

Université de Montréal

L'entrepreneur hacker
L'*ethos* de travail des entrepreneurs web

par
Sophie Richard

Département de communication
Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures et postdoctorales
en vue de l'obtention du grade de Maîtrise ès sciences (M. Sc.)
en sciences de la communication

Mai 2014

© Sophie Richard, 2014

Résumé

Ce mémoire de maîtrise porte sur l'*ethos* de travail des entrepreneurs qui oeuvrent dans le domaine du web. À l'ère du travail immatériel, de nouvelles façons d'envisager les pratiques corporatives se mettent en place. Confondant loisir et travail, l'attitude antibureaucratique des chefs d'entreprises web met de l'avant la tension qui existe entre l'éthique hacker et l'esprit capitaliste. Un nouveau type d'entrepreneur voit ainsi le jour: l'entrepreneur hacker. Analysant les valeurs et les motivations de huit entrepreneurs montréalais, cette recherche remet en perspective l'aspiration au profit, démontre comment l'éthique hacker est performée en entreprise et pose un regard critique sur les reconfigurations du travail dans le contexte du capitalisme cognitif. Il en ressort que les valeurs de l'éthique hacker sont récupérées par la logique capitaliste à titre de nouveau système de justification. Le travail s'imisce ainsi dans toutes les sphères de la vie de l'entrepreneur web, ce dernier investissant autant son capital humain que son capital monétaire.

Mots-clés : éthique hacker, capitalisme cognitif, entrepreneur, web, esprit capitaliste, travail, *ethos* de travail, entrepreneuriat de soi, motivations, valeurs

Abstract

This thesis focuses on the work *ethos* of web entrepreneurs. In the era of immaterial labor, a new approach towards work is emerging. The business leaders' anti-bureaucratic attitude puts forward the tension between the hacker ethic and the spirit of capitalism by considering work as leisure. A new kind of entrepreneur is taking shape: the hacker entrepreneur. Analyzing the values and motivations of eight Montreal-based entrepreneurs, this research reframes the desire for profit, demonstrates how the hacker ethic is performed within the workplace and takes a critical look at the reconfiguration of labor in the cognitive capitalism context. It appears that the values of the hacker ethic are taken back by the logic of capitalism as a new justification system. Labor thus interferes with all areas of the web entrepreneur's life as he invests both his human and financial capital.

Keywords : hacker ethic, cognitive capitalism, entrepreneur, web, spirit of capitalism, work, work *ethos*, self-entrepreneurship, motivations, values

Table des matières

Introduction.....	1
1 – Problématique.....	4
Petite sociologie du travail	4
Évolution du contexte économique	5
L’entrepreneur aujourd’hui	7
Capitalisme cognitif.....	8
Éthique de travail	10
Max Weber et l’éthique protestante.....	10
Éthique sociale et hédonisme.....	12
L’esprit hacker	13
L’entrepreneur hacker : ses valeurs et ses motivations	19
2 – Méthodologie	24
Approche méthodologique	24
Cueillette de données.....	25
Échantillonnage	27
Portraits des participants	29
Vincent, 29 ans.....	29
Philippe, 29 ans	29
Mathieu, 30 ans	30
Simon, 38 ans	30
David, 27 ans	30
Jeffrey, 24 ans	31
Valérie, 34 ans.....	31
Christine, 33 ans.....	31
Processus d’analyse.....	32
Pertinence et validité.....	33
3 – Analyse des données et discussion.....	35
Mise en contexte	35
Relation au web et à la culture hacker	35
Devenir entrepreneur.....	37

Temps	39
Flexibilité.....	39
Techniques d’optimisation du temps	41
Frontière floue : vie personnelle et professionnelle	42
En résumé.....	45
Espace	47
Télétravail.....	47
<i>Coworking</i>	48
En résumé.....	51
Relations	52
Relations avec les clients.....	52
Relations avec la communauté web	53
Relations avec les employés	53
En résumé.....	54
Finalité du travail	55
Finalité instrumentale.....	57
Finalité expressive	60
Tension entre les deux finalités	64
En résumé.....	66
Récapitulatif	69
4 – Discussion	71
Entrepreneuriat de soi	71
Image de marque personnelle	72
Nouveau rôle du patron	73
Gestion de soi	74
Centralité du travail	76
Éthique hacker : des nouvelles pratiques?	79
Conclusion	84
Bibliographie	87
Annexe 1 : Grille d’entrevue	i
Annexe 2 : Grille d’analyse des données	ii

Remerciements

Je remercie tout d'abord mon directeur de recherche, Thierry Bardini, pour sa générosité, ses encouragements et ses bons conseils. Sans son intuition, sa grande connaissance du monde des hackers et ses toujours excellentes recommandations de lectures, ce mémoire n'aurait définitivement pas été le même.

Un merci particulier à Sarah Choukah qui, à mes débuts à la maîtrise, m'a proposé le livre d'Himanen ce qui a grandement contribué au choix de mon sujet de mémoire. Merci également à Alexandre Laurin pour nos longues discussions qui m'ont à la fois angoissée et rassurée, mais qui m'ont surtout beaucoup fait réfléchir.

Merci à Carole Groleau. C'est sous son fin regard méthodologique qu'est apparu le concept d'entrepreneur hacker qui est désormais au cœur de ce mémoire. Merci pour ton enthousiasme et tes encouragements.

Merci à Véronique Lambert. Se confier et s'encourager, particulièrement pendant la grève étudiante de 2012, a fait toute la différence.

Merci à Christine Albert, sans qui je n'aurais peut-être même pas eu le courage de terminer. Merci pour ton écoute, le spaghetti et les apéros. Tu es vraiment inspirante et c'était toujours plaisant et motivant de travailler en ta compagnie.

Merci à Marc-Antoine Doyon d'être aussi attentionné et aimant. Merci de croire en moi et de m'apporter autant de bonheur et de réconfort.

Merci à ma famille, mes amis et mes collègues pour leur support. Un merci particulier à mes parents pour leur patience illimitée et leur amour infini. Oui maman, oui papa, j'ai fini!

Introduction

Tout au long de mon parcours universitaire, j'ai affectionné l'idée selon laquelle l'important lors de mon choix de carrière n'était pas tellement de gagner beaucoup d'argent ou d'avoir incroyablement de succès, mais bien de faire quelque chose que j'aime et qui me rendrait heureuse. M'interrogeant sur mes motivations et les possibilités qui s'offraient à moi à ma sortie de l'université, j'ai été charmée par l'univers du web et ses nombreuses *startup* qui proposent une option intéressante en termes de métiers où le plaisir est de mise, offrant des environnements de travail décontractés, informels et où l'on peut, semble-t-il, gagner sa vie tout en s'amusant. Le monde de l'informatique n'insinuait-il pas à ses balbutiements que les ordinateurs pourraient servir à renverser les bureaucraties et que l'individu pourrait ainsi atteindre une certaine liberté intellectuelle (Delfanti, 2013)?

C'est donc la tête pleine d'idéaux que j'admirais ces entrepreneurs, ces passionnés aux parcours rocambolesque, ces héros qui sont prêts à tout pour aller au bout de leurs ambitions, partager leur vision avec le reste du monde et défendre leurs idées. Le monde technologique en produit à la tonne, tout plein de « Steve Jobs *wannabes* » qui partent leurs entreprises dans un sous-sol, vêtus d'un t-shirt et d'un jeans, et qui rêvent, autour d'une bière, d'un jour révolutionner le quotidien de l'humanité. L'attitude de ces jeunes entrepreneurs jumelée aux promesses utopiques du web, me donnait espoir qu'un nouveau mode d'organisation du travail était réellement en train de se mettre en place.

Alors que je terminais l'écriture de ce mémoire, Gagné et al. (2014) publiaient une étude qui démontre que le plaisir au travail est une motivation plus importante que le salaire, et ce, peu importe le pays d'origine, la culture, l'ethnie ou la langue. À la lumière de cette étude, on peut constater que les entreprises technologiques, dont la philosophie de travail est orientée vers le plaisir, ont trouvé une excellente façon de répondre aux besoins de leurs employés. En effet, Google qui offre un environnement de travail des plus stimulants, est arrivé au premier rang du top 100 des meilleures compagnies pour lesquelles travailler publié par *Fortune Magazine* en 2014, et ce pour la cinquième fois.

Je crois qu'il est donc pertinent de s'interroger sur les nouvelles pratiques corporatives dans un contexte où l'ordinateur personnel et le web gagnent en importance et où le travail se concentre sur un produit qui est immatériel. Pour ce faire, j'ai choisi de m'intéresser aux entrepreneurs dans le monde du web et à leur *ethos* de travail. Ces entrepreneurs web sont des acteurs économiques importants puisqu'ils créent de nouveaux marchés et proposent de nouvelles façons de travailler. Je cherche donc à comprendre comment ces travailleurs parviennent à concilier leur passion avec les nécessités économiques.

Pour développer ma question de recherche, je me suis beaucoup inspirée de l'ouvrage de Pekka Himanen (2001) qui porte sur l'éthique hacker du travail. Je me sers également des concepts de motivation et de valeurs afin de décrire l'*ethos* de travail (Mercure & Vultur, 2010) des entrepreneurs web. Pour mettre cet *ethos* de travail en contexte, j'aborde la notion de capital humain à l'aide des travaux de Gorz (2003) et Méchoulan (2011).

Le premier chapitre de ce mémoire est une revue de littérature qui présente les changements au sein de l'économie et leurs répercussions sur l'attitude des travailleurs au fil du temps. J'introduis ensuite la figure du hacker et suggère le concept d'entrepreneur hacker afin d'élaborer ma problématique.

Le deuxième chapitre porte sur la méthodologie employée pour réaliser ce travail de recherche. Je présente comment j'ai articulé mes concepts lors des entrevues et lors de l'analyse des données. Je dresse également un bref portrait de chacun des entrepreneurs interviewés.

Le troisième chapitre présente les résultats de mes entrevues et l'analyse des données. Je présente d'abord le contexte dans lequel se trouvent les entrepreneurs interviewés. Ensuite, je présente leurs valeurs selon trois grandes thématiques : le temps, l'espace et les relations.

Enfin, j'aborde les motivations à travers deux types de finalités du travail : la finalité instrumentale et la finalité expressive. J'entame également dans ce chapitre une partie de discussion où je me sers d'auteurs afin de poser un regard critique sur les données recueillies.

Le quatrième et dernier chapitre sert à poursuivre la discussion. Je me sers de la littérature sur le capitalisme cognitif pour analyser mes résultats et les remettre en contexte. J'en profite alors pour lancer de nouvelles pistes de questionnement et pousser ma réflexion sur l'*ethos* de travail des entrepreneurs web encore plus loin.

1 – Problématique

Dans ce chapitre, j'élaborerai ma problématique en présentant une revue de littérature qui portera principalement sur les transformations du capitalisme et du travail au fil du temps. J'introduirai également les concepts d'entrepreneur, d'éthique de travail et de hacker. Je me servirai de ceux-ci, ainsi que du contexte du capitalisme cognitif, afin d'orienter ma question de recherche.

Petite sociologie du travail

Le travail, soit l'asservissement à la nécessité, est le fardeau le plus ancien et le plus naturel de l'humanité. Hannah Arendt dans *Condition de l'homme moderne* (1961) souligne que chez les Grecs de l'Antiquité, le travail était méprisé et considéré comme l'un des maux sortis de la boîte de Pandore. Cette vision péjorative du travail se trouve dans l'étymologie même du mot « travailler ». En français, le mot vient de *tripalium* qui désigne un instrument de torture. Que ce soit en grec, en latin, en anglais ou en allemand, « les équivalents de 'travail' signifient sans équivoque peine et malheur » (Arendt, 1961, p. 124). Depuis longtemps donc, le travail est perçu comme étant dégradant, voir comme une preuve de faiblesse et d'assujettissement, tel que le souligne Thorstein Veblen.

labour comes to be associated in men's habits of thought with weakness and subjection to a master. It is therefore a mark of inferiority, and therefore comes to be accounted unworthy of man in his best estate. By virtue of this tradition labour is felt to be debasing, and this tradition has never died out (Veblen, 1899, p. 36).

Arendt souligne que le désir d'être délivré des peines du travail n'est pas moderne et est aussi vieux que l'histoire. C'était d'ailleurs un privilège chez les Grecs que d'avoir recourt aux esclaves afin de se libérer du travail et de soumettre de force quelqu'un d'autre à la nécessité. Il s'agissait ainsi de se délivrer des contraintes pour accéder à la liberté, liberté qui était selon eux conditionnelle au bonheur. De « Jamais nous ne travaillerons » dans le poème *Qu'est-ce pour nous, mon cœur* d'Arthur Rimbaud en 1872, à la critique sociale situationniste de la deuxième moitié du 19^e siècle avec Guy Debord et son fameux « Ne travaillez jamais », qui

devint l'un des slogans de Mai 68, la perspective d'une vie libérée de la servitude du travail est un idéal qui anime d'ailleurs depuis longtemps les mouvements révolutionnaires.

Éventuellement, on dit que l'on travaille lorsqu'on exerce une activité qui demande un effort. Dès le 16^e siècle, travailler devient synonyme d' « exercer une activité régulière pour assurer sa subsistance » (Boutillier, 2006, p. 88). La vision qu'on se fait du travail depuis la Grèce antique a beaucoup changé. À l'aube du capitalisme industriel, la théorie de la valeur travail voit le jour suite aux travaux d'Adam Smith. Les économistes classiques élèvent le travail comme étant source de toute valeur, la valeur d'un bien étant déterminée par la quantité de travail contenu par celui-ci (Boutillier, 2006). Smith désigne l'entrepreneur comme étant celui qui possède et accumule le capital. Puisque l'entrepreneur est celui qui accepte et supporte le risque, David Ricardo stipule que c'est à lui que revient le droit de prendre des décisions importantes (Tounes & Fayolle, 2006). Enfin, Jean-Baptiste Say, un autre économiste classique et disciple de Smith, place l'entrepreneur au cœur du processus économique et le désigne comme étant celui qui garanti l'équilibre économique (Tounes & Fayolle, 2006, p. 20).

Évolution du contexte économique

Suite à la révolution industrielle, le monde économique connaît de nombreuses transformations. Vers la fin du 19^e siècle, un nouveau type d'entrepreneur fait son entrée et le manufacturier, figure emblématique de l'activité économique au début de l'industrialisation, cède sa place au directeur de fabrique. Selon Tounes et Fayolle, c'est à ce moment que la gestion se distancie de la production. « La dimension des petites et moyennes entreprises était telle, qu'elle poussait l'entrepreneur à développer des capacités nouvelles de meneur d'hommes, en plus des aptitudes exigées, essentiellement d'ordre technique » (Tounes & Fayolle, 2006, p. 21). Alors que la taille des organisations augmente et que leur structure est de plus en plus complexe, l'entrepreneur est bientôt remplacé par l'équipe de managers. « L'innovation qui était l'incarnation de la fonction entrepreneuriale est à présent prise en charge par une équipe de spécialistes » (Boutillier, 2006, p. 98). On parle alors d'un capitalisme managérial. Dans ce contexte les petites entreprises subsistent, mais doivent pour

ce faire maintenir de solides relations avec les grandes industries (Toune & Fayolle, 2006). La production de masse devient alors le standard et simultanément la société de consommation commence à se développer. On observera à ce moment un changement au niveau de la valeur. Les économistes néoclassiques parleront de valeur utilité plutôt que de valeur travail et stipuleront que c'est le besoin satisfait par le bien qui détermine sa valeur (Boutillier, 2006, p.87).

Comme l'expliquent bien Tounes & Fayolle (2006, p. 22) :

Individualiser l'entrepreneur ne correspond plus aux nécessités de l'époque et la fonction de gestion est de moins en moins l'affaire d'un individu, mais beaucoup plus celle de tout un ensemble de spécialistes dont la compétence et l'autorité se situent rarement à un niveau global.

Cette période de l'industrialisation est également marquée par l'intervention de grands théoriciens de l'organisation du travail dont les plus connus sont sans aucun doute Taylor et Ford. Avec des dispositifs techniques comme la chaîne de montage et le chronomètre, ces derniers chercheront à organiser et diviser le travail suivant des principes scientifiques afin de maximiser la productivité chez des employés souvent peu éduqués et peu qualifiés (Boutillier, 2006; Tounes & Fayolle, 2006)

Alors qu'après la Seconde Guerre mondiale ce sont les grandes firmes qui dominant, la période de crise et de récession économiques des années 1970-1980 remet au premier plan la découverte de nouveaux marchés et la création de petites entreprises. Tel que le soulignent Tounes & Fayolle :

La production de masse qui implique le développement d'organisations toujours plus larges et plus complexes, qui dilue l'esprit d'entreprendre, qui favorise la prolifération des structures concentrées, ne pouvait que conduire à une rigidité du système et à une impasse industrielle. Depuis le premier grand choc pétrolier de 1973 et l'arrivée d'un niveau de chômage inhabituel, ce modèle a montré ses limites (Tounes & Fayolle, 2006, p. 22).

L'individu est ainsi encouragé à créer son propre emploi afin de lutter contre la croissance du taux de chômage et des mesures incitatives sont également mises en place dans plusieurs pays industrialisés afin de simplifier le processus de fondation d'une entreprise (Boutillier, 2006). Conformément à la théorie du capital humain élaborée par Becker trente ans plus tôt, « l'individu doit devenir son propre employeur, valoriser sa force de travail, au besoin par des stages et des séminaires pour acquérir de nouvelles compétences et accroître son employabilité » (Boutillier, 2006, p. 96). Les petites entreprises parviennent peu à peu à « cohabiter avec les firmes multinationales et bénéficier des avancées technologiques » (Tounes & Fayolle, 2006, p. 23) et l'entrepreneur reprend ainsi sa place en tant que figure phare de la croissance économique.

L'entrepreneur aujourd'hui

Le terme ayant beaucoup changé au fil du temps, il est difficile de saisir ce que l'on entend exactement par « entrepreneur ». Tout comme le mot « manager », le mot « entrepreneur » est apparu en France à la fin du 16^e siècle (Tounes & Fayolle, 2006, p. 19). On associe l'idéologie de l'entrepreneur au développement économique comme étant le fruit d'initiatives individuelles.

Bien que l'entrepreneur soit celui qui incarne l'esprit du capitalisme, ce n'est qu'au début du 18^e siècle que les économistes se sont réellement intéressés à lui en tant qu'agent économique et que la première théorie de l'entrepreneur a fait son apparition grâce aux travaux de Richard Cantillon et Jean-Baptiste Say (Boutillier, 2006; Boutillier, 2010; Tounes & Fayolle, 2006).

Ces derniers décrivent l'entrepreneur comme étant quelqu'un qui prend des risques et qui remplit une fonction d'innovation, c'est-à-dire qu'il est « l'intermédiaire entre le savant qui produit la connaissance et l'ouvrier qui l'applique à l'industrie » (Boutillier, 2006, p. 98). Joseph Schumpeter de son côté considère que l'entrepreneur est un « agent économique qui réalise de nouvelles combinaisons de facteurs de production » (Boutillier, 2006, p. 98), c'est-à-dire qu'il crée un nouveau produit, qu'il ouvre un nouveau marché et qu'il acquiert temporairement une situation de monopole. Encore aujourd'hui, l'entrepreneur est souvent

décrit dans la littérature scientifique comme un être créatif qui innove et qui sait prendre des risques (Tounes & Fayolle, 2006). Éventuellement, on met un accent particulier sur la capacité de l'entrepreneur à réaliser des projets.

Originally used to refer to small enterprises launched by creative and resourceful individuals, entrepreneurship gradually came to symbolize the aggressive and dedicated performance of employees of established firms as well as capturing an approach to specific projects (Lair, Sullivan & Cheney, 2005, p. 317-318).

Dans le même ordre d'idée, Boltanski et Chiapello (2011) considèrent qu'un nouveau système de valeurs se met en place, fortement influencé par le discours du management des années 1990, qu'ils nommeront « cité par projets » (grammaire empruntée à *De la justification* de Boltanski et Thévenot). Sous le terme « projet » ils désignent autant les projets capitalistes que les réalisations banales du quotidien. La frontière entre les deux tend à s'effacer, ainsi « tout peut accéder à la dignité du projet y compris les entreprises hostiles au capitalisme » (Boltanski & Chiapello, 2011, p. 181). Tounes & Fayolles soulignent que les petites entreprises acquièrent une double légitimité, d'abord économiquement puisqu'elles sont « le fer de lance des innovations productrices, du développement des nouveaux services et de la création d'emploi » (Tounes & Fayolle, 2006, p. 25), mais également au plan social, puisqu'elles sont liées aux facteurs de réalisation de soi et d'insertion sociale. Selon Boltanski et Chiapello, le développement de soi-même est « le projet personnel à long terme qui soutend tous les autres » (Boltanski & Chiapello, 2011, p. 182).

Capitalisme cognitif

La fin des années 1990 marque également la montée en popularité de l'ordinateur personnel et d'Internet, plus particulièrement en milieu de travail. C'est à ce moment que le terme « digital economy » fait son apparition. Plusieurs penseurs, dont Boltanski et Chiapello, ne voyant pas le caractère révolutionnaire de cette soi-disant « nouvelle économie », la qualifient plutôt comme une nouvelle forme de capitalisme. Néanmoins, ces changements au sein de l'économie viennent remettre en question les modes de valorisation et les processus de production et de consommation.

Au sein d'une économie désormais basée sur le développement de la technologie et des sciences, une importance particulière est mise sur l'éducation et l'accroissement des connaissances des salariés. Le nombre de personnes instruites est à la hausse alors que « l'école devient [...] le puissant levier de l'ascension sociale » (Boutillier, 2006, p. 81). Pour désigner l'ensemble des capacités productives qu'un individu acquiert, soit par accumulation de connaissances, de compétences et de savoir-faire, on se servira du concept du capital humain (Méchoulan, 2011).

Selon cette théorie, les capacités intrinsèques des individus sont rentables et constituent son capital (Gorz, 2003). Plusieurs économistes, dont Gary Becker, Theodore W. Schulz et Edward F. Denison se sont intéressés au capital humain et ont souligné l'importance de l'éducation et de la formation de l'individu comme facteur de production et de croissance économique (Boutillier, 2006). Ces derniers croient qu' « accroître le nombre de ses années d'études, c'est investir, s'auto valoriser, accroître sa valeur marchande sur le marché du travail » (Boutillier, 2006, p. 80-81). L'individualité agit dès lors comme nouvelle marchandise, comme nouvelle valeur d'échange.

En valorisant ainsi la connaissance et le savoir-faire, on passe d'un capitalisme industriel à un capitalisme dit cognitif. Tiziana Terranova dans *Network Culture : Politics for the Information Age* (2004) indique que le travail numérique vient changer et complexifier le travail au sein de la société capitaliste. On le voit de façon plus évidente chez les professionnels de l'information et les autres métiers issus de la révolution informatique. Avec le travail immatériel, les façons de gérer le temps, l'espace et les relations se transforment. Dans le même ordre d'idée, ce nouveau contexte économique vient d'ailleurs reconfigurer le rapport entre capital et travail (Negri & Vercellone, 2008). Le travail ne se limite ainsi plus à l'entreprise, il s'organise également à l'extérieur de celle-ci. Comme le souligne Éric Méchoulan dans *La crise du discours économique* (2011), le capitalisme cognitif tend à faire passer la vie commune, les relations civiles et les formes de vie personnelles au cœur du processus économique.

Éthique de travail

Ces changements économiques s'accompagnent de nouveaux systèmes de valeurs. Bien qu'on ait longtemps méprisé le travail, l'époque moderne semble avoir renversé les traditions en le glorifiant comme source de toute valeur comme nous avons pu le voir avec les économistes classiques. Hannah Arendt explique ce changement comme étant propre à l'activité subjective du travailleur : « Le mépris du travail dans la théorie ancienne et sa glorification dans la théorie moderne s'orientent sur l'attitude ou l'activité subjective du travailleur, tantôt se méfiant de son dur effort, tantôt exaltant sa productivité » (Arendt, 1961, p. 138). L'attitude des travailleurs a en effet subi de nombreuses transformations au fil du temps et c'est ainsi qu'on peut parler de différentes éthiques du travail.

L'éthique est une branche de la philosophie qui s'intéresse aux idéaux et principes qui orientent l'action de l'être humain. L'éthique à laquelle adhère une personne est donc un ensemble de valeurs personnelles, de croyances qu'une certaine façon d'agir est préférable à une autre (Charpateau, 2011). Ces valeurs indiquent ce qui est important pour un individu (Steenhaut & van Kenhove, 2006) et informent son comportement (Fritzsche, 1995). Irving H. Siegel définit ainsi l'éthique de travail :

Formally, we define work ethic for an individual (or for a more or less homogeneous group of individuals) as a value or belief (or set of values or beliefs) concerning the place of work in one's life that either (a) serves as a conscious guide to conduct or (b) is simply implied in manifested attitudes and behavior (Siegel, 1983, p. 28-29).

L'éthique de travail ainsi définie est donc un système de valeurs qui vient cadrer les comportements acceptables et souhaitables en milieu de travail et qui cherche à fixer les attitudes d'un individu par rapport à son travail.

Max Weber et l'éthique protestante

Daniel Bell souligne que lorsqu'un système de valeurs « est présenté sous forme de code, de dogme religieux ou d'idéologie, il devient un moyen de mobiliser une communauté, d'imposer une discipline et des contrôles sociaux » (Bell, 1979, p. 70). C'est le cas de l'éthique

protestante, telle que décrite par Max Weber au début des années 1900 dans son essai intitulé *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. « Chez Max Weber, l'« esprit du capitalisme » renvoie à l'ensemble des motifs éthiques qui, bien qu'étrangers dans leur finalité à la logique capitaliste, inspirent les entrepreneurs dans leurs actions favorables à l'accumulation du capital » (Boltanski & Chiapello, 2011, p. 42). L'éthique protestante, qui a judicieusement établi ses bases sur la religion, fût une idéologie fort puissante à l'époque. Weber suggère que l'éthique protestante est une façon de légitimer les structures socio-économiques de l'époque (Delfanti, 2013, p. 50). Le travailleur de l'éthique protestante percevait le travail comme un devoir, une obligation à laquelle il devait se soumettre. Comme Sisyphe condamné à pousser un rocher au sommet d'une colline, chaque être humain devait se donner à la tâche sans remettre en question la nature ou le but de son travail. Travailler était en soi une façon de servir la gloire de Dieu.

Seule l'action, et non l'oisiveté et la jouissance, permettait d'augmenter la gloire de Dieu, selon la volonté qu'il avait révélée sans équivoque possible. Dilapider son temps était donc le premier et le plus grave des péchés. [...] [Richard Baxter] ne disait pas encore, comme Franklin, que « le temps, c'est de l'argent », mais ce principe s'appliquait déjà en un sens spirituel : le temps était infiniment précieux parce que toute heure de travail perdue était une heure de moins au service de la gloire de Dieu (Weber, 2002, p. 255-256).

L'éthique protestante s'inspirait notamment des règles établies par les monastères du 6^e siècle et encourageait en quelque sorte les travailleurs à exercer leur métier comme un moine le ferait, c'est-à-dire en refusant toute forme de jouissance et en orientant « l'activité vers une finalité qui n'[était] pas la consommation immédiate du produit du travail (l'enrichissement matériel et le prestige social) mais la seule augmentation de la gloire de Dieu » (Isabelle Kalinowski dans Weber, 2002, p. 22). Tel que le mentionne Weber, les représentations éthiques du devoir qui s'ancraient dans les croyances religieuses ont largement contribué à modeler des règles de conduite et à établir une certaine « mentalité économique » (Weber, 2002, p. 63). Bien que l'éthique protestante du travail s'appuie d'abord sur la religion, elle s'est rapidement émancipée pour opérer selon ses propres lois (Himanen, 2001). C'est ensuite l'État qui prend la relève en rendant le travail obligatoire et en considérant que c'est un devoir que l'humain a envers la société. Il s'agit d'une exigence économique, sociale et politique. La

société est ainsi structurée par le travail (Dannequin & Jorda, 2006, p. 297-298). Certains vont jusqu'à considérer le travail comme une forme de liberté pour l'humain puisque c'est grâce à celui-ci qu'il devient autonome financièrement, ce qui lui permet de subvenir à ses besoins ainsi que de s'approprier des biens (Dannequin & Jorda, 2006).

Éthique sociale et hédonisme

Dès les années 1950, l'éthique protestante est une idéologie qui, selon plusieurs auteurs, ne colle plus tellement à la réalité sociale. Selon William H. Whyte, une nouvelle éthique de travail fait son apparition qu'il appelle l'éthique sociale. Il souligne que le travailleur typique de l'éthique protestante qu'on qualifiait comme étant audacieux, têtu, ambitieux, compétitif et prêt à prendre des risques se transforme et devient un travailleur qui donne priorité au groupe et aux relations humaines, à la stabilité et à la sécurité, et qui par-dessus tout, est fidèle à l'organisation pour laquelle il travaille (Heidegren, 2005, p. 90). Pour Whyte, l'éthique sociale croit au groupe en tant que source de créativité, croit que le sentiment d'appartenance est un des besoins ultimes de l'individu, et croit à l'utilisation de la science afin d'atteindre cette appartenance (Whyte, 1956, p. 7). L'éthique sociale place donc les relations humaines au cœur de tout. Daniel Bell de son côté souligne qu'une nouvelle culture fait son apparition qu'il décrit comme étant principalement hédoniste, plutôt concernée par le jeu, l'amusement et le plaisir (Bell, 1979). Bell, dans son livre *Les contradictions culturelles du capitalisme* (1979), soutient que le « nouveau capitalisme » a affaibli l'éthique protestante, mais n'a pas réussi à mettre en place une nouvelle idéologie solide pour le supporter. Comme l'indique Delfanti, « [...] hedonism got along very well with the willingness to make profits and cooperate with private corporations. After all, fun is one of the categories at work in Silicon Valley's technology heaven » (Delfanti, 2013, p. 71). D'ailleurs Bell remarque que dans le monde du travail, les règles de l'éthique protestante continuent d'être exigées, mais que l'on soutient également le droit au plaisir et au divertissement, ce qu'il considère contradictoire.

Cet abandon du puritanisme et de la morale protestante fait que le capitalisme reste sans morale ni éthique transcendante. Il témoigne non seulement de la rupture entre les normes de la culture et celles de la structure sociale, mais aussi de l'extraordinaire

contradiction inhérente à cette structure sociale. D'une part, la corporation des affaires exige que l'individu travaille énormément, accepte de reporter à plus tard récompenses et satisfactions, en un mot qu'il soit un rouage de l'organisation. Et, d'autre part, la corporation encourage le plaisir, la détente, le laisser-aller. Il faut qu'on soit consciencieux le jour et bambocheur la nuit. C'est ce qu'on appelle l'accomplissement, le plein épanouissement de soi-même! (Bell, 1979, p. 81)

Tout comme Bell, Pekka Himanen est d'avis que l'influence de l'éthique protestante est encore perceptible de nos jours dans le monde du travail. Les « workaholics » par exemple, qui se dévouent à leur travail au point de négliger leurs relations sociales, serait l'un des effets de l'éthique protestante (Himanen, 2001, p. 12). Avec l'éthique hacker du travail, Himanen propose une attitude qui se place en contrepoint de l'éthique protestante de la société industrielle et qui tend selon lui à se répandre au sein de la société de l'information.

L'esprit hacker

Avant de décrire davantage l'éthique de travail hacker selon Himanen, il importe de préciser ce que l'on entend par hacker. Le hacker, largement décrit dans la littérature, est tantôt dépeint comme un génie de l'informatique, tantôt comme un cyber-terroriste cherchant à semer la pagaille sur le web. Eric S. Raymond croit que les hackers ne sont pas des criminels comme les journalistes les décrivent souvent. Il considère que ceux qui s'introduisent par effraction dans des systèmes informatiques et qui piratent des ordinateurs sont plutôt des « crackers ». Selon lui, la différence est qu'un hacker construit des choses alors qu'un cracker les détruit. « Real hackers mostly think crackers are lazy, irresponsible, and not very bright, and object that being able to break security doesn't make you a hacker any more than being able to hotwire cars makes you an automotive engineer » (Raymond, 2001, p. 196). Toujours selon Raymond, les hackers sont des constructeurs qui participent à la résolution de problèmes, qui croient à la liberté et qui souhaitent s'entraider sur une base volontaire.

Dans *Hackers : Heroes of the Computer Revolution* (1984), Steven Levy fait une première description de l'éthique hacker. Selon lui, les hackers sont des programmeurs et concepteurs qui considèrent l'informatique comme la chose la plus importante au monde. Souhaitant s'éloigner des descriptions plutôt dérisoires qu'on faisait des hackers à l'époque, il avance qu'ils sont aventuriers, visionnaires, artistes et preneurs de risque (Levy, 1984, p. ix). Non

seulement sont-ils ceux qui comprennent le mieux le caractère révolutionnaire de l'ordinateur, Levy remarque aussi qu'une philosophie commune semble les relier, prônant le libre partage de l'information, la décentralisation des institutions et la méritocratie. Selon Levy, l'éthique hacker est basée sur les six grands principes suivants :

- (1) « Access to computers – and anything which might teach you something about the way the world works – should be unlimited and total »
- (2) « All information should be free »
- (3) « Mistrust authority – promote decentralization »
- (4) « Hackers should be judged by their hacking, not by bogus criteria such as degrees, age, race, or position »
- (5) « You can create art and beauty on a computer »
- (6) « Computers can change your life for the better. » (Levy, 1984, p. 26-36).

Levy explique qu'au départ le mot « hack » était utilisé pour désigner les tours assez élaborés joués par certains étudiants du Massachusetts Institute of Technology (MIT). Au sein du Tech Model Railroad Club (TMRC) du MIT un hack désignait plutôt un projet entrepris par plaisir sans objectif constructif. Il était entendu au sein du TMRC que pour être désigné comme un « hack », le projet devait être innovant, fait avec style et virtuosité technique (Levy, 1984). Dans les deux cas, le hack renvoie à une activité ludique dont l'objectif n'est pas productif, mais davantage caractérisée par l'ingéniosité de celui qui l'exécute. Le mot hack est également repris aujourd'hui pour indiquer des façons créatives de faire quelque chose ou de résoudre un problème.

S'inspirant du milieu universitaire dans lequel elle est née, l'éthique hacker fonctionne sur le principe du partage et de la collaboration, ce qui encourage un esprit de compétition dont le principal objectif est d'obtenir la reconnaissance des pairs (Wark, 2006). Raymond (2001) explique ce système de méritocratie en le comparant à la culture du don, qui serait une adaptation à l'abondance. Dans les cultures de don, le statut social n'est pas déterminé par ce qu'une personne contrôle, mais plutôt par ce qu'elle donne. Selon lui, il est évident que les

pratiques des hackers s'inspirent de cette culture. Les codes sources étant échangés gratuitement créent une situation d'abondance où la seule mesure de compétitivité du succès est la réputation auprès des pairs.

Bien qu'Himanen dans son livre *The Hacker Ethic and the Spirit of the Information Age* se penche sur le cas des hackers tels qu'ils sont décrits par Levy, soit des passionnés de l'informatique, il soutient que l'éthique hacker semble peu à peu se propager « passant des hackers informaticiens à un groupe plus large composé de professionnels de l'information » (Himanen, 2001, p. 57). Il propose donc une définition plus englobante de « hacker » qu'il définit comme un passionné ou un amateur de tout genre, son emploi n'ayant pas nécessairement de lien avec l'informatique. Dans le même ordre d'idée, Raymond (2001, p. xii) précise que dans son sens original, le terme hacker désigne un amateur, un artiste, un bricoleur, un expert, ou encore quelqu'un qui résout des problèmes. McKenzie Wark (2004) suggère donc que les hackers peuvent se représenter de multiples façons, qu'ils se disent chercheurs, auteurs, artistes, biologistes, chimistes, musiciens, philosophes ou programmeurs (Wark, 2004). Wark voit les hackers comme une classe du devenir, c'est-à-dire que les hackers sont en fait des producteurs de nouveaux concepts, perceptions et sensations qui expriment la possibilité de nouveaux mondes. On parle alors du hack non pas comme une « activité (la programmation) », mais plutôt comme une « posture (la *hack attitude*) » (Jollivet, 2002, p. 162).

The hacker mind-set is not confined to this software-hacker culture. There are people who apply the hacker attitude to other things, like electronics or music – actually, you can find it at the highest levels of any science or art. Software hackers recognize these kindered spirits elsewhere and may call them « hackers » too – and some claim that the hacker nature is really independent of the particular medium the hacker works in (Raymond, 2001, p. 196).

Selon Himanen, la passion est au cœur des motivations des travailleurs qui adhèrent à l'éthique hacker, c'est-à-dire qu'ils prennent un plaisir particulier à exécuter leur travail. Outre la passion (1), il énumère six autres valeurs dominantes de l'éthique hacker dont la liberté (2), qu'il définit comme une façon particulière d'organiser sa vie, de sorte à pouvoir équilibrer le

travail créatif et les autres passions. L'attitude propre au hacker est donc orientée vers la créativité (3). Parmi ces valeurs, s'ajoute la valeur sociale (4) et l'ouverture (5), ce qui signifie que l'argent passe au second plan et que c'est plutôt la possibilité de créer quelque chose d'utile pour la communauté, de pouvoir le partager et d'être reconnu au sein de celle-ci qui est important. La valeur de l'activité (6), soit la liberté d'expression, la possibilité de poursuivre sa passion et d'avoir un style de vie individuel, ainsi que le souci de l'autre (7), défini comme le fait de se sentir concerné par les autres et d'avoir envie que tous puissent participer et bénéficier de la société en réseau, sont les deux dernières valeurs de l'éthique hacker. Enfin, Tom Chance qui travaille les idées d'Himanen résume ainsi l'éthique hacker :

Broadly speaking the Hacker Ethic suggests (a) the importance of a particular kind of work, namely the kind that hackers can be passionate about, that isn't motivated by money and that is playful (b) a particular approach to working, which allows an individual rhythm of life and yet also places the community and cooperation at the centre, and (c) a particular approach to building productive communities, involving equal and unfettered access to information and tools facilitated by open sharing (Chance, 2005, p. 4).

Les définitions que Levy et Himanen donnent de l'éthique hacker sont plutôt statiques et ne tiennent pas compte des nombreuses variations qui existent au sein de la communauté hacker. En effet, il n'y pas qu'une seule éthique hacker et c'est cette hétérogénéité qui la rend particulièrement intéressante. Même si les principes éthiques des hackers ont une base commune, soit des notions de partage et de liberté, des recherches ethnographiques ont démontré qu'on peut facilement identifier plusieurs variations, ambiguïtés et points de discordances au sein de ceux-ci (Coleman, 2013, p. 18). Gabriella Coleman souligne d'ailleurs que « [...] the hacker ethic should not be treated as a singular code formulated by some homogeneous group called hackers but instead as a composite of distinct yet connected moral genres » (Coleman, 2013, p. 19).

L'un des sujets qui divise les hackers est celui de la commercialisation des logiciels et du partage du code source de ceux-ci. En 1976, Bill Gates publie une lettre reprochant à certains

de ses collègues hackers d'avoir « volé » BASIC, l'un de ses logiciels, tel qu'il l'explique dans l'extrait ci-dessous :

The feedback we have gotten from the hundreds of people who say they are using BASIC has all been positive. Two surprising things are apparent, however, 1) Most of these "users" never bought BASIC (less than 10% of all Altair owners have bought BASIC), and 2) The amount of royalties we have received from sales to hobbyists makes the time spent on Altair BASIC worth less than \$2 an hour. Why is this? As the majority of hobbyists must be aware, most of you steal your software (DigiBarn Computer Museum, 2014).

Cette lettre marque un point tournant dans l'histoire de l'éthique hacker. En effet, au sein de la communauté hacker du MIT, l'idée du logiciel non-propritaire allait de soi jusqu'à ce que le marché de l'ordinateur personnel se mette en place et que les intérêts capitalistes ainsi que les droits de propriété intellectuelle viennent brouiller les cartes.

Il existe aujourd'hui une diversité d'idéaux, d'opinions et d'attitudes au sein de la communauté hackers autour de ces questions de droits d'auteur. Même si plusieurs s'entendent sur le fait que les logiciels à code-source ouvert sont une bonne chose, les raisons pour lesquelles ils appuient ce principe diffèrent (Raymond, 2001). Ainsi, deux mouvements principaux s'opposent : celui du logiciel libre (*free software*) et celui du logiciel à source ouvert (*open-source software*). Les deux désignent les mêmes licences alternatives et méthodes de collaboration, mais se distinguent au niveau de leurs orientations morales : le mouvement du logiciel libre souligne avant tout le droit d'apprendre et d'accéder aux connaissances, tandis que celui de l'*open-source* a plutôt tendance à mettre de l'avant les avantages pratiques du code source ouvert, comme nous le verrons un peu plus loin (Coleman, 2013, p. 3).

Richard M. Stallman qui se présente comme « le dernier des vrais hackers » se range du côté du logiciel libre. Pour Stallman, il va de soi que quiconque doit être libre de bricoler et d'améliorer le code de n'importe quelle machine (Lessig, 2004, p. 279). Alors que les licences propriétaires se répandaient au début des années 1980, Stallman a cru qu'il devait agir pour ne pas perdre cette liberté. Afin de pouvoir utiliser l'ordinateur selon ses principes, ce dernier a

lancé le projet GNU, un système d'opération entièrement composé de logiciels libres. Il s'est servi de la loi sur les droits d'auteur afin de s'assurer que ces derniers demeureraient libres (Lessig, 2004, p. 280). Déçu de voir le monde de l'informatique se transformer et être contrôlé par les grandes firmes, et craignant que les licences viennent brimer les valeurs de collaboration et de partage caractéristiques de la culture hacker, Stallman fonde en 1985 la Free Software Foundation (FSF) afin de faire la promotion du mouvement du logiciel libre.

J'estime que la Règle d'or est que, si j'aime un programme, je dois le partager avec d'autres qui aiment ce programme. Les éditeurs de logiciels cherchent à diviser et à conquérir les utilisateurs, en interdisant à chacun de partager avec les autres. Je refuse de rompre la solidarité avec les autres utilisateurs de cette manière (Stallman, 2000, p. 226).

Ce qu'il souhaite avant tout est de redonner le pouvoir aux utilisateurs. Selon lui, « extraire de l'argent aux utilisateurs d'un programme en limitant son utilisation est destructeur, car ces restrictions réduisent l'utilité du programme. Ce qui à son tour réduit la richesse apportée par ce programme à l'humanité » (Stallman, 2000, p. 235). Il considère que le partage, la notoriété, le respect et la créativité procurent plus de satisfaction que l'argent.

Il se dissocie d'ailleurs complètement du mouvement *open-source*. Lors de la conférence CODE (Collaboration and Ownership in the Digital Economy) qui a eu lieu à Cambridge University en avril 2001, Stallman s'est senti particulièrement insulté lorsqu'un collègue a confondu le mouvement *open-source* et celui du logiciel libre :

I find it offensive. I am not part of any open source community. The community that I launched is the free software community. I am not part of open source, because open source does not concern itself with defending our freedom. Now I am concerned that you could seriously suggest that anyone could have the power to restrict the kind of software that I can run or write, nearly on the grounds that it might be easier to get investors in his company (Bardini, 2001, p. 18).

Même si Stallman précise que lorsqu'il parle de « free software », il ne parle pas de « free » au sens de gratuit, mais bien au sens de libre (Stallman, 2000, p. 359), certains le soupçonnent d'être anti-commercial, trop radical et d'avoir tendance à pourchasser les « marchands » du « temple » (Bardini, 2001, p. 17). Tel que l'explique Bardini, l'hostilité de Stallman à l'égard

de la commercialisation des logiciels est souvent utilisée pour expliquer le schisme entre le mouvement du logiciel libre et celui de l'*open-source*. Alors que Stallman mène un combat qui est davantage idéologique et quasi-religieux, le mouvement *open-source* est plutôt pragmatique dans son approche. Eric Raymond, par exemple, dénombre dans son recueil *The Cathedral and the Bazaar* les avantages que l'*open-source* représente pour les entreprises et leurs modèles d'affaire. Il remarque aussi qu'il y a certaines contradictions entre l'idéologie du logiciel ouvert et les pratiques effectives. Il y a beaucoup de lois non-écrites et de tabous entourant ce sujet, ce qui fait en sorte que n'importe qui ne peut pas nécessairement modifier un logiciel ouvert à sa guise. Il existe certaines coutumes dont même les hackers ne sont pas toujours conscients explique-t-il (Raymond, 2001, p. 72-73).

Cette tension à l'égard de la commercialisation est particulièrement intéressante lorsque l'on réfléchit à l'éthique hacker en tant qu'outil de résistance au capitalisme, telle qu'elle est perçue par certains auteurs (Delfanti, 2013, p. 58). Le modèle du libre s'insère au sein des structures du capitalisme et tente de remplacer la propriété par la liberté (Latrive, 2000, p. 17). Comme le remarque Coleman (2013, p. 14) « [...] the passionate commitment to hacking and especially the ethics of access enshrined in free software licensing, express as well as celebrate unalienated autonomous labor, which also broadcasts a powerful political message ». En effet, l'éthique hacker du travail avancée par Himanen suggère un nouveau mode d'organisation où le travail est une activité principalement motivée par la passion et le partage plutôt que par l'argent. Himanen qualifie également l'éthique hacker comme une attitude alternative à l'esprit du capitalisme, alors que d'autres auteurs tels que Boltanski et Chiapello, mentionnés précédemment, croient plutôt que ces transformations du monde du travail s'adaptent au capitalisme afin de créer ce qu'ils définissent comme le « nouvel esprit » du capitalisme. Par esprit du capitalisme, j'entends « l'idéologie qui justifie l'engagement dans le capitalisme » (Boltanski & Chiapello, 2011, p. 41).

L'entrepreneur hacker : ses valeurs et ses motivations

L'attitude des travailleurs s'étant modifiée au fil des années, je me demande **qu'est-ce qui motive les gens à travailler aujourd'hui?** Talbot Brewer, qui s'intéresse aux motivations

qui sous-tendent les actions des gens, cherche à comprendre comment une action se présente comme valant la peine d'être performée (Brewer, 2011, p. 13). Comme il l'explique, on peut avoir de bonnes raisons de faire quelque chose sans toutefois désirer le faire. Le travail est un bon exemple de ce genre de situation puisque pour bien des gens, même si le métier pratiqué n'est pas stimulant ou plaisant, on doit à un certain moment gagner de l'argent pour subvenir à nos besoins.

Avec la révolution informatique, les formes de résistance politique et culturelle ont énormément changé. On fait face à une nouvelle géographie des relations de pouvoir où émergent de nouvelles possibilités, de nouvelles façons de se mouvoir au sein de nos connaissances, ce qui laisse croire qu'on peut possiblement gagner un peu de liberté, plus particulièrement en milieu de travail.

L'entrepreneur, que nous avons décrit précédemment, est une figure bien singulière du monde du travail puisqu'il choisit et crée son propre métier. Pour expliquer les motivations des entrepreneurs, les modèles économiques assument souvent que l'on choisit de se lancer en entreprise parce qu'il y a une opportunité d'affaire à saisir et que l'initiative de l'entrepreneur est récompensée par des revenus (Benz, 2009, p. 24). Selon cette perspective, la motivation première de l'entrepreneur semble ainsi être l'appât du gain. Comme Brewer (2011, p. 90) le souligne, lorsque l'on pratique une activité uniquement pour ses effets pratiques et directs, nous sommes, dans un certain sens, absents de cette activité. Suivant cette ligne de pensée, celui qui se lance en entreprise n'est-il pas pleinement investi dans son activité puisqu'il la choisit et redouble d'effort pour créer un métier qu'il aime? Il semble donc peu probable que l'idée d'une récompense monétaire soit l'unique facteur de motivation de l'entrepreneur.

En effet, si la rentabilité peut être essentielle à la survie d'une entreprise, les travaux de Benz (2009) suggèrent que l'aspiration à faire fructifier sa bourse personnelle n'est pas l'un des principaux facteurs motivant les entrepreneurs à se lancer en affaires. Benz souligne que les individus qui choisissent d'être entrepreneurs pourraient, la plupart du temps, avoir un salaire bien plus élevé dans un autre contexte de travail. Même si certains fondateurs d'entreprises aspirent résolument à devenir multimilliardaire, être entrepreneur est gratifiant pour d'autres

raisons que le profit (Benz, 2009, p. 24). Parmi les facteurs de gratification des entrepreneurs, Benz indique le fait d'être son propre patron, la possibilité d'utiliser ses compétences et habilités, ainsi que de réaliser ses propres idées (Benz, 2009, p. 24). Ces motivations font appel à la réalisation de soi, telle qu'évoquée précédemment avec Boltanski & Chiapello (2011).

L'une des caractéristiques particulièrement intéressante des entrepreneurs est le vif intérêt qu'ils portent envers leurs projets. Entêtés et déterminés, certains sont prêts à tout abandonner afin de poursuivre leur passion. Pour cette raison, je crois que l'on peut qualifier les entrepreneurs de hackers dans son sens large (Himanen, 2001), puisqu'ils sont en effet des passionnés dans leur domaine. De plus, il y a des rapprochements à faire entre l'entrepreneur et la définition que donne Levy des hackers. Ne sont-ils pas eux aussi aventuriers, visionnaires, artistes et preneurs de risques (Levy, 1984, p. ix)? Alors que certains perçoivent les valeurs hackers comme une menace à la commercialisation, d'autres considèrent plutôt que ces valeurs ont conquis le monde des affaires. « A new generation of hackers has emerged, techies who see business not as an enemy but as the means for their ideas and innovations to find the broadest audience possible » (Levy, 2010).

Tout comme Raymond (2001) l'expliquait, il y a des gens qui appliquent une attitude hacker à d'autres domaines que celui de la programmation et c'est notamment le cas dans le monde de l'entrepreneuriat. Par conséquent, je propose le concept d'**entrepreneur hacker**. Loin de moi l'intention de m'opposer *a priori* à Richard Stallman qui considérerait assurément ce concept comme une aberration. Pour le consoler, et puisqu'il est selon lui le dernier des « vrais » hackers, je précise pour notre cher RMS que par « hacker », je parle de tous les autres soi-disant hackers, de tous ceux qui à différents degrés adoptent une attitude hacker, où la créativité, la passion et le partage font partie intégrante de leur idéologie, de tous ceux qui ne voient rien de mal à jumeler ces valeurs avec la quête de profits.

Pour mieux observer cette posture hacker envers le travail, je me suis intéressée plus spécifiquement aux entrepreneurs web. Par cette appellation, j'entends des chefs d'entreprises qui offrent un service directement lié au web, que ce soit une application ou une plate-forme

en ligne, ou encore un service de développement web (programmation, design, etc.). Ce qui m'intéresse plus particulièrement, est l'*ethos* de travail de ces entrepreneurs web, c'est-à-dire la mise en pratique de leur éthique de travail. Pour reprendre les propos de Mercure et Vultur qui s'intéressent à la signification du travail de nos jours au Québec,

L'*ethos* du travail témoigne d'un mode d'existence, d'un style de vie, d'une manière de mener sa vie au travail, laquelle repose sur un ensemble de valeurs, d'attitudes et de croyances qui, dans bien des cas, peut participer d'un modèle idéal, voire de certains impératifs moraux, sans pour autant être réductible à ceux-ci. De façon plus précise, par *ethos* du travail, nous entendons l'ensemble des valeurs, attitudes et croyances relatives au travail qui induisent une manière de vivre son travail au quotidien (Mercure et Vultur, 2010, p. 6).

Puisque ce sont les chefs d'entreprise qui établissent les bases de la philosophie de travail de leur compagnie, ils sont les mieux placés, à mon avis, pour discuter des valeurs qu'ils adoptent et encouragent en milieu de travail.

Alors que l'attitude hacker peut se présenter chez des entrepreneurs qui oeuvrent dans différents domaines, je crois qu'il est encore plus probable que celle-ci soit présente au sein d'une entreprise web. C'est notamment en lisant au sujet de compagnies qui ont du succès à Silicon Valley que j'ai remarqué l'intérêt pour une culture du travail où le plaisir et le jeu sont à l'avant-plan. On n'a qu'à penser à des compagnies comme Google et Facebook qui font la promotion du caractère ludique de leurs environnements de travail, tentant à tout prix de se dissocier de l'ennuyant cubicule gris. Le jeu semble se conjuguer au travail dans des espaces colorés et ouverts où on peut trouver des tables de billard, des allées de bowling, des salles de massage, des repas gratuits ou encore des cours de yoga sur place. Ces grandes firmes encouragent l'esprit hacker en valorisant la place de la liberté et de la créativité en milieu de travail (Levy, 2010). Plusieurs jeunes entreprises web semblent d'ailleurs s'en inspirer lorsqu'ils établissent leurs valeurs, sans nécessairement faire partie de la communauté hacker ou encore être conscientes que cette culture de travail s'associe à l'éthique hacker.

Wark (2006) soutient que l'idée du hacker présente un défi pour l'ordre social, puisque le hacker exemplifie un idéal d'un travail qui trouverait son propre temps, qui établirait ses propres objectifs et surtout, qui fonctionnerait sur l'idée de bien commun. Ces entrepreneurs

hackers sont des représentants de ce nouveau mode d'organisation du travail. Je crois ainsi qu'il est pertinent d'explorer les valeurs qui animent ces derniers. Dans un premier temps, je m'intéresserai donc à l'*ethos* de travail des entrepreneurs web. Pour reprendre la formulation de Mercure & Vultur, **je m'interroge sur leurs valeurs, attitudes et croyances relatives au travail qui induisent une manière bien particulière de vivre leur travail au quotidien.**

Si le profit n'est pas nécessairement la motivation principale pour l'entrepreneur, il demeure néanmoins que c'est une obligation. Sans revenus, l'entreprise ni l'entrepreneur ne peuvent survivre. Puisque l'entrepreneur est une figure importante du capitalisme, le concept même d'entrepreneur hacker peut sembler contradictoire pour certains. Cet oxymore peut se justifier notamment par le large éventail d'opinions qui existe au sein même des hackers lorsque l'on parle de leur relation au capitalisme. Cette tension qui existe entre la logique marchande et les principes de base de l'éthique hacker est à mon avis également présente chez les entrepreneurs web. Dans un deuxième temps, **je m'intéresserai donc à leurs motivations et aux finalités de leur travail. Je cherche à comprendre dans quel but ils pratiquent ce métier qui les passionne et comment ils arrivent à concilier leurs valeurs avec leurs objectifs entrepreneuriaux.** Plus largement, par ma problématique, je souhaite remettre en perspective l'aspiration au profit que l'on associe automatiquement aux entrepreneurs, démontrer comment l'éthique hacker est performée en milieu de travail et finalement, poser un regard critique sur les reconfigurations du travail dans le contexte du capitalisme cognitif.

2 – Méthodologie

Dans ce chapitre, je me positionnerai en tant que chercheuse et je démontrerai la pertinence de mon approche méthodologique pour répondre à ma question de recherche. Je décrirai également le processus d'entrevue, l'échantillonnage ainsi que la stratégie adoptée lors de l'analyse des données. Finalement, je présenterai les biais méthodologiques possibles rencontrés tout au long de ma recherche.

Approche méthodologique

Pour répondre à ma question de recherche, j'ai choisi une approche qualitative. Plus précisément, je me suis inspirée de la méthode de la théorie ancrée¹, afin de mieux comprendre l'attitude des entrepreneurs web envers leur travail. La méthode de la théorie ancrée « se caractérise par la volonté de mettre à jour les perspectives de sens qu'une personne ou qu'un groupe de personnes confère à son expérience » (Dionne, 2009, p. 76). Dans le même ordre d'idée, Strauss & Corbin (1998, p. 11) soulignent qu'une approche qualitative permet de mieux comprendre l'expérience que l'individu fait de la réalité, c'est-à-dire ce que les acteurs font et pensent, et c'est exactement ce que je cherche à découvrir chez les entrepreneurs web. Comme l'explique Anadón, une approche qualitative « met en valeur la subjectivité dans la compréhension et l'interprétation des conduites humaines et sociales » (Anadón, 2006, p. 25). Par conséquent, ma subjectivité ainsi que celles des entrepreneurs que j'ai interviewés font partie intégrante de mon processus de recherche (Flick, 1999, p. 636). Je considère donc la réalité non pas comme étant donnée, mais plutôt comme étant construite par les différents « acteurs » (Flick, 1999, p. 637).

La particularité de la théorie ancrée repose sur le fait qu'il n'y a pas « d'idées préconçues, du moins rien de fixé au sujet de la théorie en émergence » (Dionne, 2009, p. 78) et que l'analyse des données se fait d'une manière inductive. Glaser et Strauss (1967), qui ont jeté les bases de la méthode enracinée, proposent deux types d'approches : substantive et formelle. C'est plutôt du deuxième type dont je me suis servie pour mon mémoire. La théorie enracinée formelle sert

¹ Soit la « grounded theory », aussi désignée comme la « théorie enracinée » par certains auteurs.

à « générer un questionnement autour d'un concept, [d']en saisir toutes ses dimensions [et] ses implications empiriques » (Garreau, 2012, p. 91). Cette méthode « permet donc de construire un lien fort entre données et éléments théorique (sic) pour questionner les différents aspects d'un concept pertinent au regard du terrain de recherche » (Garreau, 2012, p. 91). Dans le cadre de mon mémoire, le concept que je cherche à mettre en lumière est celui d'entrepreneur hacker. J'ancre ce concept dans un certain contexte, soit celui du capitalisme cognitif, et je me sers d'éléments théoriques existants (travaux sur l'éthique hacker et l'esprit entrepreneurial) afin de préciser l'angle sous lequel je souhaite l'observer. Bien que mon travail soit cadré par certaines balises, il reste qu'il n'y a pas de littérature traitant spécifiquement de l'*ethos* de travail des entrepreneurs web. C'est donc en me servant de bases théoriques et de données empiriques que j'arrive dans ce travail à donner une définition plus pointue du concept d'entrepreneur hacker. Mon travail de terrain me permet également d'identifier certaines des motivations et des valeurs auxquelles adhèrent les entrepreneurs web et à dégager un questionnement nouveau autour de cette éthique de travail.

Cueillette de données

Parmi les méthodes de cueillette de données privilégiées dans le cadre d'une recherche qualitative, j'ai choisi l'entrevue individuelle semi-structurée. Ce type d'entrevue laisse place à l'improvisation et permet d'aller au cœur des subjectivités. J'ai ainsi pu faire sens avec les entrepreneurs web de leur réalité au travail. Lorsque c'était possible, je rencontrais les entrepreneurs dans leur milieu de travail, ce qui me permettait également d'observer leur environnement. Je prenais donc des notes pendant la visite et à la fin de l'entrevue afin de décrire mes premières impressions ainsi que le contexte dans lequel l'entrevue s'était déroulée.

Ma grille d'entrevue (Annexe 1) s'est métamorphosée tout au long de mon travail de terrain, celle en annexe est la version finale. Bien qu'elle contenait beaucoup de questions (une quinzaine), je n'ai jamais posé l'ensemble de celles-ci. D'ailleurs, la personne interviewée discutait souvent de son propre gré de certains thèmes que je souhaitais aborder. L'entrevue suivait ainsi le rythme naturel de la conversation. J'ai aussi beaucoup improvisé et tenté de

faire en sorte que l'entrepreneur m'éclaire sur les aspects de son discours qui étaient plus nébuleux. Ma grille d'entrevue servait plutôt d'aide-mémoire et était une façon de me rassurer si l'entrevue ne se déroulait pas bien. Puisqu'il s'agissait d'entrevues semi-dirigées, les questions n'ont pas été posées dans un ordre particulier. Cependant, il y a tout de même eu une certaine réflexion afin d'assurer un meilleur déroulement. Les questions d'ordre plus factuel, par exemple leur cheminement professionnel ou encore l'horaire typique d'une journée au bureau, était posées au début de l'entrevue afin de briser la glace. Pour les questions plus personnelles, portant par exemple sur leur relation au profit, j'attendais un peu plus tard dans l'entrevue, quand un certain niveau de confiance était établi.

Les bases théoriques qui permettent de situer mon objet de recherche m'ont servie lors de l'élaboration de ma grille d'entrevue. Mes questions s'orientaient autour de trois axes, soit le **contexte**, les **valeurs** et les **finalités du travail**. Pour chacune des catégories, je me suis en partie inspirée des thèmes abordés par Himanen (2001) dans les deux premières parties de son livre intitulées « Work Ethic » et « Money Ethic » où il s'intéresse plus spécifiquement à la gestion du temps, au rapport que les hackers entretiennent entre eux et leur rapport à l'argent. Les valeurs auxquelles il fait référence dans cette partie sont la passion, la liberté, la créativité, l'ouverture et la valeur sociale.

Les questions d'ordre contextuel servaient à interroger les entrepreneurs sur leur parcours professionnel et sur les services offerts par leur compagnie, leur rôle au sein de l'entreprise ainsi que le mode de financement de l'entreprise. Cette dernière thématique agissait à titre d'amorce et permettait d'orienter l'entrevue sur leur relation au profit, ce qui était habituellement parlant en terme de valeurs et de finalités du travail.

La deuxième catégorie de question avait pour but d'identifier les valeurs auxquelles les entrepreneurs web accordent le plus d'importance en milieu de travail. Puisque je ne souhaitais pas biaiser mes résultats, je n'ai jamais suggéré de valeurs en discutant avec eux. Je posais des questions larges laissant ainsi place à l'émergence de valeurs qui n'avaient pas été anticipées. J'ai donc interrogé les entrepreneurs web sur la mission de leur entreprise, la

gestion du temps, l'environnement de travail ainsi qu'au sujet de leurs relations avec leurs employés et partenaires d'affaires.

La troisième catégorie de questions servait à déterminer les finalités du travail perçues par les entrepreneurs web. Je les interrogeais sur leurs ambitions ainsi qu'au sujet de leurs motivations à démarrer leur propre entreprise et à travailler en général.

L'ensemble de ces questions m'ont permis de comprendre ce que les entrepreneurs web trouvent particulièrement plaisant dans leur travail et comment ils conçoivent un environnement de travail idéal, tout en confrontant ces idéaux à leurs obligations, soit de faire de l'argent afin de pouvoir survivre et d'assurer le salaire de leurs employés. Ma grille d'entrevue a ainsi permis de mettre en lumière la tension qui existe entre l'esprit hacker et la logique capitaliste chez les entrepreneurs web.

J'ai réalisé quelques mois après mes entrevues que certaines informations de base manquaient à mes données, notamment l'âge de chacun des participants et l'année de fondation de leur entreprise. J'ai donc envoyé un courriel à chacun des entrepreneurs interviewés afin de préciser mes données. J'en ai profité pour les interroger sur leur situation matrimoniale et le nombre d'enfants qu'ils ont afin d'avoir une meilleure idée des exigences économiques auxquelles ils doivent répondre. Finalement, je leur ai aussi demandé leur niveau de scolarité et leur domaine d'étude, ce qui n'avait pas toujours été clair lorsqu'ils me parlaient de leur parcours dans les entrevues.

Échantillonnage

Afin de répondre à ma question de recherche, j'ai choisi de m'entretenir avec des entrepreneurs qui ont mis sur pied leur propre compagnie à Montréal et qui oeuvrent dans le domaine du web. J'ai privilégié le point de vue du fondateur puisque c'est habituellement sa vision qui est à la base de l'éthique de travail de sa compagnie et qui cherche à la maintenir chez ses employés. Comme la majorité des gens se lançant en affaires, ils étaient tous passionnés et enthousiastes par rapport à leur travail. Les entrepreneurs sélectionnés avaient

donc le profil d'un hacker. Outre l'aspect passion, une visite de leur site web me donnait souvent une bonne idée de leur attitude face au travail et de l'image qu'ils tentaient de projeter. Je m'en suis servie pour sélectionner mes participants et assurer une certaine diversité d'attitudes.

Le travail empirique s'est déroulé du 3 juin 2013 au 29 août 2013. J'ai interviewé au total huit entrepreneurs : six hommes et deux femmes. Je souhaitais interviewer autant d'hommes que de femmes, mais trouver des femmes à la tête d'entreprises web s'est avéré particulièrement difficile. J'ai fait ma première entrevue avec Vincent, fondateur d'Espaces temps, que j'avais déjà rencontré quelques mois auparavant dans un événement et qui m'avait confirmé son intérêt pour ma recherche avant le début de mon travail de terrain. Cette entrevue m'a permis de tester et d'ajuster ma grille de questions. Après la transcription et une discussion avec mon directeur de recherche, j'ai rencontré Vincent à nouveau quelques semaines plus tard afin de pallier les manques de la première entrevue. J'ai ainsi pu me servir de cette entrevue test pour l'analyse de mes données.

L'échantillonnage en boule de neige m'a été particulièrement utile au début de mon travail de terrain. C'est ainsi que j'ai rencontré Philippe, Mathieu* et Christine. Je demandais donc à la fin de chaque entrevue si l'entrepreneur connaissait d'autres gens qui pourraient être intéressés et intéressants à interviewer. Parler de mon projet à mon entourage et leur demander des références m'a également été utile, c'est ainsi que j'ai rencontré David et Jeffrey. J'ai également contacté des organisations montréalaises afin de recruter des participants. J'ai contacté une organisation destinée aux entrepreneurs web à Montréal, et ils m'ont référé à plusieurs personnes, dont Simon*. Finalement, pour trouver une autre femme entrepreneure à interviewer, j'ai contacté la Conférence régionale des élus (CRÉ) de Montréal qui est une organisation offrant de l'aide aux entrepreneurs. J'ai ainsi eu l'occasion d'interviewer Valérie.

Certaines des stratégies mises en œuvre pour recruter des participants n'ont pas porté fruit. Je me suis servie d'articles de journaux pour identifier des entrepreneurs intéressants. J'ai

* Les noms des personnes citées ont volontairement été modifiés afin de conserver leur anonymat.

également fait de la recherche en ligne afin de trouver des entreprises ou des organisations qui pourraient m'aider. Beaucoup de mes courriels sont restés sans réponse.

Portraits des participants

Les huit entrepreneurs qui ont accepté de participer à ma recherche sont âgés entre 24 et 38 ans. La plus jeune entreprise n'avait que quelques mois au moment de l'entrevue en août 2013, alors que celle établie depuis le plus longtemps a été fondée en 2004. Parmi les entrepreneurs interviewés, trois sont mariés et deux parmi ces derniers ont des enfants. Leurs parcours sont très éclectiques et leur type d'entreprise l'est autant.

Vincent, 29 ans

Vincent a terminé un baccalauréat en physique et a étudié à la maîtrise en sciences de l'information. Il travaillait alors dans ses temps libres sur un projet intitulé le Mur Mitoyen où il tentait de rassembler tous les événements qui se déroulaient sur le territoire montréalais en un seul calendrier. Impliquant quelques amis et bénévoles dans le projet, il lance en **2009** son organisme à but non lucratif qu'il nomme **Espaces temps**. L'entreprise de Vincent est plutôt polyvalente. Ils offrent des services de création de calendriers en ligne, d'aménagement d'espaces collaboratifs et de développement web. L'entrevue s'est déroulée dans l'espace de travail collaboratif baptisé ECTO. Vincent a été très généreux dans ses réponses, autant lors de la première entrevue test que lors de la deuxième.

Philippe, 29 ans

Avant de fonder son entreprise, Philippe développait des sites web à titre de travailleur autonome. Constatant les limites de ses habiletés en programmation, il a préféré former une équipe et exploiter plutôt ses compétences de gestionnaire en mettant sur pied son entreprise de développement web, **WeMakeCustom**, en **2011**. Philippe et son équipe travaillent dans un espace de bureau partagé avec plusieurs autres entreprises, chacune ayant une expertise différente afin de ne pas créer de compétition dans l'espace de travail. C'est dans cet espace que s'est déroulée l'entrevue. Philippe était très investi dans l'entrevue, même qu'il tentait d'anticiper mes questions.

Mathieu*, 30 ans

Alors qu'il étudiait en arts et en communications, Mathieu accumulait quelques expériences de travail chez des compagnies dans le domaine du web. Il a constaté que fonder une entreprise n'était pas sorcier, ce qui l'a encouragé à faire de même. Il a ainsi mis sur pied sa propre entreprise web il y a quelques années. Mathieu et son équipe travaillent dans un loft partagé avec quelques autres jeunes entreprises. L'entrevue avec Mathieu s'est déroulée dans ce grand espace ouvert, à proximité de ses employés, ce qui explique peut-être le fait que j'ai eu plus de difficulté à le faire parler. C'est aussi la première entrevue où on m'a offert une bière, ce qui témoigne du caractère décontracté de l'environnement de travail.

Simon*, 38 ans

Simon qui a un parcours en communication, a toujours été intéressé par le monde de la technologie. Lors d'un emploi en relations publiques, il travaillait de près avec différents *startup*. Quelques années passées, alors qu'il arrive d'un autre pays pour s'installer à Montréal, il crée son propre emploi en fondant une entreprise web. Simon est marié et a un enfant. L'entrevue s'est déroulée dans son milieu de travail. Contrairement aux autres entrevues qui se sont déroulées au « tu » et étaient assez décontractées, le vouvoiement s'est tout naturellement installé lors de celle-ci.

David, 27 ans

David, qui étudiait en cinéma, a pris une pause lorsqu'il a obtenu une subvention pour développer un site web avec un ami. Cette expérience lui a permis de développer ses compétences en programmation. Il a ensuite travaillé à titre de programmeur pour d'autres entreprises. C'est dans l'un de ses emplois qu'il a rencontré son co-fondateur et directeur artistique pour leur entreprise, Marc-Antoine. Ils décident en **2012** de joindre leurs forces afin de mettre sur pied **Folklore**, un atelier de création numérique. Ils créent ensemble des projets web à caractère ludique pour une variété de clients. L'entrevue qui devait avoir lieu sur le toit de l'immeuble où se trouve leur bureau, a finalement été déplacée à l'intérieur en raison du soleil plombant. Son co-fondateur était juste à côté de nous lors de l'entrevue, ce qui peut

* Les noms des personnes citées ont volontairement été modifiés afin de conserver leur anonymat.

avoir influencé certaines réponses, notamment en ce qui concernait la relation avec les collègues de travail. Marc-Antoine a finalement pris part à l'entrevue et a répondu à quelques questions en compagnie de David.

Jeffrey, 24 ans

Jeffrey est tout fraîchement sorti de l'université où il a terminé un baccalauréat en psychologie et en administration des sports. C'est son ami et co-fondateur, Daniel, qui lui a proposé de se lancer en entreprise avec lui. En **2013**, ils fondent la plateforme sociale **Officevibe**. Destinée aux compagnies, la plateforme se base sur le principe de « gamification » afin de transformer le monde du travail en jeu et de promouvoir l'esprit d'équipe. Jeffrey et ses employés travaillent présentement dans les bureaux de leurs investisseurs. L'entrevue s'est déroulée dans un bar tout près de son bureau, que nous avons ensuite été visité. C'était la première entrevue que je faisais en anglais et tout s'est très bien déroulé. Jeffrey paraissait très heureux de partager son expérience.

Valérie, 34 ans

Préférant le rythme de vie de la campagne, Valérie travaille de chez elle à Val-David pour des clients principalement montréalais. Elle a étudié en design graphique et en enseignement des arts plastiques. Après avoir accumulé des expériences de travail qui ne répondaient pas à ses attentes, elle décide de fonder son entreprise de création de bijoux en **2004**, qu'elle nomme **Rose Flash**. Une ou deux années plus tard, elle abandonne les bijoux pour réorienter son entreprise en design web, service qu'elle offre uniquement à une clientèle féminine. Valérie est mariée et a un enfant. L'entrevue s'est tenue dans un café à Montréal étant donné la distance de son bureau. S'étant lancée en affaires depuis plus longtemps que les autres participants, Valérie avait plus de recul sur sa vie d'entrepreneuse, ce qui a largement facilité l'entrevue.

Christine, 33 ans

D'aussi loin qu'elle se rappelle, Christine a toujours été entrepreneuse. Un projet n'attendait pas l'autre. Souhaitant d'abord être enseignante, elle réalise que le milieu scolaire tel qu'il est ne lui convient pas. Après une maîtrise à Harvard et un emploi en tant que réalisatrice de

podcast, elle découvre le potentiel du web. En **2011**, elle fonde **E-180**, une plateforme sociale qui rejoint sa vision singulière de l'éducation et qui permet aux utilisateurs de se jumeler avec d'autres et de les rencontrer afin d'apprendre et de partager leurs connaissances dans un domaine particulier. Christine est mariée. Étant une habituée des entrevues, elle était très attentionnée dans son approche et intéressée par mes questions. Puisqu'elle travaille chez ECTO, le même espace de travail collaboratif que Vincent, cette dernière entrevue s'est déroulée au même endroit que ma première : une belle façon de boucler la boucle.

Processus d'analyse

Lorsque c'était possible, j'ai transcrit mes entrevues immédiatement après les avoir réalisées afin de pouvoir m'observer en tant que chercheuse et m'améliorer pour les entrevues suivantes. J'ai transcrit l'intégrale des entrevues afin de ne plus avoir besoin d'écouter les enregistrements sonores. Une fois la transcription terminée, je procédais à une première lecture de repérage. Je tentais alors d'identifier les passages qui me rappelaient les valeurs de l'éthique hacker ou encore qui témoignaient d'une tension avec la logique capitaliste.

L'analyse de données fût un long processus de va-et-vient. J'ai d'abord dépouillé chacune des entrevues individuellement, en séparant les citations qui traitaient soit de l'éthique hacker, du monde de l'entrepreneuriat, des deux, et de tout le reste dans une dernière catégorie. J'ai ensuite rassemblé les données de chacune des entrevues en un seul document où je les ai divisées en une centaine de mini catégories. Pour chacune de ces sous-catégories, je résumais sous la forme de phrases courtes ou de citations les propos des entrepreneurs interviewés en identifiant bien qui avait dit quoi. À cette étape, afin de faciliter la synthèse et la visualisation, j'ai imprimé toutes les données, les ai découpées par sous-catégories et les ai ensuite collées sur un mur. J'ai par la suite réussi à réduire le nombre de sous-catégories en fusionnant celles qui se ressemblaient le plus et j'ai tenté de distribuer ces dernières, à nouveau, sous de plus grandes catégories qui forment maintenant ma grille d'analyse (Annexe 2). Une toute première catégorie incluait toutes les données en lien avec les **valeurs propres à l'éthique hacker** telle que je l'ai décrite dans ma problématique. Une deuxième catégorie incluait tout ce qui faisait lien avec la **logique capitaliste**, donc tout ce qui était en lien avec les profits et les relations

aux investisseurs. Une troisième catégorie incluait les données qui démontraient une **tension entre la logique capitaliste et les valeurs de l'éthique hacker** dans le discours des entrepreneurs web. Une quatrième catégorie incluait les données traitant du **métier d'entrepreneur**, donc leur rôle, leurs ambitions, leurs insatisfactions face à leurs emplois précédents. Une cinquième catégorie incluait les données en lien avec les spécificités du **travail immatériel**. Une sixième catégorie incluait tout ce qui était en lien avec le **capital humain**. Et finalement, tout ce qui ne cadrerait pas dans les balises établies dans la problématique de départ était considéré comme des catégories émergentes.

J'ai par la suite constaté que les valeurs des entrepreneurs se manifestaient d'une façon ou d'une autre dans toutes les catégories établies. Par exemple, alors que certaines données traitaient uniquement de la visée sociale de leur entreprise, d'autres en parlaient également mais sous l'angle de la réalisation de soi. J'ai donc identifié ces valeurs partout où je les voyais. Pour cette même raison, une fois la rédaction entamée, j'ai remarqué que ma façon de diviser mes données dans ma grille d'analyse me permettait certes de dégager des valeurs et des motivations, mais ne me permettait pas d'écrire dans un ordre logique. Il semblait donc plus simple de calquer davantage sur ma grille d'entrevue pour faciliter la rédaction et également pour répondre de façon plus adéquate aux questions soulevées dans ma problématique. J'ai donc établi un plan de rédaction divisé en six thèmes, soit une mise en contexte, le temps, l'espace, les relations, les finalités du travail et finalement une discussion qui se penche davantage sur la notion de capital humain et le nouvel esprit du capitalisme. Au final, toutes les catégories et sous-catégories de ma grille d'analyse s'y trouvent, mais recoupées de façon différente.

Pertinence et validité

Étant donné mon petit échantillon, je ne prétends aucunement pouvoir généraliser les propos des entrepreneurs interviewés. Ainsi, il s'agit d'une recherche qui permet certes d'amorcer une théorisation de leur éthique de travail, mais qui ne permet pas nécessairement d'établir un schéma conceptuel applicable à une majorité d'entrepreneurs web. Je crois que ma recherche demeure tout de même pertinente puisqu'elle apporte de nouvelles données

empiriques sur la reconfiguration du travail dans le contexte du capitalisme cognitif. Comme le souligne Raymond:

The hacker culture and its successes pose by example some fundamental questions about human motivation, the organization of work, the future of professionalism, and the shape of the firm – and about how all of these things will change and evolve in the information-rich post-scarcity economies of the 21st century and beyond. The hacker culture also, arguably, prefigures some profound changes in the way humans will relate to and reshape their economic surroundings (Raymond, 2001, p. xii).

De façon réflexive, je crois qu'il y a certains biais possibles à ma recherche. Je crois que mon approche envers le terrain peut ainsi avoir été teintée de certaines idées préconçues. À mes premières entrevues, j'avais un peu de difficulté à me faire à l'idée que le terrain ne servait pas à valider la présence ou non de valeurs de l'éthique hacker chez les entrepreneurs web, mais qu'il s'agissait plutôt de dégager la façon dont l'esprit hacker se manifeste dans le contexte de travail bien particulier qu'est l'entrepreneuriat en web et de mettre en lumière l'hétérogénéité de cette éthique ainsi que les tensions qui l'animent.

Je me suis aussi beaucoup attardée à l'éthique hacker telle qu'Himanen la décrit, principalement parce qu'il est un des seuls à décrire aussi explicitement la relation entre la gestion du travail et l'esprit hacker. Lors de l'analyse des données, j'ai parfois oublié que l'éthique hacker est beaucoup plus complexe que la description plus hermétique qu'en fait Himanen, ce qui peut aussi avoir influencé ma façon de catégoriser les valeurs perçues dans les entrevues. C'est mon directeur de recherche qui me l'a fait remarqué alors qu'une bonne partie de l'analyse était entamée. Delfanti le confirme: « [...] while some authors, such as Pekka Himanen [...] provide a rather crystallised picture of the hacker ethic, in the last few years a group of scholars has highlighted the enormous degree of plurality that makes hacking cultures so interesting » (Delfanti, 2013, p. 13). J'ai tenté de pallier à ce biais à la relecture en incluant les points de vue d'auteurs différents au sujet de l'éthique hacker.

3 – Analyse des données et discussion

Dans ce chapitre, je présenterai les propos recueillis lors des entrevues. Pour certaines sections, j’inclurai un résumé où je discuterai des données à l’aide de la littérature et où je tenterai de ressortir certaines valeurs et motivations des entrepreneurs afin de répondre à ma question de recherche. J’amorcerai ainsi une discussion au sujet de mes données tout au long du processus d’analyse, discussion que j’approfondirai davantage dans le dernier chapitre.

Mise en contexte

Relation au web et à la culture hacker

Avant d’aller plus loin, il importe de se demander quelle relation ces entrepreneurs hackers entretiennent avec le web et la culture hacker. Alors que beaucoup d’entreprises technologiques sont fondées par des « passionnés » de l’informatique, ce n’est bien entendu pas toujours le cas. Pour partir une entreprise web de nos jours, il est souvent suffisant d’avoir une idée et de savoir bien s’entourer. Par exemple, Christine et Simon m’expliquaient qu’ils n’avaient pas les compétences informatiques requises pour partir leur entreprise seuls, ils ont donc chacun de leur côté trouver un programmeur qui pouvait les aider à mettre leur vision en œuvre.

Pour certains, le web n’est qu’un moyen. C’est notamment le cas de nos deux entrepreneurs sociaux, Vincent et Christine. Pour Vincent, le web est l’un des moyens de répondre à sa mission principale qui est d’améliorer la circulation des informations. Il souligne qu’il y a aussi un volet d’aménagement de l’espace, notamment des bibliothèques, à sa compagnie et qu’il ne souhaite surtout pas se limiter au web. La relation que Christine entretient avec le web est similaire. Elle n’avait pas nécessairement un grand intérêt pour le web au départ. Lorsqu’elle a eu l’idée de créer la plateforme E-180, le web est simplement apparu comme l’environnement technologique le plus efficace pour mettre en place sa vision. Il est cependant intéressant de noter que le web permet à Vincent et Christine de mettre en place des projets

dont les valeurs sont très près de celles des hackers, notamment celle de l'amélioration du partage des connaissances.

Les autres entrepreneurs ont manifesté un intérêt plus fort pour le web. Simon, lui, a toujours été intéressé par l'entrepreneuriat et les nouvelles technologies. À la fin des années 1990, lors de la bulle internet, il travaillait avec des *startup*. Mathieu aussi a travaillé pour plusieurs entreprises technologiques et baignait dans le monde du web avant de lancer sa propre entreprise. Philippe a étudié en programmation et développait des sites web comme travailleur autonome avant de fonder sa compagnie. Pour Valérie, son intérêt pour le web s'est développé au fil du temps puisque sa spécialisation était en graphisme. C'est son conjoint informaticien qui l'a encouragée à apprendre la programmation web afin d'ajouter une corde à son arc et pouvoir offrir un service de design web. Elle s'est ainsi découverte une nouvelle passion et elle dit s'intéresser aux pratiques web de façon générale.

En ce qui a trait à la culture hacker, seuls Jeffrey et David en ont fait mention explicitement. Jeffrey semble particulièrement inspiré par le monde du web et des technologies en général, mentionnant la culture de Google et la philosophie de Steve Jobs comme sources d'inspiration pour sa compagnie. D'ailleurs, l'idée même de son entreprise est basée sur la culture hacker en milieu de travail puisqu'il cherche à ce que le travail devienne une activité amusante pour tous grâce à sa plateforme. De son côté, David est un véritable mordru de programmation et est à mon avis celui qui est le plus « hacker » au sens de Levy, même s'il parlait des hackers comme d'une catégorie dont il ne faisait pas parti. Pour lui, les hackers « ne sont pas des pirates informatiques, ce sont des gens qui vont à l'extérieur de ce qui est prévu » explique-t-il en référant au livre de Levy (1984). Il indique aussi que les hackers sont des surdoués, ce qu'il considère ne pas être. Néanmoins, la vision du web que lui et son cofondateur Marc-Antoine partagent ressemble beaucoup à celle de la culture hacker. Marc-Antoine indique que c'est important pour eux de garder les valeurs qui sont à l'origine d'Internet, soit l'esprit d'ouverture et de collaboration. Il explique qu'il faut souvent se battre pour garder ces valeurs parce qu'il y a toujours des gens qui souhaitent limiter l'accès à leurs créations avec des droits d'auteurs alors qu'au départ, il n'y avait pas de propriété intellectuelle dans l'univers du web. Marc-Antoine est très enthousiaste par rapport aux possibilités qu'offre le web,

particulièrement en terme de liberté d'expression. David renchérit en soulignant que c'est important pour eux de donner et permettre cette liberté aux usagers à travers leurs projets web.

Comme nous le rappelle Levy (2010) dans un article où il revient sur *Hackers : Heroes of the Computer Revolution*, si on utilise l'ordinateur aujourd'hui c'est en partie grâce aux idéaux de l'éthique hacker :

[...] it was the hackers themselves who inspired a generation of programmers, thinkers, and entrepreneurs – and not just fellow techies. Everyone who has ever used a computer has benefited. The Internet itself exists thanks to hacker ideals – its expansion was lubricated by a design that enables free access (Levy, 2010).

Alors qu'ils font preuve d'un esprit hacker et que les services qu'ils offrent sont directement liés au web, très peu d'entrepreneurs interviewés en sont conscients, ou en font mention. Seul David indique qu'il a l'impression que cette culture hacker est valorisée dans les *startup*.

Devenir entrepreneur

Chaque entrepreneur a un parcours différent l'ayant mené à créer sa propre compagnie. Pour Vincent et David, leur projet d'entreprise était d'abord une activité à laquelle ils s'adonnaient lors de leur temps libre. Pour Simon, qui habitait auparavant dans un autre pays, se fût une façon de se créer un emploi à son arrivée au Canada. Parmi les motivations pour partir sa propre entreprise, plusieurs ont mentionné leur insatisfaction face à leurs emplois précédents, principalement au niveau des valeurs de ces milieux de travail. Contraints par des protocoles et des procédures bureaucratiques, beaucoup remarquent un certain manque de liberté et de pouvoir au sein de leurs emplois précédents. C'est entre autres ce que Vincent a constaté lorsqu'il travaillait pour la Direction des bibliothèques de Montréal. Il avait énormément d'idées de projets, mais la réalisation de ceux-ci n'était pas toujours facile :

[...] les gens de la ville sont très réceptifs à des idées comme ça, mais personne ne contrôle la bureaucratie et c'est très difficile de faire monter des projets. Surtout en tant que jeune diplômé, je n'étais pas un chef de division donc je n'avais aucun pouvoir. Je pouvais seulement lancer des idées.

Même lorsque des idées étaient mises à exécution, le processus était assez fastidieux : « C'était frustrant quand même jusqu'à un certain point parce que c'est beaucoup plus lent. [...] Il faut toujours que tu te limites par le cadre bureaucratique et que tu n'ailles pas trop à l'extérieur de tes responsabilités » explique Vincent.

Mathieu qui travaillait pour une agence de design a trouvé son expérience plutôt ennuyante pour des raisons semblables. « [...] j'avais d'excellentes conditions, j'étais choyé, mais c'était très corporatif et protocolaire » dit-il. Mathieu explique qu'il n'y avait pas assez de défi intellectuel et que c'était très circonscrit comme emploi. Pour Christine, qui a étudié en éducation et qui s'est finalement tournée vers l'entrepreneuriat, c'était également l'aspect structurant du monde de l'éducation qui lui déplaisait. « En fait, je n'étais pas à l'aise dans les écoles. Je suis une fille qui a de la difficulté avec les contraintes, les restrictions, les limites, les lois. » Christine renchérit en précisant que c'est difficile de trouver une bonne culture de travail. Lorsqu'il y a trop de politiques, elle a l'impression que son potentiel n'est pas bien exploité. Valérie, qui enseignait les arts plastiques à l'école secondaire avant de se lancer en entreprise, tient un discours similaire :

[...] la structure non-nécessaire, ça m'écoeure. Quand je demande à mes élèves de secondaire 2 qui ne tiennent pas en place sur une chaise de faire un dessin calmement pendant 50 minutes et que je leur dis « Non, tu n'as pas le droit d'apporter ton iPod parce que l'école ne veut pas », ça n'a aucun sens pour moi. Moi quand je dessine, je mets de la musique. C'est très logique, ça me permet d'être dans ma bulle.

Bien que Valérie aimait enseigner et avait du plaisir avec ses élèves, elle se rend à l'évidence que le milieu scolaire n'est pas le type d'environnement dans lequel elle souhaite travailler puisqu'il ne correspond pas à ses valeurs personnelles. Il semble donc que ces personnes créatives avaient besoin d'un environnement de travail moins circonscrit afin de s'épanouir. De la même façon Jeffrey, nouvellement bachelier, indique qu'il ne s'est jamais vraiment senti à sa place dans ses emplois lorsqu'il était étudiant. Il explique comment il se sentait lorsqu'il travaillait dans un restaurant :

Serving food, you left one thing out and the sky is screaming at you. I don't think that's the right way to go by life. Life is so short, why spend it being stressed out of these small things?

Pour commencer sa carrière, il souhaitait avoir un environnement de travail détendu qui correspondait mieux à ses valeurs. L'insatisfaction de ces entrepreneurs était donc liée à la philosophie de travail imposée par leurs employeurs, plus précisément en ce qui a trait à la flexibilité au sein de ces emplois.

Devenir entrepreneur apparaît donc pour plusieurs comme une option plus intéressante pour pallier à un manque de liberté dans des emplois plus traditionnels. Être son propre patron implique beaucoup de responsabilités, mais signifie que l'on a plus de contrôle. Philippe souligne qu'il prend plaisir à être entrepreneur notamment parce qu'il peut faire ce qu'il veut. « Tu as la chance de pouvoir bâtir. Tu as la chance de pouvoir créer quelque chose. Tu ne travailles pas pour quelqu'un, tu travailles pour tes idées, tes valeurs » dit-il. Simon renchérit : « Quand on est un chef d'entreprise, on est son propre chef donc on prend ses propres décisions et on ne peut s'en vouloir qu'à soi. » Pour Jeffrey être entrepreneur permet de ne pas avoir de forme d'autorité au-dessus de lui. Philippe nuance toutefois en précisant que cette liberté implique également beaucoup de responsabilités. « Ça s'associe à un risque énorme, une pression que tu te mets en étant entrepreneur qui est épouvantable. »

Temps

Flexibilité

Himanen (2001) explique que l'un des aspects qui caractérise la façon de travailler des hackers est leur relation au temps et que ces derniers cherchent à respecter leur rythme de vie individuel. Tout comme dans l'éthique hacker d'Himanen, Christine semble privilégier cette libre gestion du temps au sein de son travail. Pour elle, être entrepreneure lui permet de se réapproprier sa vie. Elle précise l'importance que le travail soit perméable afin qu'elle puisse faire place aux autres aspects de la vie. Travailler pour elle-même a permis à Valérie, qui préférerait vivre en campagne, de choisir son lieu de travail et donc de travailler à domicile. Tout comme Christine, elle trouve important que la gestion de son temps soit flexible. Elle peut ainsi prendre du temps pour ses entraînements de course et pour sa famille.

En plus d'être maîtres de leur propre temps de travail, certains des entrepreneurs web interviewés semblent également enclins à respecter le rythme de vie de leurs employés. Selon Himanen, l'un des problèmes dans l'éthique de travail de la société en réseau est l'importance que les patrons accordent aux heures complétées par leurs employés. « Most managers have not understood the deep consequences of the question, Is our purpose at work to « do time » or to do something? » (Himanen, 2001, p. 38). Plusieurs entrepreneurs indiquent qu'ils n'accordent pas tant d'importance au nombre d'heures travaillées et se disent assez flexibles sur cet aspect. Ce qui importe davantage est que le travail soit accompli. Selon Philippe, cette flexibilité au niveau de la gestion du temps fait en sorte que s'il y a plus de travail à faire qu'à l'habitude ou qu'une situation survient de façon inattendue, il sait qu'il peut compter sur son équipe pour faire des heures en dehors de l'horaire habituel. Il donne l'exemple d'un problème qui est survenu avec l'hébergement d'un site web au milieu de la nuit et où l'un de ses employés est intervenu volontiers. Le dévouement de son employé dans cette situation fait en sorte qu'il ne s'attend pas à ce que ce dernier se présente au bureau tôt le lendemain matin par exemple. Jeffrey fait également preuve d'une certaine flexibilité et explique que s'ils ont une quantité importante de travail à faire, ils seront au bureau de façon plus assidue et plus longtemps qu'à l'habitude. La plupart des entrepreneurs se disent compréhensifs envers leurs employés lorsqu'ils sont malades ou encore lorsqu'ils doivent s'occuper de leurs enfants. Ils essaient autant que possible de respecter le rythme de vie de ceux-ci en leur permettant par exemple de rentrer au bureau plus tard ou encore de travailler à partir de chez soi.

Mathieu, quant à lui, souligne qu'au sein de sa compagnie, il n'y a pas d'horaire ou encore de code du travail très strict. Il juge que de telles restrictions ne sont pas avantageuses au sein du capitalisme cognitif. « Je pense qu'une compagnie qui fait encore ça est très vieux jeu. En tout cas, dans l'économie du savoir, ils perdent à le faire ». Mathieu ajoute que si un employé est fatigué et n'est pas productif par exemple, ça ne vaut peut-être pas la peine qu'il se présente au bureau. « Il ne faut pas s'archarner » dit-il. Comme l'expliquent Levy (1984) et Himanen (2001), les hackers gèrent leur temps comme bon leur semble, certains préférant travailler la nuit. Il n'est pas question du traditionnel huit heures de travail par jour. Himanen précise d'ailleurs que la source de productivité de cette nouvelle économie est la créativité et qu'il n'est pas possible de créer lorsqu'on est constamment pressés ou lorsque l'horaire est régulé

de 9h à 17h (Himanen, 2001, p. 39). Philippe, qui semble avoir un horaire assez traditionnel, souligne toutefois que dans certains cas il choisit de ne pas travailler. « Si je sais que je ne suis pas productif, je ne vais pas travailler, ça c'est sûr » dit-il. Christine, quant à elle, croit que les tâches de chacun de ses employés influencent leur façon d'organiser leur temps. Elle considère son horaire moins traditionnel par exemple que celui de son programmeur. Tout comme Philippe et Mathieu, elle est d'avis qu'il est inutile de s'épuiser à travailler un nombre d'heures précis. Ainsi, s'il y a peu de travail à faire, on travaille moins longtemps, alors qu'en période plus occupée, on travaille davantage.

Techniques d'optimisation du temps

Philippe a mentionné, lors de son entrevue, être un « boss paresseux » et a indiqué deux aspects qui en témoignent. Le premier aspect est qu'il ne veut pas avoir trop de travail. Pour éviter d'être débordé, il essaie de déléguer certains dossiers à ses employés. L'établissement d'une relation de confiance avec ceux-ci lui permet ainsi de se reposer une fois de temps en temps, dit-il. Le deuxième aspect est qu'il ne veut jamais faire quelque chose d'inutile. « Si je vois que ça peut donner quelque chose, je vais le faire et je vais avoir du plaisir à le faire. Mais si je sais que ça ne donne rien ou que je perds mon temps à le faire, je vais être le premier parti, et de loin » affirme-t-il. Il est très intéressant qu'il choisisse l'étiquette de la paresse pour désigner son attitude face au travail. On pourrait ainsi croire que cette attitude est associée à une certaine oisiveté, mais se traduit davantage, à mon avis, par un désir d'efficacité et pourrait s'apparenter à une technique d'optimisation du temps centrée sur le travail.

Philippe n'est pas le seul qui cherche à optimiser son temps, puisque Valérie et Christine ont mentionné faire usage de techniques que l'on pourrait qualifier de « life hacks ». En ce sens, le mot « hack » se traduit par « a way of cutting through an apparently complex system with really simple, nonobvious fix » (Daniel O'Brien cité dans Trapani, 2005). Prenant son origine dans la programmation informatique et donc dans la culture hacker, le terme s'est démocratisé pour désigner plus largement une méthode ou un truc qui résout un problème du quotidien et qui permet d'augmenter la productivité et l'efficacité. Le hacker Eric Raymond explique : « To behave like a hacker, you have to believe this [that people should never have to drudge at

stupid, repetitive work] enough to want to automate away the boring bits as much as possible, not just for yourself but for everybody else » (Raymond cité par Himanen, 2001, p. 33). Malgré les liens démontrés entre l'éthique hacker et l'attitude des entrepreneurs web, il semble que l'influence de l'éthique protestante est encore perceptible dans la façon dont certains d'entre eux gèrent leur temps. D'ailleurs Himanen (2001, p. 25), croit qu'une nouvelle version du taylorisme, soit une méthode d'optimisation du temps développée par Frederick Winslow Taylor lors de la période d'industrialisation, est toujours présente dans la société en réseau. Il indique que les hackers eux optimisent leur temps afin de pouvoir s'amuser davantage. Cependant il n'est pas toujours évident de déterminer dans quel but sont utilisés ces « life hacks » chez nos entrepreneurs.

Valérie, qui emploie la technique Pomodoro, semble davantage l'utiliser par souci d'efficacité. Cette méthode de gestion du temps développée dans les années 1980 est notamment utilisée en programmation. La technique est simple. Il faut identifier les tâches qu'on souhaite exécuter et à l'aide d'une minuterie on travaille pendant 25 minutes. Après 25 minutes, on prend une pause de 5 minutes et on recommence le processus. Valérie indique qu'elle utilise cette technique particulièrement lorsqu'elle fait de la programmation ou de la comptabilité. « Quand je fais de la création, je ne le fais pas parce que ça me perturbe » précise-t-elle. Christine, de son côté, emploie la méthode de gestion du temps intitulée « Getting Things Done » et semble également s'en servir par souci d'efficacité. Christine explique qu'elle écrit toutes les choses qu'elle doit faire à court et à long terme et se donne des dates limites précises. « Pour moi c'est vraiment important de donner des attentes claires et de faire des suivis serrés avec les gens. C'est mon idéal, mais ça n'arrive pas toujours comme ça » souligne-t-elle. Bien que son temps de travail soit organisé méticuleusement, elle précise qu'il est tout de même important pour elle de laisser « place à la vie, place à l'amour, au bonheur, au plaisir et à la créativité ».

Frontière floue : vie personnelle et professionnelle

Le plaisir que les entrepreneurs web prennent à travailler est indéniable. Seulement, cette passion peut parfois brouiller les lignes qui séparent la vie professionnelle de la vie personnelle. Ce serait d'ailleurs l'une des particularités du travail immatériel. En effet, la frontière entre travail et loisir semble plutôt floue pour certains entrepreneurs web, dont

David, qui souligne que son travail empiète parfois sur les soirs et les fins de semaine. Lorsqu'il n'était pas entrepreneur, David faisait davantage de projets dans ses temps libres qui n'avaient pas de lien avec son travail. « Je faisais plus de projets à part parce que j'étais dans une entreprise où je ne pouvais pas nécessairement faire ce que je voulais » explique-t-il. Maintenant qu'il a sa propre entreprise, il peut intégrer ses projets de loisir à son travail. Mathieu se trouve dans une situation similaire. Pour lui la distinction entre sa vie professionnelle et personnelle n'est pas claire puisque ses amis sont également des entrepreneurs et des contacts d'affaires. Consacrant près de 80 heures par semaine à son entreprise et disant adorer ça, Mathieu admet que sa relation avec son travail frôle l'obsession. « Tu penses toujours à ton projet, à une opportunité. Ça envahit ta vie » indique-t-il. Cependant, il considère qu'il faut ce genre de personnalité pour réussir. Philippe de son côté travaille en moyenne 40 à 60 heures semaines, jusqu'à 80 heures en périodes plus occupées. « Les seuls moments où je passe à autre chose c'est quelques fois les weekends, quand ça adonne bien » précise Philippe. « [...] j'ai beaucoup de misère à faire la différence entre le travail et le repos » ajoute-t-il.

Étant extrêmement dévoués à leur projet d'entreprise, plusieurs entrepreneurs ont d'ailleurs mentionné leur difficulté à décrocher. Vincent dit avoir appris au fil du temps à mieux profiter de ses moments de détente. « Avant j'avais de la misère. Ça [le travail] prenait toute la place. J'étais vraiment épuisé et toujours en train de travailler. » Simon de son côté précise qu'avoir un enfant permet (ou oblige, peut-on croire) de retrouver un certain équilibre. Malgré tout, il considère que son entreprise prend une grande place dans sa vie. « J'y pense en me couchant, j'y pense en me levant. C'est très prenant » dit-il. Dans le même ordre d'idée, Christine, dont le conjoint est malade, mentionne que cette situation a remis son horaire en perspective et qu'elle tente d'être encore plus équilibrée dans sa façon d'aborder son travail. Ainsi sa famille passe toujours avant son entreprise. Valérie, quant à elle, souligne qu'à ses débuts en tant qu'entrepreneure elle n'était pas capable d'arrêter de travailler, en partie parce qu'elle aime ce qu'elle fait. Elle a décidé à un certain moment dans son parcours de gérer son temps différemment et de ne plus répondre à ses courriels la fin de semaine afin de se consacrer à sa famille. Valérie mentionne que désormais elle n'a tout simplement plus envie de retourner

devant son ordinateur après une journée de travail. « Ça fait un an que je suis sobre du travail excessif. » dit-elle, ce qui suggère qu'elle souffrait auparavant d'une addiction au travail.

Philippe fait une remarque pertinente et associe le désir de partir une entreprise à un certain égocentrisme, au sens où un entrepreneur croit d'une certaine façon que ses idées sont meilleures que celles des autres et qu'elles méritent d'être réalisées. On pourrait croire que pour cette raison, l'entrepreneur qui est particulièrement motivé et passionné par son projet d'entreprise peut en venir à négliger les autres aspects de sa vie. Les propos de Philippe rejoignent ceux de Shane et al. (2003) qui ont identifié certaines des motivations qui encouragent quelqu'un à devenir entrepreneur. Parmi celles-ci, ils notent un amour du travail qui est à la fois passionné et égoïste. « The true or rational egoist passionately loves the work; they love the process of building an organization and making it profitable. They are motivated to do what is actually in their own interest—that is, to do everything necessary » (Shane et al., 2003, p. 269). Comme l'ont expliqué certains des entrepreneurs web, cette passion pour leur travail peut mener à une dépendance au travail, phénomène qu'Himanen associe à l'influence de l'éthique protestante. Il y a peut-être plus de ressemblance que l'on pense entre l'éthique hacker et l'éthique protestante, puisque Levy (2010) de son côté mentionne que les vrais hackers ne prennent pas de vacances. On remarque cependant que les entrepreneurs qui ont parlé de leur difficulté à arrêter de travailler ont reconnu l'importance que leur passion, aussi plaisante soit-elle, ne subjugué pas au final les autres aspects de leur vie.

Bien que les entrepreneurs interviewés soient tous passionnés par leur travail, ils concèdent que ce n'est pas uniquement une partie de plaisir. Comme Mathieu le souligne, la vie d'entrepreneur est risquée, difficile et ponctuée de hauts et de bas assez intenses. Il explique que son travail est à la fois source de stress et de bonheur et dit qu'il n'a jamais de journée normale. « C'est soit la meilleure journée de ta vie, ou tu as envie de mourir. Ça résume assez bien une journée moyenne » dit-il. Évidemment, réaliser sa passion rend nécessaire certaines tâches parfois moins agréables. Simon indique que le défi est de ne pas faire que ce qu'on aime. Il explique qu'il s'occupe d'abord des aspects prioritaires, soit les finances et la comptabilité, pour ensuite se consacrer aux tâches qu'il trouve plus stimulantes. Philippe quant à lui a plutôt tendance à suivre ses humeurs, tout en respectant les priorités de la compagnie.

« Si je n'ai pas le goût de le faire, mais qu'il faut le faire, je vais me le taper. Mais en-dehors de ça, j'essaie de le faire quand ça m'adonne bien et que je me sens bien » explique-t-il. Vincent indique qu'il y a parfois certaines tâches qu'il aime moins faire, mais que de façon générale c'est plutôt agréable. « Pour moi c'est ma passion et je n'ai jamais l'impression de travailler » dit-il. On pourrait comparer ces propos à ceux de Brewer qui mentionne que « the test of the life well lived is not whether one is pleased by all elements of one's fate but whether one is able to take pleasure in one's active mode of navigating one's fate » (Brewer, 2011, p. 149). Dans le même ordre d'idée, Eric Raymond souligne qu'être un hacker lui apporte beaucoup de plaisir, mais que c'est le genre de plaisir qui nécessite des efforts (Himanen, 2001, p. 19). Vincent n'est pas le seul entrepreneur à avoir souligné qu'il prend plaisir à exécuter ses tâches de sorte qu'il ne se sent pas comme s'il travaille. Pour David, l'intégration de ses loisirs à son travail et vice-versa va de soi car il croit que c'est l'objectif même de créer son propre travail. « En fait, le but de se lancer une entreprise, sans dire qu'on veut faire beaucoup d'argent, je pense que c'est d'avoir du plaisir et d'avoir un meilleur travail qu'ailleurs » indique-t-il. Tout comme David, Philippe considère que cette centralité du travail dans sa vie n'est pas désagréable. « Un 5 à 7 sur deux je ne vois pas ça comme un travail, je vois ça comme un passe-temps. [...] Pareil pour la job, je ne vois pas ça comme du travail » dit Philippe. La frontière floue qui sépare la vie personnelle de la vie professionnelle des entrepreneurs web pourrait donc s'expliquer par la transformation du travail en activité passionnée qui s'apparente de plus en plus au loisir. Himanen, Méchoulan et Gorz nous diraient assurément le contraire, soit que ce sont plutôt les loisirs qui se transforment pour ressembler davantage au travail et que le travail occupe ainsi une place centrale dans toutes les sphères de la vie.

En résumé

Cette section a permis de mettre en lumière la façon dont les entrepreneurs web gèrent leur temps professionnel et personnel. L'une des valeurs qui est ressortie est l'importance de la **flexibilité**, soit la possibilité d'organiser son temps selon les tâches à accomplir, ses activités personnelles et son état d'esprit du moment. Malgré une certaine flexibilité dans l'horaire, il demeure que la majorité des entrepreneurs interviewés n'ont pas un horaire aussi inhabituel

que ce que Levy et Himanen décrivent chez les hackers, c'est pourquoi je préférerais le mot flexibilité à liberté. Six des huit entrepreneurs interviewés ont dit suivre généralement un horaire assez traditionnel, avec des journées commençant entre 9h et 10h et se terminant entre 16h et 18h. Himanen souligne d'ailleurs que l'organisation du temps établie par l'éthique protestante n'a pas tellement changé avec l'économie du savoir. « Despite its new technology, the information economy is still predominantly based on Office Hours, with no place for individual variations » dit Himanen (2001, p. 36-37). Le calcul du temps de travail et son optimisation présents dans la société en réseau sont critiqués par Himanen. Il prétend que nous n'avons plus de temps pour le jeu car les temps libres sont organisés et optimisés comme le temps du travail. Comme Gorz le souligne maintes fois dans *L'immatériel*, la frontière entre le travail et ce qui est hors-travail tend à s'effacer, non parce que les deux sphères d'activités mobilisent les mêmes compétences, mais plutôt parce que le temps de la vie tombe sous l'emprise du calcul économique, du calcul de la valeur (Gorz, 2003, p. 27).

Bien que les technologies de l'information permettent une plus grande flexibilité, elles font aussi en sorte de renforcer la **centralité du travail**. En effet, à l'aide notamment de l'ordinateur portable et des réseaux wifi on peut désormais travailler quand on le souhaite et où on le souhaite, mais cela signifie également qu'on peut travailler plus souvent. Les moments de loisir peuvent ainsi être interrompus par de brèves périodes de travail : on consulte ses courriels lors d'un souper entre amis, on prend un appel en lien avec le travail en s'amusant avec les enfants. On peut parler ici d'une des spécificités du travail immatériel, soit que le travail n'a pas de frontière physique. Vincent le démontre bien lorsqu'il explique qu'il ne se décroche jamais à 100% de son travail en opposant son métier à celui d'un employé dans un café. Il explique que lorsque l'employé quitte le café, il n'a plus besoin de penser au café, il n'est plus au travail. Alors que lorsque Vincent rentre chez lui, il reçoit des courriels en lien avec le travail, par exemple, et ne s'empêche pas de les lire.

Une autre valeur qui est ressortie est la **passion** des entrepreneurs web et le plaisir qu'ils prennent à travailler, particulièrement lorsqu'ils mentionnent avoir tendance à confondre travail et loisirs. C'est d'ailleurs également le cas chez les hackers comme le souligne

Delfanti : « Hacking is always a subject of passion, drive and pleasure. [...] the hacker movement is often associated with a discourse that subsumes work as passion » (Delfanti, 2013, p. 71). Cette passion chez les entrepreneurs hackers se manifeste également par la place importante que le travail semble prendre dans leur vie. Cela n'empêche pas certains de respecter leur rythme personnel de vie. Toutefois, même cette gestion du temps plus axée sur le plaisir a tendance à être liée à une certaine centralité du travail. Comme le démontre Himanen,

Another work-centered way to spend leisure is to engage in the practice of skills important to work or else detach oneself as optimally as possible from work in order to be able to continue it in the best possible shape (Himanen, 2001, p. 26-27).

On le perçoit dans la façon dont certains expliquent l'importance du repos. Christine qui disait ne pas être heureuse lorsqu'elle travaillait chez elle le soir en plus de ses heures régulières de travail (donc des journées de travail qui commençaient à 7h et se terminaient à 23h), explique qu'elle a besoin de repos et d'inspiration si elle veut être productive. Dans le même ordre d'idée, Valérie explique que ses entraînements de course lui permettent de se tenir en forme, mais également d'être plus concentrée, d'avoir plus d'énergie et de l'aider à maintenir son train de vie d'entrepreneuse. Un autre bon exemple de cette centralité du travail au sein des loisirs est David qui dit lire à propos de la programmation et s'amuser à coder en-dehors de ses heures de travail notamment parce qu'il y prend plaisir. Bien que ce soit divertissant pour lui, il demeure que ces activités en temps de loisir peuvent être utiles pour développer les compétences nécessaires à l'exercice de son travail.

Espace

Télétravail

L'une des particularités du travail immatériel est la possibilité de travailler à distance. Le respect du rythme de vie pour certains entrepreneurs web passe notamment par le télétravail. C'est le cas de Vincent et ses employés qui ne travaillent pas toujours au bureau et qui préfèrent parfois s'installer dans des cafés par exemple. Les employés de Valérie eux sont

tous pigistes et n'habitent pas à Val-David comme elle. Ces derniers travaillent donc où et quand ils le souhaitent. Voyageant à Montréal régulièrement pour son travail, Valérie dit s'être expatriée en région entre autres parce qu'elle trouve le rythme de vie beaucoup moins stressant que celui de la grande ville. Malgré une certaine flexibilité au niveau du lieu de travail, plusieurs m'ont mentionné l'importance que leur équipe travaille à proximité de temps à autre. Christine explique bien cette ambivalence face au télétravail. Bien qu'elle permette à ses employés de travailler au bureau comme à la maison, elle remarque qu'il y a une augmentation de la productivité, de la créativité et de la motivation lorsque son équipe se retrouve au même endroit. « Quand on est tous ensemble on partage des idées [...], on se pose des questions, on collabore beaucoup mieux que quand on est à distance » affirme-t-elle. Mathieu, lui, estime qu'un tiers du temps son équipe travaille à la maison plutôt qu'au bureau. Cependant, il croit que de travailler au bureau est souvent plus productif que de travailler à la maison puisqu'il y a moins de distractions. Il trouve également que le travail au bureau facilite la collaboration entre les employés. Bien qu'ils soient flexibles à certaines occasions, Philippe et Simon, tout comme Mathieu, disent privilégier le lien au bureau parce que c'est plus stimulant et que ça permet aux gens de s'interpeler rapidement. « We like working from the office because it's easier to communicate » confirme Jeffrey, qui travaille uniquement de son bureau.

Coworking

Sans être aussi élaborés et extravagants que les environnements de travail de Google ou encore de Facebook (notons qu'il s'agit de petites entreprises qui n'ont assurément pas le même budget que ces grandes corporations), la plupart des lieux que j'ai visités lors de mes rencontres avec des entrepreneurs web ont des caractéristiques similaires. Vincent, Christine, Philippe, Mathieu, Simon et Jeffrey ainsi que leurs employés travaillent dans de grands espaces ouverts, éclairés par de grandes fenêtres, comportant un coin cuisine et des salles de conférence. Certains aspects rappellent la culture de Google : un coin aménagé de sofa et d'une table de billard à l'entreprise de Mathieu, un coin jeux vidéos et une grande quantité de fruits offerts à tous dans les bureaux de Jeffrey. Chez ECTO, lorsque j'ai interviewé Vincent, un chien se promenait dans la pièce pendant l'heure du dîner et tous les travailleurs sur place mangeaient et discutaient autour d'une grande table. L'atmosphère était donc plutôt conviviale

pour la majorité des environnements de travail visités. Leur entreprise n'étant constituée que de deux employés, David et son co-fondateur ont un espace plus petit qui leur est réservé dans les bureaux d'Infopresse. Valérie de son côté a son bureau aménagé à même sa maison à Val-David où elle travaille seule, que je n'ai cependant pas pu visiter. Il est intéressant de mentionner que tous les environnements de travail des entrepreneurs interviewés m'ont semblé plutôt décontractés et étaient dépourvus de cubicules, permettant ainsi à tous les employés de s'interpeler et de se voir facilement.

La grande majorité de ces lieux de travail sont des espaces de *coworking*. Le *coworking* désigne un mode d'organisation du travail qui implique le partage d'un espace avec d'autres travailleurs qui ne sont pas employés par la même compagnie. Travailleurs autonomes et petites entreprises se retrouvent ainsi dans un espace commun. Pour certains des entrepreneurs web interviewés, ce choix est justifié par un budget limité et le désir de travailler dans un espace agréable et bien situé. Mathieu, qui travaille dans un grand loft, explique leur choix : « C'est une question de budget. On ne pouvait pas avoir un local comme ça à nous » explique-t-il. Partager l'espace avec d'autres petites entreprises leur permet ainsi de répartir les frais et d'avoir l'opportunité de travailler dans un environnement plus stimulant. Le *coworking* apporte son lot d'avantages, mais également certains désagréments : « C'est *l'open-space*, donc parfois tu peux parler du voisin fatiguant qui écoute sa musique trop forte » explique Mathieu, « d'autres fois tu peux parler de synergie. Parfois on a de super bons échanges qui nous nourrissent » nuance-t-il. En effet, plusieurs y voient l'occasion d'échanger des idées et de se faire de bons contacts d'affaires. David, qui se trouve dans les bureaux d'Infopresse, explique que l'emplacement, le prix et le fait d'être avec des gens du milieu ont motivé leur choix.

Mine de rien, ça a aidé au début. On a fait un truc pour Infopresse et eux ils offrent une certaine visibilité pour leurs collaborateurs et ça nous a beaucoup aidé. Ça a fait en sorte que notre nom soit connu assez vite, explique David.

Pour Vincent, travailler dans un espace de *coworking* fût également l'opportunité de faire du réseautage et même de recruter certains de ses employés. « C'est un lieu assez unique parce qu'il y a vraiment une vie et une culture de collaboration. » Vincent explique que son

entreprise bénéficie beaucoup de cet espace de travail et qu'il a pu trouver des contrats de cette façon, ou simplement échanger des idées avec des gens qui ne sont pas dans son domaine, ce qu'il trouve enrichissant. Pour Christine, s'installer dans un espace de *coworking* fût un moyen de briser l'isolement.

J'ai failli faire une dépression quand je travaillais toute seule de chez nous. Je ressentais vraiment le besoin fort d'être entourée et j'avais envie d'être entourée par des gens qui partageaient mes valeurs. Chez ECTO, il y avait une couleur sociale à laquelle je m'identifiais beaucoup, souligne-t-elle.

Philippe indique que de travailler dans un espace collaboratif a un impact positif sur sa compagnie. Lorsqu'il était travailleur autonome, il travaillait également chez ECTO. Il indique qu'à ses débuts, ECTO lui a permis de grandir en tant qu'entrepreneur, notamment car il a beaucoup appris des autres et qu'il a pu échanger des ressources avec ces derniers. « C'est vraiment génial! » lance-t-il avec enthousiasme. Il souhaitait donc retrouver le même type d'environnement pour son entreprise. Il indique que même si son entreprise devait s'agrandir, il ferait en sorte que d'autres personnes avec des expertises différentes des leurs se retrouvent parmi eux. La particularité de l'espace qu'il occupe présentement est que les entreprises qui peuvent s'y installer sont choisies minutieusement. Philippe explique qu'ils s'assurent que les expertises de chacune soient différentes de sorte à pouvoir créer un écosystème, d'éviter la compétition et donc d'encourager la collaboration et le partage de ressources.

L'entreprise de Jeffrey a été prise sous l'aile de ses investisseurs. Ces derniers leur ont offert de s'installer dans leur espace à Montréal gratuitement. La compagnie de Jeffrey s'est donc retrouvée dans un lieu définitivement plus confortable et stimulant que le sous-sol du cofondateur qui était dépourvu d'air climatisé. Jeffrey a donc quitté Miami pour s'installer à Montréal. Le fait de travailler dans un espace partagé par plusieurs autres a permis à Jeffrey de mieux s'intégrer à sa nouvelle ville et de rencontrer des gens. Simon travaille également dans le même immeuble que ses investisseurs. Ayant un local réservé à son entreprise uniquement, il est cependant plus isolé des autres travailleurs que s'il était dans un espace de *coworking* traditionnel.

En résumé

Dans cette section sur la gestion de l'espace, nous avons pu constater l'ambivalence de certains entrepreneurs web face au télétravail. Comme je l'ai mentionné précédemment, je crois que la valeur de **flexibilité** est plus appropriée pour qualifier l'attitude des entrepreneurs web que la liberté. La liberté au niveau du lieu de travail est en effet limitée pour la majorité d'entre eux afin de privilégier la qualité de la collaboration et de la communication lorsque tous les employés se retrouvent au même endroit. De plus, le *coworking* semble être pour plusieurs une option avantageuse, non seulement au niveau du budget, mais également en terme de possibilités de partage de connaissances. En ce sens, mes données démontrent que la **collaboration** est aussi une valeur particulièrement importante pour les entrepreneurs web en milieu de travail.

Chez les hackers, un modèle d'apprentissage basé sur la collaboration et le partage de connaissances s'est développé. Raymond se sert de la métaphore de la cathédrale et du bazar pour opposer deux façons de concevoir la création de logiciels dans le monde de l'informatique. Avant le développement de Linux, on croyait que les logiciels importants comme les systèmes d'opération devaient être construits comme des cathédrales, c'est-à-dire soigneusement élaborés par un petit groupe fermé et sans version beta (Raymond, 2001, p. 21). Avec la communauté Linux on s'est rendu compte qu'un système stable et cohérent peut être développé par un large bassin de personnes et qu'il peut même être avantageux de donner accès à son code afin de permettre à des gens extérieurs de tester le logiciel et de l'améliorer. C'est ainsi qu'est né le logiciel ouvert. Raymond compare cette façon de procéder au bazar puisque que le processus est ouvert à tous, plus chaotique et implique une variété de gens qui ont des approches et des objectifs différents. Himanen souligne que l'un des principes de la culture hacker est de rappeler que l'on peut accomplir de grandes choses en s'ouvrant à la coopération (2001, p. 80).

Le processus typique d'apprentissage du hacker consiste à identifier un problème intéressant, à travailler pour trouver une solution en utilisant différentes ressources et d'ensuite soumettre cette solution afin qu'elle soit testée par d'autres (Himanen, 2001, p. 73). Puisque ce type de

collaboration se fait facilement en ligne, les hackers jouissent d'une assez grande liberté en ce qui concerne leur lieu et leur temps de travail. Cependant, chez les entrepreneurs web le milieu de travail est plus structuré et les exigences ne sont pas les mêmes. On remarque que la collaboration est importante, mais qu'elle est limitée à un endroit en particulier. La communication est selon plusieurs entrepreneurs plus efficace en personne puisqu'on peut s'interpeler plus facilement et rapidement, en plus d'entendre des conversations qui ne nous sont pas nécessairement adressées et qui peuvent nous inspirer ou encore nous permettre de contribuer. Selon plusieurs des interviewés, le partage de l'espace crée un contexte stimulant et plus favorable à la **créativité**. L'espace de *coworking* permet également d'échanger des idées avec des gens qui ont des expertises différentes des nôtres. À la manière des hackers, l'esprit d'ouverture est encouragé par les entrepreneurs web, cependant les moyens privilégiés pour collaborer diffèrent.

Relations

Relations avec les clients

L'une des raisons pour lesquelles les entrepreneurs web aiment leur travail est le contact avec leurs clients. Valérie explique que ce qu'elle préfère dans son travail ce sont les rencontres avec les clientes et développer des idées avec celles-ci. Elle explique également que les réseaux sociaux numériques sont des moyens particulièrement utiles afin de garder contact et supporter ses clientes dans leurs projets d'affaires même une fois ses engagements avec elles terminés. Philippe discute également de l'importance du côté humain de son entreprise au niveau des échanges avec ses clients. Pour lui, c'est important de les soutenir, de répondre à leurs questions et de les conseiller sans s'attendre à quelque chose en retour. Il souhaite ainsi créer un lien chaleureux avec ceux-ci plutôt qu'un simple lien d'affaires. Lorsqu'on lui demande pourquoi elle aime son travail, la réponse de Christine ressemble beaucoup à celle de Valérie. Christine dit prendre plaisir à collaborer avec ses clients, à réfléchir et à s'éclater lors de la conceptualisation d'un nouveau projet. Toujours dans cet esprit de collaboration et de rencontres stimulantes, Vincent explique qu'il organise des « Jeudi Couscous » où son équipe se rassemble dans un restaurant qui sert du couscous et où des gens intéressants sont invités.

L'objectif est avant tout d'apprendre à connaître des personnalités inspirantes avec qui échanger des idées et de les intégrer en tant qu'amis à son organisme.

Relations avec la communauté web

Pour Philippe qui se sert de *l'open-source* afin de développer les sites web de ses clients, la collaboration et le partage de connaissance vont au-delà de son entreprise puisqu'il contribue plus largement à la communauté web. Le modèle *open-source* permet à l'entreprise de Philippe de réutiliser certaines parties de code et d'en donner à leur tour. Philippe précise que le fait de redonner à la communauté web les encourage à développer des produits de façon professionnelle et d'adopter une nomenclature reconnue internationalement. Cette visibilité auprès de leurs pairs fait en sorte qu'ils ont certains standards de qualité à respecter afin que leur travail puisse servir à d'autres, autant au sein de l'entreprise que plus largement dans la communauté de développeurs. Cette notion de visibilité renvoie également à l'importance de la reconnaissance des pairs.

Relations avec les employés

Il est intéressant de noter que la reconnaissance des pairs est au cœur même de l'application développée par l'entreprise de Jeffrey. La plate-forme sociale Officevibe, qui transforme le travail en jeu par une technique que l'on appelle « gamification », a pour objectif de rendre l'engagement des employés plus plaisant et valorisant. Des points sont donc accordés pour chaque action des employés. L'application de Jeffrey rend ainsi visibles des tâches qui autrement passent inaperçues et permet aux employés de reconnaître la contribution des autres, ce qui encourage l'esprit d'équipe entre les employés. La reconnaissance de la contribution de ses collaborateurs est également importante pour Valérie. Elle considère qu'il est important de donner le crédit à qui il revient, même si elle est à la tête de la compagnie. « Si c'est Audrey qui a fait un logo et que tout le monde capote, je vais dire que c'est elle qui a fait le logo » explique-t-elle.

Vincent de son côté accorde de l'importance à la transparence au niveau de la communication avec ses employés. Lorsque quelque chose les dérange ou encore lorsque le travail n'est pas bien fait, il souhaite que tout le monde se sente à l'aise d'en parler ouvertement. Il considère donc que c'est important qu'il n'y ait pas de non-dit afin d'éviter que les frustrations s'accumulent. Philippe est du même avis. Pour Jeffrey, la transparence passe plutôt par l'image qu'il souhaite projeter. « [...] we're strong believers of functions over titles » dit-il. « You can give anyone a cool sounding title like CEO, CTO, but it doesn't mean they're contributing or being active ». Il explique que lui et son-cofondateur ne souhaitent pas avoir de titre de la sorte et qu'ils misent davantage sur ce qu'ils font concrètement pour la compagnie. Ils souhaitent ainsi projeter une image d'authenticité. « What you see is what you get with us. We're not going to have any fancy titles » répète Jeffrey.

En résumé

Encore une fois, certains entrepreneurs web semblent motivés par la **collaboration** afin d'exercer leur **créativité** autant avec leurs employés qu'avec leurs clients. La **transparence** semble également être une valeur importante aux yeux des entrepreneurs web. Celle-ci passe par des échanges francs au sein de l'équipe, par l'utilisation de l'*open-source* ou encore par l'image qu'ils souhaitent projeter. C'est par leur désir de transparence que Jeffrey, Valérie et Philippe ont démontré l'importance de la **reconnaissance des pairs** dans leur milieu de travail, que ce soit la reconnaissance entre employés ou encore au sein d'une communauté particulière dont ils font partie.

Comme nous avons pu le constater à l'aide des propos des entrepreneurs web, le milieu de travail est un endroit qui répond au besoin de socialisation et où on peut développer des relations d'affaires et d'amitié avec clients et collègues de travail. Ces relations permettent également de sentir que son travail est reconnu et apprécié par d'autres. Chez les hackers, la reconnaissance de leurs pairs est d'ailleurs une source de satisfaction plus importante que l'argent (Himanen, 2001; Stallman, 2000). Comme dans la culture du don, le statut social du hacker est déterminé par sa contribution. Ce concept de méritocratie est également présent dans le monde académique où le travail d'un chercheur doit être lu et approuvé par ses pairs afin d'être publié. Un certain mérite provient également du fait d'être cité par d'autres au sein

de la communauté scientifique. Pascal Jollivet explique que « hackers et scientifiques partagent une éthique proche, fondée sur le partage, la passion, et l'absence de propriété vis-à-vis de la connaissance créée » (Jollivet, 2002, p. 168). On parle ici d'une économie de don, telle que l'explique Barbrook :

Malgré le caractère impersonnel de la version moderne de l'économie du don, les chercheurs acquièrent une autorité intellectuelle mutuellement admise grâce à des citations dans des articles et à d'autres formes de reconnaissance publique. Les scientifiques ne peuvent donc obtenir la reconnaissance personnelle de leurs efforts individuels qu'en collaborant ouvertement les uns avec les autres à travers l'économie universitaire du don (Barbrook, 2000, p. 147).

La plateforme web développée par l'équipe de Jeffrey soutient cette culture du don à l'aide de la « gamification », au sens où l'on fait une activité pour le plaisir, par exemple pour faire une bonne action, plutôt qu'uniquement pour une récompense monétaire. Le statut au sein de la plateforme est ensuite déterminé par un nombre de points accordé pour les différentes tâches accomplies. Wark critique cependant ce concept de « gamification » :

Superficially, this seems like the logic of the gift economy. You do something for nothing because you want to do it, not as labor grudgingly offered in exchange for wages or other incentives but for fun, as « playbor ». The difference is that the gift is not to another, and not via another to the commons in general, and the reward is not recognition by others making the same gifts. Rather, what is offered is a bit of cognitive energy that performs a task some vectoral business requires, and the reward is only a formal and abstract kind of token and ranking. It is not the gift economy; it is a simulation of it. It isn't play that creates its own games; it is a game that extracts labor in the form of play (Wark, 2013, p. 74).

Cette explication du concept de « gamification » met une fois de plus en lumière la centralité du travail au sein de certaines pratiques du capitalisme cognitif.

Finalité du travail

Maintenant que nous avons identifié certaines des valeurs importantes aux yeux des entrepreneurs web, on peut s'interroger sur comment ces valeurs se traduisent dans leurs motivations à pratiquer l'activité qui les passionne. Quel type de hacker sont les entrepreneurs web que j'ai interviewés? Afin de répondre à ces questions, j'emprunterai le vocabulaire de Mercure et Vultur (2010) qui s'intéressent aux facteurs de changement de l'*ethos* du travail au

Québec et qui proposent de le conceptualiser à l'aide de deux dimensions, soit la **centralité du travail** et la **signification du travail**. La notion de centralité du travail a d'ailleurs été abordée ci-haut à quelques reprises. Par centralité du travail, ils entendent « l'importance du travail en soi ainsi que son importance relative [...] en regard des autres composantes de la vie » (p. 7) et cherchent à décrire « la nature des rapports entre la vie au travail et la vie à l'extérieur du travail » (p. 7). Comme nous avons pu le voir précédemment, il semble évident que le travail occupe une très grande place dans la vie des entrepreneurs web. Plusieurs ont d'ailleurs mentionné le caractère accaparant de celui-ci. Comme le résume bien Valérie, « Tu veux une vie d'entrepreneur parce que tu veux être en contrôle de ton horaire, en contrôle de tes trucs, mais tu finis par travailler tout le temps de toute façon ». Le fait qu'il s'agit d'une passion et la particularité du travail immatériel font en sorte que les frontières entre la vie personnelle et la vie professionnelle sont brouillées chez les entrepreneurs web.

En ce qui concerne la **signification du travail**, Mercure et Vultur (2010) divisent le concept en deux types de finalités, soit principales et secondaires. C'est ce concept qui nous permettra de comprendre les motivations des entrepreneurs. Selon Mercure et Vultur, les finalités principales peuvent être d'ordre instrumental ou d'ordre expressif. Un individu pour qui la finalité principale du travail est d'ordre instrumental voit le travail comme « un moyen d'atteindre des finalités d'être à l'extérieur du travail » (Mercure & Vultur, 2010, p. 15), où l'activité professionnelle sert principalement à gagner l'argent nécessaire pour vivre et consommer. De l'autre côté, un individu pour qui la finalité principale est d'ordre expressif voit le travail comme un moyen de se développer personnellement, de s'affirmer et de recevoir une certaine reconnaissance. L'expérience du travail est ainsi considérée comme étant valorisante et permettant d'être utile à la société (Mercure & Vultur, 2010). Cette finalité expressive, bien qu'évidente pour certains entrepreneurs web, était cependant mise en tension avec une finalité instrumentale du travail pour la majorité d'entre eux. En effet, le travail demeure le moyen d'assurer sa survie et ce même si le travail est lié à une certaine visée sociale. Je montrerai ci-dessous de quelles façons les entrepreneurs web abordent ces deux finalités pour ensuite déterminer si l'une prédomine l'autre et comment ces finalités peuvent influencer sur leur *ethos* de travail.

Finalité instrumentale

Faire ce qu'on aime, mais à quel prix?

Le métier d'entrepreneur est risqué et ne se fait pas sans sacrifice, particulièrement au niveau monétaire. Pour qu'une *startup* ait du succès, le travail acharné et parfois non-rémunéré est nécessaire. Ce fût le cas de Simon qui a constaté un an après la fondation de sa compagnie que ses revenus n'étaient pas aussi élevés que souhaité. Soit il continuait à payer ses employés et la compagnie fermait, soit il cessait de les payer pendant deux mois afin de reprendre le dessus financièrement. Devant cette option, deux de ses employés l'ont quitté, ne pouvant se permettre un tel pari. Heureusement, ces deux mois sans salaire ont permis à son entreprise de survivre et même de prospérer au final. C'est donc en partie grâce à la foi et au dévouement de ses employés envers le projet d'entreprise que celle-ci existe encore aujourd'hui. Cependant, même lorsque l'entreprise va bon train, rien n'est gagné. Simon raconte d'ailleurs qu'un de ses employés a démissionné lorsqu'il a appris que sa femme était enceinte puisque financièrement ce n'était pas assez sécuritaire. Simon indique que cela fait partie des difficultés d'une jeune entreprise. Comme l'explique Mathieu, le risque financier associé à la mise sur pied d'une nouvelle entreprise met énormément de pression sur le fondateur. Philippe a lui aussi dû passer quelques mois sans salaire. Ne voulant pas abandonner un de ses pigistes après avoir perdu un gros contrat, Philippe a proposé à celui-ci de se joindre à l'équipe en tant qu'associé. « On ne voulait pas perdre son expertise et on n'avait pas l'argent pour le payer nécessairement. Donc en devenant associé, il prenait les risques avec nous, mais il savait qu'on pouvait amener l'entreprise plus loin » explique-t-il. La survie d'une entreprise dépend donc énormément du dévouement et de la passion de l'équipe envers le projet ainsi que de leur volonté à prendre des risques. L'argent demeure néanmoins un souci qui peut mettre en doute cette passion.

Le désir d'avoir une certaine stabilité financière a joué un rôle dans l'établissement de l'entreprise de Valérie qui a dû choisir entre deux activités entrepreneuriales qui lui plaisaient. Elle a commencé sa carrière d'entrepreneur en confectionnant des bijoux et s'est rendue compte après deux ans que sa compagnie n'était pas rentable. Elle faisait en même temps quelques contrats de design graphique. « Du jour au lendemain, j'ai regardé ce que je faisais et

je me suis dit ‘Ok. Un collier 30\$, un logo 300\$’. » Elle a ainsi décidé d’abandonner les bijoux pour se concentrer sur le design graphique. À l’aide de son mari, elle a appris à programmer et s’est découverte une nouvelle passion pour le web qu’elle a joint à son expertise en graphisme. Bien qu’elle ait choisi l’activité la plus rentable, les ambitions de Valérie pour sa compagnie ne semblent pas orientées uniquement sur le revenu. Elle se dit confortable avec sa compagnie qui existe depuis maintenant 10 ans, mais est ambivalente quant à l’avenir de celle-ci. Manifestant son enthousiasme à l’idée d’avoir des clients plus importants, elle souligne également son désir d’avoir une vie paisible sans trop de stress. Elle explique qu’après cinq ans ses ambitions étaient d’agrandir sa compagnie, d’avoir plus d’employés, d’avoir un local et de plus gros clients. Cependant, aujourd’hui elle accorde davantage d’importance au fait d’avoir le nécessaire pour vivre et d’avoir du temps pour elle. Valérie explique d’ailleurs qu’en agrandissant son entreprise et en générant plus de revenus, les attentes seraient plus élevées et le stress augmenterait proportionnellement.

Contrairement à Valérie qui est désormais confortable financièrement, ce n’est pas encore gagné pour les entrepreneurs qui viennent tout juste de commencer. Selon mes entrevues, la gestion de l’argent demeure une source de stress pour beaucoup d’entre eux. « Pouvoir payer l’équipe et ensuite pouvoir se payer soi-même, c’est le stress ultime » indique Philippe qui a fondé WeMakeCustom en 2011. Philippe précise qu’ils n’ont pas les meilleurs salaires, mais qu’ils parviennent malgré tout à vivre de leur entreprise à temps plein. Christine qui a fondé son entreprise la même année que Philippe explique que l’argent est un défi au quotidien. Elle dit devoir faire des efforts pour trouver des contrats et s’interroge à savoir s’ils auront suffisamment d’argent pour payer l’équipe à la fin de chaque mois. « Ce n’est définitivement pas facile d’en vivre encore » confirme-t-elle. Simon aussi indique que les salaires au sein de sa compagnie ne sont pas mirobolants. Il affirme que la plupart des personnes qui travaillent pour lui pourraient avoir un meilleur salaire ailleurs. C’est également le cas de David qui précise que son salaire n’est pas comparable à un emploi salarié pour le même poste. Ces propos ne sont pas sans nous rappeler ceux de Benz (2009) qui soulignait que la motivation première pour devenir entrepreneur n’est pas nécessairement de faire beaucoup d’argent et que les entrepreneurs pourraient, la plupart du temps, avoir un salaire bien plus élevé dans un autre contexte de travail. Selon sa recherche, « After 10 years in business, the median entrepreneur

earns 35% less than what he or she could have obtained in a paid job of the same duration » (Benz, 2009, p. 26).

Rapport aux investisseurs

Afin d'amoinrir les difficultés financières qui accompagnent le lancement d'une entreprise, plusieurs *startup* web ont recours à des investisseurs. Certains entrepreneurs ont manifesté leur crainte envers ces derniers et les restrictions qu'ils peuvent imposer, particulièrement au niveau de la mission de leur entreprise et de la qualité du produit offert. Mathieu, par exemple, doute que son entreprise aurait pu se développer aussi organiquement s'il avait eu recours à des investisseurs.

Ils achètent ton risque, mais ils vont aussi te dire un peu quoi faire. [...] Je ne suis pas certain qu'on aurait pu prendre notre temps, refaire la plateforme, adresser les problèmes fondamentaux sur lesquels on se penche maintenant si on avait des investisseurs derrière nous. Sûrement qu'ils nous auraient dit : 'Va chercher un million d'utilisateurs, on va vendre ta compagnie et créer un autre marché'.

Mathieu explique que sa priorité est d'offrir un service que les gens aiment et qu'il n'aurait peut-être pas pu bâtir une compagnie répondant à ses valeurs s'il s'était tourné vers des investisseurs dès le départ. Il considère toutefois aller chercher du financement prochainement afin de pouvoir agrandir sa compagnie et déployer ailleurs.

Christine est également ambivalente à l'idée d'avoir recours à des investisseurs. Tout comme Mathieu, elle s'inquiète des objectifs des investisseurs qui pourraient ne pas être compatibles avec les siens.

Il y a un moment où ta considération ce n'est plus ta mission, c'est de plaire à tes investisseurs. Je ne suis pas du tout intéressée par ça parce que je crois que notre mission est essentielle à l'avancement de l'humanité, précise-t-elle, démontrant l'importance qu'elle accorde à la mission sociale de son entreprise.

Malgré tout, Christine estime qu'il y a une place pour le financement d'entreprises sociales et qu'il y a bel et bien des investisseurs qui peuvent partager ses valeurs. « Il y a de plus en plus d'investisseurs qui comprennent l'idée d'un retour sur l'investissement qui n'est pas juste en sous, mais qui est aussi social » dit-elle. Tout comme Mathieu, elle souhaite aller chercher de l'aide auprès d'investisseurs, mais estime qu'elle a bien fait d'attendre d'établir une vision

claire pour son entreprise avant de le faire. Elle considère important de savoir à quoi l'argent qu'elle recevrait d'investisseurs pourrait lui servir concrètement.

Jeffrey de son côté est heureux de son rapport avec ses investisseurs, justement parce que ceux-ci partagent les mêmes valeurs que lui. « They're very similar to us from a cultural aspect. [...] We probably wouldn't have taken the investment if they were different » précise Jeffrey. Il souligne également que le président de l'entreprise qui les a pris sous son aile n'est pas seulement un partenaire d'affaires, mais désormais un ami proche. Jeffrey se dit reconnaissant de l'aide de ses investisseurs et ne veut pas les décevoir pour cette raison.

Simon était craintif mais pour des raisons bien différentes de Mathieu et Christine. Après avoir été choisi par ses investisseurs, il n'était pas tout à fait vendu à l'idée car il craignait de devoir donner une partie de ses profits. En échange d'une somme d'argent qu'on lui offrait, les investisseurs prenaient un certain pourcentage du capital.

Je n'avais pas envie de lâcher mon capital. Vite on apprend que ce n'est pas grave de lâcher du capital si ça te permet de te développer, si ça t'amène quelque chose. Parce qu'avoir 100% de rien, c'est moins bien que d'avoir 10% d'un milliard donne-t-il en exemple.

Les craintes de Simon sont donc moins orientées sur la qualité du produit ou l'atteinte de sa mission que sur l'importance de faire du profit et de gérer son capital.

Finalité expressive

Réalisation de soi

Lorsque Mercure et Vultur (2010) parlent d'une finalité expressive, ils mentionnent l'importance de s'accomplir sur le plan personnel et de se sentir valorisé par son travail. Benz (2009, p. 24) de son côté nomme le fait d'être son propre patron, la possibilité d'utiliser ses compétences et habilités, ainsi que de réaliser ses propres idées comme étant des facteurs de gratification pour les entrepreneurs.

Les entrepreneurs web interviewés semblent en effet considérer leur travail comme une source de gratification. Parmi eux, Valérie, Vincent et David ont mentionné se sentir satisfaits du travail qu'ils accomplissent. Vincent note qu'il est important pour lui de faire un travail de qualité et dont il sera fier. Il souligne également avoir l'impression de faire quelque chose de bien, au sens où son entreprise s'attaque, selon lui, à des problèmes fondamentaux. David de son côté, croit qu'il contribue au web plutôt que de le polluer, au sens où il accorde beaucoup d'importance à la qualité du contenu qu'il offre, contrairement à certains autres acteurs en ligne. Valérie quant à elle se sent accomplie lorsque ses clientes lui font part de leur satisfaction.

Pour d'autres, le travail d'entrepreneur est un moyen de s'épanouir. Christine, par exemple, explique que de développer des projets est le moyen par lequel sa créativité s'exprime le mieux. Pour Jeffrey, devenir entrepreneur lui a permis d'apprendre, de grandir autant sur le plan professionnel que personnel, et surtout de réaliser qu'il pouvait accomplir encore bien plus. Son travail lui procure un sentiment de fierté et lui permet d'obtenir une certaine reconnaissance auprès de ses amis et de sa famille raconte-t-il. Il souhaite d'ailleurs que sa carrière d'entrepreneur web lui permette de laisser sa marque et d'être reconnu dans le monde de la technologie. Cet objectif de s'accomplir et de se réaliser sur le plan personnel à l'aide de son travail fait d'ailleurs partie intégrante de la plateforme Officevibe développée par l'équipe de Jeffrey qui valorise autant les tâches quotidiennes du travail que des tâches à l'extérieur de celui-ci. Jeffrey explique entre autres que l'application permet de se lancer des défis hebdomadaires à caractère plus social où chacun doit accomplir cinq bonnes actions, par exemple prendre le transport en commun au moins une fois afin de gagner des points supplémentaires.

Valeur sociale d'une entreprise

Si les ressources financières sont indispensables à la survie et au bon fonctionnement d'une entreprise, les travaux de Benz (2009) suggèrent que la motivation première pour partir sa propre entreprise est rarement liée au profit.

Being an entrepreneur seems to be attractive, not because it leads to a high income or wealth, but rather because it provides non-pecuniary satisfaction from being one's own boss, from broad possibilities to use one's skills and abilities, and from a resulting richer work content (Benz, 2009, p. 28).

Pour certains comme Christine et David par exemple, on comprend que faire ce qu'ils aiment est davantage important que d'avoir un emploi avec un salaire très élevé. L'objectif premier pour la majorité des entrepreneurs web interviewés est davantage lié à la valeur expressive que peut avoir leur travail, soit la possibilité de se développer sur le plan personnel et d'être utile à la société (Mercure & Vultur, 2010). Plusieurs ont exprimé la volonté de faire des projets significatifs, d'aider les gens, de contribuer au patrimoine culturel, de changer la façon dont les gens vivent ainsi que de faire un produit de qualité qui soit apprécié par les gens.

Pour certains l'importance d'une visée sociale est au cœur même de la mission de leur entreprise. C'est le cas entre autres de Vincent et de Christine qui se disent entrepreneurs sociaux. Vincent explique qu'en étant une OBNL et en ayant des projets significatifs, cela lui permet d'attirer des employés compétents et intéressants qui ne sont pas juste là pour faire de l'argent. D'ailleurs, son cheminement diffère de la majorité des entrepreneurs.

Ce n'est pas une démarche entrepreneuriale classique où moi, entrepreneur, je démarre un projet et je veux faire de l'argent. Initialement, c'était juste un projet de fin de semaine qui est devenu un projet social où on voulait développer des projets qui contribuent à ce que les citoyens aient accès à de l'information sur ce qui se passe autour d'eux, explique-t-il.

La mission de son entreprise s'assoit donc sur un idéal d'amélioration de l'accès et de la circulation de l'information pour ainsi permettre aux citoyens de s'approprier leur territoire. Dans le même sens, Christine qui a une vision tout à fait singulière de l'éducation et qui souhaite un jour mettre sur pied une école alternative, explique que la mission de son entreprise est de « contribuer au développement du potentiel des humains et des communautés à l'aide de l'apprentissage par les pairs ».

David de son côté souhaite que son entreprise serve à raconter des histoires sur le web et à donner la liberté aux gens de créer en ligne et de partager pour le plaisir, sans qu'il y ait un

côté commercial derrière ses projets. Son cofondateur, Marc-Antoine, renchérit en soulignant que nous sommes « en train de bâtir notre patrimoine sur le web ». David indique d'ailleurs que ce qui le motive particulièrement est qu'il a l'impression d'offrir quelque chose de bien fait et qui est utile pour les gens.

Je trouve ça bizarre que quelqu'un qui part une *startup* pense au potentiel monétaire avant de se dire 'Mais moi j'aime vraiment faire ça, j'aurais vraiment l'impression d'aider les gens avec tel service, c'est pour ça que je le fais'. Probablement que si je le fais avec cette intention-là et que je le fais bien, ça va générer de l'argent.

C'est également l'avis de Jeffrey qui croit que c'est d'abord en offrant un produit de qualité qu'un entrepreneur peut réussir à faire de l'argent. Jeffrey raconte qu'il a eu des problèmes avec une cofondatrice lors d'un premier projet d'entreprise car elle ne partageait pas ses valeurs. Cette dernière préférait faire de l'argent rapidement et aller immédiatement vers les capitalistes à risque plutôt que de créer un produit durable et apprécié par les usagers. Comme Vincent l'explique, le recours à des investisseurs est habituellement critiqué par des gens qui veulent créer des compagnies durables. Vincent indique que, typiquement, l'investissement permet de créer un produit et de réunir une excellente équipe, mais qu'ensuite la compagnie est achetée par une plus grande et le produit est rapidement démantelé.

Cette situation ne semble toutefois pas inquiéter Simon. Au contraire, c'est exactement ce qu'il dit souhaiter pour sa compagnie, soit créer le plus de valeur possible et pouvoir la vendre d'ici quelques années. Il dit également qu'il aimerait devenir un « serial entrepreneur », soit quelqu'un qui met sur pied plusieurs compagnies qu'il vend une fois qu'elles sont bien établies. Simon raconte qu'il a fait une étude de marché afin d'évaluer le potentiel monétaire du service qu'il souhaitait offrir avant de se lancer en affaires. « Il y a beaucoup d'argent donc c'est intéressant, déjà c'est une des choses à vérifier qu'il y ait de l'argent. Et après j'ai essayé de trouver un problème » dit-il. Bien qu'il mentionne le désir d'offrir un service utile, son discours était davantage orienté sur l'importance de saisir une opportunité d'affaires. Cette définition n'est pas sans nous rappeler la définition du capitaliste que donnent Boltanski et Chiapello (2011). Enfin, même si Simon agit à titre de bon contre-exemple et permet de différencier un entrepreneur pour qui la finalité expressive du travail est secondaire plutôt que principale, il est important de nuancer en notant que Simon a fondé son entreprise au départ

afin de se créer un emploi. De plus, il est marié et a un enfant, ses obligations économiques diffèrent donc de celles de la majorité des entrepreneurs interviewés. Valérie, qui est dans la même situation, expliquait d'ailleurs avoir choisi l'activité la plus payante pour son entreprise afin de mieux subvenir aux besoins de sa famille. Enfin, même si les valeurs des entrepreneurs interviewés sont similaires, il semble que les valeurs de Simon s'intègrent à une vision de l'entrepreneuriat davantage orientée vers la prospérité économique.

D'un autre côté, quelques entrepreneurs manifestent un malaise envers une vision trop capitaliste de l'entrepreneuriat. Par exemple, Vincent et David ne souhaitent pas projeter l'image de vendeur. Vincent préfère avoir un rapport de partenaire avec ses clients. Lors de ma première entrevue avec lui, Vincent a passé une vingtaine de minutes à m'expliquer son modèle d'affaires, expliquant qu'il considère fonder une coopérative à but lucratif en parallèle à son OBNL. Pour lui, c'est important de trouver un modèle économique qui soit viable et plus avantageux pour son entreprise. Il indique d'ailleurs qu'il y a peu de ressources économiques disponibles pour les entreprises technologiques qui ont des missions à caractère social. Il souhaite que son entreprise puisse servir d'exemple et que les entreprises technologiques n'aient pas comme seule option de devenir une « *startup* hyper-capitaliste » explique-t-il.

Tension entre les deux finalités

Force est de constater que les deux types de finalités identifiées par Mercure et Vultur ne sont pas si facilement séparables et qu'il existe une tension entre les deux. Chez Philippe, cette tension se manifeste de deux façons. Premièrement, en plus d'avoir des contrats réguliers qui lui rapportent financièrement, il considère important de faire un projet bénévole par année lié à un enjeu social qui lui tient à cœur. Deuxièmement, il croit que le modèle de l'*open-source* peut être financièrement plus avantageux pour une compagnie comme la sienne. L'*open-source*, soit se servir de moyens libres et ouverts plutôt que de technologies propriétaires, est selon lui une solution gagnante autant pour lui que pour ses clients. Cette idée de mettre à profit des outils technologiques ouverts et gratuits peut sembler pour certains hackers comme étant tout à fait à l'opposé de l'éthique hacker et nous rappelle la tension qui existe entre le mouvement du logiciel libre et celui de l'*open-source*. Comme nous l'avons vu

plus tôt, les avis sont partagés à ce sujet. Lessig (2004, p. 265) est d'avis que le débat n'est pas entre une vision commerciale et anti-commerciale puisque les compagnies se servent des deux types de logiciels. Il croit ainsi que le défi est de repenser la propriété culturelle et d'y trouver un équilibre. Raymond croit que même si certains hackers, comme Stallman et les autres membres du mouvement du logiciel libre, manifestent encore aujourd'hui une certaine hostilité envers le capitalisme, il demeure selon lui que la communauté hacker en général accepte volontiers de collaborer avec des entreprises à but lucratif (Raymond, 2001, p. 133). Raymond soutient que le modèle *open-source* est une solution viable dans l'économie de marché et qu'il est particulièrement avantageux. Selon lui, l'*open-source* assure une meilleure qualité, une plus grande fiabilité, des coûts plus faibles et un plus grand éventail de choix (Raymond, 2001, p. 117).

Une autre manifestation de la tension entre une finalité instrumentale versus expressive est l'importance du profit. Comme nous l'avons vu précédemment, la capacité à générer des revenus est souvent décrite par les entrepreneurs web comme une obligation : il faut faire de l'argent pour pouvoir payer ses employés. « Si tu n'as aucun moyen de faire de l'argent, les gens ne voudront pas parler de ton truc, c'est un truc de rêveur » souligne Mathieu. Souhaitant offrir un service gratuit afin de ne pas entraver l'atteinte de sa mission environnementale, Mathieu s'est vite rendu compte que son service allait devoir être payant. Le service était au départ gratuit pour les abonnés individuels, alors que le forfait corporatif était payant. Ces abonnements payants étaient sa seule source de revenus, mais il était difficile de convaincre les compagnies de la valeur ajoutée de ceux-ci. Les entreprises n'étaient pas intéressées à payer pour un service qui était gratuit en version individuelle et ce, même s'il y avait plus d'avantages au service payant. Pour différencier la version payante de la version gratuite ils devaient pouvoir faire le calcul, explique Mathieu. Craignant que cette situation nuise à l'atteinte de sa mission, Mathieu compte cependant offrir un moyen aux usagers individuels de contourner les frais obligatoires d'inscription à son service.

Dans le même ordre d'idée, l'argent est également perçu comme un moyen. C'est d'ailleurs l'un des avantages d'avoir recouru à des investisseurs. Simon explique que les rondes de financement lui ont permis d'aller chercher de la main d'œuvre compétente pour développer

son entreprise. Il a ainsi pu monter une « vraie équipe », passant de lui et son CTO (chief technology officer) à une équipe de six personnes. C'est en se dotant d'une équipe qualifiée qu'on peut créer un produit de qualité. Les revenus peuvent également être un moyen de réaliser sa mission. Vincent, lorsqu'il explique le modèle d'affaire bien particulier de son organisme à but non lucratif, souligne que la dimension payante de leur organisme leur permet d'exister et contribue également à l'atteinte de leur mission.

En résumé

Cette section a permis de mettre en lumière les deux types de finalités du travail et les tensions qui existent chez les entrepreneurs hackers. Il semble donc possible de partager les mêmes valeurs sans toutefois les orienter vers les mêmes objectifs. Le hacker Linus Torvalds croit que toutes nos motivations dans la vie entrent dans l'une de ces trois catégories : la survie, la vie sociale et le divertissement (Himanen, 2001, p.48). C'est ce qu'il appelle la Loi de Linux. La survie serait une motivation qui s'associe à la finalité instrumentale du travail décrite par Mercure et Vultur (2010), alors que la vie et sociale et le divertissement s'associent à une finalité expressive du travail. Selon Torvalds, la survie est préalable à la vie sociale, et la vie sociale préalable au divertissement. Par vie sociale, Torvalds entend le fait de sentir qu'on appartient à un groupe, le désir d'être reconnu pour ce qu'on fait, et plus profondément le désir de se sentir aimé et d'aimer quelqu'un d'autre, motivations que l'on a d'ailleurs pu reconnaître chez les entrepreneurs web interviewés, particulièrement en ce qui concerne l'importance qu'ils accordent à la collaboration et à la reconnaissance des pairs. Selon Torvalds, le divertissement est une motivation liée à la passion avec laquelle on pratique certaines activités et c'est d'ailleurs cette passion qui peut rendre notre vie significative. Torvalds soutient que l'argent peut également être source de motivation, mais qu'elle est rarement l'ultime motivation. Il souligne que l'argent n'est qu'un intermédiaire vers des motivations plus fondamentales. « One thing to note about money is that it's usually easy to buy survival, but it is much harder to buy social ties and entertainment. Especially Entertainment with a capital E – the kind that gives your life meaning. » (Torvalds dans Himanen, 2001, p. xvi).

Tout comme l'ont expliqué Levy (1984) et Raymond (2001), une variété d'attitudes face à la logique capitaliste existe au sein des hackers et c'est également le cas chez nos entrepreneurs

hackers. Pour la plupart des interviewés, la finalité expressive du travail semble principale, alors que la finalité instrumentale est secondaire, au sens où ils accordent plus d'importance au fait de faire un travail qui les passionne, à travers lequel ils peuvent s'épanouir et qui a une certaine valeur sur le plan social, plutôt que de gagner beaucoup d'argent. Cependant, ce n'est pas le cas pour tout le monde. Simon explique que ce qui le motive particulièrement dans son travail est lorsque ses clients sont prêts à payer pour son service et que des gens sont prêts à investir dans sa compagnie car il croient à son projet. Cette vision se compare davantage à celle d'un hacker comme Bill Gates pour qui le profit est une priorité et source de gratification, sans toutefois que ce soit la seule valeur à laquelle il accorde de l'importance. Levy (2010) croit que Bill Gates par exemple a dû se séparer de certains aspects clés de l'éthique hacker afin d'exploiter le potentiel commercial de l'ordinateur. En ce sens, au niveau de ses valeurs, il semble que Simon accorde un peu moins d'importance à l'impact social de son entreprise contrairement aux autres entrepreneurs interviewés. Himanen note d'ailleurs qu'il y a de nombreux hackers capitalistes, mais que ceux-ci n'ont pas tous la même façon d'appréhender et de se servir de leurs profits.

Philippe, qui voit le logiciel ouvert comme une solution économiquement avantageuse, rejoint plutôt les propos de Raymond et du mouvement *open-source*. Ce qui met de l'avant la relation que les entrepreneurs hackers entretiennent avec le profit et que certains hackers comme Richard Greenblatt voient comme un problème est le fait que les intérêts commerciaux ont désormais envahi une culture qui s'est fondée sur des idéaux d'ouverture et de créativité (Levy, 2010). Le but n'est ainsi plus uniquement de créer un meilleur produit que le précédent, mais de rentabiliser celui-ci. Il n'est pas tellement étonnant de ne pas retrouver un discours similaire à celui de Stallman parmi les entrepreneurs interviewés. L'entrepreneur est avant tout une figure importante du capitalisme. Qui se lance en affaires s'attend déjà à devoir répondre à certaines exigences économiques. Vincent cependant est celui qui a démontré un peu plus de résistance que les autres au capitalisme et a démontré sa volonté de transformer le monde de l'entrepreneuriat pour offrir d'autres options aux entrepreneurs pour qui le bien commun est important. Il est d'ailleurs particulièrement créatif en ce qui concerne son modèle d'affaires. Cependant, il demeure que les modèles d'affaires qu'ils suggéraient faisaient plutôt état de compromis, comme c'est le cas chez les hackers du mouvement *open-source*.

Comme il en a été fait mention précédemment, Vincent fait partie d'une catégorie bien particulière d'entrepreneurs que l'on désigne par le qualificatif « social ». Il explique que les entreprises d'économie sociale sont des entreprises collectives, comme des OBNL, qui ne s'appuient pas sur des subventions, mais plutôt sur des revenus autonomes. Mair & Marti (2006) indiquent que même si l'objectif principal de telles entreprises est la création d'une valeur sociale, ça ne signifie pas pour autant que toute activité commerciale est à proscrire. Au contraire, Mair & Marti soutiennent que la génération de revenus est souvent essentielle pour assurer l'atteinte de la mission sociale (2006, p. 39). Les travaux de Mair & Marti (2006, p. 38) suggèrent que la différence entre l'entrepreneuriat traditionnel et l'entrepreneuriat social repose sur la priorité accordée à la création de la richesse sociale versus la création de richesse économique. Les auteurs soutiennent cependant qu'une entreprise qui ne serait pas sociale a tout de même une certaine fonction sociale, au sens où ces entrepreneurs participent à la création de nouveaux marchés, de nouvelles industries, de nouvelles technologies ainsi que de nouveaux emplois. Même Simon, qui semble particulièrement motivé par la possibilité de faire des profits, remplit également avec son entreprise une certaine fonction sociale. Les données de mes entrevues me permettent de constater que même des entrepreneurs qui ne se qualifient pas a priori comme des « entrepreneurs sociaux » accordent une certaine importance à leur contribution sociale. Un bon exemple est l'entreprise de Valérie. Son entreprise se spécialise dans le développement d'identités visuelles et de projets web. La particularité est que sa clientèle est uniquement composée de femmes. Ainsi, elle considère qu'elle contribue à un niveau social puisqu'elle aide les femmes en affaires, les encourage et participe au rayonnement et au succès de leurs entreprises.

Récapitulatif

Pour répondre en partie à la problématique de départ, plusieurs valeurs sont ressorties du discours des entrepreneurs web: la passion, la flexibilité, la collaboration, la créativité, la reconnaissance des pairs, la transparence et l'importance générale du travail dans leur vie. J'ajouterais également à cette liste la valeur sociale, qui s'est manifestée davantage lorsqu'il était question des finalités du travail. Il semble en effet qu'une importance générale accordée à la valeur sociale du produit ou du service offert. Beaucoup d'entre eux ont à cœur leurs clientèles, leur appréciation du produit et plus largement l'impact de leur service sur la communauté.

Nous pouvons voir beaucoup de similitudes entre l'attitude des entrepreneurs hackers et celle des hackers au sens classique. En effet, les entrepreneurs interviewés ont expliqué qu'ils n'aimaient pas l'aspect bureaucratique et autoritaire de leurs emplois précédents. Ils ont manifesté leur amour du travail, en plus d'expliquer leur relation ambivalente face au capital.

The hacker is [...] a heretic, a rebel against institutions and bureaucracy, a hedonist who works for fun and to make the world a better place. And yes, the hacker is also a resource ready to be sold to venture capital (Delfanti, 2013, p. 57).

Certains des participants à ma recherche semblent d'ailleurs donner la même signification au mot « entrepreneur » que certains auteurs donnent au mot « hacker ». Pour Jeffrey, l'entrepreneuriat a un sens plutôt large. Il ne restreint pas le terme « entrepreneur » à une simple désignation d'emploi. Il croit d'ailleurs que nous sommes tous entrepreneurs, au sens où chacun cherche à contribuer au monde à sa façon. Pour lui, être entrepreneur signifie être dans un état d'esprit particulier, où l'on souhaite créer ou encore changer quelque chose dans le monde qui nous entoure. Ces propos rappellent d'ailleurs l'idée d'une finalité expressive du travail, donc d'une visée sociale qui serait derrière un projet d'entreprise. Ainsi, selon la définition de Jeffrey, être entrepreneur est davantage lié à un esprit créatif et à l'idée de faire du monde un endroit meilleur, qu'au simple fait de posséder plusieurs entreprises. Pour résumer avec les mots de Jeffrey : « An entrepreneur is someone with a desire to really leave a dent in the world and make a difference ». Cette définition rappelle énormément celle du

hacker, qui est décrit comme un avant-gardiste ou comme une personne qui cherche des solutions créatives à un problème (Levy, 1984; Raymond, 2001; Wark, 2006).

La définition que Christine fait de l'entrepreneur est assez large et tend également vers une visée sociale. Christine considère d'ailleurs qu'elle est entrepreneure depuis sa tendre enfance puisqu'elle a toujours été quelqu'un qui faisait des projets. Pour elle, un entrepreneur est « quelqu'un qui identifie un problème et qui met en place des ressources pour solutionner le problème ». À cette définition d'entrepreneur, elle précise une certaine finalité instrumentale en ajoutant que c'est également quelqu'un qui est en mesure de vivre et de faire vivre d'autres personnes de ce projet. Conformément à ces définitions de l'entrepreneur, on peut le qualifier comme étant un hacker qui prend une place bien particulière dans le monde économique.

Alors que certains comme Himanen perçoivent l'éthique hacker comme une attitude alternative au capitalisme, elle semble plutôt s'adapter à la logique capitaliste et même en faire partie. Plusieurs auteurs dont Coleman, Delfanti et Levy sont de cet avis et indiquent que les valeurs hacker sont reprises dans le monde des affaires.

These updates to the description of the capitalist ethos and professional ethics takes into account values such as flexibility, networking, horizontality, giving, cooperation and the like : values that resonate with the transformation of contemporary capitalism and that give people new, good reasons for devoting themselves to their work and new sets of moral justifications and normative support for their participation in the dynamics of capitalist accumulation (Delfanti, 2013, p. 51).

La fin de ce mémoire servira à mettre en perspective l'*ethos* de travail des entrepreneurs web que j'ai décrit dans le présent chapitre et de voir comment celui-ci s'intègre au contexte économique actuel.

4 – Discussion

Dans ce chapitre final, je propose de revoir les valeurs et les motivations des entrepreneurs hackers sous la perspective du capitalisme cognitif. Afin d’aller encore plus en profondeur que les résumés offerts tout au long de l’analyse, je tente de voir quelle place prend l’éthique hacker au sein de l’économie de l’information et comment les attitudes en milieu de travail changent avec celle-ci.

Entrepreneuriat de soi

Comme nous l’avons vu dans le chapitre précédent, le travail des entrepreneurs web est source d’accomplissement et leur procure un sentiment de fierté. La réalisation de soi par le travail agit à titre de gratification chez les entrepreneurs. Elle le serait également chez les employés. Le travail permettrait ainsi de réaliser « le projet personnel à long terme qui soutend tous les autres » (Boltanski & Chiapello, 2011, p. 182), à savoir le développement de soi.

Méchoulan considère que la culture d’entreprise agit désormais comme nouveau fournisseur d’identité et de valeurs sociales. Liant la réalisation de leur personne aux intérêts de la firme pour laquelle ils travaillent, les employés deviennent des militants de la compagnie. L’entreprise devient alors la condition de développement de soi dans le travail (Méchoulan, 2011, p. 170). Matthew B. Crawford dans *L’éloge du carburateur* souligne également cet aspect important de la nouvelle culture d’entreprise :

Le nouvel idéal antibureaucratique de flexibilité soumet les individus à des exigences tout à fait nouvelles et suppose la construction d’une subjectivité foncièrement différente. [...] dans ce nouveau contexte, c’est la personnalité tout entière qui est en jeu; plus qu’une gamme spécifique de compétences liées à l’accomplissement de tel ou tel objectif de l’organisation, ce que l’individu doit posséder, ce sont certaines qualités personnelles (Crawford, 2010, p. 164).

D’autres auteurs comme Combes et Aspe stipulent que l’entreprise va désormais chercher à l’extérieur du travail, soit au niveau de la vie quotidienne, les compétences et les capacités dont elle a besoin (Gorz, 2003, p. 19). « L’entreprise employait des salariés; elle exige, désormais, que chaque salarié devienne un petit entrepreneur au service de la firme »

(Méchoulan, 2011, p. 127). Afin de mettre à profit son capital humain, Gorz indique que le travailleur doit devenir une entreprise pour lui-même (Gorz, 2003, p. 25). C'est ce que certains auteurs appellent « entrepreneuriat de soi » ou encore « self-entrepreneuriat », où la vie devient « le capital le plus précieux ». Boutillier (2006, p. 90) explique que l'individu doit investir dans lui-même, au même titre que le capitaliste doit investir dans son capital pour concevoir ou mettre sur pied son entreprise. Elle note que la différence est que dans le premier cas, le capital est incorporé dans l'individu, alors que pour l'entrepreneur, le capital reste extérieur à lui. Cependant, je crois qu'il est assez évident que l'entrepreneur aujourd'hui investit à la fois ce capital monétaire et son capital humain, comme nous pouvons le constater avec les entrepreneurs web. Ils sont donc à la fois entrepreneurs, au sens classique du terme, et entrepreneurs d'eux-mêmes, puisque leurs capacités intrinsèques deviennent rentables au sein du capitalisme cognitif.

Image de marque personnelle

Lair, Sullivan & Cheney (2005) de leur côté discutent de la notion de *personal branding* qui a gagné en importance avec le discours du management des années 1990. Ils soulignent que le mouvement de l'image de marque personnelle a certaines affinités avec celui du *self-help*. L'idée de base du *self-help* est qu'un individu peut avoir du succès dans le monde des affaires s'il s'engage dans un processus de gestion et d'amélioration de soi (Lair et al., 2005, p. 308). À la différence, le *personal branding* ne cherche pas tellement à améliorer l'individu plutôt qu'à le présenter sous un nouveau jour. Avec l'image de marque personnelle « success is not determined by individuals' internal sets of skills, motivations, and interests but, rather, by how effectively they are arranged, crystallized, and labeled—in other words, branded » (Lair et al., 2005, p. 308). Le *personal branding* met ainsi l'accent sur l'importance de contrôler son identité professionnelle pour affronter les incertitudes du monde du travail.

Sans grande surprise, cette notion de *personal branding* s'est retrouvée dans les propos des entrepreneurs web interviewés. Simon a d'ailleurs indiqué qu'un entrepreneur doit savoir se vendre soi-même et vendre son projet en tout temps pour avoir du succès. Pour Valérie cette image de marque personnelle est mise en évidence par le nom de son entreprise, Rose Flash,

qui était d'abord le nom qu'elle portait lorsqu'elle était animatrice de camp de vacances. Ce nom est donc une projection d'elle-même et devient également son image de marque. Valérie indiquait aussi le fait qu'elle était en train de « se faire un nom » dans son domaine. « Se faire un nom » renvoie non seulement à l'idée d'établir une certaine notoriété et une réputation, mais également de mettre en valeur et développer son image de marque personnelle.

Le mouvement du “personal branding” repose, dans une certaine mesure, sur l'image d'un professionnel indépendant, débrouillard, créatif et dynamique. On s'attend à ce que cette personne soit habile au sein d'un marché du travail fluctuant, qu'elle sache profiter de toutes les opportunités et qu'elle soit capable de s'auto-motiver et de s'auto-promouvoir (Lair et al., 2005, p. 318, traduction libre).

Tel que le soulignait Gorz, le travailleur contrôlant ainsi son image de marque devient pour lui-même une entreprise. En mettant à profit ses qualités et donc son individualité, le travailleur se produit comme sujet.

Nouveau rôle du patron

L'entrepreneuriat de soi prenant une importance particulière au sein du travail, même le rôle du patron se modifie. Il prend désormais soin de ses employés tel un thérapeute et leur présente la possibilité d'une transformation personnelle. Le patron du travailleur de l'immatériel devient un genre de coach de vie, un gourou (Crawford, 2010, p. 144-145). Ces nouvelles caractéristiques du patron semblent se refléter dans la description que Boltanski et Chiapello font du « grand » de la cité par projets. Ces derniers désignent le « grand » comme « celui qui incarne fortement les valeurs de la cité » (Boltanski & Chiapello, 2011, p. 177). Le « grand » est selon eux un être flexible, adaptable et polyvalent. Il n'est pas seulement

celui qui sait s'engager, mais aussi celui qui est capable d'engager les autres, de donner de l'implication, de rendre désirable le fait de le suivre, parce qu'il inspire confiance, qu'il est charismatique, que sa vision produit de l'enthousiasme, toutes qualités qui font de lui l'animateur d'une équipe qu'il ne dirige pas de façon autoritaire mais en se mettant à l'écoute des autres, avec tolérance, en reconnaissant et en respectant les différences. Ce n'est pas un chef (hiérarchique), mais un intégrateur, un facilitateur, donneur de souffle, fédérateur d'énergies, impulseur de vie, de sens et d'autonomie (Boltanski & Chiapello, 2011, p. 186-187).

Les entrepreneurs web interviewés répondent précisément aux caractéristiques énumérées par Boltanski et Chiapello. Lorsqu'on leur demande de décrire leur rôle de chef d'entreprise, plusieurs mentionnent la variété de compétences requises. Comme le souligne Simon, le patron d'une petite entreprise est un être multiple. Simon explique qu'il s'occupe des finances, du marketing, du recrutement, des relations avec les fournisseurs, de la gestion de l'équipe, en plus de faire toutes tâches connexes comme installer l'air climatisé. Considérant l'éventail assez large des tâches qu'un entrepreneur doit accomplir au quotidien, cette activité professionnelle permet de mettre à profit au maximum une panoplie de compétences. Philippe aussi explique qu'il doit porter une multitude de chapeaux et qu'il doit avoir des compétences autant en comptabilité, qu'en communication et en gestion. « Tu mélanges tous les défauts et toutes les qualités et ça donne un entrepreneur. Nous sommes bons dans tout, mais nous ne sommes pas assez bons pour pouvoir tout faire. Pour cette raison, nous devons engager des gens » explique Philippe. En effet, beaucoup d'entre eux comparent leur rôle à celui d'un chef d'orchestre. Non seulement doivent-ils motiver les troupes et posséder un large éventail de compétences, les entrepreneurs web doivent également déléguer les tâches et assurer le bon fonctionnement de l'entreprise. Christine explique que le très grand nombre de tâches fait en sorte qu'à un certain moment la délégation est inévitable. Elle explique que le passage de la production à la gestion est difficile et que ce n'est pas toujours facile de déléguer certains aspects pour laisser d'autres personnes s'en occuper. Elle souligne qu'il est important de se rendre compte qu'elle n'est pas la meilleure pour tout et que si un entrepreneur l'est, cela signifie probablement qu'il n'est pas entouré des bonnes personnes.

Gestion de soi

Le fait d'être entrepreneur web est libérateur puisqu'il permet d'être autonome, d'être maître de ses actions et de ses décisions, contrairement au statut d'employé qui est plus contraignant comme plusieurs entrepreneurs l'ont mentionné. Himanen (2001, p. 54) souligne d'ailleurs qu'il est plus difficile de respecter l'éthique hacker du travail lorsqu'on est employé par quelqu'un d'autre. Dans un tel contexte, il n'est pas toujours possible de travailler sur sa passion personnelle ou encore de gérer son horaire selon son rythme de vie. Cependant, les entrevues avec les entrepreneurs web ont montré que ces derniers encouragent l'autonomie et l'entrepreneuriat de soi chez leurs employés particulièrement lorsque vient le temps de

déléguer certaines tâches. Comme l'indiquent Mercure et Vultur, « Les gestionnaires font également de l'implication subjective au travail des salariés l'un des pivots sur lequel repose leur performance économique » (Mercure & Vultur, 2010, p. 3).

Andrew Ross, qui s'est intéressé au milieu de travail des compagnies de la Silicon Alley à New York, explique que lors de la montée des entreprises du web, le *self-management* est devenu la nouvelle règle de l'organisation. Les travailleurs de la nouvelle économie ont ainsi davantage de contrôle sur leur temps et sur leurs méthodes de travail (Ross, 2003, p. 10-11). Cette tendance au *self-management* est bel et bien présente chez les entrepreneurs web interviewés qui, tel que nous l'avons vu précédemment, ont mentionné être plutôt flexibles envers leurs employés en ce qui a trait à la gestion des tâches et des heures de travail. À ce sujet, Christine indique qu'elle aime travailler avec des gens qui sont autonomes et qui sont capables de s'auto-gérer. Elle se sent ainsi plus en confiance lorsque vient le temps de déléguer certaines tâches. Philippe mentionne qu'il mise beaucoup sur l'autonomie de ses employés : ces derniers doivent être en mesure de mener leurs projets par eux-mêmes. Il considère également important que ceux-ci puissent s'épanouir pleinement au sein de leur travail.

Dans le même ordre d'idée, Soderberg (2008) note que dans la *business literature* on conseille souvent aux gestionnaires d'encourager un esprit hacker chez les employés, soit de les inciter à envisager leur travail davantage comme quelque chose d'amusant qui leur permet d'exprimer leur créativité. Selon lui, cet esprit hacker au sein des ingénieurs de Silicon Valley développerait leur capacité à travailler plus fort sans rien demander en retour. Ross (2003) note cependant qu'on abuse de ce flou entre le travail et la passion au dépend des employés. Plutôt que de délivrer du travail, la nouvelle culture d'entreprise née à Silicon Valley et qui s'est propagée au sein du travail immatériel en général, a plutôt augmenté les responsabilités des travailleurs, le temps dévoué au travail et le niveau de stress. Les employés prennent désormais sur leurs épaules le fardeau qui incombait habituellement uniquement aux managers. Ross constate d'ailleurs que le gestionnaire détient le pouvoir, mais n'exerce plus son autorité comme auparavant, ce qui crée un climat plus instable pour l'employé qui est davantage laissé à lui-même. Comme l'indiquent Mercure & Vultur (2010, p. 3), cette

nouvelle autonomie fait en sorte que les employés sont de plus en plus responsables de leurs échecs et de leurs succès professionnels.

Centralité du travail

Himanen défend l'idée que « la source de productivité la plus importante dans l'économie de l'information est la créativité, et qu'il est impossible de créer des choses intéressantes lorsqu'on est constamment pressés ou lorsque notre horaire est régulé de neuf à dix-sept heures » (traduction libre, Himanen, 2001, p. 39). Selon Terranova (2004), l'utilisation du temps « libéré » est la force motrice de l'innovation dans l'économie de l'information. Cette importance accordée au temps libre pour la créativité se trouve d'ailleurs dans la culture de certaines entreprises web. Chez Google par exemple, la politique « Innovation Time Off », aussi connue comme le « 20% Time », invite les employés à consacrer 20% de leurs heures de travail à un projet qui les intéresse et qui n'a pas nécessairement de but dans l'immédiat, histoire de favoriser la créativité et l'innovation.

David explique que le web est un espace particulier où tout est encore à créer. Selon lui, même le métier de programmeur, qu'il ne qualifie pas *a priori* comme créatif, nécessite une certaine liberté. « Il n'y a personne qui peut lui dire qu'il n'y a qu'une seule façon de faire, 'Tu dois le faire comme ça et tu fermes ta gueule' » dit-il en parlant du programmeur. Il croit que c'est pour cette raison que la culture de travail chez Google qu'il qualifie de « hacker », encourage ses employés à travailler sur ce qu'ils souhaitent, « pour qu'ils se sentent valorisés » dit-il, « dans le but que les personnes, la ressource première, elles se sentent bien de créer de nouveaux trucs » ajoute-t-il. Cette dernière formulation, qualifiant l'humain comme la ressource première, souligne également la place prise par le capital humain au sein de l'économie actuelle.

L'entrevue que Levy (2010) a fait avec Andy Hertzfeld, un hacker qui travaille chez Google, est particulièrement révélatrice de l'effectivité des valeurs hacker incorporées au sein d'une entreprise. Hertzfeld souligne que chez Google « You are expected to work out of your passion », ce qui est une valeur primordiale chez les hackers, mais qu'au final « Google is also

a big company with rigid standards and processes for designing products, which makes the experience more formal and less fun » (Levy, 2010). Hertzfeld ajoute qu'exercer sa créativité dans un tel contexte ne lui procure pas de plaisir, mais lui permet néanmoins d'avoir une influence particulière sur le monde.

Par le travail, nous nous exprimons et nous nous engageons. Lorsqu'une activité ludique – comme la musique, la peinture ou le sport – se transforme de jeu en travail, c'est qu'elle vise un objectif plus sérieux que le pur plaisir. On distingue néanmoins un travail effectué par vocation, avec joie, de celui qu'on accepte de faire simplement pour gagner sa vie ou pour payer sa dette à la société (Maccoby, 1990, p. 49).

Les nuances soulignées par Maccoby sont très importantes et font écho à la relation que les entrepreneurs web entretiennent avec leur travail. Ces derniers pratiquent en effet une activité rémunérée qui est plaisante, au point de comparer celle-ci à un loisir. Robert A. Stebbins, qui propose le concept de « loisir sérieux » pour qualifier l'activité de l'amateur, indique que la différence entre quelqu'un qui pratique un « loisir sérieux » et un professionnel est que ce dernier est payé pour le faire (Stebbins, 2007, p. 6). Sa relation avec l'activité est donc différente, mais peut sans aucun doute offrir des récompenses similaires à celles du loisir sérieux, parmi lesquelles la réalisation de soi est l'une des plus importantes (Stebbins, 2007, p. 14). Comme le met de l'avant Gorz, « en devenant la base d'une production de valeur fondée sur l'innovation, la communication et l'improvisation continues, le travail immatériel tend finalement à se confondre avec un travail de production de soi » (Gorz, 2003, p. 20). Adopter un esprit hacker en milieu de travail m'apparaît donc comme l'une des multiples façons d'exploiter son capital humain.

Matthew B. Crawford est également cynique à ce sujet. Il stipule que les valeurs de créativité et de liberté sont typiques de la culture d'entreprise du nouveau capitalisme et que celles-ci ne sont qu'illusoire. Il met en garde contre ce nouvel idéal antibureaucratique en soulignant que la rhétorique de la liberté flatte nos oreilles.

Le simulacre de pensée et d'action indépendantes qui se pare du nom de « créativité » accompagne trop facilement le discours des porte-parole de la contre-culture d'entreprise et, si nous ne sommes pas suffisamment attentifs, nos plans de carrière risquent d'être influencés par ce verbiage (Crawford, 2010, p. 63).

À la lumière de ces propos, l'horaire irrégulier proposé par Himanen n'apporte pas nécessairement les résultats escomptés. L'éthique hacker du travail lorsqu'intégrée à une entreprise ne diffère pas tellement de l'éthique protestante qu'Himanen critique, notamment en ce qui concerne la centralité du travail. Lorsqu'il parle de la façon dont les hackers gèrent leur temps, il stipule qu'ils parviennent à créer un rythme de vie approprié à la créativité, soit en n'ayant pas un horaire pré-établi, en prenant du temps pour s'amuser ou encore en prenant du temps pour travailler sur des projets pour le plaisir et qui n'ont pas d'objectifs dans l'immédiat. Comme énoncé ci-haut, Himanen précise que la créativité est la source de productivité la plus importante de l'économie de l'information. En favorisant un rythme de vie qui permet de s'épanouir sur le plan créatif en milieu de travail, il en résulte que l'on peut capitaliser sur cette créativité et que le temps libre est désormais orienté vers le travail. L'entrepreneur web par exemple profite de ses temps libres pour se ressourcer et décrocher et ainsi être plus disposé à travailler, travail qui implique l'exercice de sa créativité. Le fait que passion et travail ne font qu'un vient complexifier la relation que les entrepreneurs web entretiennent avec leurs temps libres. Je crois que même le hacker idéalisé par Himanen n'échappe pas à cette confusion entre plaisir et travail. Le hacker qui est passionné par le hack pratique cette activité par pur plaisir, néanmoins, cela ne signifie pas que cette activité est nullement productive. Elle peut sembler banale et sans objectif outre le plaisir, mais lui permet néanmoins d'exercer sa créativité et donc d'aiguiser ses compétences : ses compétences qui forment son capital humain, ce capital humain qui est éventuellement mis à profit d'une façon ou d'une autre, soit afin de se réaliser sur le plan personnel, ou éventuellement au sein d'une activité professionnelle.

Dans le même ordre d'idée, on a souvent tendance à faire le lien entre un mode de vie artistique et l'exercice de la liberté. Selon le philosophe français Henri Bergson, « nous sommes libres quand nos actes émanent de notre personnalité entière, quand ils l'expriment, quand ils ont avec elle cette indéfinissable ressemblance qu'on trouve entre l'œuvre et l'artiste »². Méchoulan met cependant en doute cette affirmation dans le contexte du travail

² Extrait de *Essai sur les données immédiates de la conscience* (Bergson, 1889) cité dans Méchoulan, 2011, p. 193.

immatériel, stipulant que le travail exige désormais que l'on s'exprime tel un artiste, mais qu'il « n'est pas évident que ce soit encore un exercice de notre liberté » (Méchoulan, 2011, p. 193).

Il ajoute qu'il est de plus en plus difficile d'échapper au travail puisque

[...] tout employé doit consacrer son énergie à développer ce qu'il est afin de mieux performer dans son emploi. Le modèle du travail intellectuel ou du travail artistique que l'on ne peut jamais séparer de la personne, qui occupe l'être tout entier et dans lequel nous mettons tout ce qui nous définit, en vient à qualifier [...] toutes les formes de travail (Méchoulan, 2011, p. 192).

Cette idée vient souligner, une fois de plus, de quelle façon l'importance mise sur la réalisation de soi, l'autonomie et la liberté au sein de l'économie de l'information tend au final à renforcer la centralité du travail. Mes données suggèrent également que l'influence de l'éthique protestante est toujours perceptible, et que l'adoption de l'esprit hacker en milieu de travail ne permet pas tellement de s'en éloigner. Même si l'oisiveté et le plaisir sont encouragés plutôt que condamnés, il demeure que sous l'angle de la passion, le travail devient une véritable vocation.

Éthique hacker : des nouvelles pratiques?

Avec l'éthique de travail hacker telle que décrite par Himanen, ce dernier nous laisse croire que les pratiques des hackers sont en marge du nouvel esprit du capitalisme, ou du moins tentent de l'être, et qu'elles posent un réel défi à l'économie actuelle. Comme nous avons pu le voir avec Delfanti, même si les efforts capitalistes et les valeurs des hackers entrent parfois en conflit, l'éthique hacker est plus diversifiée qu'Himanen ne le prétend. Les hackers sont d'ailleurs plutôt ambivalents face au profit et à l'entrepreneuriat (Delfanti, 2013). À la lumière d'auteurs comme Gorz et Méchoulan sur le travail immatériel et également des propos de Raymond (2001) sur l'intégration de l'*open-source* au sein des modèles d'affaires, ainsi que ceux de Levy (2011) au sujet des hackers dans le contexte économique actuel, je crois plutôt que les valeurs défendues par l'éthique hacker agissent comme un mode d'emploi favorisant l'entrepreneuriat de soi et qu'elles ne sont au final pas aussi alternatives que certains le souhaiteraient.

L'éthique hacker vante la liberté de l'individu et les motivations intrinsèques qui le poussent à travailler. Ces motivations, Himanen le précise, ne sont pas axées sur le désir de profits financiers, mais bien sur la passion. Dans l'esprit du capitalisme cognitif, il semble que c'est bien cette passion qu'on cherche à rentabiliser au profit de l'épanouissement de l'individu. Il semble de plus exister un lien étroit entre réalisation de soi et passion, lien qui est à mon avis encore plus intéressant lorsque l'activité passionnée se transforme en métier, comme c'est le cas chez la plupart des entrepreneurs web. Lorsqu'on observe concrètement comment l'*ethos* hacker s'intègre en milieu de travail, on comprend que les valeurs hackers ont tendance à encourager le travail acharné et son omniprésence dans la vie des individus. On travaille pour l'entreprise et sur soi-même, autant au bureau qu'à la maison. L'entrepreneur, étant une figure d'autorité, encourage également ses employés à faire de même. Cette autonomie offre à mon avis une illusion de liberté comme Crawford le suggérait, puisque l'individu est plus assujéti que jamais au travail.

L'éthique hacker s'est construite sur des idéaux plutôt gauchistes. La fameuse publicité d'Apple diffusée lors du Super Bowl de 1984³ présentait l'ordinateur personnel comme un appareil qui pourrait servir à démanteler les bureaucraties et qui permettrait à l'individu d'atteindre une certaine liberté au plan intellectuel (Turner, 2006 cité dans Delfanti, 2013, p. 66). Pour certains hackers, il va de soi que les connaissances, les inventions et les autres formes d'expression de la créativité ne sont pas des propriétés et doivent plutôt être considérées « as speech to be freely shared, circulated, and modified » (Coleman, 2013, p. 10). La liberté d'expression, si vivement défendue par les hackers les plus idéalistes comme Stallman, est de nos jours reprise par le capitalisme cognitif, suggérant que l'humain peut s'épanouir et s'exprimer pleinement à l'aide de son travail. Ainsi, « Even though capitalist endeavours and the values of hackers often conflict, the hacker ethic is ambivalent with regard to profit and entrepreneurship » (Delfanti, 2013, p. 67). L'esprit hacker se démocratise et sort de la sphère informatique, mais ne permet pas d'échapper si facilement au capitalisme.

³ Cole, R. (2010, 25 Juin). *Apple 1984 Super Bowl Commercial Introducing Macintosh Computer (HD)* [Vidéo en ligne] Repéré à <https://www.youtube.com/watch?v=2zfqw8nhUwA>.

Boltanski et Chiapello (2011) expliquent bien comment le capitalisme se nourrit de ses plus grands critiques afin de se faire encore plus fort. Comme il en a été question lors de l'établissement de la problématique, l'esprit du capitalisme fait référence à l'idéologie qui inspire les entrepreneurs et qui sert à justifier l'accumulation du capital.

Ces justifications doivent reposer sur des arguments suffisamment robustes pour être acceptées comme allant de soi par un assez grand nombre de gens de façon à contenir ou à surmonter le désespoir ou le nihilisme que l'ordre capitaliste ne cesse également d'inspirer, non seulement à ceux qu'il opprime mais aussi, parfois, à ceux qui ont la charge de le maintenir et, par l'éducation, d'en transmettre les valeurs (Boltanski & Chiapello, 2011, p. 45).

Les auteurs suggèrent qu'en incorporant l'utilitarisme à l'économie, le capitalisme parvient à se justifier. Ces justifications réussissent à convaincre que les intérêts individuels et l'accroissement des richesses sont également bénéfiques pour la société, pour le bien commun (Boltanski & Chiapello, 2011, p.48). Ces propos vont dans le même sens que Mair et Marti (2006) qui suggèrent qu'une entreprise, peu importe la nature de son activité, remplit une certaine fonction sociale, au sens où elle crée de nouveaux marchés, de nouvelles industries, de nouvelles technologies, de nouvelles formes institutionnelles et de nouveaux emplois (Mair & Marti, 2006, p. 38), tous des arguments dont le capitalisme peut se prémunir pour combattre ses détracteurs. Les entrepreneurs doivent également satisfaire les consommateurs pour générer du revenu et parvenir à leurs fins. Sans vouloir leur prêter des intentions machiavéliques, les entrepreneurs web interviewés m'ont d'ailleurs mentionné que pour faire du profit, il faut, selon eux, avant tout offrir un produit qui plaît à leur clientèle. Il est ainsi beaucoup plus simple de justifier en terme de « bien commun » leurs pratiques capitalistes. L'esprit hacker incorporée à l'entreprise s'avère particulièrement utile « pour justifier, en termes de bien commun, la participation à l'entreprise capitaliste et [à] défendre, face aux accusations d'injustice, la façon dont elle est animée et gérée » (Boltanski & Chiapello, 2011, p. 54) et ce même si l'éthique hacker est à la base plutôt opposée à l'esprit du capitalisme. Ses propres ressources n'étant pas suffisantes pour le justifier, le capitalisme « a besoin de ses ennemis, de ceux qu'il indigne et qui s'opposent à lui, pour trouver les points d'appui moraux qui lui manquent et incorporer des dispositifs de justice dont il n'aurait sans cela aucune raison

de reconnaître la pertinence » (Boltanski & Chiapello, 2011, p. 71). Comme l'explique Delfanti (2013, p. 52), ce mécanisme permet au capitalisme de survivre aux attaques.

Outre les justifications en termes de bien commun, nécessaires pour répondre à la critique et s'expliquer face aux autres, les cadres, et particulièrement les jeunes cadres, ont aussi besoin, comme les entrepreneurs wébériens, de motifs personnels d'engagement. Pour valoir qu'on s'y engage, pour être attrayant, le capitalisme doit pouvoir être présenté à leurs yeux dans des activités qui, par rapport aux opportunités alternatives peuvent être qualifiées d'« excitantes » c'est-à-dire très généralement, bien que de façon différente à différentes époques, porteuses de possibilités d'autoréalisation et d'espaces de liberté pour l'action (Boltanski & Chiapello, 2011, p. 53).

Ces propos renvoient précisément à la finalité expressive du travail. Comme je l'ai démontré ci-haut, l'idéologie de l'esprit hacker reprise par l'esprit du capitalisme chez les entrepreneurs web permet précisément ce type de justifications essentielles à sa survie. Dans le même ordre d'idée, Richard Barbrook indique que contrairement à la vision éthique et esthétique du gauchisme, l'économie marchande et celle du don ne sont pas seulement en conflit mutuel : elles coexistent également en symbiose (Barbrook, 2000, p. 158).

D'un autre côté, Gorz nous rappelle que « l'économie de l'abondance tend par elle-même vers une économie de la gratuité et vers des formes de production, de coopération, d'échanges et de consommation fondées sur la réciprocité et la mise en commun ainsi que sur de nouvelles monnaies » et que « le 'capitalisme cognitif' est la crise du capitalisme tout court » (Gorz, 2003, p. 47). En ce sens, si l'éthique hacker se joint au capitalisme cognitif, Himanen n'avait pas tellement tort en stipulant que celle-ci représente un défi pour notre société et son système actuel. Selon Gorz,

Le capitalisme est parvenu dans son développement des forces productives à une frontière, passé laquelle il ne peut tirer pleinement partie de ses potentialités qu'en se dépassant vers une autre économie. L'acteur potentiel de ce dépassement est le « capital humain » lui-même pour autant qu'il a tendance à s'émanciper du capital. (Gorz, 2003, p. 84)

Gorz (2003, p. 88) considère que cette tendance s'illustre particulièrement bien avec le mouvement des artisans des logiciels libres qui mènent une lutte au sein même des dispositifs de pouvoir du capital. Les adhérents à l'*open-source* ne mènent pas une lutte contre le

capitalisme et semblent plutôt chercher un compromis, le mouvement du logiciel libre en revanche est formée de « rebelles », de ceux qui sont dans la marge, de ceux qui souhaitent s'exclure de toute contrainte économique afin de pouvoir créer.

Bien que la plupart des entrepreneurs interviewés rejettent l'idée d'une autorité verticale, ont une attitude antibureaucratique et semblent, selon l'explication de Raymond (2001), privilégier un mode d'organisation qui s'éloigne de la « cathédrale » et qui se rapproche davantage du « bazar », il est difficile d'imaginer un entrepreneur qui soit comparable aux artisans du logiciel libre tels qu'imaginés par Gorz puisqu'il est avant tout un acteur du capitalisme. Une position hacker offre la possibilité de repenser et redéfinir nos conditions de travail, mais au final, il demeure que les contraintes du capitalisme sont intériorisées par les entrepreneurs hackers. Rappelons également que les propos de Gorz ont plus de dix ans et sont peut-être « nostalgiquement » idéalistes. En effet, il semble plutôt que la récupération capitaliste des idéaux du logiciel libre, et donc de l'éthique hacker, est déjà bien avancée.

Conclusion

Pour conclure, cette recherche a mis en lumière la complexité et l'hétérogénéité de l'*ethos* hacker, en plus de démontrer comment un petit échantillon d'entrepreneurs web se l'approprient et l'actualisent au sein de leurs pratiques et de leurs systèmes de valeurs. En m'intéressant à

à l'*ethos* de travail des entrepreneurs web et à leurs motivations, j'ai pu remettre en perspective la question de la centralité du travail dans nos vies, en plus de jeter un regard singulier sur la réorganisation du travail dans le contexte économique actuel. Même si les entrepreneurs interviewés accordent beaucoup d'importance à la flexibilité et à la passion, il semble que l'esprit hacker intégrée au travail ne permet pas de se sortir de la logique capitaliste. Le rôle du web, la particularité du travail immatériel et l'importance du capital humain font en sorte que le travailleur, désormais entrepreneur, a une relation considérablement différente avec son activité productive.

Les significations originales des termes capitalisme et hacker vont dans deux directions opposées. D'un côté l'esprit du capitalisme cherche à justifier l'accumulation de capital, de l'autre l'esprit hacker soutient l'importance de la passion et de la liberté. Alors qu'on croirait ces deux attitudes mutuellement exclusives, elles coexistent chez l'entrepreneur hacker. Nous avons pu voir d'ailleurs que le même type de tension s'exerce chez les hackers au sens classique, soit les programmeurs informatiques : il y a une certaine ambivalence face au profit et tous ne s'entendent pas sur les pratiques à adopter à cet égard. C'est également le cas des entrepreneurs web qui ont manifesté un certain malaise face aux investisseurs et à la quête de profit inhérente à l'activité entrepreneuriale. Comme mes entrevues avec des entrepreneurs l'ont démontré, l'esprit hacker n'est pas un ensemble formel et rigide de valeurs. Il est plutôt complexe et hétérogène. Bien que certains des entrepreneurs hackers soient peu motivés par le revenu, il est complexe d'échapper aux contraintes du capitalisme. Peu importe l'attitude face au travail, qu'on soit motivé par l'argent ou non, la dépendance au salariat est quant à elle toujours présente. L'entrepreneur est toujours travailleur, par conséquent il n'est libre qu'au

sens où il choisit sa propre prison, y crée ses propres règles, l'organise et la décore comme il le souhaite. Sa passion et ses objectifs de réalisation de soi agissent à titre de diversion et lui permettent de justifier à lui-même et aux autres l'exercice de son activité économique. Puisque les contraintes du capitalisme sont ainsi intériorisées et transmises, il est particulièrement difficile de s'en défaire, même lorsqu'un nouveau système de valeurs se met en place. C'est notamment ce que nous avons pu comprendre chez les entrepreneurs web qui s'approprient les valeurs hackers et les adaptent au capitalisme.

À la lumière du nouvel esprit du capitalisme, il est particulièrement difficile d'imaginer un monde libre de ces contraintes. Celui qui est passionné par son travail a peut-être l'impression de ne jamais travailler, mais il travaille plus que jamais. Nous sommes donc bien loin de la libération de la servitude du travail suggérée par le fameux « Ne travaillez jamais » de Guy Debord. Selon Maurizio Lazzarato,

Un autre monde possible est toujours virtuellement là. La bifurcation des séries divergentes hante le capitalisme contemporain. Des mondes impossibles se déplient dans le même monde. C'est pour cette raison que le processus d'appropriation capitaliste n'est jamais clos sur lui-même, mais toujours incertain, imprévisible, ouvert. « Exister, c'est différer » : mais la différenciation est à chaque fois incertaine, imprévisible, risquée. Le capitalisme essaie de contrôler ces mondes toujours virtuellement possibles par la variation et la modulation continue (Lazzarato, 2004, p. 233).

Cette citation de Gabriel Tarde, « Exister, c'est différer », trouve résonance de façon éloquente avec celle de Wark (2004) : « To hack is to differ ». L'esprit hacker suggère en effet de nouvelles lignes de fuite, que le capitalisme tente tant bien que mal de contrôler, tel que nous l'avons vu au sein de l'*ethos* de travail des entrepreneurs web. Malgré tout, il demeure que l'éthique hacker apporte un bagage idéologique intéressant qui ouvre de nouveaux terrains de lutte et la constitution de nouvelles singularités, qu'elles soient à même le travail ou à l'extérieur de celui-ci. On peut maintenant se demander comment rassembler ces singularités pour qu'elles soient en mesure de contrer les formes dominantes de pouvoir, et non accaparées par celles-ci? Une attitude hacker offre certes la possibilité de se placer en marge du système, la possibilité de travailler autrement, de redéfinir les conditions du monde dans lequel on vit,

la possibilité de différer, mais il n'est pas évident d'échapper au tourbillon capitaliste, peu importe l'attitude alternative adoptée. Sans grand étonnement, le dernier des « vrais » hackers croit depuis la fin des années 1980 que le combat est déjà perdu. « I'm the last survivor of a dead culture and I don't really belong in the world anymore. And in some ways I feel I ought to be dead » déclare Stallman (Levy, 1984, p. 427). D'un point de vue moins défaitiste, une question demeure : comment différer et survivre?

Bibliographie

- Anadòn, M. (2006). La recherche dite « qualitative » : de la dynamique de son évolution aux acquis indéniables et aux questionnements présents. *Recherches Qualitatives*, 26 (1), p. 5-31.
- Arendt, H. (1961). *Condition de l'homme moderne*. Paris : Pocket, 404 p.
- Barbrook, R. (2000). L'économie du don high-tech. Dans O. Blondeau et F. Latrive (dir.), *Libres enfants du savoir numérique : Anthologie du libre* (p. 141-162). Combas : L'Éclat.
- Bardini, T. (2001). *Dreams of CODE*. Document inédit.
- Bell, D. (1979). *Les contradictions culturelles du capitalisme*. Paris : Presses universitaires de France, 292 p.
- Benz, M. (2009). Entrepreneurship as a non-profit-seeking activity. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 5, p. 23-44.
- Boltanski, L. & Chiapello, E. (2011). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris : Gallimard, 971 p.
- Boutillier, S. (2006). De la société salariale à la société entrepreneuriale, valeur travail et capital social. Dans S. Boutillier & D. Uzunidis (dir.), *Travailler au XXIe siècle. Nouveaux modes d'organisation du travail* (p. 79-107). Bruxelles : De Boeck Supérieur.
- Boutillier, S. (2010). Comment l'entrepreneur peut-il ne pas être social?. *Marché et organisations*, no. 11, p. 107-125.
- Brewer, T. (2011). *The Retrieval of Ethics*. Oxford : Oxford University Press, 354 p.
- Chance, T. (2005). *The Hacker Ethic and Meaningful Work*. Magister Dissertation at the University of Reading, [En ligne] <http://flosshub.org/system/files/chance.pdf>
- Charpateau, O. (2011). État de l'éthique dans les entreprises. Dans *Recherches en Management Dauphine* (dir.), *L'état des entreprises 2012* (p. 89-98). Paris : La Découverte « Repères ».
- Coleman, E. G. (2013). *Coding Freedom : The Ethics and Aesthetics of Hacking*. Princeton : Princeton University Press, 254 p.

- Crawford, M. B. (2010). *Éloge du carburateur. Essai sur le sens et la valeur du travail*. Montréal : Logiques, 237 p.
- Dannequin, F. & Jorda, H. (2006). Au delà de la société du travail. Dans S. Boutillier & D. Uzunidis (dir.), *Travailler au XXIe siècle. Nouveaux modes d'organisation du travail* (p. 283-309). Bruxelles : De Boeck Supérieur.
- Delfanti, A. (2013). *Biohackers : The Politics of Open Science*. London : Pluto Press, 158 p.
- DigiBarn Computer Museum. (2014). DigiBarn Newsletters : Bill Gates' Open Letter to Hobbyists in Homebrew Club Newsletter Vol 2, Issue 1 (Feb 3, 1976). Repéré à http://www.digibarn.com/collections/newsletters/homebrew/V2_01/gatesletter.html
- Dionne, L. (2009). Analyser et comprendre le phénomène de la collaboration entre enseignants par la théorie enracinée : regard épistémologique et méthodologique. *Recherche Qualitatives*, 28(1), p. 76-105.
- Flick, U. (1999). Social Construction of Change : Qualitative Methods for Analysing Developmental Process. *Social Science Information*, 38 (4), p. 631-658.
- Fritzsche, D. J. (1995). Personal Values : Potential Keys to Ethical Decision Making. *Journal of Business Ethics*, vol. 14, no. 11, p. 909-922.
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Boreck, A., Aspeli, A. K., ... Westbye, C. (2014). The Multidimensional Work Motivation Scale : Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*.
- Garreau, L. (2012). La méthode enracinée : Une méthodologie permettant de proposer des cadres conceptuels depuis des données empiriques ou comment accéder à l'opérationnalisation d'un concept complexe au travers de la théorie enracinée? *Revue internationale de psychosociologie et de gestion de comportements organisationnels*, 44 (18), p. 89-115.
- Glaser, B. G. & Strauss, A. L. (1967). *The Discovery of Grounded Theory : Strategies for Qualitative Research*. Chicago : Aldine, 271 p.
- Gorz, A. (2003). *L'immatériel. Connaissance, valeur et capital*. Paris : Galilée, 153 p.
- Heidegren, C-G. (2005). Social Characterology. From the Protestant Ethic, via the Social Ethic, to the Hacker Ethic. *Distinktion : Scandinavian Journal of Social Theory*, no 6, vol 2, pp. 87-95.
- Hennion, A. (2004). Une sociologie des attachements. D'une sociologie de la culture à une pragmatique de l'amateur. *Sociétés*, no 85, pp. 9-24.

- Himanen, P. (2001). *The Hacker Ethic. A Radical Approach to the Philosophy of Business*. New York : Random House Trade Paperbacks, 232 p.
- Jollivet, P. (2002). L'éthique hacker et l'esprit de l'ère de l'information de Pekka Himanen. *Multitudes*, no 8, p. 161-170.
- Lair D. J., Sullivan K., & Cheney G. (2005). Marketization and the Recasting of the Professional Self: The Rhetoric and Ethics of Personal Branding. *Management Communication Quarterly*, vol 18, no 3, p. 307-343.
- Latrive, O. (2000). Les Barbares du Bazar. Une introduction aux faubourgs de la nouvelle économie. Dans Blondeau, O. & Latrive, F. (dir.), *Libres enfants du savoir numérique*, (p. 11-18). Paris : Éditions de l'Éclat.
- Lazzarato, M. (2005). Biopolitique/Bioéconomie. *Multitudes*, no 22, p. 51-62.
- Lessig, L. (2004). *Free Culture*. New York : The Penguin Press, 345 p.
- Levy, S. (1984). *Hackers : Heroes of the Computer Revolution*. Garden City, New York : Anchor Press/Doubleday, 458 p.
- Levy, S. (2010). Geek Power : Steven Levy Revisits Tech Titans, Hackers, Idealists. *Wired Magazine*, 18.05. [En ligne] http://www.wired.com/magazine/2010/04/ff_hackers/all/1
- Maccoby, M. (1990). *Travailler, pourquoi? Une nouvelle théorie de la motivation*. Paris : Interéditions, 266 p.
- Mair, J. & Marti, I. (2006). Social entrepreneurship research : A source of explanation, prediction, and delight. *Journal of World Business*, no 41, p. 36-44.
- Mercure, D. & Vultur, M. (2010). *La signification du travail. Nouveau modèle productif et ethos du travail au Québec*. Québec : Les Presses de l'Université Laval, 290 p.
- Méchoulan, E. (2011). *La crise du discours économique. Travail immatériel et émancipation*. Montréal : Nota bene, 284 p.
- Moskowitz, M. & Levering, R. (2014, 3 février). 100 Best Companies to Work For, *Fortune Magazine*, [En ligne] <http://money.cnn.com/magazines/fortune/best-companies/2014/snapshots/1.html>
- Negri, A. & Vercellone, C. (2008). Le rapport capital/travail dans le capitalisme cognitif. *Multitudes*, no 32, p. 39-50.

- Raymond, E. S. (2001). *The Cathedral & the Bazaar : Musings on Linux and Open Source by an Accidental Revolutionary*. Sebastopol : O'Reilly Media, 258 p.
- Ross, A. (2003). *No-Collar : The Humane Workplace and Its Hidden Costs*. New York : Basic Books, 296 p.
- Siegel, I. H. (1983). Work Ethic and Productivity. Dans Barbash, J., Lampman, R. J., Levitan, S. A. & Tyler, G. (dir.), *The Work Ethic – A Critical Analysis*, (p. 27-42). Madison : Industrial Relations Association series.
- Shane, S., Locke, E. A. & Collins, C. J. (2003). Entrepreneurial motivation. *Human Resource Management Review*, no. 13, p.257-279.
- Soderberg, J. (2008). *Hacking Capitalism. The Free and Open Source Software Movement*. New York : Routledge, 243 p.
- Stallman, R. M. (2000). Le manifeste GNU. Dans Blondeau, O. & Latrive, F. (dir.), *Libres enfants du savoir numérique*, (p. 223-243). Paris : Éditions de l'Éclat.
- Stallman, R. M. (2000). Quelques expressions trompeuses qu'il vaut mieux éviter d'employer. Dans Blondeau, O. & Latrive, F. (dir.), *Libres enfants du savoir numérique*, (p. 359-364). Paris : Éditions de l'Éclat.
- Stebbins, R. A. (2007). *Serious Leisure : A Perspective for our Time*. New Brunswick , New Jersey : Transactions, 176 p.
- Steenhaut, S. & Van Kenhove, P. (2006). An Empirical Investigation of the Relationships among a Consumer's Personal Values, Ethical Ideology and Ethical Beliefs. *Journal of Business Ethics*, vol. 2, no. 2, p. 137-155.
- Strauss, A. & Corbin, J. (1998). *Basics of Qualitative Research : Techniques and Procedures Developing Grounded Theory*. Thousand Oaks, California : Sage Publications, 312 p.
- Terranova, T. (2004). *Network Culture : Politics for the Information Age*. London : Pluto Press, 184 p.
- Tounes, A. & Fayolle, A. (2006). L'odyssée d'un concept et les multiples figures de l'entrepreneur. *La Revue des Sciences de Gestion*, no 220-221, p. 17-30.
- Trapani, G. (2005). *Interview : father of « life hacks » Danny O'Brien*. Repéré à <http://lifehacker.com/036370/interview-father-of-life-hacks-danny-obrien>
- Veblen, T. (1899). *The Theory of the Leisure Class*. New York: The Modern Library, 1934.
- Wark, M. (2004). *A Hacker Manifesto*. Cambridge : Harvard University Press, 208 p.

Wark, M. (2006). Hackers. *Theory, Culture & Society*, vol 23, no 2-3, p. 320-321.

Wark, M. (2013). Considerations on a Hacker Manifesto. Dans Trebor Scholz (dir.), *Digital Labor: The Internet as Playground and Factory* (p. 69-75). New York : Routledge.

Weber, M. (2002). *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*. Flammarion, 394 p.

Whyte, W. H. (1956). *The Organization Man*. New York : Doubleday Anchor Books, 471 p.

Annexe 1 : Grille d'entrevue

Catégories	Thèmes	Questions
Mise en contexte	Cheminement professionnel	Parlez-moi un peu de votre parcours professionnel, de vos études, jusqu'à la création de votre propre entreprise.
	Champ d'activité	Qu'est-ce que votre entreprise fait exactement? Quel type de service offrez-vous?
	Rôle de l'entrepreneur	Quel est votre rôle au sein de votre entreprise?
	Financement de l'entreprise	D'où viennent les revenus de votre entreprise? Parvenez-vous à vivre de votre entreprise?
Valeurs	Mission de l'entreprise	Comment décririez-vous la mission/vision de votre entreprise?
	Gestion du temps	Comment se passe une journée typique au bureau? Y a-t-il un horaire particulier? Quelle place prend votre entreprise dans votre vie? Avez-vous d'autres activités dans lesquelles vous êtes impliqués? Comment conciliez-vous votre vie professionnelle et personnelle?
	Environnement de travail	Pourquoi avez-vous choisi ce lieu de travail en particulier?
	Relations avec les employés	Quel genre de patron êtes-vous? Quel genre de relation entretenez-vous avec vos employés?
	Relations avec entreprises similaires	Quel genre de relation entretenez-vous avec les entreprises similaires à la vôtre à Montréal ou ailleurs?
Finalités du travail	Motivations	Pourquoi avoir choisi de partir votre propre entreprise? Qu'est-ce qui vous motive le plus dans votre travail? Qu'est-ce que vous aimez le plus?
	Ambitions	Quelles sont vos ambitions pour votre compagnie?

Annexe 2 : Grille d'analyse des données

Catégories	Sous-catégories
Éthique hacker	Liberté Créativité Passion/plaisir Ouverture : partage et collaboration Valeur sociale Reconnaissance des pairs
Logique capitaliste	Attitudes face aux profits Relations avec les investisseurs
Tensions entre logique capitaliste et esprit hacker	Visée sociale & argent Liberté & argent Ouverture & argent Passion & argent Limites passion/plaisir Limites liberté Image négative du capitalisme
Métier d'entrepreneur	Rôles de l'entrepreneur Ambitions Insatisfactions emplois précédents
Travail immatériel	Relation au web Frontière vie personnelle et vie professionnelle
Capital humain	Entrepreneuriat de soi Réalisation de soi
Émergentes	Optimisation du temps Travailler à proximité vs. Télétravail Autonomie, confiance et délégation
Émergentes (avec quantité faible de données)	Géographie Identité professionnelle Femmes entrepreneures Bonheur des employés