

# L'ÉCONOMIE DE PARTAGE :

de nouvelles formes de travail à l'ère du numérique

**Amina Yagoubi et Diane-Gabrielle Tremblay**

Téluq, Université du Québec  
dgtrembl@teluq.ca

À l'ère du numérique et de l'économie collaborative, le travail se transforme considérablement. Cela s'explique notamment par l'apparition de plateformes collaboratives ou participatives, un contexte auquel nous nous sommes intéressées afin d'observer comment s'organise le travail dans ces configurations productives. Nous avons effectué une étude approfondie d'une organisation de travail collaborative, existant depuis 2011, et se définissant comme étant un réseau de valeur ouverte (*open value network*), mettant en œuvre un nouveau modèle socio-économique de travail décentralisé : la production par les pairs ou *peer production* (travail collaboratif) en *open source* et répondant à une logique des « communs » (B. Coriat, 2015). Notre étude repose sur une recherche qualitative avec des observations participantes de cet écosystème, des veilles thématiques et l'analyse d'entretiens semi-directifs. Notre article illustre les transformations du travail et de son organisation, ainsi que la profonde modification de la relation de travail dans ce contexte, notamment les enjeux sur le plan de la reconnaissance des contributions.

Notre recherche porte sur un cas de plateforme d'innovation ouverte, collaborative et cet article traite de ses effets sur l'organisation du travail et de la relation d'emploi. Ce modèle de travail collaboratif revendique les valeurs d'un capitalisme distribué, celles de communautés *peer to peer* ou pair-à-pair (P2P) fonctionnant en *open source*. C'est donc à partir de l'étude d'un réseau travaillant en *peer production* que nous proposons d'analyser les transformations du travail dans un contexte où des membres motivés par des valeurs sociétales et collaboratives, s'engagent pour développer de nouveaux produits et services par l'innovation ouverte. Cette étude de cas nous paraît particulièrement intéressante, car peu de cas de réel partage ont été documentés et, surtout, nous nous intéressons ici à la transformation de la relation d'emploi, ou de travail, et principalement au mode de reconnaissance des contributions de chacun.

MOTS-CLÉS

numérique,  
collaboration,  
travail 2.0,  
travail collaboratif,  
peer-to-peer,  
nouvelles formes  
d'organisation du travail

## — 1. SENSORICA ET L'ÉCONOMIE DE PARTAGE

Le réseau Sensorica s'inscrit dans un nouveau type d'écosystème fonctionnant à partir d'une plateforme Web 2.0 collaborative (O'Reilly, 2007). Il repose sur la mobilisation de ressources humaines ou d'un capital humain assez vaste et diversifié pour travailler sur différents projets. Se présentant comme « un incubateur de transformation », il revendique des valeurs de partage et de collaboration, proposant un nouveau modèle d'organisation du travail pour créer de l'innovation ouverte. En repensant les liens sociétaux, le réseau s'engage dans une économie participative, dont le but n'est pas la recherche du profit mais plutôt la recherche d'autres avantages (Bauwens, Lievens, 2015).

Précisons d'abord que Sensorica tient à se démarquer du capitalisme de plateforme et s'inscrit dès 2011 dans la mouvance globale de l'économie de partage, en se distinguant des plateformes telles qu'Uber sur des questions de valeurs et de propriété. Quand on « parle de l'ubérisation (...) c'est de la propriété privée » tandis que lorsqu'on « parle de nous, on parle d'une plateforme qui est basée sur les valeurs, la plateforme n'appartient à personne ». Sensorica repose sur la production par les pairs, qui se déplace des services vers la production des biens matériels : « (par exemple), le mouvement *open source* pour le logiciel et pour les objets matériels, on appelle ça : *open source hardware* ». C'est une « mouvance de production par les pairs qui est basée sur les communs » :

« (...) la production par les pairs de biens matériels (englobe) toutes les étapes d'avant. Quand on fait de la production matérielle on fait en même temps de la production digitale, ce sont des documents qu'on crée ensemble, des design électroniques, des design mécaniques, mais on a en plus à gérer un espace, des outils, des matériaux, etc., donc ça devient plus lourd ».

Le terme de plateforme est critiqué, le réseau se reconnaît plutôt dans celui d'infrastructure car :

« La plateforme a cette connotation de contrôle, quelqu'un la possède et les autres ne sont que des membres. C'est comme une corporation qui offre des plateformes pour des activités économiques. Une infrastructure P2P comme le *blockchain* (chaîne de blocs) n'a pas cette connotation. Il faut bien distinguer entre P2P et le capitalisme de plateforme (ou nétarquique). Par exemple, personne ne peut contrôler, acheter ou vendre le réseau Bitcoin !

Alors que l'on observe par ailleurs la montée d'un capitalisme de plateforme parfois qualifié de *nétarquique* (Bauwens, Lievens, 2015 ; Bauwens, 2012), le cas de Sensorica représente un meilleur exemple de fonctionnement collaboratif, se basant sur un véritable partage et sur la production de biens communs. Michel Bauwens explique alors la distinction qu'il est important d'opérer entre le P2P et des plateformes telles qu'Uber :

« *L'économie de partage* que j'appelle pair-à-pair », où les individus s'auto-organisent pour créer un bien commun, a un potentiel émancipatoire important. Mais Uber ne relève pas de cette *économie collaborative* ou *de partage*. Il s'agit plutôt d'une mise sur le marché de ressources qui, jusque-là, n'étaient pas utilisées. (Le Monde, 2015) (Degryse, 2016). Citation exacte : Bauwens ou Degryse + pages/ou Le Monde ?

Précisons d'abord notre méthodologie de recherche avant de passer aux résultats concernant les transformations du travail dans ce contexte.

## — 2. MÉTHODOLOGIE

Nous avons mené une enquête empirique fondée sur des observations participantes et des entretiens compréhensifs semi-dirigés (Kaufmann, 1996). Nous avons réalisé cinq entretiens entre octobre et novembre 2015 avec différents membres de Sensorica, essentiellement des fondateurs et membres plus actifs. Le premier entretien d'une durée de 2h, s'est déroulé en présence de trois membres du réseau, dans leurs locaux. Les trois autres entretiens sont des entretiens individuels réalisés avec les mêmes membres, afin d'approfondir diverses questions. Les entretiens d'une durée respective de 35, 40 et 55 minutes, se sont déroulés un mois après le premier entretien collectif afin d'approfondir certaines dimensions à la suite d'une première analyse thématique. Le tout dernier entretien repose en fait sur un échange écrit visant à préciser certaines données. Ce déroulement en trois temps nous a permis de mieux comprendre les processus de coopération et de rétribution complexes associés à cette nouvelle forme de travail collaboratif. Par ailleurs, une dizaine d'autres entrevues semi-directives avec des organismes privés/publics et des responsables gouvernementaux (2015-2016) relatives aux questions de l'économie numérique (Yagoubi, Tremblay, 2017) ont permis d'alimenter la réflexion sur ces processus de collaboration et d'innovation ouverte et de confirmer l'intérêt de cette étude de cas. Nous avons soumis notre matériau d'enquête à une analyse thématique des données et des contenus (Miles, Huberman, 1994).

## — 3. RÉSULTATS

Dans cet article, nous nous intéressons au processus de collaboration et de rétribution des contributions des membres, ce dernier nous apparaissant l'aspect le moins documenté de ces nouveaux processus de travail collaboratif.

### **Le système de valeurs du réseau P2P et la reconnaissance des contributions**

Lorsque nous avons eu connaissance de l'existence de cette organisation de travail en P2P, la première question que nous nous sommes posée avait trait à la transformation de la relation de travail et à la reconnaissance des contributions de chacun. Il nous a d'abord été précisé que Sensorica repose sur un véritable modèle de partage, alors que dans les *Fab Lab*, par exemple, les gens ne travaillent pas forcément ensemble ; au contraire, ils développent souvent individuellement leur projet, avec parfois des collaborations, mais sans obligation (Scaillez et Tremblay, 2016), ce qui n'est pas le cas dans les réseaux en *open source*.

C'est ainsi que se pose d'autant plus fortement la question de la reconnaissance des contributions de chacun, notamment lorsqu'il y a commercialisation, ce qui ne se pose pas dans le travail individuel en *Fab Lab*. Par exemple, dans les *Fab Lab* si :

« Tu as besoin de Bluetooth et que quelqu'un a déjà travaillé avec du Bluetooth 4.0, peut-être qu'il va t'aider ou peut-être qu'il ne va pas le faire. Mais chez nous, il va t'aider, parce que ça va être une contribution (...) sur son travail... Tu vas lui donner un petit peu d'équité, de participation dans l'entreprise. Notre système ça marche ainsi, on appelle ça de l'équité... Le système de contribution capte sur un projet toutes les contributions de tout le monde puis chacun a un morceau de l'équité, de la participation.

Sensorica a donc développé un outil d'accès libre sur internet, un logiciel en *open source* comme l'est Linux, qui a été « construit de A à Z » et déposé sur sa plateforme : c'est « le Value Accounting System, le VAS ». Ce logiciel mesure les contributions des travailleurs autonomes venant de partout dans le monde (Europe, Pakistan, etc.) et travaillant ensemble sur des projets partagés et distribués. Chaque projet a « son VAS, ses caractéristiques, ses pondérations, les sommes allouées, les différents sous-produits de chacune des livraisons, une formule, un algorithme de valeurs. Cet algorithme est dynamique, il change par projet. Ça peut être déterminé par l'initiateur ou ça peut être déterminé démocratiquement (selon) le type de projet. C'est vraiment flexible ». Toutefois, un encadrement n'est pas exclu : « On a beau être souples, on est souples sur la structure organisationnelle, mais au niveau encore une fois des outils, des choses qu'on amène, c'est des choses très cadrées ».

Ce qui est particulièrement intéressant, c'est que le VAS « permet de comptabiliser la contribution de chacun et, ensuite, il y a une redistribution d'argent qui est gérée par la plateforme en fonction de la contribution de chacun ». Autrement dit, « chaque projet a une gouvernance... Pour les gens qui participent sur le projet sont inscrits dans le système (et pour) chaque paiement le travail est rémunéré, enregistré dans le système. C'est fait avec des spécialistes ». Cet interlocuteur poursuit avec un exemple :

« Vous rentrez le nombre d'heures travaillées sur le projet, par exemple, moi j'ai travaillé le 1<sup>er</sup> octobre de 13h à 15h sur la sous-partie du briefing qui correspond à la stratégie. Je rentre et c'est pris en compte par des algorithmes du *coding system* (...) et selon le nombre de personnes participantes, le temps investi par chaque personne, la valeur, qu'elle soit monétaire ou autre (on parle de "autre" parce qu'on est sur des projets d'intégration d'autres types de monnaie)... Sur ce système-là, chacun est rétribué. Effectivement, on a rémunéré des gens à l'international. Par exemple, moi j'ai passé 10 heures, une personne a passé une heure, je fais la somme de l'algorithme. On est même en train de créer (la même chose) pour être sur l'innovation sociale et appliquer ce principe de gouvernance par les algorithmes ».

Il faut souligner que ce genre de reconnaissance et de rétribution des contributions repose clairement sur la confiance et le système de valeurs propre à ce mode de fonctionnement. Pour chaque projet, surtout dans le cas des *remix*, il est dit aux gens qui ont participé aux autres projets :

« Ne vous inquiétez pas, on le prend, on l'utilise, mais on a une mémoire, on sait que ça vient de vous et vous allez être rémunérés dans ce nouveau projet parce qu'on a utilisé vos choses ». C'est pour ça qu'on fait partie du *Value Accounting System*, le VAS. Parce qu'on résout un problème fondamental et l'internet nous permet de travailler ensemble sur toute la planète. Et donc on a cet internet et on est capable d'établir des relations riches de création de valeurs ».

Cependant, la rétribution n'est pas calculée par heure de travail : « le *Value Accounting System*, c'est être capable de mettre des paramètres sur un projet différemment. Le temps, c'est un indice, mais il y a d'autres facteurs », nous dit-on. Par exemple :

« Sur l'histoire des financements participatifs, il a été décidé récemment dans le cadre (d'un projet) que tel pourcentage du financement serait après attribué à l'ensemble des personnes qui ont travaillé sur la campagne de financement à partir justement de ces valeurs-là, de cet algorithme-là... Il n'y a pas juste du temps, (...) il y a effectivement un ensemble d'autres facteurs qui sont pris en considération dans la formule. »

Ainsi, cette transformation du travail se traduit par une nouvelle relation d'emploi, ou plutôt de travail (car il n'y a pas de relation « d'emploi » comme telle), et par de nouvelles modalités de reconnaissance du travail. Dans le cas étudié, puisque plusieurs de ses membres ont d'autres activités et sources de revenus, la question de la rémunération ne se pose pas toujours ou est moins cruciale ; mais elle se poserait si les personnes souhaitaient vivre de ce travail uniquement. Cet enjeu de la rémunération reste posé par ces nouvelles formes d'organisation de la collaboration au travail. Sensorica a tenté de le solutionner par son VAS. La constitution d'un projet repose ainsi dans « un contrat social » exprimé dans un algorithme :

« Les gens se mettent ensemble et puis ils font un contrat social. Ils vont dire voilà comment on va valoriser le temps, valoriser l'investissement en argent, ceux qui s'impliquent initialement ou ceux qui viennent après... Et donc, on fait ce contrat social-là, *c'est écrit sur la porte*, et si les gens n'aiment pas ce qui est écrit, si les gens n'aiment pas l'algorithme, ben ils ne vont pas participer. S'il n'y a personne qui se présente, ben les gens qui sont dans le projet se remettent ensemble puis ils vont dire : écoutez, on a un problème d'incitatif... Les gens ne veulent pas participer pour le moment ou peut-être a-t-ont besoin de certaines compétences plus pointues. Alors on dit : il va falloir peut-être augmenter un peu la valeur de cette compétence parce qu'elle est rare sur le marché et, pour l'attirer, il faut augmenter un peu la valeur. Et ils reviennent et peuvent changer ce contrat social. »

Ce partage de valeurs communes renforce la cohésion de la communauté ouverte et le sentiment de justice grâce à une réponse algorithmique qui intègre également la gouvernance. Alors même si parfois les gens ne sont « pas d'accord (...), on sait que c'est une métrique qui est appliquée à tout le monde systématiquement », ce qui renforce ce sentiment de justice et d'équité. L'adoption du VAS « (...) est quelque chose qui est beaucoup plus juste aujourd'hui surtout quand les gens ne travaillent plus au sein d'une entreprise, ou travaillent de chez eux; ils ont la possibilité aussi de travailler sur un projet ou deux et d'être rémunérés sur ce projet-là, encore une fois avec des pondérations... C'est une façon de créer de nouveaux modèles économiques et franchement, sur le VAS, il n'y a que nous ! »

### **Collaborations : travail entre pairs et par projet**

Sensorica participe à de multiples projets, dont certains en collaboration avec des établissements d'enseignement, des universités, des laboratoires de recherche, des centres hospitaliers, des entreprises, etc. Les projets mobilisent différentes personnes et équipes : « Des gens qui fabriquent, des designers, des programmeurs, des gens qui vont faire des campagnes de socio-financement, des chercheurs, etc. ».

Le nombre de participants aux projets varie selon les besoins et bien que le noyau dur soit basé à Montréal, Sensorica peut regrouper jusqu'à « 20 000 personnes » selon les projets : « Les gens arrivent et répondent, sont distribués à travers le monde ». C'est un réseau ouvert qui ne fonctionne pas avec 'des relations contractuelles' ».

Apportant son savoir-faire en matière de travail en *open source* et d'innovations technologiques, Sensorica se veut une « interface entre une communauté ouverte et une institution classique », tandis qu'il va bénéficier en contrepartie de l'expertise et des équipements des universités ou laboratoires de recherche avec lesquels il collabore.

Sensorica n'a pas à sa tête une personne ou un groupe ; on mobilise un ensemble de personnes qui travaillent selon « des processus de collaboration ». Les plateformes et les TIC ont favorisé ce type de collaborations (Evroux et al., 2014) en *open source* qui se réalisent autour de projets pair-à-pair et à partir d'un *Lab* d'innovation.

Les échanges se font essentiellement en ligne : « Un individu propose un projet et d'autres adhèrent et le tout se déroule en P2P » :

« Le mot collaboration, ce n'est pas comme la coopération. La coopération, on travaille ensemble et on a tous les mêmes buts. La collaboration, chacun a ses besoins, ses buts, mais on s'aligne pour travailler pour la même chose. Dans la production avec les pairs, pour produire des objets physiques, comme nous, c'est complètement une autre histoire. Sensorica est un des premiers au monde à essayer de prendre des tendances qu'on voyait sur internet : tu voyais les communautés qui existent sur les forums, etc., qui se partagent la technologie qu'ils ont créée, par exemple, les imprimantes 3D, ça vient de là, les drones aussi, ça c'est deux produits qu'on appelle hyper-innovateurs. S'ils avaient évolué dans un laboratoire de recherche et de développement, à l'intérieur d'une compagnie, ça ne serait pas devenu aussi populaire que maintenant.

L'organisation du travail en *open source* et de la production par les pairs est rendue possible grâce à la réunion d'individus qui « se mettent ensemble, se coordonnent ensemble comme pairs, comme des individus indépendants, comme des *free lancers* (...), en utilisant des outils de gestion, de communication, de coordination et ils produisent quelque chose ensemble ».

Pour un projet international, un membre nous explique comment le travail s'organise :

« Dans notre environnement, j'ai un réseau, on a un forum en ligne, je travaille sur quelque chose, je dis : Hey! Je travaille sur quelque chose ! Là, je mets la caméra puis il y a quelqu'un d'autre qui va embarquer... On va travailler ensemble, ce n'est pas juste des contributions personnelles, c'est des contributions vraiment collaboratives.

Il nous a été expliqué comment se déroule cette collaboration à partir d'un autre projet, avec une université :

« Celle-ci a besoin d'un dispositif pour tester de nouveaux matériaux en laboratoire, donc ils nous ont donné le mandat... Les avantages ? C'est réduire les coûts à l'innovation encore une fois et améliorer cette innovation-là. Parce qu'il y a cette communauté ouverte, on agit comme un entonnoir... On répand la nouvelle du projet, on annonce les besoins qu'on a, et là, on fait appel au *crowd*, à tout le monde qui est atteint par notre campagne médias et communication. Donc là, (le réseau) travaille ses outils et à l'intérieur de ça, on structure tous les gens, chacun arrive, s'inscrit dans des activités précises, et on finit par avoir un prototype. Donc l'université voit dans le réseau une nouvelle façon de faire du *crowdsourcing*, faire de l'innovation ouverte... L'université ne sait pas comment faire ces choses-là, car ils travaillent de manière classique, fermée, dans un laboratoire.

Finalement, les collaborations en *Open Source* constituent un avantage pour les projets entre différents acteurs :

« Un professeur assez jeune comprenait bien l'avantage de travailler avec l'*open source*, la façon de fonctionner de cette communauté *open source* et ça a été vraiment intéressant comme collabora-

tion. Parce que finalement, ce qu'on a prototypé avec eux c'est pas seulement la technologie elle-même, c'est pas seulement ce capteur mais c'est aussi l'interface entre une communauté ouverte et une institution classique. Traditionnellement on signe un contrat entre une compagnie, d'autres formes d'organisation et l'université, donc il a fallu un peu hacker ce mode de fonctionnement : comment une université peut collaborer avec quelque chose qui est informel ? Comment on donne accès aux membres de ce réseau-là ? Au laboratoire ? Sur la base de quoi ? Ce ne sont pas des employés dans une compagnie, c'est des individus...

### La question de la gouvernance

Pour rendre le système juste, la gouvernance est une composante importante : « C'est l'ensemble des choses qui font que c'est éthique, qu'on est content d'aller travailler sur un projet et qu'on sent que sa voix a effectivement la même portée que la voix de n'importe qui d'autre ». La gouvernance est assurée par la mise en place de règles qu'« on a commencé à introduire dans le VAS », ce sont des « normes d'engagement par projet :

« La valeur est intéressante parce qu'on est toujours dans des systèmes ouverts qui sont les attracteurs. Cette valeur revient tout le temps. C'est le sucre... On peut pas gérer une compagnie ouverte d'innovation, un réseau ouvert d'innovation, il peut pas prendre, il ne peut pas exister premièrement s'il n'y a pas le sentiment de valeur, de justice, s'il n'y a pas des incitatifs financiers : ça prend tout ça. Mais la valeur revient toujours, toujours ».

Le VAS permet également de proposer des services « à l'extérieur de l'écosystème » pour apprendre à des clients intéressés « à faire du *value accounting* » et comment l'utiliser ou l'adapter pour un besoin. Cependant, en termes d'amélioration du système de rétribution, il nous a été indiqué que d'autres technologies sont attendues :

« Il y a de la technologie qui s'en vient qui va faire que les communautés vont être, comme on dit en anglais, *interopérables* (interopérables). Ce qui fait que c'est correct de rentrer en négociation avec une autre communauté ou un autre espace physique, dire : vous avez besoin de quelque chose, ce truc-là, on peut l'utiliser, on va vous donner tant de pourcentage, quelque chose du genre. Mais là, on parle de travailler avec de la technologie qui va nous permettre de faire ça automatiquement. Alors, vous avez un objet que vous voulez partager avec une communauté qui développe quelque chose de notre système, il y a une équation de valeurs sur l'équipement lui-même qui peut juger c'est quoi la contribution. Ça, c'est quelque chose d'un petit peu plus lointain dans le futur. »

Le réseau vient régler le problème humain de la gestion du matériel, des ressources, du travail avec un outil performant qui représente la deuxième partie du VAS : Le *Network Resource Planning*. Le réseau et la plateforme interviennent dans des projets en proposant des outils de gestion de réseau tel que le *Network resource planning* (NRP) qui est un système de gestion des ressources physiques et de planification de ressources :

« Le *Network Resource Planning*, un instrument de gestion de ressources en réseau qui permet de suivre l'utilisation de toutes ces ressources qui vont des matériaux, des instruments, jusqu'au *prototype design*. Ça permet de suivre l'utilisation des ressources, de donner du crédit à ceux qui ont travaillé, de régler des problèmes et des conflits : « Qu'est-ce que tu fais ? Tu utilises mon truc » ? Et puis comment je vais être remercié ou rémunéré ? Tous ces problèmes-là viennent d'être résolus » !

Cet outil de gestion et de gouvernance est utilisé pour le réseau d'entreprises.

« Pour l'entreprise, on a le *Ressource planning* (RP) qui permet de gérer cette communauté. Les gens vont pouvoir communiquer entre eux, *logger*, par exemple, des heures, de l'argent là-dessus et le projet va être suivi comme ça au fur et à mesure... Au niveau de la collaboration, on n'a pas besoin d'être sur place pour pouvoir travailler avec les gens. Alors, c'est vrai qu'on connaît beaucoup d'outils qui le permettent au niveau de la gestion de projet, mais celui-ci est quand même beaucoup plus poussé parce qu'il permet de travailler de partout dans le monde... Il existe des outils aujourd'hui pour collaborer *on-line*, mais aussi pour des questions de gouvernance... Ce sont de nouveaux outils qui permettent vraiment de travailler en collaboration les uns avec les autres, de se parler. Le plus important c'est ce qu'on appelle les flux, les flux d'informations et à chaque fois qu'on a un problème de communication, c'est que le flux est interrompu, donc résultat : il faut favoriser au mieux ».

En termes d'économie de partage, Sensorica compte alors sur ses collaborations et une gestion particulière du bien commun pour bénéficier de l'utilisation d'équipements : « Pourquoi acheter un microscope si ce microscope se trouve dans un laboratoire à l'université et est utilisé à 5 % du temps ? Alors on est toujours à la recherche de ces possibilités-là, de ces opportunités » :

« Si on travaille dans un laboratoire d'université, (qu'une) ressource existe et appartient à l'université, si elle fait partie d'un projet, alors l'université peut dire : " Vous avez accès à l'utilisation du labo, à certaines machines qui nous ont coûté 1 million de dollars, pour faire de l'innovation (...), mais nous on veut faire partie de ce projet, donc on s'investit en vous donnant accès à l'espace. Donc cette valeur utilisée est capturée par le système, ça peut donner des bénéfices. Le travail en consortium c'est souvent comme ça (T). »

### **Le travail 2.0 : Crowdsourcing et open source**

Le travail en *freelance* (ou travail indépendant, autonome) et par projet est en nette progression dans le contexte de l'économie collaborative et Sensorica repose sur ce mode de fonctionnement :

« De la même façon, je crois qu'il est prévu en 2025 ou en 2030 aux États-Unis que 40 % ou 50 % des métiers seront exercés de façon autonome. On a là encore une fois une révolution dans le domaine de l'emploi. On n'est plus limité juste à un emploi à vie, on va vers la multiplication de petits emplois mais des emplois proches de ses valeurs... Personne ne consacre un temps plein sur de la programmation ou du design ou de la communication stratégique mais on va plus travailler en multipliant les projets... Le travail vient du latin *tripalium*, torture, et je pense qu'il y a un grand *distinguo* à faire entre travail, métier et profession... Est-ce qu'on fait un travail, est-ce qu'on exerce un métier ou est-ce que c'est une profession ? D'ailleurs ce n'est pas la même chose que ce qui nous motive et ce qui nous alimente ».

Ainsi, l'économie collaborative « amène de nouvelles possibilités, notamment en permettant à des gens à travers la planète de travailler sur des projets, de créer des valeurs ensemble ». Certains pays sont plus proactifs que d'autres ; par exemple « la France, (...) l'Espagne, sont très forts là-dedans ». Les raisons peuvent être attribuées à un fort « taux de chômage pour les jeunes, c'est environ du 20% ». En Europe, « la crise économique (...) a accéléré le processus parce que les gens, ils se sont penchés vraiment sur les alternatifs étant donné que l'économie commençait à aller mal en 2008 ». De plus, ce sont « des jeunes qui connaissent la nouvelle technologie, se sentent à l'aise à opérer dans cet espace virtuel, à faire des collaborations, etc. Donc pour eux c'est logique d'aller là-dedans ».

## CONCLUSION

L'étude de cas a permis de faire ressortir, parmi la communauté Sensorica une opposition, voire une résistance à l'endroit de l'économie collaborative dominante, *mainstream*, cette dernière se mettant en place dans plusieurs initiatives comme Uber. Sensorica s'oppose ainsi à un capitalisme dit « né-tarchique », un capitalisme reposant sur une plateforme, une technique, et qu'il distingue d'une véritable économie collaborative ou de participation.

Comme nous l'avons vu dans notre étude de cas, le *crowdsourcing* peut permettre de réduire les coûts de la R-D et d'avoir accès à plus d'idées. Par contre, certains auteurs, dont Robertshaw (2015), critiquent ces pratiques, considérant que « des travailleurs ou des fournisseurs traditionnels » sont remplacés peu à peu par de nouvelles communautés en ligne qui contribuent à offrir « des services, des idées ou des contenus » à la place des supports traditionnels. En soi, cela ne pose pas problème, mais c'est plutôt la question de la collecte de données et de la rétribution des contributions qui posent problème à certains analystes de ces développements :

« (...) Cette technique a été largement exploitée par les géants de l'internet comme Google, Facebook et Apple qui récoltent des données sur les individus (...) et accumulent des informations à leur sujet pour analyser des modèles de comportement et des tendances qui constituent la base de services de grande valeur ». (Degryse, 2016, p. 38)

Aussi, certains notent que le *crowdsourcing*, observé dans cette nouvelle économie numérique peut être vu comme se rapprochant d'une « (...) certaine forme de taylorisme digital : il s'agit de décomposer le travail, ou le processus de production, en toutes petites tâches simples et répétitives, qui seront proposées à la « communauté » des *crowdworkers* : encodages de données, classements. (Degryse, 2016, p. 38)

Il y a donc ici un enjeu majeur associé à ces transformations du travail, ce que certains voient comme une nouvelle forme de taylorisme, un enjeu auquel s'ajoute aussi la question de la reconnaissance des contributions. Le cas de Sensorica montre comment ces contributions peuvent être reconnues et comment l'autonomie des personnes peut aussi être favorisée pour éviter le taylorisme digital. Cependant, ces enjeux restent posés dans d'autres cas.

Les questions de la reconnaissance des contributions, de la division du travail, ainsi que de la motivation à la participation restent donc à approfondir dans des recherches futures, ce que nous avons l'intention de faire, en nous intéressant notamment aux formes de mobilisation et de démobilisation (DeQuatrebarbes, 2016). Ce type de réseau international de collaboration reste de même difficile à appréhender et analyser, de sorte que nous fournissons ici une première étude des enjeux posés par les transformations du travail dans le contexte l'économie de la collaboration.

---

## Bibliographie

**Bauwens, M. (2012)** *Vue d'ensemble de l'économie collaborative avec Michel Bauwens*, Entrevue réalisée par Alain Ambrosi, [https://www.youtube.com/watch?v=t1UuoV\\_kR2s](https://www.youtube.com/watch?v=t1UuoV_kR2s)

**Bauwens, M. et Lievens, J. (2015)**, *Sauver le monde : vers une économie post-capitaliste avec le peer-to-peer*, Paris, Les Liens qui libèrent.

**Coriat, B. (2015)**, *Le retour des communs*, Paris, Les liens qui libèrent.

**De Quatrebarbes, P. (2016)**, « Ces gens-là ne licencient pas, ils « désactivent » ! Entretien avec Antonio A. Casilli, in *L'Humanité.fr*, 26 mai.

**Degryse, C. (2016)**, *Impacts sociaux de la digitalisation de l'économie*, Working Paper, Institut syndical européen, Éditeurs : ETUI, Bruxelles, p. 1-85.

**Evroux, A. F., Jacquemin, M., de Mentque, Q., Rodet, F., et Thocquenne, B. (2014)**, *L'Économie collaborative : nouveau vecteur d'influence et de reconquête du pouvoir*, groupe eslsc.

**Miles, MB. & Huberman, AM. (1994, 2<sup>nd</sup> ed.)**, *Qualitative Data Analysis*, Thousand Oaks, Sage Publications.

**O' Reilly, T. (2007)**, « What is Web 2.0 ? Design Patterns and Business Models for the Next Generation of Software », in *Communications & Stratégies*, vol. 65, n° 1, p. 17– 37.

**Kaufmann, J-C. (1996)**, *L'entretien compréhensif*, Paris, Nathan.

**Robertshaw, S. (dir.). (2015)**, *The Collaborative Economy : Impact and Potential of Collaborative Internet and Additive Manufacturing*, Scientific Foresight Unit (STOA), PE 547.425, European Parliament.

**Scaillez, A. et Tremblay, D.-G. (2016)**, *Modalités de contribution à l'innovation ouverte : la contribution des modèles de partage de technologies dans le contexte des tiers-lieux : coworking, living labs et fab labs*, Rapport de recherche pour le programme de Synthèse de connaissances du CRSH, Montréal, Téléuq, 148 pages.

**Yagoubi, A. et Tremblay, D.-G. (2017)**, « L'innovation numérique et technologique dans le vêtement-mode : les politiques publiques en soutien à la création d'un écosystème d'affaires intersectoriel », in *Innovations 2017/0*, numéro sur Les politiques d'innovation dans la mondialisation, (article en Prépublication), Ed. De Boeck Supérieur, p. 1-34.