournie par l'espace.

Limites : Il s'agit d'un seul espace. Une étude de cas unique peut contribuer à l'élaboration d'une théorie, mais elle ne permet pas de dire à quel point ces comportements sont répandus ni s'ils réduisent la solitude. Elle ne dit rien non plus sur la productivité. En pratique, ce constat peut jouer dans les deux sens : un espace dont les membres ne participent pas à la vie communautaire peut donner l'impression d'un bureau à aire ouverte tranquille, peu importe ce qu'en dit sa brochure.

Gerdenitsch et ses collègues (2016) : le soutien social, mesuré

Étude : Cornelia Gerdenitsch, Tabea Scheel, Julia Andorfer et Christian Korunka, "Coworking Spaces: A Source of Social Support for Independent Professionals," *Frontiers in Psychology* 7 (Frontiers).

Méthode : Deux études. L'étude 1 a sondé 69 membres d'espaces de cotravail et a constaté que les interactions sociales dans ces espaces peuvent prendre la forme de soutien social. L'étude 2 a sondé 154 membres d'espaces de cotravail et les a comparés à 609 employés d'organisations traditionnelles.

Constat : Le soutien social provenant des deux sources était positivement associé à la *satisfaction à l'égard du rendement*, soit le degré de satisfaction des personnes envers leur propre rendement. Chez les membres d'espaces de cotravail, le mécanisme faisant intervenir le sentiment d'efficacité personnelle n'apparaissait que

lorsque la pression temporelle était forte. Les auteurs concluent que "a mobilization of social support seems necessary in coworking spaces." Autrement dit, il faut aller chercher le soutien dans un espace de cotravail; on ne peut pas le tenir pour acquis.

Limites (selon les auteurs eux-mêmes) : Les participants n'ont pas été sélectionnés au hasard; les membres les mieux intégrés étaient donc peut-être plus disposés à répondre. L'étude 2 est transversale, ce qui "does not allow for causal inferences." Les données sont autodéclarées. Le résultat mesuré était la satisfaction à l'égard du rendement, et non la production mesurée.

Données d'enquête sur l'épanouissement social (Hadley et ses collègues, 2023)

Étude : Constance Noonan Hadley, Ben Marks et Sarah Wright, "Research: How Coworking Spaces Impact Employee Well-Being," article numérique de la *Harvard Business Review*, février 2023 (notice [EBSCO](#)).

Méthode et échantillon : Une enquête auprès de 819 employés occupant des postes de bureau, dans plusieurs pays et secteurs d'activité (résumé de [Questrom, Boston University](#)).

Constat : Les répondants ont jugé les "third spaces" (cafés, halls d'hôtel, domiciles d'amis et espaces de cotravail) plus épanouissants sur le plan social que le travail au bureau ou à domicile. Les auteurs relient ce résultat au "relational job crafting" : les gens peuvent choisir les personnes avec qui ils interagissent, éviter les collègues qu'ils ne souhaitent pas côtoyer et échapper à la pression de se sentir évalués dans leur propre bureau.

Limites : L'enquête repose sur des données autodéclarées et est transversale. Elle a été publiée dans un magazine destiné aux praticiens, et non dans une revue avec évaluation par les pairs. Les tiers-lieux sont regroupés, de sorte que le résultat n'est pas propre au cotravail. Elle porte aussi sur des employés d'organisations, et non sur des travailleurs autonomes. C'est l'enquête la plus directement pertinente pour un employé en mode hybride, tout en étant celle dont la méthode est la moins solide dans cet article.

Productivité : ce que l'expérience de Ctrip révèle sur le travail à domicile

Étude : Nicholas Bloom, James Liang, John Roberts et Zhichun Jenny Ying, "Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment," *Quarterly Journal of Economics* 130(1), 165–218 (notice [DOI](#)). Une version antérieure est le [NBER Working Paper 18871](#).

Méthode : Ctrip était une agence de voyages de 16 000 employés. Des employés de centre d'appels qui s'étaient *portés volontaires* pour travailler à domicile ont été répartis au hasard entre le domicile et le bureau pour neuf mois.

Constat : Le rendement a augmenté de 13 %. Environ 9 points provenaient d'un plus grand nombre de minutes travaillées par quart (moins de pauses et de jours de maladie) et 4 points, d'un plus grand nombre d'appels par minute, ce que les auteurs attribuent à un environnement plus calme et plus pratique. Les personnes travaillant à domicile ont déclaré une plus grande satisfaction au travail, et leur taux de départ a

diminué de moitié. Leur taux de promotion, à *rendement égal*, a baissé. Lorsque l'entreprise a ensuite laissé tout le monde choisir, plus de la moitié des employés de l'expérience ont changé de lieu de travail, et le gain mesuré du travail à domicile a presque doublé pour atteindre 22 %.

Ce que l'étude ne permet pas de conclure sur le cotravail : La comparaison oppose le domicile à un bureau de centre d'appels animé, pour du travail individuel facile à quantifier. Un espace de cotravail ne correspond à aucun des deux. Le constat selon lequel le calme a accru la production rappelle qu'un espace partagé bruyant peut tout aussi facilement nuire à la productivité que l'améliorer. L'échantillon était aussi composé de volontaires, et la version du NBER indique que le coauteur James Liang était alors le chef de la direction de Ctrip.

Un résultat contraire : la saisie de données en Inde

David Atkin, Antoinette Schoar et Sumit Shinde ont mené un ECR dans le secteur de la saisie de données en Inde, en affectant les travailleurs au domicile ou au bureau ([NBER Working Paper 31515, 2023](#)). Les travailleurs affectés au hasard au travail à domicile étaient **18 % moins productifs** que ceux au bureau. Les deux tiers de l'écart sont apparus dès la première journée, et le reste provenait d'un apprentissage plus rapide au bureau. Les travailleurs qui préféraient le travail à domicile étaient moins productifs à domicile qu'au bureau : 27 % de moins, contre 13 % pour ceux qui préféraient le bureau. Les auteurs expliquent en partie ce résultat par les obligations à la maison, comme s'occuper des enfants. Il s'agit d'un document de travail, et non d'un article évalué par les pairs.

Un autre résultat : les professionnels des TI pendant la pandémie

Michael Gibbs, Friederike Mengel et Christoph Siemroth ont étudié des données sur le personnel et des données analytiques concernant plus de 10 000 professionnels d'une entreprise technologique indienne, avant et pendant le travail à domicile en contexte de pandémie ([Journal of Political Economy Microeconomics 1\(1\), 2023](#)). Le nombre d'heures travaillées a augmenté et la production a légèrement diminué, si bien que la productivité a baissé de 8 % à 19 %. Le temps consacré aux réunions et à la coordination a augmenté, le temps de travail sans interruption a diminué et les employés ont entretenu des liens avec moins de personnes. Il s'agit de données d'observation issues d'un passage imposé au travail à domicile pendant la pandémie, et non d'un essai randomisé.

Dans l'ensemble, l'effet du travail à domicile sur la productivité dépend de la tâche, de l'environnement à la maison et des personnes qui le choisissent. Aucune de ces études n'évalue un espace de cotravail.

Travail hybride et rétention du personnel : l'essai de 2024 dans Nature

Étude : Nicholas Bloom, Ruobing Han et James Liang, "Hybrid working from home improves retention without damaging performance," *Nature* 630, 920–925 (2024) ([Nature](#)).

Méthode : Un ECR de six mois, d'août 2021 à janvier 2022, auprès de 1 612 employés diplômés (en ingénierie, en marketing et en finance) des divisions des billets d'avion et des TI de Trip.com. Les employés dont le jour de naissance était un nombre impair avaient la *possibilité* de travailler à domicile le mercredi et le

vendredi. Les autres se rendaient au bureau cinq jours par semaine.

Constat : Le travail hybride a amélioré la satisfaction au travail et réduit le taux de démission d'un tiers, le faisant passer de 7,2 % à environ 4,8 %. La réduction était significative chez les employés sans fonctions de gestion, les femmes et les personnes ayant de longs trajets domicile-travail. Les tests d'équivalence n'ont révélé aucun effet sur les notes de rendement sur deux années d'évaluations, et les auteurs n'ont trouvé aucune preuve d'une différence dans les promotions. L'estimation de l'effet du travail hybride sur la productivité fournie par les 395 gestionnaires sondés est passée de -2,6 % avant l'essai à +1,0 % après celui-ci.

Limites : Il s'agit d'une seule entreprise dans un seul pays, et les employés étaient diplômés. La déclaration de conflits d'intérêts indique qu'aucun financement ne provenait de Trip.com, mais le coauteur James Liang est cofondateur et président du conseil d'administration de l'entreprise et y détient des actions. L'essai a été enregistré après son début. Pour le cotravail, la leçon pertinente est indirecte : deux jours hors du bureau n'ont pas nui au rendement mesuré. L'endroit où ces deux jours sont passés est une question distincte à laquelle l'essai ne répond pas.

Solitude et travail à distance : les conclusions des recensions

L'argument voulant que le cotravail soit un remède à la solitude repose sur deux liens : le travail à distance peut engendrer de la solitude, et la solitude est néfaste. Le second lien repose sur des données probantes plus solides que le premier.

- **Solitude et rendement.** Hakan Ozcelik et Sigal Barsade ont mené une étude de terrain avec mesures décalées dans le temps auprès de 672 employés et de leurs 114 superviseurs dans deux organisations. Une plus grande solitude au travail était associée à un rendement au travail plus faible, les personnes concernées étant moins faciles à aborder et moins engagées envers l'organisation (*Academy of Management Journal* 61(6), 2018). Il s'agit d'une corrélation. Les mesures décalées dans le temps et l'inclusion des superviseurs rendent cette étude plus solide qu'une enquête ponctuelle fondée sur des données autodéclarées.
- **Solitude en télétravail.** Elisabeth Figueiredo, Clara Margaça et José Carlos Sánchez-García ont examiné 65 articles évalués par les pairs dans une recension bibliométrique guidée par PRISMA (*Healthcare (Basel)* 13(16), 2025). Ils rapportent que l'absence d'interactions en personne et d'environnements sociaux structurés accentue le sentiment de détachement, ce qui contribue à la tension émotionnelle et à une baisse du rendement au travail. Ils indiquent aussi que la littérature "remane fragmentée." Dans les limites de leur étude, ils soulignent que la plupart des études ont paru après 2020, que bon nombre d'entre elles utilisent des méthodes transversales "which restrict causal inference," et que la solitude et le rendement sont mesurés de façon non uniforme. Leur première recommandation pour les recherches futures est de mener des études longitudinales.

Aucune de ces sources n'évalue le cotravail comme remède. L'enchaînement plausible est « travail à distance → isolement → baisse du bien-être et du rendement → le cotravail rétablit les contacts », mais aucune étude n'a vérifié la dernière étape.

Facteurs de confusion et effets de sélection

Trois biais traversent cette littérature :

1. **L'autosélection dans le cotravail.** Les membres d'espaces de cotravail ont choisi de payer pour y travailler. Ils sont peut-être plus sociables, disposent de plus de ressources financières ou sont plus motivés avant même d'arriver. Gerdenitsch et ses collègues signalent un problème connexe chez les répondants aux enquêtes : les membres intégrés sont plus susceptibles de répondre.
2. **Les volontaires dans les expériences.** Les participants de Ctrip se sont portés volontaires pour le travail à domicile. Atkin et ses collègues montrent que les préférences prédisent la productivité dans des directions qui ne vont pas de soi. Un résultat obtenu auprès de volontaires ne s'applique pas nécessairement aux personnes qui préféreraient rester là où elles sont.
3. **Les parties intéressées.** Les enquêtes financées par des exploitants ont un intérêt évident dans les résultats. Les travaux universitaires n'y échappent pas non plus : les deux études de Ctrip/Trip.com comptent parmi leurs coauteurs une personne de l'entreprise, ce que les articles déclarent.

Lorsque vous lisez un titre comme « les membres d'espaces de cotravail sont X % plus productifs », demandez-vous si les personnes ont été réparties au hasard, si la productivité a été mesurée ou autoévaluée et qui a payé l'enquête.

Ce que les données probantes suggèrent selon les personnes

Situation	Ce que les données probantes appuient	Ce qu'elles n'appuient pas
Travailleur autonome travaillant seul à domicile	Les espaces de cotravail peuvent offrir du soutien social (Gerdenitsch), et la solitude est associée à un rendement plus faible (Ozcelik et Barsade)	Qu'un abonnement augmentera votre revenu ou votre production
Employé à distance d'une entreprise située dans une autre ville	Les tiers-lieux ont été jugés plus épanouissants sur le plan social que le domicile ou le bureau (enquête de Hadley)	Un gain de productivité mesuré
Employé en mode hybride, deux jours à domicile	Les horaires hybrides ont réduit les démissions sans nuire aux évaluations (ECR de Nature)	Si les journées à domicile devraient devenir des journées en espace de cotravail
Personne nouvellement arrivée qui développe son réseau	La communauté se forme grâce aux interactions des membres eux-mêmes (Garrett et ses collègues)	Que cela se produit sans effort de votre part
Travail individuel exigeant de la concentration et dont la production est quantifiable	Le calme peut accroître la production (Ctrip)	Qu'une aire ouverte partagée est plus calme que le domicile

Pour une personne qui travaille en mode hybride à Montréal, l'effet des déplacements dans l'essai de Nature est pertinent : la plus forte baisse des démissions a été observée chez les personnes ayant de longs trajets domicile-travail. Un espace près de la maison peut préserver les économies liées aux déplacements tout en

apportant de la compagnie. Notre [comparaison entre le cotravail et le bureau à domicile](#) examine les compromis pratiques, et cette [analyse des offres d'emploi à distance et en mode hybride](#) chiffre ce que ces journées à domicile coûtent réellement.

Une façon de tester le cotravail par vous-même

Puisque personne n'a mené d'essai randomisé sur le cotravail, vous pouvez en faire un petit sur vous-même. Ce ne sera pas scientifique, mais ce sera mieux que de deviner.

1. **Choisissez une mesure de production avant de commencer.** Utilisez un indicateur que vous comptabilisez déjà : les heures facturables, les mots rédigés, les billets fermés ou les appels de vente effectués. N'utilisez pas « j'ai eu l'impression d'être productif ».
2. **Ajoutez deux notes quotidiennes, de 1 à 5,** à la fin de chaque journée : à quel point vous vous êtes senti en lien avec les autres, et à quel point vous avez réussi à vous concentrer.
3. **Alternez les lieux pendant quatre semaines.** Par exemple, passez les semaines 1 et 3 à domicile et les semaines 2 et 4 dans un espace de cotravail, les mêmes jours de la semaine. L'alternance répartit les échéances et les variations saisonnières.
4. **Utilisez des accès à la journée, sans vous engager par contrat.** Le [guide comparant l'accès à la journée et l'abonnement mensuel](#) indique à partir de quand les accès à la journée cessent d'être l'option la moins chère.
5. **Comparez les moyennes, puis tenez compte de l'effet de nouveauté.** Un nouvel endroit semble souvent plus agréable la première semaine. Si la différence se maintient à la semaine 4, elle est plus crédible.
6. **Chiffrez le tout.** Divisez le coût mensuel par la production supplémentaire, ou par le nombre de journées où vous avez estimé vous sentir « en lien avec les autres ». Décidez ensuite si cela en vaut la peine pour vous.

Ce qu'il faut retenir

- **Le travail à domicile peut accroître ou réduire la productivité.** L'ampleur et le sens de l'effet dépendent de la tâche, du domicile et des personnes qui le choisissent, comme le montrent les études de Ctrip ainsi que celles sur la saisie de données et les TI en Inde.
- **Le travail hybride a permis de retenir les employés plus longtemps sans nuire à leurs évaluations** dans un essai de grande envergure et bien conçu.
- **Les avantages sociaux du cotravail sont plausibles et appuyés par de petites études et des enquêtes,** mais aucune étude ne montre que le cotravail cause une diminution de la solitude ou une augmentation de la production.
- **Recherches manquantes :** des études randomisées ou longitudinales qui comparent le cotravail au travail à domicile et au bureau à l'aide de mesures de la production et d'échelles de solitude validées, au-delà d'une seule entreprise ou d'un seul espace.

En attendant ces études, l'argument honnête en faveur du cotravail est personnel : essayez-le, mesurez ses effets et conservez-le seulement si vos propres chiffres le justifient.

Si vous voulez faire ce test dans Griffintown, 2727 Coworking vend des accès à la journée à partir de 55 \$ avant taxes (en date d'octobre 2026) au 2727 Rue Saint-Patrick, sur le canal de Lachine.

Liens vers les sources

Liens cités dans cet article, dans leur ordre de première apparition. Les adresses complètes sont fournies pour les lecteurs qui utilisent le texte extrait.

1. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w18871/w18871.pdf
2. <https://doi.org/10.1177/0170840616685354>
3. <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2016.00581/full>
4. <https://www.ebsco.com/articles/social-sciences-and-humanities/d8091d44-1ae8-5b50-874e-0f46dfc568bd/research-how-coworking-spaces-impact-employee-well-being-people-find-them-to-be-more-socially-fulfilling-than-the-office-or-home-according-to-a-new-survey>
5. <https://insights.bu.edu/how-coworking-spaces-impact-employee-well-being>
6. <https://doi.org/10.1093/qje/qju032>
7. <https://www.nber.org/papers/w31515>
8. <https://doi.org/10.1086/721803>
9. <https://www.nature.com/articles/s41586-024-07500-2>
10. <https://doi.org/10.5465/amj.2015.1066>
11. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC12385570>

L'ÉDITEUR

À propos de 2727 Coworking

2727 Coworking is a Montreal workspace and business-address provider. We serve people who need a place to focus, meet, run a small business or establish a professional mailing presence. Our website offers English and French information about workspace options and services, alongside educational resources for operating a business in Canada.

A workspace that fits the day

Our workspace options include private offices, day passes and desks, and a conference room. These formats help individuals and teams compare a dedicated office with more flexible ways to work or hold a meeting. Prospective members can explore the virtual tour, review current pricing and book a visit before choosing a workspace.

Business addresses and mail

2727 Coworking provides business-address and virtual-mailbox services. Our resources explain the documents and practical questions involved, including guidance for people outside Canada. Service eligibility, included features, availability and access arrangements should be confirmed on the applicable service page or with our team.

Resources for Canadian small businesses

We publish guides, research and planning tools about workspace decisions, business addresses and starting a business in Canada. Our incorporation research includes information for people inside Canada and abroad, with jurisdiction-specific material to help readers identify the next questions to investigate. These educational resources complement our workspace and address services; they are not individualized legal, tax or immigration advice.

Visit or contact 2727 Coworking

Explore [private offices](#), [day passes and desks](#), [the conference room](#), [business addresses](#) and [virtual mailboxes](#). [Book a visit](#) or [contact the team](#) to discuss your needs.

A business address alone does not establish tax residence, immigration status, banking approval or eligibility for a government program.

Site Web : <https://2727coworking.com>

Cet article est de nature informative. Validez toute décision médicale, juridique, financière, réglementaire ou technique importante auprès de professionnels compétents et des sources primaires citées. Les services de l'entreprise sont décrits séparément des constats de recherche de l'article.