



La Lettre d'ADELI n° 90, parue en janvier 2013 était consacrée au travail collaboratif.

“ **Le succès du travail collaboratif et des activités collaboratives semble l'une des grandes préoccupations et l'un des grands enjeux de notre époque, cela autant dans la façon la plus harmonieuse et satisfaisante de les accomplir que dans leurs résultats. Une époque dite de mondialisation et de mélanges des cultures, où l'Internet permet des échanges horizontaux, multilatéraux et presque instantanés, une époque où l'homme pourrait retrouver une place centrale...**

La Lettre d'ADELI n° 90, parue en janvier 2013 était consacrée au travail collaboratif. Nous y soulignons en introduction que le travail collaboratif était au cœur du fonctionnement de notre association : « C'est le propre des associations Loi 1901, auxquelles appartient ADELI, de proposer à ses adhérents un espace de travail visant l'atteinte d'un objectif commun, raison d'être de cette association. Le travail bénévole, librement consenti, don de son temps et de ses ressources intellectuelles, reste un plaisir lorsqu'il s'accomplit au sein d'une équipe où chacun collabore en partageant ses compétences et sa bonne humeur. »

Plus généralement, toute entreprise économique comme toute organisation est fondée sur une part de travaux individuels et une part de coopération et de collaboration entre personnes, qu'il s'agisse de personnes physiques ou de personnes morales représentant des personnes physiques, de personnes internes ou de partenaires externes, de fournisseurs, de clients, etc.

Aussi, c'est, pour une part, de la qualité des travaux individuels et, pour l'autre part, de la qualité de ces coopérations et collaborations dont dépendront l'efficacité, l'équilibre et les bonnes performances de l'entreprise économique ou de l'organisation, ainsi que son bien-être. Or si la qualité du travail individuel fait l'objet de maints travaux, la qualité de la coopération et de la collaboration entre personnes est un domaine souvent sous-estimé. Notre objectif n'est pas ici de dresser un inventaire exhaustif des méthodes et outils collaboratifs. D'autres le font fort bien sur des sites actualisés en permanence. Nous ambitionnons plutôt d'ouvrir une large réflexion sur ces nouveaux modes de travail facilités par l'outil informatique et sur leur inscription dans la sphère humaine, juridique et économique.

DÉFINITIONS

Ce premier chapitre a pour objectif de définir les principaux termes utilisés en matière de travail collaboratif. En effet, bien traiter un sujet commence par définir son périmètre, son objet, ce qu'il est et ce qu'il n'est pas. Cela permet d'éviter les malentendus, les hors sujets et de gagner une énergie et un temps précieux. Mais admettons, au départ, qu'aucune définition n'est définitive sur un sujet en perpétuelle évolution, comme peut l'être celui qui nous préoccupe ici, à savoir « le travail collaboratif », les définitions initiales pouvant être remises en cause par le travail d'exploration de notre sujet. De multiples définitions sont une bonne façon d'aborder un sujet et de le cerner progressivement au fur et à mesure de l'avancement de notre travail.

Travail



un travail physique sans réflexion ne pouvant que difficilement aboutir. Un travail intellectuel sans application pratique restera stérile.

Il faut bien commencer par définir ce qu'est le travail... Pas si simple. Le Petit Robert définit le travail comme « l'ensemble des activités humaines organisées, coordonnées en vue de produire ce qui est utile. » Le travail peut prendre des formes multiples : on distingue le travail manuel qui privilégie l'activité physique et le travail intellectuel qui privilégie l'activité mentale, les deux pouvant être menés de façon collaborative... Ces deux types d'activité sont toutefois intimement liés, un travail physique sans réflexion ne pouvant que difficilement aboutir. Un travail intellectuel sans application pratique restera définitivement stérile.

Travail collaboratif

Qu'est-ce que le travail collaboratif ? En quoi se distingue-t-il du travail coopératif et du travail individuel, tout en les associant et en les intégrant ? Au-delà des fausses évidences, où les mots peuvent constituer des pièges face aux réalités, quelques clarifications sont nécessaires...

Certains vous diront que tout travail est collaboratif, puisque, à moins de travailler de façon totalement isolée, sans contact avec le monde extérieur, tel Robinson Crusoe sur une île déserte, il est généralement nécessaire de communiquer avec d'autres personnes, de faire appel à des outils, des compétences, des méthodes. Mais cela ne constitue pas pour autant du « travail collaboratif ». Quelques définitions et citations nous aideront à mieux comprendre les particularités du « travail collaboratif ».

Citons Jean Heutte³, enseignant, maître de conférences en sciences de l'éducation de l'Université de Lille :

« La distinction entre coopératif et collaboratif s'opère en distinguant les relations qu'entretient chaque individu avec les membres du groupe, sa responsabilité par rapport aux actions, sa capacité à influencer sur la définition et l'enchaînement des actions permettant d'atteindre l'objectif assigné au groupe. »



Citations de Jean Heutte

« Le mode coopératif résulte d'une division négociée (rationalisée) a priori d'une tâche en actions qui seront attribuées (réparties) entre des individus qui vont agir de façon autonome. Les interactions se limitent à l'organisation, la coordination et le suivi de l'avancement (souvent sous la responsabilité d'un individu chargé de s'assurer de la performance individuelle de chacun). La responsabilité de chacun est limitée à garantir la réalisation des actions qui lui incombent : c'est la concaténation progressive et coordonnée du fruit de l'action de chacun qui permet d'atteindre l'objectif (exemple : construire une maison). »

« Dans le cas d'un travail collaboratif, il n'y a pas de répartition a priori des rôles : les individus se subsument progressivement en un groupe qui devient une entité à part entière. La responsabilité est globale et collective. Tous les membres du groupe restent en contact régulier, chacun apporte au groupe dans l'action, chacun peut concourir à l'action avec tout autre membre du groupe pour en augmenter la performance. Les interactions sont permanentes : c'est la cohérence du collectif qui permet d'atteindre l'objectif (exemple : gagner un match de football). »

« Le mode collaboratif est plus difficile à mettre en œuvre, ce qui serait a priori favorisé par la présence d'individus capables de "mettre leur ego de côté" ("absence de préoccupation à propos du soi" selon l'expression de CSIKSZENTMIHALYI (p101, 2004)). Ceux qui ont eu la chance de connaître au moins une fois dans leur vie ce mode de travail déclarent s'être investis bien au-delà de ce qu'ils avaient envisagé, un peu comme s'ils étaient grisés par le sentiment d'efficacité collective du groupe : ils évoquent le sentiment d'avoir été portés par une sorte d'euphorie qui favorisait implication et concentration tout en faisant perdre la notion du temps. Cet effet correspond à ce que CSIKSZENTMIHALYI appelle le "flow" : état en grande partie lié aux émotions ressenties par celui qui vit une expérience optimale (CSIKSZENTMIHALYI, 1990). »

³ http://jean.heutte.free.fr/spip.php?art_icle55

Sur la différence entre collaboration et coopération, citons également l'Université de Genève⁴ :



« Dans le cadre d'un travail réalisé de façon coopérative, il y aura une répartition claire du travail entre ses participants. De façon concrète, il sera assigné à chaque élève une tâche claire et concrète. Par la suite, les travaux individuels de chaque élève seront assemblés et formeront le travail final.

Dans cette forme de travail l'apprenant sera responsable de sa propre production, mais il devra néanmoins apprendre à interagir avec les autres participants afin que le travail final puisse être cohérent. »

« Dans le cadre d'un travail réalisé de façon collaborative, il n'y aura aucune répartition du travail entre ses participants. En effet ces derniers travailleront tous ensemble à chaque étape de l'élaboration du travail. Il sera donc impossible, une fois le travail réalisé, d'identifier le travail fourni par chacun.

Ce type de travail se base sur les capacités de communication et d'interaction de chacun. »

On pourra lire également l'excellent guide pratique du travail collaboratif de Télécoms Bretagne qui établit une distinction claire entre « travail collaboratif » et « travail coopératif »⁵.

Travail coopératif

Le travail coopératif est, schématiquement, la forme de travail habituel nécessaire à tout projet dès lors qu'une équipe de deux personnes ou plus y contribue. Les tâches y sont réparties et attribuées. Cela n'est donc pas fondamentalement nouveau. Nous ne nous y intéresserons qu'indirectement, dans la mesure où, d'une part, une certaine confusion règne sur l'emploi de ces termes et, d'autre part, où le travail collaboratif résulte en réalité de la combinaison de différentes formes de travail et donc inclut, nécessairement, en lui-même le travail coopératif.

Direction collaborative

Le travail collaboratif suppose de nouveaux modes de management, moins rigides et plus agiles, dont la direction collaborative.⁶ On pourrait illustrer cela par les différentes façons de diriger les orchestres. Dans le cas d'un orchestre de jazz, par exemple, une large place est faite à l'initiative et à la spontanéité, à la différence de la plupart des orchestres symphoniques qui doivent se tenir très fermement à la partition de l'auteur et à la sensibilité du chef d'orchestre.

Processus

La norme ISO 9000 :2005 définit un processus comme un « ensemble d'activités corrélées ou en interaction qui transforme des éléments d'entrée en éléments de sortie ».

Cette définition du terme processus est suffisamment ouverte pour que l'on puisse considérer tout travail collaboratif comme un processus. Ce processus est-il modélisable ? La réponse à cette question est positive à condition d'admettre que chaque acteur pourra occuper tour à tour différents rôles, à la fois coordinateur, producteur et valideur de chacune des activités.

Compétences

Selon le Petit Robert la compétence est une « connaissance approfondie, reconnue, qui confère le droit de juger ou de décider en certaines matières ». Classiquement, on distingue le savoir, le savoir-faire et le savoir-être auxquels certains ont ajouté le savoir-faire-faire et le faire-savoir.

Le travail collaboratif suppose a priori des compétences fortes de savoir-être et favoriserait l'acquisition générale de compétences.

Coworking

Le coworking ou co-travail se définit comme un mode de travail au sein d'un espace physique de partage de moyens tels que bureau, téléphonie... Il ne s'agit pas de travail collaboratif puisque les travailleurs œuvrent chacun pour un objectif qui leur est propre.

⁴ Tecfa.unige.ch <http://tecfa.unige.ch/staf/staf-i/rebetez/staf11/periode4/Glossaire%20p4-1.doc>

⁵ http://www.a-brest.net/IMG/pdf/Guide_pratique_du_travail_collaboratif.pdf

⁶ voir la très belle infographie sur : http://www.finyear.com/8-indicateurs-cles-pour-les-dirigeants-collaboratifs_a25752.html

et aussi : <http://www.journaldunet.com/management/expert/54008/du-management-collaboratif--au-leadership-de-la-co-responsabilite.shtml>

La confusion entre travail collaboratif et co-working ou « espace de travail collaboratif » est assez répandue. Elle semble marquer une intention « politique » : en mettant les travailleurs les uns à côté des autres, on suppose alors qu'ils seront amenés à collaborer, ce qui n'est pas forcément vérifié, loin de là. Soyons, en effet, prudents, ce n'est pas parce que l'on travaille dans un même lieu que l'on vise forcément un même objectif ; ce peut même être l'inverse. Les exemples de confusion sont multiples.

Groupware

Le terme « groupware » fut un temps utilisé pour désigner un type de logiciel permettant à un groupe de personnes de partager des documents à distance, et favorisant, à ce titre, le travail collaboratif.

Utilisé couramment dans les années quatre-vingt-dix, ce terme est aujourd'hui tombé en désuétude. On emploie plus volontiers aujourd'hui celui de « **logiciels collaboratifs** ». Ceux-ci sont de plus en plus nombreux et il est probable que les logiciels « non collaboratifs » seront bientôt l'exception.

Intelligence collective

À la base, l'intelligence collective est l'intelligence partagée d'un groupe et de ses membres, d'une organisation quelle qu'elle soit (famille, équipe sportive, association, entreprise, etc.), donc sa capacité à comprendre et à s'adapter. Sa différence avec l'intelligence individuelle réside dans sa propriété d'être partagée et apte à être mise en œuvre par le groupe ou ses membres.

Plus précisément, au sens de Pierre Levy, l'intelligence collective est « une intelligence partout distribuée, sans cesse valorisée, coordonnée en temps réel, qui aboutit à une « pleine » mobilisation des compétences ».



... il émerge des notions de partage, de collectif, de co-création, toutes gravitant finalement autour de la notion de travail collaboratif.

« L'intelligence collective réfère à l'intelligence réalisée à différents niveaux collectifs de l'organisation, sinon dans l'organisation tout entière. Il ne s'agit donc pas de la somme des intelligences individuelles. L'intelligence collective, c'est l'intelligence des groupes de travail ».

Selon Manfred Mack, c'est aussi

« une capacité qui, par la combinaison et la mise en interaction de connaissances, idées, opinions, questionnements, doutes de plusieurs personnes, génère de la valeur (ou une performance ou un résultat) supérieure à ce qui serait obtenu par la simple addition des contributions (connaissances, etc.) de chaque individu ».

Lorsque ces auteurs définissent l'intelligence collective, il émerge des notions de partage, de collectif, de co-création, toutes gravitant finalement autour de la notion de travail collaboratif.

La mise en œuvre des « outils de travail collaboratif » offre ainsi l'occasion pour un groupe de travail de valoriser cette intelligence collective dans la résolution d'un problème, la coordination d'un projet ou tout simplement la co-écriture de documents.

Les communautés de pratique sont un exemple de mise en œuvre de l'intelligence collective. Elles se définissent comme un « groupe d'individus qui se rassemblent afin de partager et d'apprendre les uns des autres » (Étienne Wenger)⁷. Il ne s'agit pas a priori d'une forme de travail collaboratif, mais de pratiques de partage de connaissances, mises en œuvre, par exemple au sein d'une entreprise via un intranet. L'objectif est d'apprendre, non de produire un travail quelconque. La mise en place de communautés de pratique peut toutefois favoriser le travail collaboratif.

Crowdfunding

Le terme Crowdfunding désigne le financement participatif, ou financement par un grand nombre de personnes. Ce financement, dit « désintermédié », ne fait pas appel aux intermédiaires professionnels habituels, mais recrute les financeurs potentiels directement sur Internet autour d'un projet. Les exemples les plus célèbres de crowdfunding sont bien antérieurs à Internet : on citera la « **Statue de la Liberté** » dont la construction fut possible grâce à 100 000 souscripteurs, ou encore la « **Sagrada familia** » de Gaudi à Barcelone. Le financement participatif n'incorpore pas forcément une dimension collaborative, les financeurs en question n'ont pas à se connaître, l'opération peut être entièrement exécutée en parallèle.

⁷ <http://www.communautesdepratique.com>

Face à l'incertitude juridique et au risque d'escroqueries liées à cette activité l'AMF (Autorité des marchés financiers) et l'APCR (Autorité de contrôle prudentiel et de résolution) ont publié deux guides, l'un à l'usage du grand public et l'autre à l'usage des professionnels⁸. Un cadre juridique sécurisé a été finalement adopté en France pour le financement participatif⁹, en application de l'ordonnance du 30 mai 2014 : un statut de « conseiller en investissements participatifs » a été créé. « Les personnes à la recherche d'un financement pourront présenter leur projet sur une plateforme internet de prêt agréée qui aura le statut d'intermédiaire en financement participatif. Les particuliers pourront ainsi financer directement des entreprises en leur accordant des crédits. Les plateformes de dons pourront également bénéficier de ce statut. »¹⁰

Crowdsourcing

Le terme Crowdsourcing désigne l'« approvisionnement par la foule » qui s'exécute de façon collaborative ou en parallèle. La participation d'un grand nombre de personnes à des tâches peut se faire avec ou sans leur consentement, voire à leur insu (comme, par exemple, l'utilisation d'un moteur de recherche ou d'un réseau social, alimentant une banque de données marketing).

Wikipédia est un bon exemple de crowdsourcing « volontaire ».

On citera également une application de guidage audio dédiée aux malvoyants :

<http://guidedots.org/>

Cette application sur Smartphone s'enrichit de données fournies par des contributeurs bénévoles, offrant ainsi une plus grande autonomie aux personnes malvoyantes. Le marquage détaillé des obstacles et des parcours à l'intérieur de bâtiments publics y est plus précis qu'avec un simple GPS. Facebook est intégré à l'application et permet de trouver des « amis » à proximité.

On peut citer comme « non collaboratif » la plateforme Cuusoo de Lego sur laquelle les fans peuvent présenter leurs propres créations. Lorsque celles-ci donnent lieu à une production en série, son auteur encaisse alors un pour cent du chiffre d'affaires net, ce qui encourage la valorisation de l'individu. Dans le cas du crowdfunding comme dans celui du crowdsourcing, le terme de crowd (la foule) est employé comme racine du mot. Mais si l'on a bien une part de travail collaboratif dans certains cas comme celui de Wikipédia, dans d'autres cas on est plutôt dans une situation de coopération que de véritable collaboration. Dans le cas de financement, chacun reste d'ailleurs souvent propriétaire de ses fonds.

MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE

Quelle méthodologie et démarche avons-nous adoptées et adoptons-nous pour cette étude itérative ?

Démarche générale

Cela semble évident : pour être crédible, un ouvrage sur le travail collaboratif se doit d'être rédigé, pas à pas, de façon collaborative. Nous avons donc convenu, dans un premier temps, d'apporter nos contributions respectives en utilisant un outil collaboratif de MindMapping qui nous permette de partager nos idées en les classant progressivement.

Puis lorsque la carte heuristique est devenue trop étendue et complexe, nous sommes revenus à une forme de collaboration plus classique, sur un texte à plat, en soumettant celui-ci à une révision collective.

Utilisation du MindMapping

« Cartographie conceptuelle », « carte mentale », « cartographie de l'esprit », « réalisation de carte heuristique », « carte cognitive », « carte des idées », les traductions sont multiples pour désigner cette méthode de réflexion et d'organisation de la pensée, formalisée dans les années soixante-dix par un psychologue anglais, Tony Buzan. Nous conserverons donc dans cet ouvrage les termes anglais de « mindmap » et « MindMapping » pour la désigner. Certains considèrent toutefois qu'Aristote, le premier à représenter le savoir sous forme d'un arbre, en serait l'inventeur...

⁸ <http://www.amf-france.org/Publications/Guides/Pedagogiques.html>

⁹ <http://www.itespresso.fr/tribune-dix-nouvelles-regles-crowdfunding-80479.html>

¹⁰ <http://www.vie-publique.fr/actualite/panorama/ordonnances/ordonnance-relative-au-financement-participatif.html>



Grille d'analyse des outils

La branche outils applicatifs est une branche importante de la carte. Nous avons essayé d'y dresser un inventaire, forcément incomplet des outils informatiques permettant ou facilitant le travail collaboratif. Mais comment comparer les outils collaboratifs ? Une grille d'analyse est utile mais forcément subjective.

Il en existe plusieurs déjà publiées sur le Web¹¹. Si nous nous sommes inspirés de ces grilles, nous avons toutefois choisi d'en construire une nouvelle, reposant sur des critères « adéliens ».

Fonctionnalités

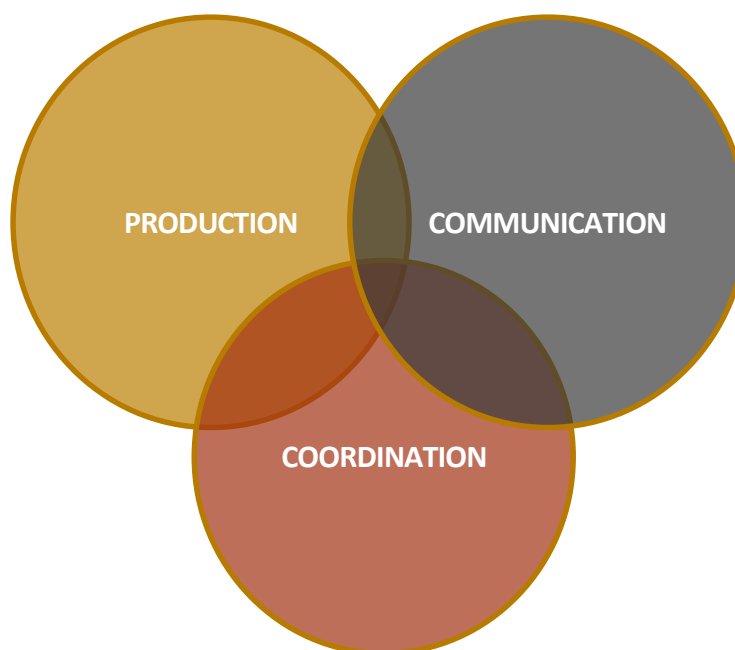
Premier critère, les fonctionnalités des outils collaboratifs : à quoi servent-ils ? On pourrait ici avoir une approche de type analyse de la valeur.

Les trois principales fonctions remplies par les outils collaboratifs sont :

- la fonction de Communication qui permet l'échange d'informations entre les acteurs ;
- la fonction de Coordination qui définit les acteurs et leurs rôles et articule les activités ;
- la fonction de Production des résultats de l'activité de groupe.

Voir le schéma du trèfle fonctionnel

<http://deptinfo.unice.fr/~renewier/corrections/theseHTML/collecticiels.html>



Nous avons pu constater au cours de notre étude que la plupart des outils de travail collaboratif combinent aujourd'hui ces trois types de fonction.

11 Voir par exemple le site : www.collaboratif-info.fr/fiches-logiciels, qui propose une grille préétablie de 435 critères technologiques pour établir un cahier des charges, ou encore : <http://www.guidescomparatifs.com/travail-collaboratif-reseaux-sociaux.asp?gclid=CONxIZDf1rYCFRLtAodbRIAGQ>



- **Communication**
Pour travailler à plusieurs sur un même projet, il faut pouvoir communiquer en permanence. La fonction de communication est celle qui permet l'échange d'informations multimédia (textuelle, visuelle, sonore) entre les acteurs d'un groupe de travail. L'information peut être partagée de façon synchrone (conversations et visioconférences) ou asynchrone (mise à disposition sur une plateforme).
- **Coordination**
Pour être efficace, le travail collaboratif suppose un minimum d'organisation. La fonction de coordination permet de définir les tâches et d'attribuer des rôles. Toutefois cette coordination ne s'effectue pas dans une position hiérarchique et reste souple.
- **Production**
La fonction de production est celle qui produit des résultats, c'est d'ailleurs la fonction essentielle du travail, qu'il soit ou non collaboratif. Les outils collaboratifs facilitent cette production.
Les résultats produits peuvent être des documents, mais aussi toutes sortes de produits ou services issus du travail collaboratif, apportant de la valeur.

Sécurité

Le travail collaboratif nécessite un niveau de confiance élevé dans la sécurité des outils, ceux-ci étant souvent logés dans le Cloud. L'approche classique consiste à examiner les trois critères de la sécurité informatique :

- disponibilité ;
- intégrité ;
- confidentialité
- auxquels on peut rajouter la **traçabilité ou auditabilité**.

Le niveau de sécurité conditionne le niveau de confiance que l'on pourra accorder à tel ou tel outil. Les attaques subies par telle ou telle plateforme constituent un bon indicateur de leur niveau de sécurité. On s'intéressera également aux engagements contractuels des fournisseurs et à la législation applicable dans le pays d'hébergement. Certaines entreprises américaines, mais pas toutes, appliquent les accords de « Safe harbour » qui leur permettent de certifier qu'elles respectent la législation de l'espace économique européen afin d'obtenir l'autorisation de transférer des données personnelles européennes vers les États-Unis. Il appartient donc aux entreprises européennes d'obtenir des garanties sur ce point avant de transférer des données personnelles aux États-Unis. La liste officielle des entreprises appliquant ces accords est disponible sur le site :

<https://safeharbor.export.gov/list.aspx>

Disponibilité

La disponibilité d'une plateforme collaborative est essentielle pour les outils professionnels, un peu moins lorsqu'il s'agit d'un usage « grand public ». Un engagement de continuité de service peut être ou non proposé de façon contractuelle sur les plateformes payantes.

Intégrité

L'intégrité des données hébergées sur une plateforme collaborative est essentielle. Elle est toutefois difficilement observable et mesurable, en dehors de défauts apparents ou lors d'attaques dûment constatées.

Confidentialité

Les conditions générales contractuelles exposent généralement la politique de confidentialité de la plateforme, à lire absolument pour évaluer le niveau de protection des données, qu'elles soient ou non personnelles. Ces conditions peuvent malheureusement changer à l'initiative de leur fournisseur, comme on l'a vu avec Google.

Le niveau de confidentialité dépend, entre autres, de la façon dont les données sont stockées et circulent entre les membres d'un groupe de travail: Sont-elles ou non cryptées? Dans quel pays sont-elles hébergées? Quel statut juridique leur est applicable dans le pays d'hébergement?

Traçabilité

Le besoin de traçabilité et d'auditabilité est essentiel dès lors que plusieurs personnes peuvent accéder à une même plateforme et apporter des modifications à un même document. Le travail collaboratif ne supprime pas la responsabilité de chacun. La traçabilité permet d'instaurer un climat de confiance entre les intervenants, en identifiant les auteurs de chaque modification. Des retours arrière doivent être effectués si nécessaire.

Performances

Le temps de réponse, plus ou moins long, est un critère important. Il est toutefois relatif et difficile à analyser compte tenu des contextes très différents d'utilisation pouvant être envisagés, d'une part, et de sa composante subjective, d'autre part.

Mobilité

L'accès aux outils en mobilité peut être général ou limité à certains systèmes d'exploitation, voire à certains appareils. L'interface peut être différente pour les smartphones et tablettes ou adaptée automatiquement à la largeur de l'écran. La technique utilisée est celle du site Web adaptatif ou « responsive Web design ».

La synchronisation entre les différents appareils ainsi que la possibilité de travailler en mode local déconnecté sont proposées par certains outils. On notera toutefois que des synchronisations trop fréquentes de multiples outils sur plusieurs appareils peuvent avoir des conséquences néfastes sur les performances. Il faudra les désactiver dans certains cas ou en limiter la fréquence.

Aspects économiques

Le coût d'utilisation est un critère important dans le choix d'un outil. Il délimite classiquement la frontière entre les outils « grand public » et les outils « professionnels ». Certains outils grand public peuvent être d'utilisation gratuite, moyennant certaines restrictions d'usage. Les formules payantes peuvent utiliser différentes unités d'œuvre : capacité de stockage ou nombre d'utilisateurs sont les plus répandues. Beaucoup d'outils sont aujourd'hui proposés suivant un modèle de type freemium qui offre la gratuité jusqu'à un certain niveau de stockage et propose ensuite une formule payante progressive en fonction du stockage supplémentaire accordé, du nombre d'utilisateurs simultanés ou encore de fonctionnalités relatives à la sécurité ou à l'engagement de performances.

Évolutivité

Les outils open source sont plus évolutifs par nature et peuvent être adaptés à des besoins spécifiques.

Les outils propriétaires évoluent plus ou moins suivant les plateformes : ceci peut être un critère plus ou moins important suivant le type d'utilisation. Certains outils disparaissent lorsque leur propriétaire, après une période expérimentale, les juge peu rentables ou disparaît lui-même. On citera, à titre d'exemple, les nombreux outils créés par Google qu'il a ensuite fermés pour cause d'utilisation insuffisante¹². Cela pourrait bien être le cas de Google+ dont le succès reste aujourd'hui limité.

La vie d'une start-up peut également être très courte, emportant avec sa disparition les meilleurs outils. Il convient donc de vérifier les clauses contractuelles de réversibilité et de s'assurer de l'existence de sauvegardes récupérables, avant de confier des données personnelles ou stratégiques à une plateforme qui risque d'être éphémère.

Aspects transversaux

Il nous est apparu important de traiter de façon séparée certains aspects transversaux du travail collaboratif. Il s'agit des aspects :

- juridiques ;
- humains ;
- et économiques.

¹² http://www.lemonde.fr/pixels/visuel/2015/03/06/google-memorial-le-petit-musee-des-projets-google-abandonnes_4588392_4408996.html

ÉQUIPE

Ont participé à la MindMap :

- Dominique Bergerot
- Jorge Borrero
- Pierre Fischof
- Thomas Morisse
- Martine Otter
- Véronique Pelletier
- Nicolas Trèves

Ont participé à la rédaction textuelle du document :

- Dominique Bergerot
- Pierre Fischof
- Martine Otter
- Véronique Pelletier

Cette article est extrait du Collaboroscope, ouvrage à paraître fin 2015.