

Appel à communication

Colloque inter-congrès de l'Association Française de Sociologie

Travail, emploi et organisations à l'ère du numérique

Colloque interdisciplinaire

20 et 21 mars 2025

CNAM Paris

Colloque organisé par les Réseaux thématiques 25 « Travail, organisations, emploi » ; 30 « Sociologie de la gestion » ; 48 « Articulation des temps sociaux », avec le soutien de l'AFS.

Avec la « révolution numérique » (Cardon, 2019) amorcée dans les années 2000, la recherche en sociologie du travail s'efforce de rendre compte des **effets induits par l'usage croissant des dispositifs numériques et des nouvelles technologies sur les structures de l'emploi, les organisations du travail, les conditions de travail, ainsi que sur son articulation avec la vie privée**. Du côté de l'emploi, l'essor des plateformes numériques a fait émerger de nombreuses « zones grises de l'emploi » (Bernard & Abdelnour, 2018 ; Bureau *et al.*, 2019 ; Azaïs *et al.*, 2017) venant brouiller les frontières entre salariat et travail indépendant (Supiot, 2000 ; Dupuy & Larré, 1998). Le développement des outils numériques de gestion et de communication est également venu transformer les modalités de contrôle et d'encadrement des travailleur·ses ; et bouleverser – avec la progression du télétravail notamment (Schütz, 2021 ; Le Gagneur, 2023) – les frontières spatiales et temporelles du travail (Benedetto-Meyer & Boboc, 2021), amenant les travailleur·ses à repenser leurs modalités d'articulation des temps sociaux (Pizarro Erazo, Viera Giraldo & Landour, 2023). Ces éléments ont des répercussions sur **le travail en lui-même**, qui peut être amené à changer de nature, mais également sur les **conditions de travail et la santé des travailleur·ses**, qui peuvent se trouver améliorées (notamment par l'automatisation de certaines tâches dites « pénibles ») mais aussi détériorées par l'intensification du travail.

Ce colloque vise ainsi à faire le point sur **les formes et les effets des transformations du travail, de l'emploi et des organisations à l'ère numérique**. Comment le travail et l'emploi se transforment-ils, face à l'arrivée de nouveaux outils et modes de communication ? Ces

évolutions représentent-elles des gains, ou au contraire des pertes de droit, pour celles et ceux qui travaillent ? Dans quelles mesure les évolutions numériques du travail et de l'emploi servent-elles les organisations ? Comment ces mutations de l'univers professionnel viennent-elles modifier les organisations familiales et domestiques ? Si le statut d'emploi influe sur le travail et ses conditions, comment cette équation se renouvelle-t-elle (ou non) face à l'accroissement des usages numériques ? Et comment peut-on lire les usages, vécus et représentations sur ces transformations au prisme des rapports sociaux ?

Ce colloque se veut offrir un lieu de mise en discussion des interpénétrations multiples entre travail, emploi et numérique à travers une **grille de lecture intersectionnelle**. Nous encourageons pour cela les contributeur-ices à analyser la diversité des effets produits par le numérique en fonction des rapports de domination de classe, de genre, de race, d'âge ou de handicap qui traversent les organisations de travail et dans lesquels les individus sont pris.

Ce colloque ambitionne également de favoriser le croisement entre différents regards disciplinaires, qui constituent une approche fructueuse pour mettre à l'épreuve la façon dont les usages des technologies numériques agissent sur le travail et l'emploi (Greenan et *al.*, 2010 ; Bobiller Chaumon et *al.*, 2022). Aussi, les communications de **toutes les disciplines** (sociologie, économique, gestion, psychologie, droit, histoire) sont les bienvenues et pourront s'inscrire dans un ou plusieurs des axes suivants.

Axe 1 : Le numérique comme outil de rationalisation du travail

De l'usine du futur ou 4.0 aux applications numériques, en passant par les plateformes collaboratives ou les intelligences artificielles, les outils numériques se font de plus en plus présents dans l'ensemble des secteurs d'activité. Ce premier axe propose, dans la lignée de travaux nombreux en sociologie (Benedetto-Meyer, Boboc, 2021) de poursuivre l'analyse de leurs effets sur la production, le travail et les travailleur-ses en analysant le numérique comme outil de rationalisation du travail. Les contributions pourront proposer une analyse critique des discours sur la digitalisation, les formes de justification de l'introduction des changements techniques (qu'ils se fassent au nom du client, des jeunes générations, de la concurrence, de la crise environnementale, etc.) et les « promesses » associées aux nouveaux outils pour susciter la confiance (maintien de l'emploi, « bien-être » au travail, IA dite « éthique » ou responsable) (Vuarin, Steyer, 2023). Les analyses pourront porter sur les différents acteurs présents sur le marché de ces solutions techniques (concepteurs/développeurs, ESN, consultants, etc.) pour analyser les rapports de force que produisent l'introduction des outils et la conduite du changement associée (Ughetto, 2024) ainsi que les freins et les résistances qui s'opposent cette rationalisation numérique. Les contributions qui interrogent les ruptures (idéologiques, rhétoriques ou réelles) avec les organisations classiques, leurs effets sur les pratiques de travail (en termes d'intensification, de qualification/déqualification du travail notamment), ainsi que leur rôle dans le renouvellement ou le renforcement des formes plus traditionnelles de domination et d'exploitation au travail (Carbonell, 2022), seront particulièrement bienvenues.

Axe 2 : Les dispositifs numériques comme instruments de mise au travail

Ce deuxième axe invite à étudier la manière dont l'usage croissant des dispositifs numériques vient transformer les modalités de management, de contrôle et d'encadrement des activités de travail et des travailleur·ses. Les contributions pourront ainsi étudier comment l'introduction d'outils techniques et numériques (progiciels de gestion pilotés par des algorithmes, outils partagés, méthodes agiles, etc.) vient transformer les dispositifs de gestion et de management (Cléach, 2016) et interroger la façon dont ils remettent (ou non) en question les formes « traditionnelles » de mise au travail (taylorisme, fordisme, toyotisme, management par projet, etc.). Les contributions pourront également s'intéresser à la façon dont les dispositifs technologiques participent à reconfigurer les pratiques et les modalités de contrôle de travail. Comment ces dispositifs sont-ils mobilisés à des fins managériales ou productivistes, que ce soit au sein des entrepôts logistiques (Benvegnù & Gaborieau, 2020), sur les plateformes numériques, au travers des nouveaux modes de gouvernamentalité algorithmique (Bernard, 2023 ; Lemozy & Le Lay, 2021) ou dans d'autres secteurs d'activité et au sein des organisations du travail empreintes du « nouvel esprit du capitalisme » (Boltanski & Chiapello, 1999) ? Comment les directions des ressources humaines ou les cabinets de recrutement mobilisent-ils les nouvelles technologies de l'intelligence artificielle (Bernier, 2021), dans leurs modalités de sélection des candidat·es ? Les communications pourront également étudier la façon dont les modalités d'encadrement et de contrôle du travail se transforment avec l'essor du télétravail (Canivenc & Cahier, 2021), au sein des organisations contemporaines (Flécher, 2023) ou des mondes professionnels plus traditionnels comme celui de la finance (Chambost, 2024), qui recourent de manière croissante à des modalités d'encadrement à distance.

Axe 3 : Les effets des technologies sur l'articulation des temps sociaux

Si le numérique se donne à voir comme outil productiviste à la main du management et des employeurs, il transforme aussi en profondeur les pratiques de travail quotidiennes des travailleur·ses en brouillant les frontières de l'espace et du temps. Cet axe vise à interroger comment, à l'échelle plus individuelle, les pratiques d'articulation du travail et du temps se trouvent transformées, rationalisées ou intensifiées par l'usage d'outils numériques (Bernard et Benvegnu, 2023). Il s'agira de rendre compte, d'une part, de la manière dont l'usage des outils de travail mobiles vient transformer les frontières entre le travail et le hors travail, entre la sphère professionnelle et la sphère personnelle, le travail et le loisir ; et d'interroger, d'autre part, pour qui et à quelles conditions ils peuvent constituer un vecteur de libération et d'autonomie au travail. En s'arrêtant sur les reconfigurations induites par le télétravail (Le Gagneur, 2021), que ce soit au sein d'arrangement formalisés avec les employeurs, dans ses modalités de pratiques informelles, ou encore dans le débordement induit par le « surtravail » (Goussard, Tiffon, 2016), les communications pourront par exemple interroger la manière dont ces nouvelles pratiques de travail viennent modifier l'engagement et le rapport au travail des travailleur·ses. Comment les espaces et temps du travail se transforment-ils (Greenan et al., 2020) ? Quelles appropriations de la part des travailleurs et travailleuses cela entraîne-t-il ? Les communications qui analyseront ces évolutions au prisme des inégalités seront

particulièrement bienvenues, tant le déplacement des frontières de l'activité professionnelle induit par les outils numériques produit des effets inégaux selon les caractéristiques sociales des individus (Datchary et al. 2023), leurs configurations familiales, ou encore leurs conditions matérielles de travail et d'existence (Schütz, Dumoulin, 2024).

Axe 4 : Les travailleur·ses du numérique

Cet axe vise à étudier les effets des évolutions numériques et technologiques sur le travail, les métiers et les groupes professionnels. Le développement des plateformes numériques et des entreprises innovantes dites « start-up » (Flécher, 2021) s'est traduit par l'apparition de nouveaux acteurs collectifs, de nouvelles familles de métiers et de nouveaux groupes professionnels plus ou moins qualifiés, venant transformer les frontières et le contenu du travail (Turcq, 2019). Il s'agit donc ici de réfléchir à « l'humain derrière la machine », en allant analyser le travail de *conception* des dispositifs numériques, porté par les développeur·ses (Krill, 2022), les ingénieur·es ou les chercheur·ses qui produisent ces outils numériques (IA, algorithmes, logiciels, robots, etc.) ; le travail de *diffusion*, porté par les innovateur·ices, les relais d'opinion (commentateur·ices scientifiques, consultant·es ou commerciaux chargé·es d'en faire la promotion) et l'ensemble des acteur·ices qui participent à la construction de croyances collectives, positives ou négatives, sur le numérique, etc. ; et enfin le travail d'*exécution* réalisé, entre autres, par les travailleur·ses du clic et les travailleur·ses de plateforme (Abdelnour & Méda, 2019 ; Bernard, 2023). Les communications pourront, par exemple, investiguer une ou plusieurs de ces catégories et décrire ces différents groupes professionnels (morphologie, pratiques, éthique, etc.) au prisme des dispositifs numériques qu'ils conçoivent, de l'usage (conforme, mésusage, déviant, nocif...) qu'ils en font et du sens (intentions) qu'ils leur donnent.

Axe 5 : Flexibilisation de l'emploi à l'heure du numérique

Il s'agit dans cet axe d'interroger la manière dont le numérique vient transformer et renouveler les formes d'emploi, que ce soit par l'apparition de nouvelles formes de non-salariat plus ou moins qualifiées (freelance, jobbing, micro-entrepreneuriat) (Casilli, 2019 ; Snape, 2023), parfois adossées à des statuts d'emploi hybrides (portage salarial, pluriactivité) (Louvion, 2023), ou par la précarisation des emplois salariés dont l'appariement se fait sur les plateformes numériques (Bernard & Abdelnour, 2018). Les communications pourront interroger les effets de ces transformations sur la qualité de l'emploi (stabilité, rémunération, conditions d'emploi) (Erhel & Guergoat-Larivière, 2016) mais aussi sur la structure des métiers dits menacés par ces changements (métiers de la traduction, de la programmation, du graphisme, etc.) et leur possible recomposition sous l'effet de l'automatisation des tâches et des fonctions (requalification ou déqualification des métiers). L'appel est également ouvert à des réflexions portant un regard critique sur la mesure de ces évolutions par des statistiques et des travaux prospectifs sur l'avenir et le « futur du travail » (Carbonell, 2022) qui se diffusent aussi bien dans la sphère médiatique qu'académique.

Axe 6 : Conditions de travail et santé à l'épreuve du numérique

Cet axe s'intéresse aux effets du numérique sur les conditions de travail et de santé des travailleur·ses. Les contributions pourront tout d'abord rendre compte des effets des changements initiés par le déploiement des technologies digitales sur les risques professionnels (Ben Halima et al., 2023). Les outils numériques donnent-ils lieu à de nouvelles formes de risques professionnels, en lien avec les métiers du numérique ou la rationalisation du travail à l'ère digitale (Lemozy & Le Lay, 2021) ? Pour qui et dans quelle mesure ces technologies libèrent-elles les travailleur·ses des tâches les plus pénibles ? Dans quelles mesure les privent-elles, au contraire, des missions les plus riches et porteuses de sens ? Les communications pourront également interroger l'effet de ces technologies sur les risques psycho-sociaux au travail, en ce qu'elles peuvent être source de dispersion (Datchary, 2011) et de dislocation cognitive (Tiffon, 2021). Les communications relatives au droit à la déconnexion dans ou hors des heures de travail avec l'arrêt des logiciels de gestion et de contrôle du temps ou de travail à distance (teams, zoom, etc.) seront de ce point de vue les bienvenues. Enfin, nous invitons les contributeur·ices à interroger les formes que prennent les mobilisations syndicales (en ligne et hors ligne) dans la régulation des actions collectives et la défense des travailleur·ses (Louey, Bergeron, Pelisse, 2023), au regard du renforcement de l'individualisation des activités de travail (Benedetto-Meyer, 2023) et de la construction individuelle du sens au/du travail. En quoi le recours croissant aux outils numériques fragilise-t-il les ressources dont disposent les travailleur·ses pour se maintenir en bonne santé ? Nous concentrerons aussi notre réflexion sur les modalités de résistance individuelles et collectives face aux injonctions temporelles induites par les outils numériques, comme le « modèle de la hâte » (Gaudart & Volkoff, 2022) et de l'immédiateté dans les réponses (Boboc, Gire & Rosanvallon, 2015).

Modalités pratiques du colloque

Le colloque se tiendra les **20 et 21 mars 2025** dans les locaux du **CNAM à Paris (75003)**.

Les personnes intéressées pour intervenir sont invitées à déposer une **proposition de communication**, de **3 500 à 4 000 signes** (hors bibliographie) qui présentera le titre, l'objet, la problématique, la méthode utilisée et le ou les axes dans lesquels elles s'insèrent. Les propositions devront être déposées avant le **31 juillet 2024** sur la **plateforme Sciencesconf** <https://travnum2025.sciencesconf.org/>, dans la rubrique Dépôts/Déposer, après avoir créé un compte sur le site suivant : <https://portal.sciencesconf.org/user/createaccount>.

Pour tout renseignement, vous pouvez nous écrire à l'adresse suivante : travnum2025@sciencesconf.org

Après notification d'acceptation (fin septembre 2024), les **textes complets** des communications retenues (**30 000-35 000 signes tout compris**) seront attendus pour le **1er février 2025**.

Ce colloque fera l'objet par la suite d'une valorisation sous forme d'un ouvrage collectif.

Calendrier

- **31 juillet 2024** : Dépôt des propositions de communication (3 500 – 4 000 signes hors bibliographie)
- **Fin septembre 2024** : Notification d'acceptation des communications
- **1^{er} février 2025** : Réception des communications finales (30 000 - 35 000 signes tout compris)
- **20 et 21 mars 2025** : Colloque

Comité d'organisation

Marie Benedetto-Meyer, RT30, maîtresse de conférences en sociologie, chercheuse associée au laboratoire Printemps (UVSQ/CNRS).

Isabelle Chambost, RT30, maîtresse de conférences en sciences de gestion, LIRSA, CNAM.

Olivier Cléach, RT 30, chercheur associé au Centre Pierre Naville (Université d'Évry Paris-Saclay) et à l'Institut d'Éthique Appliquée (Université Laval, Québec, Canada).

Marion Flécher, RT25, postdoctorante à l'UQAM et chercheuse associée au CEET.

Lucie Goussard, RT25, maîtresse de conférences à l'université d'Évry Paris-Saclay, Centre Pierre Naville.

Marianne Le Gagneur, RT48, postdoctorante au CEET-CNAM.

Marie-Virginie Léon, RT30, maîtresse de conférences contractuelle à l'Université de Strasbourg, laboratoire SAGE.

Valerya Viera Giraldo, RT48, doctorante au LISE, chercheuse associée au Gis Creapt et au CEET-CNAM.

Comité scientifique

Sarah Abdelnour, Maîtresse de conférences en sociologie, Université Paris-Dauphine, IRISSO

Sophie Bernard, Professeure de sociologie, Université Paris-Dauphine, IRISSO

Isabelle Berrebi-Hoffman, Directrice de recherche CNRS, CNAM, Lise.

Marc-Eric Bobillier-Chaumont, Professeur de psychologie, Titulaire de la Chaire de Psychologie du travail, CNAM, CRTD

Anca Boboc, Sociologue chez Orange Labs

Jean-Pierre Durand, Professeur de sociologie émérite, Université d'Évry Paris-Saclay, CPN

Yannick Fondeur, Chercheur au LISE, chercheur associé au CEET.

Bernard Fusulier, Directeur de recherches FNRS, Professeur de sociologie à l'Université Catholique de Louvain

Gérald Gaglio, Professeur de sociologie, Université de Nice-Sophia-Antipolis

Nathalie Greenan, Professeure en sciences-économiques, CNAM, Lirsa, CEET

Anne Jourdain, Maîtresse de conférences en sociologie, Université Paris-Dauphine, IRISSO

Julie Landour, Maîtresse de conférences en sociologie, Université Paris-Dauphine, IRISSO

Lyse Langlois, Professeure titulaire de relations industrielles, Université de Laval de Québec

Danièle Linhart, Directrice de recherche au CNRS émérite

Dominique Méda, Professeure de sociologie, Université Paris-Dauphine, IRISSO

Arnaud Mias, Professeur de sociologie, Université Paris-Dauphine, IRISSO

Sabrina Mraouahi, Maîtresse de conférences en droit, Institut du travail - Université de Strasbourg, DRES

Ariane Pailhé, Directrice de recherche, INED

Héloïse Petit, Professeure en sciences-économiques, CNAM, Lirsa, CEET

Christophe Prieur, Professeur de sociologie, Université Gustave Eiffel, LISIS

Gabrielle Schütz, Maîtresse de conférences en sociologie, Université de Saint-Quentin-en-Yvelines, Printemps.

Guillaume Tiffon, Professeur de sociologie, Université d'Evry Paris-Saclay, CPN

Fabienne Tournadre, Maître de conférences en économie, Institut du travail - Université de Strasbourg, Large

Pascal Ughetto, Professeur de sociologie, Université Gustave Eiffel, LATTS

Julia Velvoska, Chercheuse en sociologie chez Orange Labs, chercheuse associée au CEMS, EHESS

Bibliographie

- Abdelnour, S. & Méda, D. (2019)**, *Les nouveaux travailleurs des applis*, Paris, PUF.
- Azaïs, C., Dieuaide, P. & Kesselman, D. (2017)**, « Zone grise d'emploi, pouvoir de l'employeur et espace public : une illustration à partir du cas Uber », *Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 72, n°3, p. 433-456.
- Ben Halima M. A., Greenan, N., Lanfranchi, J. (2023)**, Getting sick for profit? The impact of cumulative ICT and management changes on long term sickness absence. *Journal of Economic Behavior & Organization*.
- Benedetto-Meyer, M. & Boboc, A. (2021)**, *Sociologie du numérique au travail*, Paris, Armand Colin.
- Benedetto-Meyer, M. (2023)**, « Que deviennent les collectifs en télétravail ? Une analyse par l'usage des outils collaboratifs », *SociologieS*.
- Benvegnù, C. & Bernard, S. (2023)**, « La bourse ou la vie ? Régimes temporels et normes parentales chez les chauffeurs Uber à Paris et à Montréal », *Revue des politiques sociales et familiales*, n°149, 4, pp. 55-72.
- Benvegnù, C. & Gaborieau, D. (2020)**, « Les mondes logistiques. De l'analyse globale des flux à l'analyse située des pratiques de travail et d'emploi », *Travail et emploi*, vol. 162, n°3, pp. 5-22.
- Bernard, S. & Abdelnour, S. (2018)**, « Vers un capitalisme de plateforme ? Mobiliser le travail, contourner les régulations. Présentation du Corpus », *Nouvelle Revue du Travail*, n°13.
- Bernard, S. (2023)**, *UberUsés : Le capitalisme racial de plateforme à Paris, Londres et Montréal*, Paris, PUF.
- Bernier, J. (dir.) (2021)**, *L'intelligence artificielle et les mondes du travail*, Québec, Presses de l'université Laval.
- Bobillier Chaumon M.-E., Delgoulet C., Greenan N., Lemonie Y., Warhurst C. (2022)**, « Éprouver la dualité des technologies digitales en croisant les regards disciplinaires / Cross-disciplinary perspectives on the duality of digital technologies », *Relations industrielles / Industrial Relations*, 77(3).
- Boboc, A., Gire, F. & Rosanvallon, J. (2015)**, « Les réseaux sociaux numériques. Vers un renouveau de la communication dans les entreprises ? », *Sociologies pratiques*, vol. n° 30, n°1, pp. 19-32.

- Bureau, M.-C., Corsani, A., Giraud, O. & Rey, F. (dir.)**, (2019), Les zones grises des relations de travail et d'emploi, Les zones grises des relations de travail et d'emploi, Buenos Aires, Editorial Teseo. <https://www.teseopress.com/dictionnaire/>
- Canivenc, S. & Cahier, M.-L. (2021)**, *Le travail à distance dessine-t-il le futur du travail ?*, Paris, Presse des Mines.
- Carbonell, J.S. (2022)**, *Futur du travail*, Paris, Amsterdam.
- Cardon, D. (2019)**, *Culture numérique*, Paris, Presses de Sciences Po.
- Casilli, A. (2019)**, *En attendant les robots : enquête sur le travail du clic*, Paris, Seuil.
- Chambost, I. (2024)**, « Au cœur de la valeur boursière : le consensus des analystes financiers ou la main invisible du marché », in Chambost I., Metzger, J.L., Nocenti B., Sanson D., *Sociologie de la gestion et de Management*, Villeneuve-d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion.
- Cléach, O. (2016)**, « Les dispositifs de gestion », in Bensadon D., Praquin N., Touchelay B. (dir.), *Dictionnaire historique de comptabilité des entreprises*, Villeneuve-d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion.
- Datchary, C., Charlap, C., Jarty, J., Hélardot, V. & Casas Vila, G. (2023)**, « Quand les promesses du numérique confortent l'ordre de genre. Poursuivre ses activités en période de crise sanitaire », *Revue des politiques sociales et familiales*, 149, pp.109-127.
- Datchary, C. (2011)**, *La Dispersion au travail*, Toulouse, Octarès.
- Dupuy, Y. & Larré, F. (1998)**, « Entre salariat et travail indépendant : Les formes hybrides de mobilisation du travail », *Travail et Emploi*, vol. 4, n°77, pp. 1-14.
- Erhel, C. & Guergoat-Larivière, M. (2016)**, « La qualité de l'emploi », *Idées économiques et sociales*, vol. 185, n°3, pp. 19-27.
- Flécher, M. (2023)**, « Produire l'auto-engagement au travail. Modalités du travail d'organisation dans une start-up en croissance », *La Revue de l'Ires*, vol. 109, n°1, pp. 3-34.
- Flécher, M. (2021)**, *Le monde des start-up : le nouveau visage du capitalisme ? Enquête sur les modes de création et d'organisation des start-up en France et aux États-Unis*, thèse de doctorat de sociologie, Paris-Dauphine.
- Gaudart, C. & Volkoff, S. (2022)**, *Le travail pressé : Pour une écologie des temps de travail*, Paris, Les Petits Matins.
- Goussard, L. & Tiffon, G. (2016)**, « Quand le travail déborde... : La pénibilité du surtravail à domicile des chercheurs de l'industrie énergétique », *Travail et emploi*, 147, pp. 27-52.

Greenan, N., Sardas, J. C., Ughetto, P. (2020), « Organiser la déconnexion ? Travail intense et articulation des temps et des espaces dans les activités de conception d'un groupe automobile ». *Temporalités. Revue de sciences sociales et humaines*, 31-32.

Greenan N., Guillemot D., Kocoglu Y. (coord), (2010), numéro spécial « Informatisation et changements organisationnels dans les entreprises », *Réseaux*, n°162, juillet, ISBN : 9782707164520.

Krill, M. (2022), « “Si quelqu'un m'explique, je vais pas comprendre”. Une formation d'informatique face à la pédagogie de l'autonomie », *Cahiers d'histoire du Cnam*, 2022, vol.15, n°1, pp. 231-256.

Le Gagneur, M. (2021), « Ne pas accéder au télétravail. Les normes organisationnelles de l'autonomie pour des cadres de la banque », *Sociologies pratiques*, 43, pp. 29-40.

Le Gagneur, M. (2023), « Télétravail, flexibilisations et inégalités », *Germinal*, 6, pp.124-133.

Lemozy, F. & Le Lay, S. (2021), « Le rapport subjectif au travail dirigé par les algorithmes. Être livré à soi-même sur une plateforme capitaliste », *Mouvements*, vol. 106, n°2, pp. 99-107.

Louey, S., Bergeron, H., Pélicie, J. (2023), *Télétravail, organisation et pratiques syndicales dans les services : une mise à l'épreuve des collectifs de travail?*, Rapport de recherche pour l'IRES, CFDT.

Louvion, A. (2023), *Des salariés sans patrons ? Sociologie des travailleurs en portage salarial*, Paris, La Dispute.

Pizarro Erazo, S., Viera Giraldo, V. & Landour, J. (2023), « Le champ de l'articulation des temps sociaux. Continuités, transformations et résistances », *Revue des politiques sociales et familiales*, vol. 149, n°4, pp. 3-13.

Sanson D., Nocenti B., Metzger J.L., Chambost I., Belbezier M., (2024), Suivre le fil d'Ariane de la gestion et nouer l'étude du travail concret à l'analyse du pouvoir économique et politique p. 11-44.

Schütz, G. (2021), « Pour une sociologie du télétravail ancrée dans les organisations », *Sociologies pratiques*, 43, pp.1-12.

Schütz, G., Dumoulin C. (2024), « Quatre ans après le covid, les régimes de télétravail restent moins favorables aux femmes », *The Conversation*.

Snape, M. (2023), « Pratiquer une activité de plateforme en période de chômage : une stratégie à court terme », *Revue française des affaires sociales*, n°1, pp. 305-321.

Supiot, A. (2000), « Les nouveaux visages de la subordination », *Droit social*, n°2, pp. 131-145.

Tiffon, G. (2021), *Le travail disloqué. Organisations liquides et pénibilités mentales du travail*, Lormont, Editions Le Bord de l'eau.

Turcq, D. (2019), *Travailler à l'ère post-digitale. Quel travail pour 2030 ?*, Paris, Dunod.

Ughetto, P. (2024), « Une direction des systèmes d'information en « transformation agile » : Le pouvoir des informaticiens et ses limites », *Réseaux*, 243, pp. 277-317.

Vuarin, L. & Steyer, V. (2023), « Le principe d'explicabilité de l'IA et son application dans les organisations », *Réseaux*, 240, pp. 179-210.