

Depuis les années 70, la financiarisation des entreprises a eu pour effet de transformer le travail humain en une abstraction mathématique afin de le rendre comparable et interchangeable. Parallèlement à cette tendance, l'émergence des nouvelles technologies a sonné le glas de l'âge d'or du capitalisme industriel. Permise par la révolution numérique, *l'économie de partage* ou *économie collaborative* est aujourd'hui l'un des principaux potentiels de croissance de l'économie occidentale. Elle rend les relations entre les travailleurs horizontales : le monde collaboratif est un monde d'individus consommateurs/producteurs dont l'unique médiation est l'entreprise. Auparavant lieu de travail physique, celle-ci existe maintenant de manière diffuse : elle est à la fois partout (sur internet) et nulle part (physiquement).

Il est cependant complexe de définir précisément l'économie collaborative ; de très nombreuses activités s'opposant les unes des autres sont qualifiées de collaboratives. Quelle est la « vraie » économie collaborative (si tant est qu'elle existe), et surtout, quelles sont ses conséquences sur le travail ? de Grave a tenté d'en faire émerger trois grandes formes qui nous semblent pertinentes¹ :

Le **digital labor** appelé aussi « prolétarisation numérique ». Elle peut être volontaire (crowdsourcing), mais elle est surtout constituée de manière involontaire par l'individu. Poster une nouvelle photo de profil sur Facebook est difficilement perçue comme un travail, mais cette action est pourtant belle est bien créatrice de valeur pour l'entreprise. Toute la mécanique d'exploitation du digital labour est basée sur la méconnaissance des utilisateurs quant au caractère intrinsèquement productif de leurs activités numériques.

Le **travail autonome** ou « l'uberisation », causé par l'automatisation de l'industrie et du tertiaire (que Marx appelait la composition organique du capital et qui à l'origine de la baisse du taux profit). Les travailleurs sont donc contraints d'imaginer de nouveaux moyens de subsistance. C'est là que certaines entreprises avec des business-model fermés comme Uber et Airbnb tentent de capter cette production de valeur ajoutée.

Le **travail amateur** correspond à l'échange de biens entre particuliers sans réelle volonté de professionnalisation. Contrairement aux deux autres, il n'y a pas un réel rapport de force entre l'offre et la demande de service. Un regard intéressant posé sur ce type de travail est réalisé par Stiegler qui la qualifie **d'économie contributive**.

Selon lui, on peut définir l'économie contributive selon trois caractéristiques :

- Producteurs et consommateurs sont assimilés en tant que contributeurs.
- La valeur produite par les contributeurs n'est pas intégralement monétisable.
- La production crée à la fois du *savoir-faire* et du *savoir-vivre*², et dépasse ainsi la simple subsistance.

¹ Ouishare (16/02/2016) par Arthur de Grave, traitant des nouvelles formes de travail causées par l'économie collaborative magazine.ouishare.net/fr/2016/02/leconomie-collaborative-cest-fini/

² Qui peut être assimilable au sens donné à son travail.

J'ai donc tenté de m'intéresser à cette catégorie, qui à mes yeux, me semblait être la seule s'éloignant des modèles de financiarisation visant à abstraire le travail. Pourquoi ces gens contribuent-ils ?

Afin de répondre à cette question, nous devons tout d'abord posséder les outils nous permettant de reconnaître un travail comme étant réel, bien réalisé, de qualité... Cette question (comme toutes les questions relatives aux sciences humaines) implique celle du point de vue : le travail du salarié ne sera pas considéré de la même façon du point de vue de son collègue, de son supérieur hiérarchique, ou de lui-même.

Pour ce faire, nous utiliserons la théorie de la reconnaissance qui s'attarde sur la relation que possède l'individu vis-à-vis de sa propre activité. Le travailleur ne peut vivre sans se reconnaître dans sa propre action, mais cette reconnaissance est liée au jugement des autres ; le travailleur s'évalue donc socialement afin de juger son activité.

Comment l'économie contributive reconnaît-elle le travail des individus ?

A partir d'une approche inductive, nous avons réalisé 12 entretiens semi-directifs auprès de contributeurs investis dans trois projets collaboratifs et libres : le dictionnaire Wiktionnaire, le service cartographique OpenStreetMap et la distribution Debian. Nos résultats montrent que le processus de reconnaissance dans le contexte collaboratif est complexe et paradoxal : 1) il fonctionne de la même façon que dans le travail salarié mais le rôle joué par le travail collectif, le don, l'autoformation et le développement de projets annexes y est plus important 2) les individus reconnaissent leur travail comme étant de qualité grâce aux repères de la communauté mais ne ressentent pas de besoin de reconnaissance personnelle. Enfin, nous distinguons globalement deux façons de donner un sens à ses contributions : par le partage de sa connaissance et par le travail concret.

Nous espérons contribuer à enrichir les connaissances relatives :

- à l'économie collaborative en tentant d'en distinguer ses différentes nuances et en expliquant les conséquences de ce phénomène sur le travail des individus.
- à la reconnaissance au travail en apportant un nouveau contexte inédit.

Sur le plan managérial, ce travail permettrait aux dirigeants, managers et consultants de mieux comprendre les causes faisant qu'une organisation bénévole peut se révéler aussi performante qu'une entreprise capitaliste classique ; la reconnaissance du travail, en contribuant à la satisfaction au travail des employés, influence en effet positivement la productivité et la performance des organisations. Plus spécifiquement, cette recherche permettrait aux entreprises « responsables » de s'enrichir de nouveaux modèles d'organisation définis par les communautés collaboratives et permettant de contribuer à donner du sens au travail des salariés.