

Travailler dans l'économie collaborative : vers un modèle de la reconnaissance du travail au sein des projets libres

Bessenay Roland

Université Jean Moulin Lyon 3

rbessenay@em-lyon.com

Résumé :

L'économie collaborative permise par la révolution numérique a fait émerger de nouvelles formes de travail basées sur une horizontalité des rapports de production et une médiatisation par les plateformes Internet. Dans certains cas, les utilisateurs travaillent de façon bénévole au sein d'un ou plusieurs projets collaboratifs : ces projets sont généralement qualifiés de logiciels libres ou open source. Nous émettons l'hypothèse suivante : les personnes contribuant aux projets libres y trouvent une source de reconnaissance spécifique précisément à cause des caractéristiques propres de ceux-ci (absence de planification formelle et gratuité). A partir de cela, notre question de recherche vise à définir le rôle spécifique de la reconnaissance au sein de l'économie collaborative. Pour cela, nous basons notre recherche sur deux interprétations complémentaires de la critique de la reconnaissance au travail : la première est celle de la reconnaissance par autrui définie par Axel Honneth, la seconde celle de la reconnaissance par soi définie par Philippe Bernoux. Nous avons réalisé trois études de cas exploratoires en interviewant des contributeurs français investis au sein de trois logiciels libres : le Wiktionnaire, un dictionnaire plurilingue, OpenStreetMap, un logiciel de cartographie, et Debian, un système d'exploitation. Nos résultats montrent que le processus de reconnaissance est à la fois individuel et collectif. Nous proposons un modèle de la reconnaissance du travail au sein des projets libres : du fait d'un environnement d'autonomie et de gratuité, le travailleur est dans la mesure

Montpellier, 6-8 juin 2018

de s'approprier son travail et se reconnaît à travers sa contribution au bien commun ; dans le même temps, il/elle juge de la qualité et du sens de son travail en se référant implicitement ou explicitement aux pratiques de sa communauté.

Mots-clés : Reconnaissance, appropriation, autonomie, gratuité, libre.

Travailler dans l'économie collaborative : vers un modèle de la reconnaissance du travail au sein des projets libres

1 INTRODUCTION

L'économie collaborative est généralement décrite comme un modèle économique d'usage basé sur l'échange, le partage ou la location de produits et services, et préférant l'usage collaboratif à la propriété privée (Botsman, 2013). Des recherches montrent que certains projets collaboratifs sont menés par des individus travaillant sans rémunération financière (Hars & Ou, 2001) et des employés y participant durant leur temps libre (Lavelle, 2010). Les projets de partage des connaissances tels que Wikipédia sont particulièrement représentatifs de ce type de travail bénévole et sont devenus incontournables dans l'économie de la connaissance (Cheliotis, 2009). Ils sont souvent qualifiés de logiciels « open source » ou « libre » (Stallman, 2002).

Un logiciel dit « open source » respecte les critères de licence établis par l'Open Source Initiative qui sont une liberté totale d'accès, de modification et de redistribution du code source du logiciel (Raymond, 1998). Le logiciel « libre » comporte quatre grands principes de liberté (d'exécution du programme, d'étude, de redistribution, de modification) qui correspondent aussi aux critères de définition de l'open-source. Nous pouvons dire que deux termes se valent (Stallman, 2002), mais l'open source vise plutôt à qualifier une « méthode de développement, là où le libre est un mouvement social » (Stallman, 2009, p.32). Nous utiliserons le terme de logiciel libre pour désigner ces types de projet.

Quelles sont les motivations des contributeurs bénévoles à participer à ces projets ? Parmi nombreuses recherches ayant étudiées la question¹, certains chercheurs et auteurs évoquent la reconnaissance comme étant une source de motivation essentielle de la participation aux projets libres (Hars & Ou, 2001; Ke & Zhang, 2010; Oreg & Nov, 2008; Raymond, 2001). Cette idée n'est pas nouvelle et fut déjà admise dans le contexte entrepreneurial. Depuis Herzberg (1987)

¹ Pour des revues récentes, voir (Bucher et al., 2016; Hamari et al., 2016).

et sa théorie des deux facteurs, nous savons que le salaire est une condition nécessaire mais insuffisante pour motiver les salariés dans l'entreprise. Le travail de l'employé doit aussi être reconnu par ses managers (Deeprise, 2006, p.3). Pour cela, ceux-ci doivent développer les responsabilités du travailleur (Herzberg, *ibid*, p.92) et percevoir son engagement (Bourcier, Palobart, & Rio, 1997) afin que ce dernier se reconnaisse comme un acteur compétent dans l'organisation. La reconnaissance est le complément de la récompense (Danish & Usman, 2010; Shiraz, Rashid, & Riaz, 2011).

Cependant, la gratuité du modèle libre nous oblige à reconsidérer la valeur des récompenses. En effet, celles-ci n'existent que sous des formes non monétaires de moindre importance (Xu & Li, 2015). Nous en déduisons notre hypothèse : la reconnaissance a un rôle particulier et important à jouer dans le contexte de l'open source précisément du fait de la faiblesse des récompenses. A notre connaissance, aucune recherche ou théorie n'a exploré le processus de reconnaissance au sein d'un environnement gratuit de ce type.

L'objectif de cet article est de donc comprendre le phénomène de reconnaissance du travail dans le contexte des projets libres. Nous développons notre argument à partir de deux théories de la reconnaissance : la reconnaissance par autrui inspirée de l'école critique allemande (Honneth, 1996) et la reconnaissance par soi inspirée de la sociologie française de l'acteur système (Bernoux, 2015; Friedberg & Crozier, 1980). En menant trois études de cas au sein de projets open source, nous suggérons un modèle de reconnaissance des contributions à la fois individuel et collectif. Ainsi, nous contribuons à enrichir les connaissances sur les communautés collaboratives en proposant une analyse de l'activité du contributeur complémentaire à celle de ses motivations.

2 RECONNAISSANCE PAR SOI ET PAR AUTRUI : UNE SYNTHÈSE

2.1 RECONNAISSANCE PAR AUTRUI

La reconnaissance au travail fut tout d'abord découverte par Hegel dans sa dialectique du maître et de l'esclave : par son travail, l'esclave se lie au monde qu'il l'entoure et prend conscience de lui-même, tandis que le maître prend conscience de sa dépendance progressive vis-à-vis de son esclave (Hegel, 1998; Honneth, 1996, Part I). La reconnaissance fut redécouverte en tant que concept philosophique dans les années 1990 (Fraser & Honneth, 2003; Taylor, 1994). Dans ce contexte, la reconnaissance du travail fut principalement portée par Axel

Honneth, directeur de l'école de Francfort, qui reprit Hegel afin de fonder la théorie de la reconnaissance, faisant elle-même partie de la théorie critique (Renault, 2007). Selon lui, les individus agissent en fonction de la reconnaissance d'autrui (Honneth, 1996, Part II). L'individu se reconnaît donc comme un membre utile de la communauté en fonction des jugements d'autrui portés sur ses propres capacités (Sennett, 2003).

La reconnaissance par autrui est devenu une théorie de compréhension et d'amélioration du travail en entreprise, particulièrement dans des contextes de flexibilité, de mobilité et de changement organisationnel (Kocyba & Renault, 2007; Petersen & Willig, 2004; Voswinkel, Gernet, & Renault, 2007). Elle contribue à la satisfaction des employés et augmente leur productivité et leur performance (Appelbaum & Kamal, 2000; Barton, 2006). Elle donne un sens au travail du salarié (Morin, 1996; MOW International Research Team, 1987), ce qui constitue pour lui une motivation intrinsèque importante (Chalofsky & Krishna, 2009; Michaelson, 2005). La reconnaissance permet de construire l'identité du travailleur (Dejours, 1993; El Akremi, Sassi, & Bouzidi, 2009), garantit sa santé mentale (Brun, Biron, Josée, & Ivers, 2003), et favorise l'apprentissage en milieu de travail (Lippitt, 1997). Enfin, elle augmente le support organisationnel perçu par les salariés (Bjarnason, 2009).

Le besoin de reconnaissance en entreprise est d'autant plus important que le travail réel entre souvent en tension avec le travail prescrit : l'individu investit son environnement d'une manière non prévue par l'entreprise (Brown & Duguid, 1991; Crawford, 2009; Wisner, 1972), il a donc besoin de retours positifs sur le bien-fondé de ces choix (Dejours, 1993). De plus, le travailleur a besoin de confirmer le sens de son action (Jackall, 1988). Le sens du travail ne porte pas seulement le contenu ou la qualité du travail (Ros, Schwartz, & Surkiss, 1999) mais aussi les effets de celui-ci dans la société (Isaksen, 2000; Lips-Wiersma & Morris, 2009). Le jugement que porte l'individu sur son travail dépend donc aussi de la reconnaissance que porte la société sur son activité (Honneth, 1993).

Le rapport entre l'individu et son travail est donc doublement déterminé par la reconnaissance externe. 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 (a) de la qualité de son travail ; et (b) du sens de celui-ci.

2.2 RECONNAISSANCE PAR SOI

Malgré la population de la reconnaissance par autrui, certains chercheurs ont considéré que cette théorie enfermait les individus dans des systèmes de relations déterministes (Renault, 2007). La reconnaissance n'est-elle qu'un jeu de miroir décidant de leur implication et de leurs choix ? Qu'en est-il de leur participation active à ce jeu ?

Un courant de recherche de recherche ancrée dans la tradition sociologique française et inspiré de l'analyse stratégique a cherché à répondre à ces questions. Cette dernière considère l'individu comme un acteur stratégique de l'organisation (Olaya & Ruess, 2004) qui participe à sa construction en trouvant des marges de manœuvre et des motivations pour agir (Friedberg & Crozier, 1980). Au sein de ce courant, Bernoux a spécifiquement étudié la question de l'autonomie stratégique de l'acteur en lien avec son besoin de reconnaissance (Bernoux, 2015). Il critique l'usage exclusif de la reconnaissance externe qui tend à rendre l'individu passif vis-à-vis des jugements d'autrui (le collègue, le supérieur, l'entreprise ou la communauté de travail). Selon lui, cette approche évacue le lien fondamental qui existe entre le travailleur et son propre travail lorsque celui-ci le considère comme étant « bien fait ». La reconnaissance par soi entre fonde l'estime de soi et motive à agir.

A l'issue d'une observation participante de longue durée menée dans un atelier ouvrier (Bernoux, 1981), Bernoux introduisit le concept d'appropriation, qui précède et permet la reconnaissance. Dans les organisations taylorienne, le travailleur est dépossédé de la responsabilité sur son travail (Friedmann, 1961). S'approprier son activité, c'est maîtriser son environnement de production de manière suffisante pour se sentir responsable du « bon travail » que l'on effectue (Bernoux 2015 p.90). Ici, Bernoux s'inspire de la notion de *pouvoir d'agir* élaboré par Yves Clot et la psychodynamique du travail (Clot & Faïta, 2000). Dans un autre courant de recherche, Gibson évoque aussi un concept proche, *l'empowerment*, défini comme "a social process of recognizing, promoting and enhancing people's abilities to meet their own needs, solve their own problems and mobilize the necessary resource in order to feel in control of their own lives." (Gibson, 1991, p.359).

L'appropriation du travail est individuelle et permet ce que Bernoux appelle la reconnaissance « *par soi* » (*ibid.* p.142). Il s'agit d'un mécanisme psychologique de création de sens par le travail, provoqué par son appropriation et produisant le sentiment de fierté d'avoir « fait un bon travail ». La reconnaissance ne dépend pas seulement du regard d'autrui, c'est

aussi la conséquence de la responsabilité personnelle que le travailleur s’octroie l’égard du travail réalisé : plus celle-ci sera grande, plus sa fierté le sera aussi. La reconnaissance par soi peut être assimilée à la compétence perçue (*perceived competence*), définie comme la perception d’un individu a bien réaliser son activité (Bandura, 1982; Harter, 1981). La compétence perçue est une source de motivation intrinsèque importante (Vallerand & Reid, 1984).

Pour que le travailleur puisse s’appropriier son travail et donc se reconnaître dedans, Bernoux repère deux conditions. D’une part, il doit posséder des marges d’autonomie suffisantes pour se sentir responsable du bon travail qu’il peut réaliser. Hackman & Oldham (1975) définissent l’autonomie comme “the degree to which the job provides substantial freedom, independence, and discretion to the employee in scheduling the work and in determining the procedures to be used in carrying it out.” (p.162).

Enfin, Bernoux constate que l’appropriation du travail est d’autant plus importante lorsqu’il existe des espaces de *gratuité* au sein de l’entreprise. La vie des organisations est faite de coopérations, de « coups de main » et de services rendus qui permettent au travailleur de trouver des espaces pour agir en dehors du travail prescrit par l’organisation. La gratuité dans l’entreprise permet de manifester la responsabilité personnelle et donc de s’approprier le travail réalisé pour y trouver de l’estime de soi.

2.3 SYNTHÈSE DE LA RECONNAISSANCE DU TRAVAIL

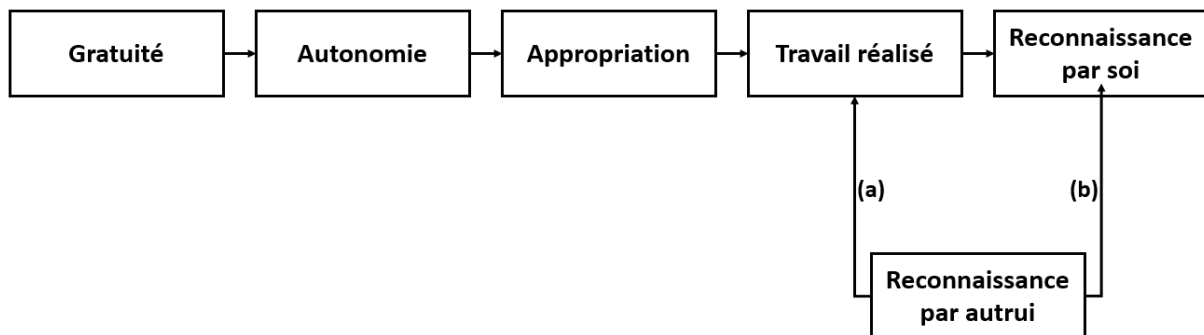
Au terme de cette revue de la littérature sur la reconnaissance, la compréhension du contexte de l’open source pourrait être éclairée par les deux approches de la reconnaissance (par autrui et par soi).

La théorie de la reconnaissance par autrui peut expliquer comment le travail des contributeurs les situe les uns par rapport aux autres et renforce leur implication dans une communauté de travail. Si les communautés virtuelles libres ne sont pas nécessairement horizontales (Crowston & Howison, 2006; Toral, Martínez-Torres, & Barrero, 2010), elles émergent toujours de façon latente et non organisée (Bird, Pattison, D’Souza, Filkov, & Devanbu, 2008), & Devanbu, 2008). De plus, l’autonomie des contributeurs est très forte (Crowston, Li, Wei, Eseryel, & Howison, 2007). Du fait de cette absence de prescription et de planification formelle (Crowston, Wei, Howison, & Wiggins, 2012), la reconnaissance que les autres participants renvoient à chaque contributeur devraient avoir une importance toute

particulière dans la prise de décision. Cette reconnaissance par autrui garantirait la performance de la communauté de travail (Voswinkel et al., 2007) dans laquelle chaque membre se reconnaît tout en se sentant libre d'y participer ou non (Cho, Chen, & Chung, 2010; Stewart & Gosain, 2006; Xu & Li, 2015).

La théorie de la reconnaissance par soi pourrait nous permettre de comprendre comment les acteurs trouvent aussi de l'estime de soi et de la fierté dans leur pratique, ce qui renforcerait leur désir de collaborer. Comme nous l'avons déjà vu dans l'introduction, la gratuité propre à l'économie collaborative jouerait alors un rôle déterminant sur l'implication et les comportements des acteurs. Nous suggérons que ces deux théories peuvent permettre de comprendre comment l'engagement des acteurs est soutenable dans le contexte de l'open source, non seulement malgré l'absence d'incitation ou de rémunération financières, mais au contraire, du fait de la gratuité et de la liberté des contributions (schéma 1).

Figure 1 Synthèse de la reconnaissance du travail par autrui et par soi-même



3 ANALYSE ET COLLECTE DE DONNEES

Une étude de cas multiple nous permet de comprendre la mécanique sous-jacente au phénomène de reconnaissance (Yin, 2013) et de développer une théorie à partir de notre contexte (Eisenhardt, 1989). Les constructions théoriques peuvent être basées sur un nombre de cas limités à partir du moment où l'argumentation est logique et que chaque cas est utilisé dans la construction (Siggelkow, 2007). L'approche interprétative s'intéresse au sens que les

individus donnent à leurs propres pratiques, ce qui est le cas pour la reconnaissance (Bernoux, 2015; Geertz, 1973).

L'étude de terrain porte sur trois cas de logiciels libres. Wiktionnaire est un dictionnaire libre et multilingue créé en 2004 par la Fondation Wikimedia. Son objectif est d'indexer les entrées et définitions de mots de plus de 150 langues, ainsi que de les compléter avec des éléments linguistiques tels que l'étymologie, la citation, les synonymes, etc. Debian est un système d'exploitation créé en 1996. OpenStreetMap (OSM) est une base de données cartographique créée en 2004 qui utilise le système GPS pour trianguler les données des utilisateurs. Ces trois projets sont portés par des contributeurs bénévoles et ne nécessitent pas de connaissances techniques particulières. La littérature a principalement étudié la qualité des contributions d'OSM (Sajous, Hathout, & Calderone, 2014) et du Wiktionnaire (Yang, Fan, & Jing, 2016). Cependant, aucune recherche ne s'est réellement penchée sur les perceptions des contributeurs vis-à-vis de leur travail. Debian a fait l'objet d'une enquête ethnographique portant sur l'institutionnalisation des pratiques libres (Lazaro, 2008).

Nous avons mobilisé en amont une base de données constituée d'articles, de rapports et de conférences croisée avec une analyse de la gouvernance et de l'organisation des trois projets, afin d'attester de leur pertinence au regard de notre sujet. Les résultats de cette analyse ne sont pas inclus dans cet article, qui n'est qu'un extrait d'une étude plus vaste.

Nous avons suivi l'activité de 6 contributeurs au Wiktionnaire grâce à l'outil en ligne <https://tools.wmflabs.org> (Tableau 1). Le travail des contributeurs sur le Wiktionnaire se partage concrètement en deux activités. Ils contribuent avant tout réellement sur le contenu d'une page en ajoutant ou modifiant une information, mais ils peuvent également adresser des messages à la communauté ou aux individus par le biais des pages de discussion, afin de débattre du contenu, organiser des projets de développement, se rencontrer, etc. Nous avons observé que deux types de contributeurs apparaissent généralement. Les premiers se focalisent de façon quasi-exclusive sur les contributions réelles et développent très peu d'interactions avec les autres membres, tandis que les seconds contribuent à la fois au contenu et à la communauté.

Tableau 1 : Statistiques des contributeurs du Wiktionnaire

Pseudo	Lucas	Noé	Justine	Florian	Lucien
Activité principale	Sans emploi	Doctorant linguistique	Salarié	Salarié	Etudiant
Inscription	14/05/2012	14/05/2006	22/01/2011	07/05/2008	02/11/2011

Montpellier, 6-8 juin 2018

Motivation initiale	Partage du savoir et plaisir	Compétences linguistique	Plaisir	Plaisir	Compétences HTML
Catégorie de contributeur	Admin	Contributeur	Patrouilleur	Patrouilleur	Contributeur
Nombre de modifications	16734	7791	10945	21479	31
Contributions réelles	48 %	62 %	93 %	93 %	52 %
Messages de groupe	30 %	21 %	0%	1 %	21 %
Messages privés	12 %	7 %	1 %	0 %	18 %

Pour le projet OpenStreetMap, nous avons suivi 4 contributeurs par le biais de l'outil en ligne hdyc.neis-one.org/ (Tableau 2). Il existe trois types de contributions sur OSM. Tout d'abord, les membres créent des *nœuds*, les éléments de base d'OSM, qui sont obtenus en utilisant un GPS qui va donner des coordonnées de latitude et de longitude au point. Ils peuvent ensuite définir un chemin, c'est-à-dire une connexion entre plusieurs nœuds. Enfin, ils peuvent modifier ou un objet existant en modifiant leurs coordonnées, leur nom, ou leur signification. Les contributions sont ensuite débattues et justifiées sur les journaux des utilisateurs. Les deux premières activités ont une nature différente de la dernière. Celles-ci consistent en effet, à l'instar d'un cartographe de terrain, à se déplacer physiquement sur les lieux afin de relever l'environnement, tandis que celle-là est réalisée à partir d'un ordinateur. De ce fait, certains contributeurs développent une appétence pour telle ou telle façon de contribuer, à l'image de Christian :

En général ce qui m'intéresse c'est de peupler les vides, comme en Ardèche où je pouvais peupler toute une ville avec des routes. Après mapper des bouches d'égout et des bornes incendie, ça m'intéresse un peu moins, du coup quand je suis arrivé sur Lyon, je me suis dit tout est fait.

Tableau 2 : statistiques des contributeurs à OMS

Pseudo	Noé	Willy-Franck	Christian	Éric
Activité principale	Doctorant	Entrepreneur	Retraité	Cadre
Inscription	26/06/2015	30/06/2011	15/02/2009	22/04/2010
Motivation initiale	Partage du savoir	Professionnelle	Partage du savoir et plaisir	Plaisir

Catégorie de contributeur	Accidentel	Expert	Expert	Occasionnel
Nombre de modifications	54	2323026	136558	543082
Nombre de noeuds	31	1900205	39939	447686
Nombre de chemins	2	179171	6099	82629

En plus de leurs pratiques, nous souhaitons saisir les perceptions des interlocuteurs sur leurs contributions et leur travail par le biais d'entretiens individuels. Les entretiens permettent d'analyser « des données discursives reflétant notamment l'univers mental conscient ou inconscient des individus » (Thiéart, 2014, p.241). Nous avons donc réalisé une série de douze entretiens d'environ une heure auprès des contributeurs. L'administration de ces entretiens fut toujours menée de façon physique (sauf une fois, par téléphone) et fut enregistrée. Nous avons pu nous affranchir des biais relatifs à une prise de note (perte d'attention vis-à-vis de l'individu, retenue des informations, etc.) tout en conservant la proximité nécessaire à une retranscription détaillée des entretiens. Du fait de notre question de recherche, les trois critères importants de sélection des contributeurs furent 1) leur statut de bénévole 2) le fait qu'ils aient une activité rémunérée en parallèle 3) leur contribution régulière au sein d'un logiciel libre.

Le déroulement général de cette recherche fut abductif (Timmermans & Tavory, 2012). Celle-ci n'a pas démarré par une analyse théorique de la reconnaissance, mais plutôt par une enquête sur les particularités du travail contributif, sa signification collective et les types de motivations qui poussaient les individus à y participer, sans être toutefois ignorant vis-à-vis de la revue de littérature. Cette enquête a duré environ deux mois au printemps 2016 et consistait à assister à plusieurs réunions sur chacun des projets : rencontres des « wiktionnaires » dans un bar associatif du quartier Croix-Rousse à Lyon, conférence annuelle OSM à Clermont-Ferrand, et réunions d'associations de « débianeux » à Gerland. Durant cette enquête, et après de nombreuses itérations donnée/littérature, nous nous sommes rendu compte que la reconnaissance était le cadre d'analyse approprié à nos données. Nous avons ensuite contacté les personnes rencontrées au cours des réunions afin de mener des entretiens sur la base théorique choisie. Nous n'avons pas mené d'observation réelle sur le travail des contributeurs étant donné que ceux-ci étaient généralement peu enclins à parler. Enfin, nous avons analysé nos données de façon thématique (Miles & Huberman, 2003). Les réponses ont tout d'abord été

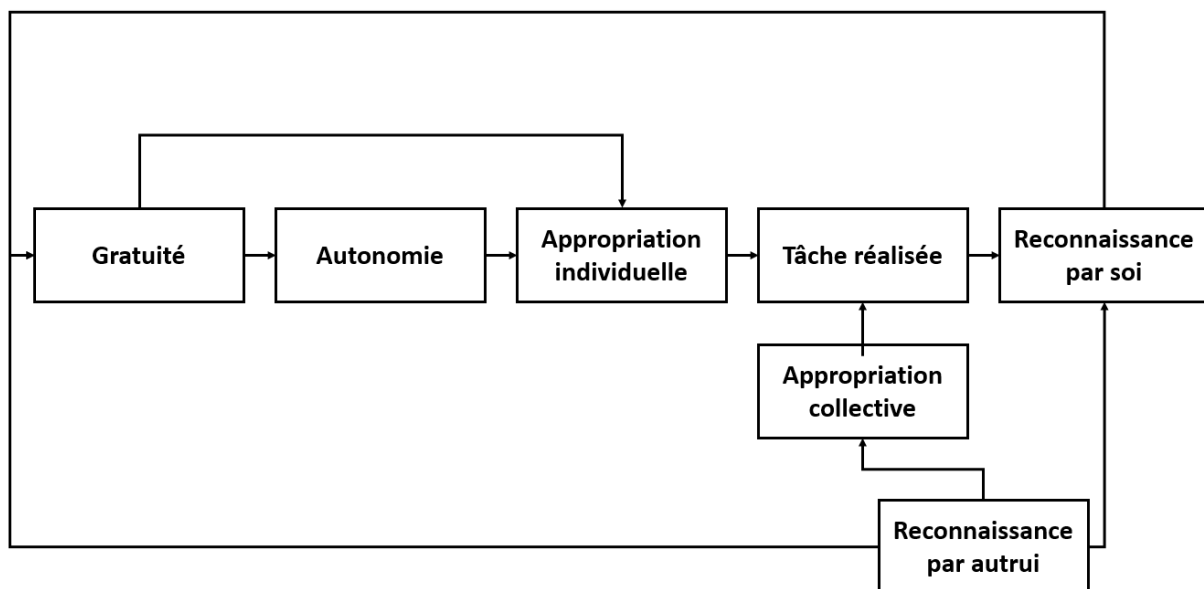
enregistrées et transcrites en données primaires. Elles ont ensuite été lues plusieurs fois puis chaque unité de sens a été codée. Ces codes ont ensuite été assemblés en un certain nombre de thèmes, qui ont été affinés et révisés jusqu'à que tous les codes soient attachés à une thématique.

4 RESULTATS : MODELE DE LA RECONNAISSANCE DU TRAVAIL DANS LE CONTEXTE DES LOGICIELS LIBRES

Les données issues de nos interviews et de nos entretiens semi structurés nous ont donné un déroulement des processus individuels et collectifs par lesquels la reconnaissance apparaissait au sein des projets libres.

Notre analyse fait apparaître un modèle intégratif de la reconnaissance par soi et par autrui (Figure 2). Nous choisissons de le dévoiler dès maintenant dans un soucis de clarté, comme Suddaby (2006) nous le suggère.

Figure 2 : Modèle de reconnaissance du travail au sein des logiciels libres

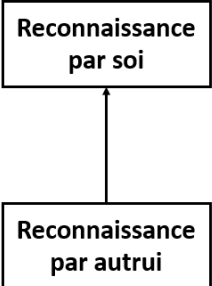
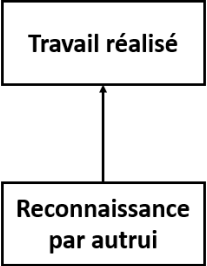


4.1 RECONNAISSANCE CLASSIQUE DU TRAVAIL

Nous constatons que la synthèse produite à l'issue de la revue de littérature correspond globalement à notre contexte. Du fait des espaces de gratuité, les individus peuvent contribuer comme et quand ils le souhaitent. Cette autonomie leur permet de s'approprier leur travail afin de produire une contribution qu'ils jugent de qualité. C'est de « ce sentiment d'avoir fait un

acte pour le monde et pour soi », que naîtra un sentiment de fierté et d'estime de soi qui sera constitutif de la reconnaissance de soi-même comme sujet conscient. Cette reconnaissance interne est modérée par la reconnaissance externe qui confirme la qualité du travail par un référentiel collectif et le sens par la communauté. Le tableau 3 illustre les étapes de la reconnaissance par des citations issues des entretiens.

Tableau 3 : extraits d'entretiens appuyant le modèle classique de reconnaissance

LIEN ENTRE LES DEUX CONCEPTS	DESCRIPTION DU LIEN	ILLUSTRATION PAR LES CITATIONS
	<p>Le processus de reconnaissance est réalisé de façon consciente et individuelle, mais en fonction de la communauté dans laquelle le contributeur est inséré. C'est en fonction des pratiques des autres membres de la communauté que l'on positionnera les siennes comme étant légitimes et sources de fierté.</p>	<p>« Quand quelqu'un a pu produire le plan d'une ville, a pu créer une donnée, participer à un mouvement dans une société où il était relégué au second plan ; il va se dire « ah je suis pas bête, je peux faire quelque chose », il prend confiance en lui, et ça n'a pas de prix. » (OSM)</p> <p>« La plupart des gens, dont certains profs d'université, te disent « c'est génial ! » car cela est totalement différent de leur façon de faire : « tu sers tellement l'humanité... » Tu peux dire la même chose à quelqu'un qui fait de l'humanitaire ou à des bénévoles. » (Wiktionnaire)</p>
	<p>Les critères de la qualité du travail sont fixés en fonction de conventions établies par un collectif dans lequel s'intègre le contributeur.</p>	<p>« C'est un travail qui ne mérite pas particulièrement un salaire car ce n'est pas une question de mérite, mais qui en termes de protocole, de méthode correspond à un travail de lexicographe. Je fais la même chose qu'un mec qui travaille sur le Larousse, si ce n'est mieux. J'ai donc l'impression de travailler quand je contribue.» (Wiktionnaire)</p> <p>« C'est au fur et à mesure de la contribution avec les gens qui étaient présents dans ces domaines là que j'ai appris la syntaxe, la logique du HTML et comment corriger pour qu'il corresponde plus à ce qu'il est attendu</p>

		<p>du point de vue des normes. » (Wiktionnaire)</p>
<p>Appropriation → Reconnaissance par soi</p>	<p>« l'appropriation fonde la reconnaissance de soi au travail (l'estime de soi au travail naît de la qualité reconnue à ce travail par l'individu) » (Bernoux, 2015, p.142)</p>	<p>« Quand on cartographie, il y a aussi le fait de s'approprier les choses quoi, c'est un peu comme Christophe Colomb qui pose le pied en Amérique, tu traces quelque chose, t'as ce sentiment d'avoir fait un acte pour le monde et pour soi, t'as une forme de fierté sur un truc qui ne t'as pas couté grand-chose. » (OSM)</p>
<p>Autonomie → Appropriation</p>	<p>L'autonomie permet au travailleur de se dégager une marge de rationalité personnelle afin de faire un bon travail.</p> <p>1° Autonomie de temps : agrégations des différents rythmes et disponibilité</p> <p>2° Autonomie de moyens : il est possible d'innover sur les méthodes de travail afin de mieux travailler</p>	<p>« On fait les choses bien car on les fait au bon moment et qu'on fait ce qu'on veut. [...] C'est la do-craty, c'est le « do it yourself », personne ne va vous donner d'ordre, c'est aide-toi et le ciel t'aidera. » (Debian)</p> <p>« Si je le faisais à un moment inopportun pour moi, je ferais un truc pourri : car je ne prendrais pas le temps de respecter les règles, car je me foutrais des sources... » (Wiktionnaire)</p> <p>« <i>Le fait d'utiliser ces outils collaboratifs vous permet de produire un travail de meilleure qualité dans votre contexte ?</i> Indéniablement, parce que vous n'utilisez pas les outils existant, mais c'est vous qui construisez les outils dont vous avez besoin, non inverse. » (Wiktionnaire)</p>

Gratuité	Autonomie	La rémunération est perçue comme une perte d'autonomie	« Mes contributions sont très chaotiques d'une semaine à l'autre et je ne prendrais pas de plaisir à les faire si on me demandait de les faire à un moment précis. J'ai ce problème là avec pas mal de choses que je fais dans la vie, mais ça me lourde qu'on me donne des ordres et qu'on me dise contribue de cette manière-là à tel moment. » (Wiktionnaire)
----------	-----------	--	--

4.2 DOUBLE APPROPRIATION DANS LE CONTEXTE DES PROJETS LIBRES

Nous avons découvert des processus spécifiques aux projets libres. D'une part, l'appropriation du travail est à la fois individuelle et collective. D'autre part, l'appropriation individuelle est renforcée par la nature gratuite du projet.

4.2.1 Appropriation collective due à l'absence formelle de planification

Selon certains contributeurs, le principal facteur d'échec d'un projet libre proviendrait d'une incapacité d'appropriation collective du travail.

Des fois [*les gens*] ont eu le sentiment d'appartenir à un objectif commun, mais impersonnel, ils ont contribué sans s'approprier le projet, en se disant « si moi je fais plus il y a un autre qui fera ... », et si d'autres pensent la même chose au même moment, le gâteau retombe. (OSM)

Comme nous le proposons, le besoin de reconnaissance par autrui est accru par l'absence de planification formelle des tâches. Les règles ne sont pas imposées mais construites à partir des pratiques collectives et des échanges des contributeurs. Ces conventions sociales construites permettent l'appropriation collective puisqu'elles fondent une « meilleure » manière de travailler par la participation au projet commun :

Sur OSM il y a souvent une meilleure manière de tagger, quand on se trompe certains nous corrigent, ou parfois nous-même par l'expérience, après on s'enrichit, on comprend des choses, on s'optimise [...] celui qui amène des infos complémentaires que je possédais, ça peut me chagriner en me disant « tiens t'as été incomplet là, la prochaine fois faudra que tu sois meilleur. (OSM)

Parallèlement à ce phénomène, nous constatons que l'appropriation individuelle est altérée, et ce pour trois raisons. Premièrement, du fait de l'absence de planification et de la nature de

l'objet produit, le travail n'est jamais fini. Le Wiktionnaire et OSM sont des bases de connaissances encyclopédiques et géographiques et n'ont donc pas de limites dans le temps : il y aura toujours des nouvelles connaissances, routes ou monuments à créer ou à modifier. Debian est un système d'exploitation : il ne peut donc pas exister de version finale de celui-ci, étant donné qu'il doit être constamment mis à jour pour améliorer sa sécurité, son ergonomie, ses fonctionnalités et ses bugs. Même si les travaux individuels peuvent comporter un certain niveau de finitude (exemple : tracer toutes les routes de son village, écrire une définition d'un mot), ils sont noyés dans la nébuleuse contributive qui ajoute, modifie, supprime, et rend la propriété du travail illisible.

Le travail bien fait, sur un projet contributif qui vise à l'infini, ce n'est pas possible. Il n'y a jamais un contenu bien fait, le travail n'est jamais fini, il y a toujours quelqu'un qui va passer après pour rajouter un truc mieux. (Wiktionnaire)

Cette absence de limite rend donc impossible la recherche finale « travail bien fait ». La qualité du travail est constamment réévaluée en fonction de l'avancée du projet collectif. Le contributeur travaille comme il le souhaite, mais son travail ne lui appartient pas :

La qualité est importante ? Oui bien sûr, mais ça ne passe pas que par moi, faut que ce soit complété. Moi j'encourage aussi les autres à contribuer, c'est aussi ça qui me plait. (Debian)

Ensuite, le contenu des logiciels est en licence libre : CC-BY-SA pour Wiktionnaire, ODbL pour OSM, GNU pour Debian. A partir du moment où le contributeur met en ligne sa connaissance sur le réseau, celle-ci devient librement utilisable, modifiable, redistribuable par tous. Cette licence collective modifie le rapport au contenu de son travail :

Si quelqu'un qui modifie une lettre après son créateur, il est autant créateur que l'autre. On ne s'approprie pas notre contenu qui évolue au fil du temps. [...] Il n'y a pas de recherche de reconnaissance personnelle ou d'identité par rapport à l'objet. (Wiktionnaire)

Enfin, le statut d'anonymat achève cette dépossession personnelle en empêchant le contributeur de s'identifier nominalement à son travail. Le statut d'anonymat a plébiscité par l'ensemble des personnes interviewées en tant que facteur d'« égalité » vis-à-vis du contenu :

Si on remet son nom, on retombe dans la culture de la connaissance c'est le pouvoir
« ça c'est moi qui l'ai fait », de la propriété ; alors que le pseudo est beaucoup plus
neutre (OSM)

4.2.2 L'appropriation individuelle est renforcée par la gratuité du commun

Si l'appropriation individuelle est altérée par la dimension collective du projet, elle est en revanche renforcée par sa dimension gratuite. Les contributeurs ont émis un lien fort entre la gratuité du projet et leur capacité à pouvoir réaliser un bon travail. La relation entre le gratuit et le travail bien fait fut déjà démontrée sur des projets bénévoles plus classiques (Thoits & Hewitt, 2001). Celle-ci ne permet seulement l'autonomie des contributeurs en termes de conditions et de rythme de travail ; elle est perçue comme la garante de l'intégrité du logiciel libre. Ces projets garantissent une liberté totale d'accès, de modification et de redistribution des connaissances disponibles. Mais ils visent surtout à créer des biens communs immatériels non rivaux et non exclusifs, tels que des logiciels (Debian est un système d'exploitation), des connaissances (géographiques pour OSM, linguistiques pour Wiktionnaire) ou des savoir-faire. Ils sont qualifiés de « communs » par de nombreux économistes (Benkler & Nissenbaum, 2006; Coriat, 2013; Demil & Lecocq, 2006). Selon Ostrom (2015), un commun est (1) une ressource mise en commun, qu'elle soit tangible ou non ; (2) un système de droits et d'obligations des usagers du commun ; (3) un mode de gouvernance qui garantit la soutenabilité à long-terme de ce commun :

Quelle est la finalité de ces projets alors ? De fournir une information de qualité au plus grand nombre, d'enrichir les connaissances de tous, ce que je ne fais pas du tout au boulot. C'est l'esprit de l'entreprise, ce n'est pas un bien commun. (Debian)

« L'esprit de l'entreprise » est perçu comme incompatible avec celui du commun précisément du fait de la rémunération :

Répondant : [...] Il ne faut pas que ça impacte sur l'orientation et la qualité du projet.
Question : L'argent pourrait-il donc modifier l'orientation du projet ? Répondant : [...] Si vous êtes dans une relation de dépendance et d'achat, et bien vous n'avez plus votre libre arbitre pour déterminer les meilleurs choix. Après c'est possible, là il y a eu des discussions pour savoir sur les leaders Debian pouvaient être rémunérés, et ils ont tous refusés. (Debian)

Pour la majorité des contributeurs interviewés, l'argent oriente l'intérêt du projet et donc les décisions du contributeur. Cette réduction de la liberté induite par la rémunération a une conséquence négative sur la qualité du travail telle qu'elle est représentée au sein de la communauté :

Ça me fait penser au service vidéo d'Amazon et la rétribution au contenu ; Youtube rétribue au nombre de vue avec 1€ pour x vues, et Amazon a dit qu'ils payent à la seconde vue, ça incite donc les gens à créer des contenus beaucoup plus long sans forcément un contenu meilleur ; le contenu sera donc différent, il y aura beaucoup plus de gens qui se filmeront en train de jouer à des jeux vidéo, et beaucoup moins de vidéo de trois minutes, donc le choix du financement influe sur la manière du travail : quelqu'un qui passe une heure sur son montage vidéo pour le raccourcir ou le rallonger, c'est pas du tout la même chose. Un financement ne créerait donc pas le même type de contenu, et je ne pense pas que cela puisse être mieux.
(Wiktionnaire)

Cette perception fut partagée par la quasi-totalité des personnes interviewées : la gratuité du logiciel libre garantit son intégrité et fonde la possibilité du travail bien fait.

5 DISCUSSION ET CONTRIBUTIONS

Notre recherche menée au sein de trois logiciels libres nous permet de fonder un modèle de synthèse de la reconnaissance établi grâce à la revue de littérature. La reconnaissance du travail dans le contexte libre comporte de nombreuses similitudes avec celui de l'entreprise capitaliste classique. (1) Les médiations qui permettent la reconnaissance par soi (gratuité, autonomie et appropriation) sont les mêmes ; et (2) la reconnaissance par autrui, matérialisée par les conventions et des communautés virtuelles, confirme le sens et la qualité du travail.

Le contexte des projets libres ne fait donc pas table rase de la littérature du passé, mais possède tout de même une double originalité. D'une part, nous avons constaté que l'appropriation comportait une dimension collective spécifique du fait des caractéristiques de la nature du des projets libres (pas de planification formelle, licence libre, anonymat) qui transformait celle du travail (infini, modifiable par tous et anonyme). D'autre part, nous avons constaté que la gratuité constitue un autre élément central des projets libre. Celle-ci permet non seulement de garantir l'autonomie des contributeurs en termes de temps et de moyen de travail,

mais assure aussi l'appropriation individuelle : en garantissant l'intégrité du commun, elle donne la possibilité au contributeur de considérer son travail comme bien fait.

Pour résumer, la contribution à un projet libre est avant tout reconnue par le travailleur, dans un contexte de gratuité et d'autonomie lui permettant de s'approprier son propre travail. Cette reconnaissance est en même temps façonnée par un collectif qui confirme la qualité et le sens du travail en fonction d'un référentiel commun.

Ce article aura donc permis de compléter les différents travaux basés sur la théorie de l'autodétermination (Ryan & Deci, 2000) visant à définir les motivations des contributeurs (Bucher, Fieseler, & Lutz, 2016; Hamari, Sjöklint, & Ukkonen, 2016; Lakhani & Wolf, 2003). Nous savons que la reconnaissance par autrui est une des sources de motivation des contributeurs à travailler gratuitement (Hars & Ou, 2001; Ke & Zhang, 2010; Oreg & Nov, 2008) et que la reconnaissance par soi permet de donner un sens à son travail et d'en être fier (Bernoux, 2015; Morin, 1996), ce qui est une source de motivation importante (Hertel, Niedner, & Herrmann, 2003; Zhang & Zhu, 2006). Ainsi, le modèle économique contributif apparaît comme un système stable : les effets du modèle apparaissent comme la condition de leur réalisation (Simondon, 1958). En effet, pourquoi les contributeurs s'investissent-ils bénévolement ? Parce que l'activité contributive, encadrée par une gouvernance précise du commun, insère la personne dans un système de reconnaissance complémentaire et parallèle à son activité principale. En posant la question suivante : « *si demain, vous pouviez être payé pour réaliser exactement la même chose que ce que vous faites sur votre projet libre, le feriez-vous ?* », nous avons quasiment toujours eu la réponse suivante : « *mes contributions sont différentes de mon travail, elles ne m'apportent pas les mêmes choses* ». Les individus ne donnent pas le même sens à une activité économique classique qu'à un projet de bien commun et n'en tirent pas non plus les mêmes sources de motivation (Lakhani & Wolf, 2003).

De plus, nous enrichissons la théorie de la reconnaissance d'un contexte d'interprétation inédit. Nos résultats nuancent et complètent les interprétations de Bernoux et d'Honneth : (1) l'appropriation du travail est à la fois collective et individuelle ; (2) ils apportent une vision plus subjective de la reconnaissance que l'approche par la reconnaissance par autrui. La fierté d'accomplir un travail et ses conditions concrètes d'accomplissement sont essentiels à la reconnaissance. Même si celui-ci dispose d'une très forte autonomie (il travaille où et comme il veut), les contributions qu'il partage sur le réseau sont discutées, complétées, remplacées ou

modifiées par les autres contributeurs. Tout en étant autonome, il est donc dans une relation d'interdépendance forte (Kiggundu, 1983).

D'un point de vue managérial, ce travail permettait aux dirigeants, managers et consultants de mieux comprendre pourquoi une organisation bénévole peut être aussi performante qu'une entreprise classique (Fitzgerald, 2006). La reconnaissance est une source majeure de performance et passe par la réalisation de conditions de travail très concrètes, telles que la présence d'espaces de gratuités et d'autonomie permettant aux contributeurs de s'approprier leur travail (Faldetta, 2011). Cette recherche souhaiterait aussi orienter les entrepreneurs vers de nouveaux modèles de création de valeur en lien avec les communautés virtuelles. Nous avons vu que ces nouveaux projets de partage des connaissances avaient un impact direct sur la création de sens chez les contributeurs, à condition que l'organisation soit disposée dans cette voie. Un modèle de gestion des informations et des connaissances s'en inspirant permettrait d'intégrer les différentes parties prenantes au sein du processus de production et augmenterait la reconnaissance, sans n'avoir toutefois aucune naïveté vis-à-vis de certaines difficultés propres au modèle (Dahlander & Magnusson, 2005).

Enfin, il est fréquent que des projets professionnels basés sur les logiciels libres voient le jour. Les contributeurs transforment généralement les contenus initiaux afin de créer des activités périphériques sur lesquels ils peuvent vivre (consulting, formation, etc.) (Roberts, Hann, & Slaughter, 2006). Le cadre du bénévolat peut-être dépassé par certains contributeurs, ce qui nous permet d'affirmer que la logique de don et de bien commun ne se cantonne pas nécessairement au gratuit mais peut coexister avec des activités marchandes (Economides & Katsamakas, 2006; West & Gallagher, 2006).

Notre recherche comporte toutefois des limites. D'un point de vue méthodologique, il aurait été profitable de mener une recherche ethnographique plus longue et plus proche des acteurs afin de ne pas me révéler comme un intrus (Atkinson, Coffey, Delamont, Lofland, & Lofland, 2001). Nous nous sommes par exemples fermé des portes en proposant des interviews par Skype, un logiciel de discussion controversé au sein des communautés libres du fait de son modèle fermé. Le travail collaboratif relève en partie d'une dimension éthique, de « croyances » (Hamari et al., 2016; Nov, 2007) que le chercheur doit intégrer pour mener sa recherche.

Cet article n'est donc absolument pas une conclusion aux recherches en cours sur le travail collaboratif, la reconnaissance ou la motivation, mais espère donner des idées et ouvrir la voie

à d'autres chercheurs intéressés par ces sujets. Grâce au concept de reconnaissance, cette recherche nous aura permis de mieux comprendre l'intérêt et la spécificité du travail collaboratif. En plus de lier gratuité, commun, appropriation, reconnaissance et reconnaissance, la lumière mise sur le rapport entre le contributeur et son travail nous renseigne d'autant plus que l'ombre planant sur le travail des salariés devient de plus en plus opaque (Gomez, 2013). L'économie du libre et plus largement collaborative est un sujet majeur au sein de l'économie politique et alimente déjà les nouvelles réflexions sur la dynamique capitaliste (Rifkin, 2014), il est donc important de l'aborder dès aujourd'hui sous l'angle du travail.

BIBLIOGRAPHIE

- Appelbaum, S. H., & Kamal, R. (2000). An analysis of the utilization and effectiveness of non-financial incentives in small business. *Journal of Management Development*, 19(9), 733–763.
- Atkinson, P., Coffey, A., Delamont, S., Lofland, J., & Lofland, L. (2001). *Handbook of ethnography*. London: Sage.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122.
- Barton, G. M. (2006). *Recognition at Work: Crafting a Value-Added Rewards Program*. Scottsdale: WorldatWork Press.
- Benkler, Y., & Nissenbaum, H. (2006). Commons-based peer production and virtue. *Journal of Political Philosophy*, 14(4), 394–419.
- Bernoux, P. (1981). *Un travail à soi*. Toulouse: Privat.
- Bernoux, P. (2015). *Mieux-être au travail: appropriation et reconnaissance*. Paris: Octarès éditions.
- Bird, C., Pattison, D., D'Souza, R., Filkov, V., & Devanbu, P. (2008). Latent social structure in open source projects. *Proceedings of the 16th ACM SIGSOFT International Symposium on Foundations of Software Engineering - SIGSOFT '08/FSE-16*, (January), 24.
- Bjarnason, T. (2009). *Social Recognition and Employees' Organizational Support*. Göteborg Universitet.
- Botsman, R. (2013). The sharing economy lacks a shared definition. *Fast Company*.
- Bourcier, C., Palobart, Y., & Rio, E.-Y. (1997). *La reconnaissance: un outil de motivation pour vos salariés*. Paris: Editions d'Organisations.
- Brown, J. S., & Duguid, P. (1991). Organizational learning and communities-of-practice: Toward a unified view of working, learning, and innovation. *Organization Science*, 2(1), 40–57.

- Brun, J.-P., Biron, C., Josée, M., & Ivers, H. (2003). *Évaluation de la santé mentale au travail: une analyse des pratiques de gestion des ressources humaines*. Québec.
- Bucher, E., Fieseler, C., & Lutz, C. (2016). What's mine is yours (for a nominal fee) - Exploring the spectrum of utilitarian to altruistic motives for Internet-mediated sharing. *Computers in Human Behavior*, 62, 316–326.
- Chalofsky, N., & Krishna, V. (2009). Meaningfulness, commitment, and engagement: The intersection of a deeper level of intrinsic motivation. *Advances in Developing Human Resources*, 11(2), 189–203.
- Cheliotis, G. (2009). From open source to open content: Organization, licensing and decision processes in open cultural production. *Decision Support Systems*, 47(3), 229–244.
- Cho, H., Chen, M., & Chung, S. (2010). Testing an integrative theoretical model of knowledge-sharing behavior in the context of Wikipedia. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 61(6), 1198–1212.
- Clot, Y., & Faïta, D. (2000). Genres et styles en analyse du travail. Concepts et méthodes. *Travailler*, 4, 7–42.
- Coriat, B. (2013). Le retour des communs. Sources et origines d'un programme de recherche. *Revue de La Régulation. Capitalisme, Institutions, Pouvoirs*, (14).
- Crawford, M. B. (2009). *Shop class as soulcraft: An inquiry into the value of work*. London: Penguin.
- Crowston, K., & Howison, J. (2006). Hierarchy and centralization in free and open source software team communications. *Knowledge, Technology & Policy*, 18(4), 65–85.
- Crowston, K., Li, Q., Wei, K., Eseryel, U. Y., & Howison, J. (2007). Self-organization of teams for free/libre open source software development. *Information and Software Technology*, 49(6), 564–575.
- Crowston, K., Wei, K., Howison, J., & Wiggins, A. (2012). Free/Libre open-source software development: What we know and what we do not know. *ACM Computing Surveys (CSUR)*, 44(2), 7.
- Danish, R. Q., & Usman, A. (2010). Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation: An Empirical study from Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(2), 159–167.
- Deeprise, D. (2006). *How to recognize & reward employees: 150 ways to inspire peak performance*. New York: AMACOM.
- Dejours, C. (1993). *Travail: usure mentale. De la psychopathologie à la psychodynamique du travail*. Paris: Bayard.
- Demil, B., & Lecocq, X. (2006). Neither market nor hierarchy nor network: The emergence of bazaar governance. *Organization Studies*, 27(10), 1447–1466.
- Economides, N., & Katsamakas, E. (2006). Two-sided competition of proprietary vs. open source technology platforms and the implications for the software industry. *Management Science*, 52(7), 1057–1071.

- Eisenhardt, K. M. (1989). Building Theories from Case Study Research. *Academy of Management Review*, 14(4), 532–550.
- El Akremi, A., Sassi, N., & Bouzidi, S. (2009). Rôle de la reconnaissance dans la construction de l'identité au travail. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 64(4), 662–684.
- Faldetta, G. (2011). The logic of gift and gratuitousness in business relationships. *Journal of Business Ethics*, 100(1), 67–77.
- Fitzgerald, B. (2006). The transformation of open source software. *MIS Quarterly*, 30(3), 587–598.
- Fraser, N., & Honneth, A. (2003). *Redistribution or recognition?: a political-philosophical exchange*. London: Verso.
- Friedberg, E., & Crozier, M. (1980). *Actors and systems: The politics of collective action*. Chicago: University of Chicago Press.
- Friedmann, G. (1961). *The anatomy of work: the implications of specialization*. London: Heinemann.
- Geertz, C. (1973). *The interpretation of cultures: Selected essays*. New York: Basic books.
- Gibson, C. H. (1991). A concept analysis of empowerment. *Journal of Advanced Nursing*, 16(3), 354–361.
- Gomez, P.-Y. (2013). *Le travail invisible: enquête sur une disparition*. Paris: F. Bourin.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159.
- Hamari, J., Sjöklint, M., & Ukkonen, A. (2016). The sharing economy: Why people participate in collaborative consumption. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 76(9), 2047–2059.
- Hars, A., & Ou, S. (2001). Working for free? Motivations of participating in open source projects. In *System Sciences, 2001. Proceedings of the 34th Annual Hawaii International Conference on* (p. 9–pp). IEEE.
- Harter, S. (1981). A new self-report scale of intrinsic versus extrinsic orientation in the classroom: Motivational and informational components. *Developmental Psychology*, 17(3), 300.
- Hegel, G. W. F. (1998). *Phenomenology of spirit*. Delhi: Motilal Banarsidass Publ.
- Hertel, G., Niedner, S., & Herrmann, S. (2003). Motivation of software developers in Open Source projects: an Internet-based survey of contributors to the Linux kernel. *Research Policy*, 32(7), 1159–1177.
- Herzberg, F. (1986). One more time: How do you motivate employees. *Harvard Business Review*, 81, 87–96.
- Honneth, A. (1993). *The critique of power: reflective stages in a critical social theory*. Cambridge: MIT Press.
- Honneth, A. (1996). *The struggle for recognition: The moral grammar of social conflicts*.

Cambridge: Mit Press.

- Isaksen, J. (2000). Constructing meaning despite the drudgery of repetitive work. *Journal of Humanistic Psychology*, 40(3), 84–107.
- Jackall, R. (1988). *Moral mazes*. Oxford: Oxford University Press UK.
- Ke, W., & Zhang, P. (2010). The effects of extrinsic motivations and satisfaction in open source software development. *Journal of the Association for Information Systems*, 11(12), 784.
- Kocyba, H., & Renault, D. (2007). Reconnaissance, subjectivisation, singularité. *Travailler*, 18(2), 103.
- Lakhani, K., & Wolf, R. G. (2003). Why hackers do what they do: Understanding motivation and effort in free/open source software projects. In *Perspectives on Free and Open Source Software* (2005th ed.). Cambridge: MIT Press.
- Lavelle, J. J. (2010). What motivates OCB? sights from the volunteerism literature. *Journal of Organizational Behavior*, 31(6), 918–923.
- Lazaro, C. (2008). *La liberté logicielle: une ethnographie des pratiques d'échange et de coopération au sein de la communauté Debian*. Louvain-la-Neuve: Editions Academia.
- Lippitt, M. (1997). Creating a learning environment. *Human Resources Professional*, 10, 23–26.
- Lips-Wiersma, M., & Morris, L. (2009). Discriminating between “meaningful work” and the “management of meaning.” *Journal of Business Ethics*, 88(3), 491–511.
- Michaelson, C. (2005). Meaningful motivation for work motivation theory. *Academy of Management Review*, 30(2), 235–238.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2003). *Analyse des données qualitatives*. Paris: De Boeck Supérieur.
- Morin, E. (1996). L'efficacité organisationnelle et le sens du travail. In *La quête du sens. Gérer nos organisations pour la santé des personnes, de nos sociétés et de la nature* (pp. 257–286). Montréal et Paris: Éditions de l'organisation.
- MOW International Research Team. (1987). *The meaning of working*. London: Academic Press.
- Nov, O. (2007). What motivates wikipedians? *Communications of the ACM*, 50(11), 60–64.
- Olaya, C., & Ruess, M. (2004). The sociological theory of Crozier and Friedberg on organized action seen through a simulation model. *InterJournal of Complex Systems*, 1469(4), 1–14.
- Oreg, S., & Nov, O. (2008). Exploring motivations for contributing to open source initiatives: The roles of contribution context and personal values. *Computers in Human Behavior*, 24(5), 2055–2073.
- Ostrom, E. (2015). *Governing the commons*. Cambridge university press.
- Petersen, A., & Willig, R. (2004). Work and recognition: Reviewing new forms of pathological developments. *Acta Sociologica*, 47(4), 338–350.

- Quijoux, M. (2015). Philippe Bernoux, Mieux-être au travail. Appropriation et reconnaissance. *La Nouvelle Revue Du Travail*, (7), 207.
- Raymond, E. (2001). *The Cathedral & the Bazaar: Musings on linux and open source by an accidental revolutionary*. Sebastopol: O'Reilly Media.
- Renault, E. (2007). Reconnaissance et travail. *Travailler*, (2), 119–135.
- Rifkin, J. (2014). *La nouvelle société du coût marginal zéro: L'internet des objet, l'émergence des communaux collaboratifs et l'éclipse du capitalisme*. Paris: Éditions Les Liens qui libèrent.
- Roberts, J. A., Hann, I.-H., & Slaughter, S. A. (2006). Understanding the motivations, participation, and performance of open source software developers: A longitudinal study of the Apache projects. *Management Science*, 52(7), 984–999.
- Ros, M., Schwartz, S. H., & Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology*, 48(1), 49–71.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68.
- Sajous, F., Hathout, N., & Calderone, B. (2014). Ne jetons pas le Wiktionnaire avec l'oripeau du Web! Etudes et réalisations fondées sur le dictionnaire collaboratif. In *SHS Web of Conferences* (Vol. 8, pp. 663–680). Berlin: EDP Sciences.
- Sennett, R. (2003). *Respect in a World of Inequality*. New York: WW Norton & Company.
- Shiraz, N., Rashid, M., & Riaz, A. (2011). The Impact of Reward and Recognition Programs on Employee's Motivation and Satisfaction. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, 3(3), 1428–1434.
- Siggelkow, N. (2007). Persuasion with case studies. *The Academy of Management Journal*, 50(1), 20–24.
- Simondon, G. (1958). *Du mode d'existence des objets techniques*. Paris: Aubier.
- Stallman, R. (2002). *Free software, free society: Selected essays of Richard M. Stallman*. Morrisville: Lulu.com.
- Stallman, R. (2009). Viewpoint Why open source misses the point of free software. *Communications of the ACM*, 52(6), 31–33.
- Stewart, K. J., & Gosain, S. (2006). The impact of ideology on effectiveness in open source software development teams. *Mis Quarterly*, 291–314.
- Suddaby, R. (2006). From the editors: What grounded theory is not. *Academy of Management Journal*, 49(4), 633–642.
- Taylor, C. (1994). *Multiculturalism*. Princeton University Press.
- Thiétart, R.-A. (2014). *Méthodes de recherche en management-4ème édition*. Paris: Dunod.
- Thoits, P. A., & Hewitt, L. N. (2001). Volunteer work and well-being. *Journal of Health and Social Behavior*, 115–131.

- Timmermans, S., & Tavory, I. (2012). Theory construction in qualitative research: From grounded theory to abductive analysis. *Sociological Theory*, 30(3), 167–186.
- Toral, S. L., Martínez-Torres, M. R., & Barrero, F. (2010). Analysis of virtual communities supporting OSS projects using social network analysis. *Information and Software Technology*, 52(3), 296–303.
- Vallerand, R., & Reid, G. (1984). On the Causal Effects of Perceived Competence on Intrinsic Motivation : A Test of Cognitive Evaluation Theory. *Journal of Sport Psychology*, 6(1), 94–102.
- Voswinkel, S., Gernet, I., & Renault, E. (2007). L'admiration sans appréciation. Les paradoxes de la double reconnaissance du travail subjectivisé. *Travailler*, 18(2), 59–87.
- West, J., & Gallagher, S. (2006). Challenges of open innovation: the paradox of firm investment in open-source software. *R&d Management*, 36(3), 319–331.
- Wisner, A. (1972). Diagnosis in ergonomics: The choice of operating models in field research. *Ergonomics*, 15(6), 601–620.
- Xu, B., & Li, D. (2015). An empirical study of the motivations for content contribution and community participation in Wikipedia. *Information and Management*, 52(3), 275–286.
- Yang, A., Fan, H., & Jing, N. (2016). Amateur or professional: Assessing the expertise of major contributors in OpenStreetMap based on contributing behaviors. *ISPRS International Journal of Geo-Information*, 5(2), 21.
- Yin, R. K. (2013). *Case study research: Design and methods*. Thousand Oaks: Sage publications.
- Zhang, X., & Zhu, F. (2006). Intrinsic motivation of open content contributors: The case of Wikipedia. In *Workshop on Information Systems and Economics* (pp. 1601–1615). Chicago.