

Numéro sous la direction de
Mircea Vultur et María Eugenia Longo

BULLETIN
THÉMATIQUE
VOL. 22, NO 2
ÉTÉ 2026

IA, plateformes numériques, travail et jeunesse : transformations, tensions et perspectives

MIRCEA VULTUR

Professeur titulaire

Centre Urbanisation Culture Société

Institut national de la recherche scientifique

MARÍA EUGENIA LONGO

Professeure titulaire

Centre Urbanisation Culture Société

Institut national de la recherche scientifique

Ce Bulletin de l'Observatoire Jeunes et Société s'inscrit dans le prolongement de la journée d'étude tenue le 5 décembre 2025 à l'INRS, organisée par la Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse du Québec et consacrée aux relations entre intelligence artificielle (IA), plateformes numériques, travail et jeunesse. Cette rencontre, qui a rassemblé 50 participantes et participants issus de milieux universitaires, institutionnels et gouvernementaux, a constitué un espace privilégié de dialogue interdisciplinaire et inter-sectoriel. Les échanges ont permis de mettre en lumière les transformations qui traversent aujourd'hui le monde du travail, en particulier celles qui affectent les trajectoires professionnelles des jeunes dans un contexte de diffusion rapide des technologies numériques et de l'IA.

Les contributions réunies dans ce bulletin témoignent d'un double mouvement, d'une part, celui d'une reconfiguration accélérée des structures du travail, marquée par l'automatisation des tâches, la montée de la gestion algorithmique et l'expansion des plateformes numériques et, d'autre part, celui d'une recomposition des expériences et des parcours des jeunes, qui apparaissent à la fois comme les premiers exposés à ces transformations et comme des acteurs centraux de leur appropriation. À cet égard, plusieurs contributions convergent pour souligner que les jeunes constituent un groupe particulièrement sensible aux effets des mutations technologiques, tant en raison de leur position de *primo-entrants* sur le marché du travail que de leur rôle dans l'adoption des nouvelles technologies.

Le Bulletin s'ouvre avec l'article de Alex Miltsov, qui propose une analyse critique des effets de l'IA générative sur les travailleurs en début de carrière. L'auteur met en évidence quatre défis majeurs : la contraction des emplois d'entrée, la pression à l'apprentissage continu, les risques de déqualification et la fragilisation des trajectoires professionnelles. Son article souligne

ONT CONTRIBUÉ À CE NUMÉRO...

Mircea Vultur et María Eugenia Longo	1
Alex Miltsov	3
Benoit Dostie	5
Kagorora Faustin, Diane-Gabrielle Tremblay, Valéry Psyché et Jocelyne Kiss	7
Mathieu Dupuis	9
Julieta Longo	11
Mircea Vultur et Urwana Coiquaud	13
Maxime Harvey	14
Sergio Jimenez Rojas et María Eugenia Longo	16

que l'IA ne transforme pas uniquement la quantité d'emplois disponibles, mais aussi les modalités d'apprentissage, d'intégration et de construction de l'identité professionnelle chez les jeunes. Dans une perspective complémentaire, Benoit Dostie propose de nuancer les discours souvent alarmistes sur les effets de la transformation numérique. S'appuyant sur la littérature économique, il rappelle que les impacts des

technologies sur l'emploi ne peuvent être appréhendés uniquement à court terme et que des effets positifs, tels que la création d'emplois ou l'augmentation de la demande, doivent également être pris en compte. L'analogie des jeunes travailleurs comme « canaris dans la mine » illustre leur rôle de signal précoce des transformations en cours. L'article de Faustin Kagorora, Diane-Gabrielle Tremblay, Valéry Psyché et Jocelyne Kiss approfondit cette réflexion en examinant les effets de l'IA sur les compétences et l'emploi des jeunes. Les auteurs montrent que, si l'automatisation transforme en profondeur le contenu des tâches, elle ne se traduit pas nécessairement par une disparition massive des emplois. Elle impose plutôt une reconfiguration des compétences, marquée par l'importance croissante de la littératie algorithmique, de l'esprit critique et de la formation continue. Leurs résultats empiriques soulignent également que les perceptions de l'IA varient peu selon l'âge, ce qui tend à relativiser certaines idées reçues sur une fracture générationnelle face aux technologies.

En prenant comme cadre d'analyse les milieux organisationnels, Mathieu Dupuis examine la manière dont les technologies numériques reconfigurent les relations de travail dans le secteur manufacturier québécois. Son article met en évidence le caractère profondément social et conflictuel de l'intégration technologique, dont les effets dépendent des rapports de pouvoir entre gestionnaires, travailleurs et syndicats. Loin d'une vision déterministe, Dupuis insiste sur la

variabilité des impacts de la numérisation, qui peuvent à la fois intensifier le contrôle du travail et ouvrir des espaces de négociation et de participation. Les contributions de Julieta Longo et de Mircea Vultur et Urwana Coiquaud déplacent ensuite l'analyse vers l'économie des plateformes. Longo met en lumière la place croissante des jeunes dans les plateformes de travail en ligne, où ils constituent une part importante de la main-d'œuvre, notamment en raison de la flexibilité et des faibles barrières à l'entrée. Elle montre toutefois que cette insertion s'accompagne d'une forte précarité, d'une intensification de la concurrence et d'une dépendance accrue au numérique. Dans une perspective complémentaire, Vultur et Coiquaud analysent les plateformes de livraison de repas comme des espaces de recomposition des rapports de pouvoir. Derrière l'apparente autonomie des jeunes travailleurs, ils mettent en évidence des formes d'interdépendance complexes et un contrôle algorithmique étroit qui redéfinissent les conditions d'exercice du travail.

L'article de Maxime Harvey ouvre ensuite une réflexion sur les transformations du travail culturel à l'ère de l'IA. En s'intéressant à la chaîne de valeur, à la formation et à la mobilisation des travailleurs, il montre que l'IA ne se limite pas à un outil technique, mais participe à une redéfinition des pratiques créatives, des formes de reconnaissance et des conditions de production culturelle. Cette contribution met en lumière les enjeux de gouvernance, de formation et de justice sociale qui

accompagnent l'intégration de l'IA dans les industries culturelles.

Enfin, le bulletin se clôture avec l'article de Sergio Jimenez Rojas et María Eugenia Longo, qui présentent les constats principaux d'une recension d'écrits portant sur les liens entre IA, travail et jeunesse. L'analyse des documents montre de manière transversale en cinq sous-sections, que la jeunesse n'est pas seulement un groupe « concerné » de manière importante par les transformations numériques : elle en est souvent le laboratoire, parfois la victime, et dans tous les cas un acteur incontournable dans l'avenir du phénomène.

Les articles réunis dans ce bulletin offrent une lecture nuancée des transformations contemporaines du travail. Ils montrent que l'IA et les plateformes numériques ne produisent pas des effets univoques, mais s'inscrivent dans des configurations sociales et économiques spécifiques qui en modulent les impacts. Si les jeunes apparaissent comme particulièrement exposés aux risques associés à ces transformations, ils disposent également de ressources importantes, notamment leur capacité d'adaptation, leur familiarité avec les technologies et leur potentiel d'innovation. Les analyses exposées dans ce bulletin nous invitent à dépasser les lectures simplistes, qu'elles soient technophobes ou technophiles, pour adopter une approche critique et contextualisée des mutations en cours.

« Les jeunes constituent un groupe particulièrement sensible aux effets des mutations technologiques, tant en raison de leur position de *primo-entrants* sur le marché du travail que de leur rôle dans l'adoption des nouvelles technologies. »

GenAI at Work: What It Means for Young Workers

ALEX MILTSOV
Professeur associé
Université Bishop's

Generative AI is reshaping knowledge work in ways that create specific issues for young workers. I argue that as AI becomes embedded in writing, coding, design, and other professional tasks, young workers face four connected challenges: shrinking entry-level job opportunities, pressure to constantly learn new AI tools, deskilling through overreliance on AI systems, and weaker pathways to professional identity and expertise. These problems are serious enough to require a strong policy response from governments and organizations.

A useful way to understand this transformation is through Labour Process Theory. Drawing on Braverman's analysis of deskilling, generative AI deepens managerial control over knowledge work by automating cognitive tasks once central to professional development, such as writing, coding, and design (Braverman, 1974). In this context, young workers are increasingly repositioned from creators to curators of algorithmic output, marking what we might call a new form of algorithmic control. As Lifshitz-Assaf et al. (2024) suggest, organizations risk weakening practice-based learning when they expect junior staff to adapt to generative AI without sufficient institutional support, training, or role clarity.

Young people are increasingly aware of the employment and work-related risks posed by AI. In a study of 455 Chinese college students, Li et al. (2025) found that AI-era labour market uncertainty was associated with job-seeking anxiety, with AI attitudes and AI literacy shaping that relationship. Half of the surveyed Harvard undergraduates reported

concern that generative AI would negatively affect their future job prospects (Hirabayashi et al., 2024). In Canada, 64% of students said they were concerned about entering the job market as AI eliminates entry-level roles (KPMG in Canada, 2025). All this evidence suggests that young workers entering knowledge-based professions face not only technological disruption but also profound psychological uncertainty about their employability. More broadly, Pew Research Center (2025) found that 52% of U.S. workers were worried about the future impact of AI in the workplace, suggesting that anxiety about AI and work extends well beyond student populations.

The labour market evidence also points in the same direction. Brynjolfsson et al. (2025) report that since the spread of generative AI, workers aged 22 to 25 in the most AI-exposed occupations experienced a 16% relative decline in employment. Their paper suggests that the strongest negative effects are concentrated in occupations where AI substitutes for labour rather than complements it. Entry-level jobs are the rungs on the career ladder that allow young people to build skills and accumulate experience. As those rungs disappear, the ladder becomes harder to climb.

Organizational trends reinforce this concern. For example, Vancouver's tech sector has seen job postings fall 43% from pre-pandemic levels, with employers and recruiters increasingly discussing AI as one factor in layoffs and hiring slowdowns alongside broader economic pressures (Financial Post, 2025). Major technology firms have undertaken mass layoffs in a context where executives are openly discussing AI-enabled efficiency and restructuring. The same reporting notes that Amazon

has eliminated 41,000 jobs since 2022, that Microsoft said AI now writes 20–30% of some code and laid off more than 15,000 employees in 2025, and that IBM announced thousands of layoffs as AI capabilities expanded (Financial Post, 2025). The displacement is not limited to the private sector. Canada's Chief Data Officer said some public service positions will be cut as AI adoption in the federal government expands (CTV News, 2025). All this evidence points to a broad, cross-sectoral transformation, not a niche disruption confined to Silicon Valley.

At the level of labour experience, the risks are not only about job quantity but also about the quality of work. For example, Patel (2025) suggests that product design is moving toward a model in which workers increasingly curate AI-generated possibilities rather than create entirely from scratch. Concerns about deskilling appear especially acute for junior workers in technical roles, where the growing use of AI coding tools has raised broader worries that early-career workers may rely on outputs they do not fully understand. This deskilling threatens the intergenerational transmission of professional knowledge by reducing opportunities to learn through repetition, error correction, and mentorship.

At the same time, young workers face mounting pressure to continually master new AI tools just to remain employable. Yet Lifshitz-Assaf et al. (2024) argue that junior professionals cannot simply serve as default organizational AI experts, because responsible generative AI use requires forms of judgment, governance, and institutional support that early adopters alone do not possess. The result is a paradox: young workers must constantly adapt to AI while receiving little structured support or clear guidance on how to do so responsibly.

“Young workers are bearing a disproportionate share of AI-driven disruption, and treating this as an individual adaptation problem rather than a structural policy failure is both analytically wrong and ethically unacceptable.”

Canada’s policy response remains inadequate. The AI Strategy for the Federal Public Service 2025–2027 focuses on internal capacity, governance, talent, and public trust within government, but it does not create a broader framework for addressing AI-related displacement in the wider labour market (Government of Canada, 2025).

I argue that generative AI should not be treated as an inevitable force beyond regulation. Researchers, governments, unions, and organizations can intervene in concrete ways. We can require mandatory impact assessments and transition support systems when AI deployment leads to mass layoffs. We should regulate AI use in training so that it supports rather than replaces mentorship. We need to strengthen employment standards to address AI-related anxiety and algorithmic management, as well as require organizational AI governance frameworks that include worker consultation. Young workers are bearing a disproportionate share of AI-driven disruption, and treating this as an individual adaptation problem rather than a structural policy failure is both analytically wrong and ethically unacceptable.

Références

Braverman, H. (1974). *Labor and monopoly capital: The degradation of work in the twentieth century*. Monthly Review Press.

Brynjolfsson, E., Chandar, B., & Chen, R. (2025). *Canaries in the coal mine? Six facts about the recent employment effects of artificial intelligence* (Working paper). Stanford Digital Economy Lab. <https://digitaleconomy.stanford.edu/publications/canaries-in-the-coal-mine/>

CTV News. (2025, September 12). *Some public service jobs will be cut as Ottawa adopts AI, chief data officer says*. <https://www.ctvnews.ca/sci-tech/article/some-public-service-jobs-will-be-cut-as-ottawa-adopts-ai-chief-data-officer/>

Financial Post. (2025, November 16). *AI cuts swath through Vancouver’s tech workforce*. <https://financialpost.com/feature/ai-cuts-swath-vancouver-tech-workforce>

Government of Canada. (2025). *AI strategy for the federal public service 2025–2027*. Treasury Board of Canada Secretariat. https://publications.gc.ca/collections/collection_2025/sct-tbs/BT48-55-2025-eng.pdf

Hirabayashi, S., Jain, R., Jurković, N., & Wu, G. (2024). *Harvard undergraduate survey on generative AI* [Preprint]. arXiv. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2406.00833>

KPMG in Canada. (2025, October 8). *The surging popularity of generative AI among Canadian students creates fresh dilemmas* [Press release]. <https://kpmg.com/ca/en/home/media/press-releases/2025/10/generative-ai-boom-among-canadian-students-raises-dilemmas.html>

Li, R., Ouyang, S., & Lin, J. (2025). Mediating effect of AI attitudes and AI literacy on the relationship between career self-efficacy and job-seeking anxiety among college students in the AI era. *BMC Psychology*, 13(1), Article 454. <https://doi.org/10.1186/s40359-025-02757-2>

Lifshitz-Assaf, H., Kellogg, K. C., Randazzo, S., Mollick, E., Dell’Acqua, F., McFowland, E., III, Candelon, F., & Lakhani, K. R. (2024, June 12). *No shortcuts for generative AI upskilling* [Press release]. MIT Sloan School of Management.

<https://mitsloan.mit.edu/press/no-shortcuts-generative-ai-upskilling>

Patel, K. R. (2025, March 17). *The future of product design: From creators to curators in an AI-first world*. UX Magazine. <https://uxmag.com/articles/the-future-of-product-design-from-creators-to-curators-in-an-ai-first-world>

Pew Research Center. (2025, February 25). *U.S. workers are more worried than hopeful about future AI use in the workplace*. <https://www.pewresearch.org/social-trends/2025/02/25/u-s-workers-are-more-worried-than-hopeful-about-future-ai-use-in-the-workplace/>

Wang, K. H., Tiwari, M., & Cheng, S. (2025). AI-induced job impact: Complementary or substitution? Evidence from the United States. *Information Processing & Management*, 62(1), 103627. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2773032824000154>

Changements technologiques et canaris dans la mine

BENOIT DOSTIE

Professeur
HEC Montréal

Nous assistons actuellement à une explosion des recherches relatives à l'impact de la transformation numérique sur le marché de l'emploi. Depuis 2006, Jansen et al. (2019) recensent plus de 80 gouvernements, groupes de réflexion ou autres groupes, dont le nombre s'intensifie à partir de 2017, ayant étudié l'aspect perturbateur des nouvelles technologies, incluant l'intelligence artificielle. La quasi-totalité de ces études présentent une image plutôt pessimiste de l'impact de la transformation numérique sur l'emploi (Wyonch, 2020). Elles montrent en effet des impacts escomptés négatifs importants sur le nombre et la précarité des emplois disponibles, ainsi qu'une modification des tâches rendant difficile pour certains individus de garder leur emploi.

Face à ce pessimisme, il est important de mettre ces prédictions en contexte. Premièrement, la majorité de ces études portent leur attention sur le court terme. Mais plus important encore, ces études ne tiennent pas compte de plusieurs effets positifs potentiels de la transformation numérique qui sont particulièrement complexes, voire impossibles à modéliser et capter au moyen d'analyses statistiques. Parmi ces répercussions positives potentielles, notons en premier l'effet « demande » lié à l'impact de l'innovation numérique sur la structure de coûts des entreprises. Étant donné que cette innovation amène des gains de productivité qui se reflètent en baisses de coûts pour les consommateurs, ces derniers vont demander de plus grandes quantités de biens et services ainsi offerts à coût réduit. Cette hausse de la demande va alors provoquer un accroissement de

l'emploi dans les secteurs où ces entreprises évoluent. Acemoglu et Restrepo (2018) présentent les résultats d'une des rares études de l'impact de la transformation numérique qui tient compte de l'effet demande et montrent ainsi que les répercussions sur l'emploi sont alors bien moindres qu'escomptées. Elles peuvent même être nulles sous certaines hypothèses, surtout si les gains de productivité sont au rendez-vous.

Deuxièmement, notons l'impact des nouvelles technologies sur la création de nouvelles catégories d'emplois. Cet impact a été très important dans le passé, ce qu'on peut voir en cataloguant tous les emplois contemporains qui n'existaient pas ou à peine il y a 50 ans. Pensons aux domaines de l'intelligence artificielle, de la protection des données ou encore du jeu vidéo, pour ne donner que quelques exemples. Ces affirmations générales sur l'impact positif des changements technologiques valent aussi quand ces changements affectent un sous-segment particulier du marché du travail. Par exemple, Bessen (2015) étudie l'emploi dans le système bancaire à la suite de l'introduction des guichets automatiques au début des années 1970. Certains prédisaient alors la fin des emplois en succursales bancaires. Bessen (2015) montre qu'au contraire, cette catégorie d'emplois a légèrement augmenté en nombre sur une période de 30 ans entre 1980 et 2010. L'explication repose en partie sur la baisse des frais d'exploitation d'une

succursale bancaire en raison de l'arrivée de la nouvelle technologie, ce qui avait mené à une forte augmentation du nombre de succursales. Un autre exemple est celui des téléphonistes lors de l'automatisation du réseau téléphonique d'AT&T entre 1910 et 1970, une période durant laquelle le métier de téléphoniste représentait l'un des plus importants emplois féminins des États-Unis, avec plus de 200 000 travailleuses au pic des années 1920, soit environ 4 % de l'emploi des femmes plus jeunes (Feigenbaum et Gross, 2024). L'introduction graduelle des commutateurs automatiques a entraîné la disparition quasi complète de cette profession en quelques décennies. Pourtant, cette étude montre que le choc technologique fut remarquablement absorbé : les régions où l'automatisation a progressé plus vite n'ont pas connu de hausse durable du chômage féminin, les ex-téléphonistes s'étant reclassées vers des emplois de bureau et de service à compétences voisines.

Troisièmement, nous pouvons nous référer à un exemple portant sur les jeunes et les postes d'entrée. Une récente étude de Brynjolfsson et al. (2025) décrit les jeunes travailleurs comme les « canaris » du marché du travail face à l'IA, en référence aux oiseaux que les mineurs emmenaient sous terre pour détecter précocement les gaz toxiques : si les canaris s'effondraient, cela signalait un danger à venir. Ainsi, ces auteurs montrent que les jeunes (22-25 ans) employés dans les professions les plus exposées à l'IA générative, comme la programmation, le soutien administratif ou le service client, ont connu une baisse relative d'environ 13 % de l'emploi au cours des dernières années, bien avant que des effets similaires ne se manifestent chez les travailleurs plus âgés. L'analogie du

« Il semble donc trop tôt pour annoncer des conséquences directes de l'IA sur le marché des jeunes. »

canari souligne ainsi que ces jeunes travailleurs pourraient constituer un signal d'alerte précoce : les transformations induites par l'IA sur la structure des emplois et les trajectoires professionnelles pourraient s'amplifier à mesure que les technologies se diffusent. Cependant, plusieurs études subséquentes ont montré les limites de l'analyse de Brynjolfsson et al. (2025) et laissent entrevoir des conclusions beaucoup plus nuancées (Chandar, 2025; Deming, 2025; Gimbel et al., 2025). Il semble donc trop tôt pour annoncer des conséquences directes de l'IA sur le marché des jeunes. De même, plusieurs recherches illustrent des pistes de solution pour les jeunes travailleurs. Trois stratégies semblent particulièrement pertinentes afin de mieux profiter des changements technologiques liés à l'IA : a) développer des compétences plus difficilement automatisables, par exemple, compétences sociales, communication, pensée critique, travail d'équipe, gestion, plutôt que de tenter de concurrencer l'IA directement (Deming, 2017); b) acquérir une culture numérique de base permettant de mieux utiliser l'IA (outils, données, automatisation partielle) tout en s'engageant dans une formation continue (Brynjolfsson et al., 2018); et c) viser des rôles où l'IA augmente le travail plutôt qu'elle le remplace, tout en s'impliquant dans les structures collectives de soutien (syndicats) pour mieux négocier les transitions professionnelles que l'IA pourrait induire (Deutsch-Heng et al., 2023; Acemoglu, 2025).

Tous ces résultats montrent la capacité du marché du travail à s'adapter aux changements et laisse entrevoir l'avenir avec un peu plus d'optimisme, même si des ajustements seront assurément requis. Bonne nouvelle : une des capacités les plus importantes acquise par les jeunes grâce à l'éducation formelle est celle de s'adapter aux changements!

Références

Acemoglu, D. (2025). Nobel lecture: Institutions, technology and prosperity. *American Economic Review*, 115(6), 1709-1748.
<https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.115.6.1709>

Acemoglu, D. et Restrepo, P. (2018). The race between man and machine: Implications of technology for growth, factor shares, and employment. *American Economic Review*, 108(6), 1488-1542.
[doi:10.1257/aer.20160696](https://doi.org/10.1257/aer.20160696)

Bessen, J. (2015). Toil and technology. *Finance and Development*, 52(1), 16-19.
<https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2015/03/pdf/bessen.pdf>

Brynjolfsson, E., Chandar, B. et Chen, R. (2025). *Canaries in the coal mine? Six facts about the recent employment effects of artificial intelligence* (document de travail). Stanford Digital Economy.

Brynjolfsson, E., Mitchell, T. et Rock, D. (2018). What can machines learn, and what does it mean for occupations and the economy? *AEA Papers and Proceedings*, 108, 43-47.
<https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/pandp.20181019>

Chandar, B. (2025). AI and labor markets: What we know and don't know. *Stanford Digital Economy Lab*.
<https://digitaleconomy.stanford.edu/news/ai-and-labor-markets-what-we-know-and-dont-know/>

Deming, D. J. (2025). Shorting the AI jobs apocalypse. *Forked lightning*.
<https://forklightning.substack.com/p/shorting-the-ai-jobs-apocalypse>

Deming, D. J. (2017). The growing importance of social skills in the labor market. *Quarterly Journal of Economics*, 132(4), 1593-1640.
<https://academic.oup.com/qje/article/132/4/1593/3861633>

Deutsch-Heng, M., Dostie, B. et Dufour, G. (2023). Job attributes and occupational Changes: A shift-share decomposition by gender and age group for Canada, 2006-2016, *Canadian Public Policy/Analyse de politiques*, 49(2), 162-179.
<https://doi.org/10.3138/cpp.2022-009>

Feigenbaum, J. et Gross, D. P. (2024). Organizational and economic obstacles to automation: A cautionary tale from AT&T in the twentieth century. *Management Science*, 70(12), 8520-8540.
<https://pubsonline.informs.org/doi/10.1287/mnsc.2022.01760>

Gimbell, M., Kinder, M., Kendall, J. et Lee, M. (2025). Evaluating the impact of AI on the labor market: Current state of affairs. *The Budget Lab*, Yale University.
<https://budgetlab.yale.edu/research/evaluating-impact-ai-labor-market-current-state-affairs>

Jansen, A. J., White, L. A., Dhuey, E., Foster, D. et Perlman, M. (2019). Training and skills development policy options for the changing world of work. *Canadian Public Policy/Analyse de politiques*, 45(4), 460-482.
<https://utppublishing.com/doi/full/10.3138/cpp.2019-024>

Wyonch, R. (2020). *La prochaine vague : le marché du travail canadien face à l'automatisation*. Commentaire 585. Institut C. D. Howe.
<https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/la-prochaine-vague-le-marche-du-travail-canadien-face-a-lautomatisation/>

L'intégration de l'intelligence artificielle en entreprises : impacts sur l'emploi des jeunes et la mise à niveau des compétences

FAUSTIN KAGORORA

Chercheur postdoctorant
Université TÉLUQ

DIANE-GABRIELLE TREMBLAY

Professeure
Université TÉLUQ

VALÉRY PSYCHÉ

Professeure
Université TÉLUQ

JOCELYNE KISS

Professeure
Université Laval

L'IA transforme le travail en automatisant les tâches routinières ou pénibles. Elle permet des analyses prédictives et soutient les processus décisionnels grâce à de meilleures informations et analyses. Cependant, le niveau d'automatisation varie selon les secteurs (Daugherty et al., 2023; Oschinski et Walia, 2025). Les comptables et les préparateurs fiscaux, les analystes financiers, les assistants juridiques, les journalistes, les concepteurs de sites Web et les mathématiciens font partie des professions les plus touchées par l'IA (Eloundou et al., 2023). Sans éliminer entièrement certaines professions, l'IA générative remodèle le contenu des tâches (Ellingrud et al., 2023; Oschinski et Walia, 2025). Selon le Forum économique mondial (2025), 39 % des compétences actuelles seraient transformées ou deviendraient obsolètes d'ici 2030. Cette évolution oblige les travailleurs à s'adapter en se perfectionnant ou en explorant une nouvelle carrière (Prestianni, 2025).

Qui sera touché par l'IA?

L'IA a un impact sur les travailleurs selon leurs caractéristiques personnelles, leur expérience et leurs compétences. Étant

donné que les grands modèles de langage actuels sont entraînés à partir du contenu disponible sur Internet plutôt que des contenus rédigés par des experts, leur performance est comparable à celle du talent humain moyen (Frey et Osborne, 2023). Contrairement aux technologies précédentes, qui touchaient les travailleurs moins qualifiés, l'IA transformerait les emplois des salariés hautement diplômés (Mehdi et Morissette, 2024; Stropoli, 2023) quoique ceux-ci occupent plus souvent des postes fortement complémentaires aux technologies d'IA (Mehdi et Morissette, 2024). De plus, les employés les plus instruits pourront plus facilement se réorienter vers des activités que l'IA ne peut pas accomplir (Mehdi et Morissette, 2024; Stropoli, 2023).

Des études indiquent que les jeunes sont particulièrement exposés au risque d'être remplacés par l'IA (Brynjolfsson et al., 2025; Prestianni, 2025). Ainsi, une étude sur les changements survenus sur le marché du travail pour les professions exposées à l'IA générative aux États-Unis a révélé que les travailleurs en début de carrière (âgés de 22 à 25 ans) ont connu une baisse relative de 13 % de l'emploi entre fin 2022 et juillet 2025 (Brynjolfsson et al., 2025). En revanche, l'emploi des travailleurs plus expérimentés dans les mêmes professions est resté stable ou a continué de croître. Les pertes d'emplois ont été concentrées dans les professions où l'IA est plus susceptible d'automatiser le travail humain (Brynjolfsson et al., 2025). Les jeunes travailleurs réagissent aux bouleversements liés à l'IA en acquérant

de nouvelles compétences, en obtenant des certifications ou en changeant d'emploi pour se tourner vers de nouveaux secteurs d'activité (Escalera, 2025).

Observations issues de nos recherches

Les résultats présentés ici proviennent des deux projets de recherche menés par notre équipe avec le soutien financier de l'Obvia et de TechnoCompétences. Le premier projet visait à identifier les besoins des acteurs et les pratiques de formation observées dans le secteur des TI et à favoriser leur transfert. Nous avons diffusé un questionnaire auprès de professionnels du secteur des TI et nous avons comparé les niveaux d'accord des participants plus jeunes (âgés de 18 à 34 ans) et des participants âgés de 35 ans ou plus à l'égard d'énoncés portant sur l'impact de l'IA sur leur emploi, le niveau de compétences technologiques, l'utilité des formations, ainsi que les interventions de l'entreprise dans le développement professionnel des employés. Les résultats du test U de Mann-Whitney n'ont révélé aucune différence significative dans les perceptions de ces deux groupes. Les perceptions des professionnels en TI pourraient toutefois différer de celles d'autres catégories d'employés. L'objectif du second projet étant d'analyser l'utilisation de l'IA au sein d'organisations de divers secteurs, nous avons adopté une approche multicas dans quatre secteurs, soit le secteur financier, l'économie sociale, les ressources humaines et les TI. Les données ont été obtenues par le biais d'entrevues semi-directifs auprès de trois groupes d'acteurs (les développeurs/programmeurs, les gestionnaires et les formateurs). Nous avons

rencontré des utilisateurs actifs et enthousiastes des outils d'IA et d'autres moins intéressés, tant chez les jeunes employés que chez les plus âgés. Dans les mots d'un gestionnaire, « j'ai des seniors ici, qui ont une grande curiosité [...] comme j'ai des juniors qui sont plus ou moins intéressés [...]. Fait que j'ai un peu de tout ». La plupart des participants ont souligné qu'il est essentiel d'avoir des connaissances de base sur l'IA, notamment sur son fonctionnement (prédiction statistique), afin de mieux comprendre son potentiel, ses limites, ainsi que les risques associés. Les

« Les résultats de nos deux projets n'ont révélé aucune différence significative entre les points de vue des jeunes employés et ceux des employés plus âgés quant à l'utilisation des outils d'IA et au développement des compétences associées. »

compétences suivantes sont jugées importantes par les trois groupes : la capacité à rédiger une requête (ou *prompt*) efficace, l'esprit critique, l'utilisation éthique et responsable de l'IA, ainsi que la capacité d'interpréter les résultats produits par les outils d'IA, fondée sur l'esprit critique et l'expertise. Les participants sont ouverts à tester l'IA et acceptent de devoir apprendre en continu. Nos résultats indiquent également que l'apprentissage au sein des organisations participantes s'effectue à la fois au niveau individuel et collectif, et qu'il est efficace lorsqu'il est soutenu par un système organisationnel. Certaines organisations disposent d'équipes de formateurs, d'autres font appel à des formateurs externes et d'autres encore créent des espaces

permettant aux employés de partager leurs expériences.

En somme, l'IA commence à avoir un impact significatif sur les travailleurs de niveau débutant et les baisses d'emploi se concentrent dans les professions où l'IA est plus susceptible d'automatiser le travail humain. Les résultats de nos deux projets n'ont révélé aucune différence significative entre les points de vue des jeunes employés et ceux des employés plus âgés quant à l'utilisation des outils d'IA et au développement des compétences associées. Néanmoins, tous soulignent la nécessité de développer des compétences pour utiliser efficacement ces outils.

Références

Brynjolfsson, E., Chandar, B. et Chen, R. (2025). *Canaries in the coal mine? Six facts about the recent employment effects of artificial intelligence*.

<https://digitaleconomy.stanford.edu/publications/canaries-in-the-coal-mine/>

Daugherty, P., Ghosh, B., Narain, K., Guan, L. et Wilson, J. (2023). *A new era of generative AI for everyone: The technology underpinning ChatGPT will transform work and reinvent business*. Accenture.

<https://www.accenture.com/content/dam/accnture/final/accnture-com/document/Accnture-A-New-Era-of-Generative-AI-for-Everyone.pdf>

Ellingrud, K., Sanghvi, S., Dandona, S. G., Madgavkar, A., Chui, M., White, O. et Hasebe, P. (2023). *Generative AI and the future of work in America*. McKinsey Global Institute.

<https://www.mckinsey.com/mgi/our-research/generative-ai-and-the-future-of-work-in-america>

Eloundou, T., Manning, S., Mishkin, P. et Rock, D. (2023). *GPTs are GPTs: An early look at the labor market impact: Potential of large language models*. *arXiv*.

<https://arxiv.org/abs/2303.10130>

Escalera, J. (2025). 65% of Gen Z say college degrees won't protect them from AI. Zety. <https://zety.com/blog/genz-reroute-report>

Forum économique mondial. (2025). *The future of jobs report 2025*.

<https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/digest/>

Frey, C. B. et Osborne, M. (2023). *Generative AI and the future of work: A reappraisal*. *Brown Journal of World Affairs*, 30(1). <http://bjwa.brown.edu/30-1/generative-ai-and-the-future-of-work-a-reappraisal/>

Mehdi, T. et Morissette, R. (2024). *Experimental estimates of potential artificial intelligence occupational exposure in Canada*. Statistique Canada.

<https://doi.org/10.25318/11f0019m2024005-eng>

Oschinski, M. et Walia, R. (2025). *Harnessing generative AI: Navigating the transformative impact on Canada's labour market*. <https://irpp.org/research-studies/harnessing-generative-ai/>

Prestianni, T. (2025). *59 AI job statistics: Future of U.S. Jobs*. National University.

<https://www.nu.edu/blog/ai-job-statistics/>

Stropoli, R. (2023). *A.I. is going to disrupt the labor market. It doesn't have to destroy it*. *Chicago Booth Review*.

<https://www.chicagobooth.edu/review/ai-is-going-disrupt-labor-market-it-doesnt-have-destroy-it>

Travailler sous le numérique : gestionnaires, syndicats et nouvelles technologies dans le secteur manufacturier québécois

MATHIEU DUPUIS

Professeur
Université Laval

Depuis plus d'une décennie, la numérisation, et plus récemment l'intelligence artificielle, est présentée comme un facteur intrinsèquement perturbateur qui reconfigurerait les relations employeur-travailleurs sous diverses formes. Bien qu'avec chaque vague de changements technologiques surviennent des prédictions quant à la disparition massive des emplois ou à une plus grande monotonie dans l'exécution du travail, il est impératif de jeter un regard critique sur les intérêts profonds liés à ces transformations technologiques, d'autant plus que de nombreux acteurs publics et privés en font la promotion et les présentent comme des « solutions » à différents problèmes sociaux et économiques.

Théoriser la technologie et les relations sociales

Au niveau théorique, deux écoles de pensée sont mobilisées pour expliquer la manière dont les technologies numériques affectent les relations entre les travailleurs, leurs syndicats et les gestionnaires : la théorie du procès de travail (*labour process theory*) (Thompson et Laaser, 2021) et la théorie des ressources de pouvoir (*power resources theory*) (Arnholtz et Refslund, 2024). En phase avec les contributions critiques récentes sur les technologies et le travail (Butollo et al., 2018; Howcroft et Taylor, 2023; Vereycken et al., 2021), je soutiens que les technologies numériques sont par nature intégrées dans ces relations sociales, et donc modifiées pour s'adapter à des contextes spécifiques, souvent par la négociation et

la contestation. Mon argument central consiste à soutenir que la nature des compromis en milieu de travail qui émergent de ces dynamiques dépend de la conjonction entre deux facteurs principaux : les aspects matériels des lieux de travail (marchés, processus de production et technologies antérieures) et la manière dont les ressources de pouvoir façonnent les relations entre les travailleurs, leurs syndicats et la direction.

Analyser l'organisation du travail dans le secteur manufacturier

Mon modèle d'analyse comprend quatre catégories des effets technologiques sur le travail : le niveau de compétence (ce qui est nécessaire pour effectuer le travail), les tâches (comment le travail est-il effectué), le contrôle (qui dicte à qui, et comment le travail est effectué) ainsi que la participation des travailleurs et des syndicats (est-ce que ceux-ci sont en mesure d'influencer les prises de décisions technologiques, et aussi les trois autres catégories analytiques précédentes). Empiriquement, ma recherche repose sur plusieurs études de cas de milieux de travail dans trois segments manufacturiers, tous situés au Québec : la production d'aluminium, la production de caoutchouc et la production de bois. De 2021 à aujourd'hui, j'ai mené 112 entretiens semi-dirigés avec des syndicalistes, des travailleurs, des délégués syndicaux, des gestionnaires de différents niveaux, des experts et des consultants. Dans les trois secteurs, j'ai appuyé ces entretiens par des observations non participantes (visites de milieux de travail) au sein de plusieurs usines. J'ai finalement mené des analyses de sources secondaires, en particulier, des conventions collectives.

« L'adoption des technologies numériques a eu des effets similaires et divergents dans les trois secteurs étudiés, démontrant ainsi la complexité des usages de la technologie, lorsque confrontée aux relations sociales de production. »

La nature contradictoire, complexe et contestée de la technologie au travail

Sur le plan descriptif, mes recherches démontrent une variation importante dans l'adoption de nouvelles technologies dans les différents secteurs étudiés, ce qui est un résultat fort, étant donné la manière unidimensionnelle ou vaporeuse dont celles-ci sont habituellement présentées. En effet, la numérisation dans ces usines comprend plusieurs changements techniques, les plus importants étant la collecte de données sur les machines / véhicules / travailleurs (*wearables*) et le contrôle de la quantité et de la qualité des produits, la mise en place de centres de contrôle à distance, la gestion algorithmique et l'IA, l'automatisation et la communication numérique directe avec les employés. Mes résultats indiquent que l'adoption des technologies numériques a eu des effets similaires et divergents dans les trois secteurs étudiés, démontrant ainsi

la complexité des usages de la technologie, lorsque confrontée aux relations sociales de production. En ce qui concerne *les tâches*, dans chacun des trois secteurs, on constate une « pressurisation » du travail des ouvriers semi-qualifiés par la standardisation, tandis que l'élargissement des tâches était limité à l'industrie du caoutchouc. *Le niveau de compétences* demeure relativement équivoque dans les trois secteurs, puisque les technologies numériques affectent inégalement les structures professionnelles et celles-ci sont régulées par les marchés internes du travail (différences entre travailleurs de production et travailleurs de métier/techniciens). *La participation des travailleurs* était également limitée, mais prenait différentes formes : dans le secteur de l'aluminium, les syndicats adoptaient une stratégie de « coopération concurrentielle », tandis que dans les industries du caoutchouc et du bois, le changement technologique était mis en œuvre par un commandement direct des gestionnaires. *Le contrôle du travail* par ces technologies avait des effets mitigés dans tous les secteurs, car elles pouvaient diriger les tâches des travailleurs sans recourir à la coercition, comme par l'évaluation formelle ou la discipline.

En somme, les technologies au travail se révèlent fortement variables et dépendantes des contextes particuliers dans lesquels elles s'insèrent. La numérisation devrait donc être analysée comme un facteur variable dépendant du pouvoir relatif des acteurs locaux, de la manière dont le travail était auparavant organisé et de la façon dont les pressions productives et du marché se distillent dans les milieux de travail.

Références

Arnholtz, J. et Refslund, B. (2024). *Workers, power and society: Power resource theory in contemporary capitalism*. Routledge.

Butollo, F., Jürgens, U. et Krzywdzinski, M. (2018). From lean production to industrie 4.0. More autonomy for employees? WZB Discussion Paper no SP III 2018 303. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB).

Howcroft, D. et Taylor, P. (2023) Automation and the future of work: A social shaping of technology approach. *New Technology, Work and Employment*, 38(2), 351 370.

Thompson, P. et Laaser, K. (2021) Beyond technological determinism: Revitalising labour process analyses of technology, capital and labour. *Work in the Global Economy*, 1(1), 139 159.

Vereycken, Y., Ramioul, M. et Hermans, M. (2021). Old wine in new bottles? Revisiting employee participation in industry 4.0. *New Technology, Work, and Employment*, 36(1), 44 73.

Pigistes des algorithmes. La place des jeunes sur les plateformes de travail en ligne

JULIETA LONGO

Professeure-chercheure

Université nationale de La Plata (Universidad Nacional de La Plata); Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), Centro de Estudios en Sociología y Economía del Trabajo (CESET), Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias sociales (IDIHCS)

Les plateformes en ligne sont des espaces numériques où des clientes et clients, de même que des pigistes se rencontrent pour effectuer des échanges. Ces plateformes se présentent comme de simples espaces d'intermédiation, neutres et transparents, mais sont en réalité traversées par des règles qui définissent les conditions mêmes du travail. Sur ces plateformes, chaque étape du processus de travail est numérisée. Cette caractéristique rend possible un type d'externalisation touchant une grande variété de tâches et permet une réduction significative des coûts. Les États-Unis et le Canada figurent parmi les principaux pays clients de ces services numériques, tandis que

les principaux pays pourvoyeurs de main-d'œuvre se situent en Asie, ainsi que dans quelques pays d'Amérique latine, notamment le Venezuela et l'Argentine. Ce modèle de travail n'est pas nouveau : ses premières traces remontent aux années 1990. Cependant, depuis la pandémie de COVID-19, ces plateformes ont connu une forte croissance et s'imposent aujourd'hui comme un marché pigiste mondial.

Rendre visible l'invisible : le travail de pigiste sur les plateformes en ligne

On peut identifier deux grands types de plateformes entièrement en ligne : celles de « microtravail » (p. ex. MTurk) et celles dédiées à des tâches plus complexes, parfois appelées « macrotravail » ou plateformes de travail à la pige (p. ex. Fiverr ou Upwork). L'une des principales différences entre ces deux modèles réside dans le niveau de rémunération. Les plateformes de microtravail ne prévoient aucun seuil minimal, ce qui fait en sorte que des tâches très rapides y sont concentrées, très peu rémunérées, et mobilisent fréquemment des « travailleurs du clic » (Tubaro et al., 2020). Les plateformes de travail à la pige, pour leur part, imposent généralement un prix plancher (autour de cinq dollars) ainsi que certaines recommandations destinées à éviter une baisse excessive des tarifs. Ces plateformes couvrent un ensemble de tâches très variées allant de travaux qualifiés, comme la programmation logicielle ou le design graphique à des activités comme la transcription ou la saisie de données.

Malgré leur expansion, le nombre de travailleuses et de travailleurs sur ces plateformes demeure difficile à estimer. C'est le cas, d'abord, en raison du caractère souvent complémentaire et

intermittent de ces activités (Furrer et al., 2025), un travail que les travailleuses et travailleurs perçoivent parfois à peine comme tel. C'est également le cas, du fait des caractéristiques technologiques et organisationnelles de cette modalité de travail : la numérisation et l'intermédiation algorithmique permettent une externalisation plus large et plus anonyme, rendant le travail humain de moins en moins visible (Gray et Suri, 2019). Quelques enquêtes récentes, utilisant de nouvelles méthodes d'analyse des traces numériques, proposent néanmoins des estimations : entre 10 et 150 millions de personnes seraient actives sur ces plateformes, tandis que de 200 à 400 millions présenteraient des niveaux d'activité plus faibles (Kässi et al., 2021; Datta et al., 2023).

La place des jeunes sur les plateformes de travail à la pige en Argentine

Que se passe-t-il du côté des travailleuses et travailleurs? Les données analysées ici proviennent d'Argentine¹, mais les dynamiques observées éclairent des tendances que l'on retrouve dans d'autres pays du Sud en général. Les jeunes de 29 ans ou moins constituent près de la moitié des travailleuses et travailleurs de ces espaces numérisés. Cependant, il ne s'agit pas d'une modalité de travail réservée aux plus jeunes ni d'un « premier emploi »; il s'agit plutôt de personnes ayant un niveau d'études supérieures. La présence importante des jeunes s'explique premièrement par la flexibilité horaire. Si l'ensemble des travailleuses et des travailleurs valorise cette souplesse, les jeunes en tirent un avantage spécifique : ils travaillent davantage la nuit (+9,8 points de pourcentage) et la fin de

« Si l'ensemble des travailleuses et des travailleurs valorise cette souplesse [flexibilité d'horaire], les jeunes en tirent un avantage spécifique : ils travaillent davantage la nuit et la fin de semaine adoptant des rythmes plus variables que les adultes. »

semaine (+27,8 points de pourcentage), adoptant des rythmes plus variables que les adultes. Un second facteur tient à la faiblesse des barrières à l'entrée : il est possible d'y travailler sans expérience préalable et de constituer progressivement un portfolio et une réputation numérique. De plus, la réussite dépend moins de l'âge que dans les emplois traditionnels, bien que les revenus restent généralement faibles pour toutes et tous².

Les différences observées sur les plateformes tiennent davantage aux usages qu'à l'âge en tant que tel. Néanmoins, ces usages s'inscrivent dans des moments différents des parcours professionnels, ce qui permet d'identifier certaines singularités chez les jeunes. La moitié d'entre eux disposent d'un emploi stable et recourent aux plateformes à titre complémentaire. Contrairement aux adultes, ils travaillent plus d'heures et diversifient davantage leurs sources de revenus, combinant statut salarial, travail par l'intermédiaire d'une plateforme et projets à la pige hors plateforme. L'autre moitié travaille principalement à la pige. Ces jeunes investissent plus de temps sur la plateforme et en dépendent fortement ; chez sept jeunes sur dix, elle constitue la source principale de revenus. Les entretiens révèlent aussi que si la numérisation de la recherche concerne toutes les générations, elle est plus systématique chez les jeunes. Dans certains cas, ils ont un parcours entièrement numérique et n'entretiennent que des relations

essentiellement virtuelles avec leur clientèle.

En somme, la « plateformeisation du travail » souligne l'importance des infrastructures numériques dans les trajectoires professionnelles, y compris parmi les travailleuses et travailleurs qualifiés. Ces infrastructures ne se contentent pas de mettre en relation l'offre et la demande, elles encadrent les interactions, définissent les conditions d'accès aux opportunités et introduisent de nouvelles formes de concurrence jusque dans les marchés du travail du Nord en général. Pour les travailleuses et les travailleurs, l'usage des plateformes dépend toutefois des ressources relationnelles constituées hors ligne. Pour celles et ceux qui disposent déjà de réseaux professionnels, elles constituent un outil complémentaire utile. Pour les autres, en particulier pour les jeunes en début de parcours, elles deviennent le principal espace d'insertion, ce qui accroît leur exposition aux règles de ces environnements. Leurs trajectoires sont alors plus sensibles aux transformations technologiques et aux fluctuations économiques à l'échelle mondiale.

Références

Datta, N., Rong, C., Singh, S., Stinshoff, C., Iacob, N., Nigatu, N. S., Nxumalo, M. et Klimaviciute, L. (2023). *Working without borders: The promise and peril of online gig work*. Banque mondiale.

Fernández Massi, M., Longo, J. et Busso, M. (2023). Le travail numérique en Argentine : la nouveauté dans un monde du travail précarisé. Dans M. Vultur (dir.), *Les*

plateformes de travail numériques. Polygraphie d'un nouveau modèle organisationnel (p. 95-117). Presses de l'Université Laval.

Furrer, M., Kässi, O. et Rani, U. (2025). *Decoding the Online Labour Index (2016–2024): Methodology and caveats*. Online Labour Observatory.

<http://onlinelabourobservatory.org/wp-content/uploads/2025/05/OLI-methodology-summary-2025-05-25-final.pdf>

Gray, M. L. et Suri, S. (2019). *Ghost work: How to stop Silicon Valley from building a new global underclass*. Houghton Mifflin Harcourt.

Kässi, O., Lehdonvirta, V. et Stephany, F. (2021). How many online workers are there in the world? A data-driven assessment. *Open Research Europe*, 1(53).

<https://doi.org/10.12688/openreseurope.13639.4>

Tubaro, P., Casilli, A. A. et Coville, M. (2020). The trainer, the verifier, the imitator: Three ways in which human platform workers support artificial intelligence. *Big Data & Society*, 7(1).

<https://doi.org/10.1177/2053951720919776>

Notes

¹ L'analyse s'appuie sur une étude menée en Argentine auprès de travailleuses et travailleurs de la catégorie « Graphisme et créativité ». Notre recherche combine des données qualitatives (38 entretiens, dont 15 auprès de travailleuses et travailleurs de 29 ans ou moins) et quantitatives (systématisation de plus de 300 profils et enquête auprès de 185 cas). En raison de l'espace disponible, nous n'aborderons pas en détail les particularités du travail à la pige en Argentine (Fernández Massi et al., 2023).

² Généralement inférieurs à 500 \$ par mois.

Relations de pouvoir et d'interdépendance sur les plateformes de livraison de repas

MIRCEA VULTUR

Professeur titulaire

Institut national de la recherche scientifique

URWANA COIQUAUD

Professeure titulaire

HEC Montréal

Depuis une vingtaine d'années, le marché du travail connaît des transformations profondes sous l'effet du développement des plateformes numériques. Parmi celles-ci, les plateformes de livraison de repas, telles qu'Uber Eats, Deliveroo, DoorDash ou Foodora, occupent une place de plus en plus importante dans la vie économique et dans le quotidien de plusieurs consommateurs. Présentées comme de simples intermédiaires technologiques reliant des clients, des restaurateurs et des livreurs indépendants, ces plateformes participent en réalité à une reconfiguration en profondeur des règles du jeu dans le monde du travail. En se situant en marge de la relation d'emploi traditionnelle, les plateformes numériques contournent de nombreuses réglementations sectorielles, professionnelles et du travail. Elles proposent un modèle fondé sur le travail indépendant, mais exercent un contrôle étroit sur l'activité des travailleurs grâce à des outils numériques sophistiqués. Cette organisation soulève des questions centrales quant aux rapports de pouvoir, aux formes de dépendance et aux conditions de travail qui en découlent.

L'attrait des plateformes : flexibilité et accessibilité

Dans un contexte marqué par la flexibilisation croissante du marché du travail, l'économie de plateforme a souvent été présentée comme une opportunité d'accéder rapidement à un emploi, notamment pour les jeunes, les

personnes immigrantes, les femmes ou encore les travailleurs peu qualifiés. Les plateformes offrent, en effet, une grande flexibilité : les horaires sont modulables, l'entrée dans l'activité est rapide et les contraintes formelles semblent limitées. Ce type de travail « à la demande » permet théoriquement aux individus d'« activer » ou de « désactiver » leur participation au marché de l'emploi selon leurs disponibilités. Par ailleurs, les plateformes créent de nouveaux besoins économiques, en proposant des services rapides et personnalisés aux consommateurs, tout en offrant de nouvelles occasions pour les entreprises partenaires, par exemple, l'augmentation du nombre de clients pour les restaurateurs dans le cas de la livraison de repas.

« Les travailleurs des plateformes [...] se trouvent au cœur d'un réseau d'interactions multiples impliquant non seulement la plateforme, mais aussi les clients, les restaurateurs et les autres travailleurs. Ces relations créent des formes d'interdépendance qui confèrent à certaines parties un pouvoir important. »

Une expansion rapide et durable

Plus de dix ans après leur apparition, les plateformes de travail numériques

continuent de croître à un rythme soutenu. Certaines ont investi des secteurs déjà réglementés, comme le transport de personnes, tandis que d'autres ont contribué à créer de nouveaux besoins, notamment dans la livraison de repas. Les données récentes témoignent de cette expansion. Au Canada, en 2023, environ 135 000 personnes âgées de 16 à 69 ans ont offert des services de covoiturage ou de taxi par l'entremise de plateformes numériques, soit une augmentation de près de 50 % par rapport à l'année précédente. La livraison de repas connaît également une forte croissance, avec 272 000 personnes actives dans ce secteur la même année (Statistique Canada, 2023). Les faibles barrières à l'entrée, la flexibilité des horaires et un contexte économique incertain expliquent en grande partie cet essor.

Des relations de travail plus complexes qu'il n'y paraît

La recherche scientifique sur le travail de plateforme s'est largement développée au cours de la dernière décennie. La majorité des travaux se sont concentrés sur des relations précises, comme celles entre le travailleur et la plateforme, entre le consommateur et la plateforme, ou encore entre les plateformes et les pouvoirs publics. Ces approches fragmentées tendent cependant à sous-estimer la complexité des relations qui structurent réellement le travail sur les plateformes. En pratique, les travailleurs des plateformes, par exemple les livreurs, se trouvent au cœur d'un réseau d'interactions multiples impliquant non seulement la plateforme, mais aussi les clients, les restaurateurs et les autres travailleurs. Ces relations créent des formes d'interdépendance qui confèrent à certaines parties un pouvoir important

sur les conditions et les modalités d'exercice du travail.

Le rôle central de la gestion algorithmique

Les plateformes de livraison de repas organisent ces relations d'interdépendance à travers des dispositifs de gestion algorithmique. Les contrats commerciaux qui lient les livreurs aux plateformes contiennent souvent des clauses permettant à ces dernières de modifier unilatéralement les conditions de travail, de suspendre ou de désactiver des comptes, sans offrir de mécanismes d'information et de contestation clairs. Les plateformes fixent également les prix, déterminent les critères de performance et assujettissent les livreurs à un système d'évaluation automatisé et opaque à partir de données captées dans l'exercice de leur travail. Les clients et les restaurateurs participent à ce dispositif en les évaluant, ce qui peut avoir des conséquences directes sur leur accès au travail, sur la manière d'effectuer leur travail et sur leurs revenus. Dans ce contexte, les travailleurs supportent une grande partie des risques économiques

liés à l'activité, tout en disposant d'une autonomie limitée.

Par ailleurs, la concurrence entre ces travailleurs s'intensifie, notamment en raison de l'augmentation du nombre de personnes ayant recours à ce type de travail. Au Québec, la croissance, jusqu'à tout récemment, du nombre de demandeurs d'asile, d'immigrants temporaires et de nouveaux arrivants contribue à renforcer cette pression concurrentielle, favorisant parfois des pratiques informelles, telles que la sous-location de comptes pour la livraison de repas.

Perspectives de recherche

Devant ces constats, un programme de recherche¹ dirigé par les auteurs de cet article vise, au cours des prochaines années, à analyser de manière approfondie les relations de pouvoir et d'interdépendance qui structurent le travail sur les plateformes de livraison de repas. L'objectif est de mieux comprendre comment la gestion algorithmique façonne les rapports entre les travailleurs, les plateformes, les

clients et les restaurateurs, ainsi que les relations entre les travailleurs eux-mêmes. En mettant en lumière ces dynamiques souvent invisibles, cette recherche entend contribuer aux débats publics et scientifiques sur l'avenir du travail, la régulation des plateformes numériques et les conditions d'intégration des jeunes et des populations vulnérables dans un marché du travail en profonde mutation.

Références

Statistique Canada. (2023). Tableaux des ressources et des emplois du secteur numérique, 2017 à 2020. Gouvernement du Canada.

<https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230725/dq230725a-fra.htm>

Notes

¹ Mircea Vultur et Urwana Coiquaud (avec la collaboration de Claire Marzo et Patricia Vendramin), Relations d'interdépendance et de pouvoir dans l'économie numérique : le cas des plateformes de livraison de repas, subvention « Savoirs » du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, 2025-2028.

IA et travail culturel : chaîne de valeur, formation et représentation dans le secteur audiovisuel

MAXIME HARVEY

*Chercheur postdoctoral
Institut national de la recherche scientifique*

L'IA est aujourd'hui liée à une remise en question structurelle du travail en culture, de la formation aux conditions de pratique jusqu'à la rémunération. Les ChatGPT, Suno et autres plateformes d'IA génératives soulèvent des questions politiques (souveraineté numérique), culturelles (biais de représentation), sociales (désinformation) et environnementales (consommation énergétique). Dans les entreprises de production, les organismes de formation

et les assemblées syndicales, les impacts économiques de l'IA et les enjeux liés au travail sont amplement débattus dans un contexte où peu de données permettent d'évaluer réellement ces impacts. Pour comprendre la problématique de la perturbation du travail en culture, nous exposons dans cet article trois phénomènes liés à l'IA-isation de la culture, soit la transformation de la chaîne de valeur, la formation des travailleurs culturels et leur mobilisation.

L'IA et la chaîne de valeur

Quelle peut être la part d'agentivité de l'IA dans le travail créatif et comment

cette dernière notion en vient-elle à être fondamentalement chamboulée? La créativité est reconceptualisée pour passer d'un état de capacité individuelle à une pratique sociale et technique, à la fois désincarnée et distribuée (Bender, 2025). Cette nouvelle conception a un double effet sur la relation humain-machine. D'un côté, la créativité de l'esprit humain semble perdre de sa superbe pour ne devenir qu'un maillon dans une chaîne plus longue et complexe. De l'autre, les technologies d'IA semblent « s'humaniser » en apprenant à interagir avec la musique, le cinéma, la littérature, etc. La création

avec l'IA amène ainsi à un nouvel « assemblage créatif » à questionner, entre autres, parce que les algorithmes y sont resitués comme artefacts culturels dans un contexte de production et d'usage (Shelby et al., 2024). La « cocréation » reconfigure également la relation entre les artistes et les institutions culturelles. Alors que de multiples tâches sont requalifiées comme « créatives », une part de travail administratif non créatif, souvent invisible, demeure dans la production culturelle industrialisée (Celis Bueno et al., 2024). L'automatisation du travail culturel entraîne ainsi une reclassification constante des tâches dites « significatives » et des métiers considérés comme « remplaçables » ou non.

L'IA ne représente pas seulement une menace de perte d'emploi, mais implique aussi une perte de contrôle sur l'expression et la monétisation du travail créatif. La visibilité du travail sur les plateformes devient un vecteur central de reconnaissance et conditionne la capacité des créateurs à intervenir dans la gouvernance algorithmique. Face à cet enjeu, il faut repenser la valorisation de la création : la reconnaître comme travail, clarifier les droits d'auteur sur les œuvres passées et futures et attribuer les crédits qui sont dus.

L'IA et la formation

L'un des enjeux majeurs relatifs à l'IA en culture consiste à accompagner la transition professionnelle au sein d'un processus de déqualification et de requalification des travailleurs culturels (Mirrlees, 2025). La transformation des métiers par l'IA pousse vers une formation transdisciplinaire, où les compétences techniques et créatives se combinent à des aptitudes relationnelles et à la pensée critique (Henriksen et al., 2025). Dans ce contexte, une éducation hybride se déploie : apprentissage par les pairs au sein des organisations, communautés en

ligne favorisant le partage des savoirs, collaborations culture-tech pour mutualiser l'expertise et les recours croissants à l'IA comme coenseignante (Pratschke, 2024). Si les organisations culturelles doivent réfléchir à une redistribution interne de l'expertise technique, cette redistribution ne suffit pas : les fortes inégalités entre grandes institutions et PME nécessitent une collaboration afin de partager des ressources et des infrastructures entre les organisations (Bureau du cinéma et de la télévision du Québec, 2021). Enfin, les syndicats et les acteurs sectoriels jouent un rôle important. Ils contribuent à institutionnaliser la formation continue, à établir des normes d'accompagnement professionnel et à protéger particulièrement les travailleurs autonomes, plus vulnérables aux transitions rapides imposées par l'IA (Kim et al., 2024).

« L'automatisation du travail culturel entraîne ainsi une reclassification constante des tâches dites "significatives" et des métiers considérés comme "remplaçables" ou non. »

L'IA et la mobilisation des travailleurs

Une cartographie de l'économie politique mondialisée révèle des inégalités marquées dans la manière dont les travailleurs culturels vivent l'intégration de l'IA. Dans les pays du Sud, la promesse d'une autonomie accrue grâce à l'automatisation des tâches demeure étroitement liée à une précarité persistante (Arora et Natale, 2025). Dans les pays du Nord, la flexibilisation du travail culturel, souvent présentée comme « cool », masque une marchandisation qui fragilise les

créateurs autonomes, dépourvus de protections sociales et parfois employés au sein de petites structures contournant les conventions collectives (Erickson, 2024). Dans ces écosystèmes dispersés, aux valeurs et besoins de régulation variés, la formation d'une coalition globale demeure difficile. Cette fragilisation est amplifiée par la concentration du capital, des infrastructures et des données par quelques grandes plateformes qui contrôlent désormais la visibilité, l'accès et la monétisation des contenus culturels. Une tension structure le secteur alors qu'il y a, d'un côté, une individualisation accrue où les créateurs sont en concurrence permanente et, de l'autre, une collectivisation de la résistance, nourrie par une précarité partagée (Grohmann et al., 2025). Face à ces dynamiques, une gouvernance de l'IA centrée sur les travailleurs devient indispensable pour garantir l'autorisation, la rémunération et la transparence de l'usage des données culturelles, renforcer l'agentivité par la formation, donner accès aux infrastructures et fédérer les représentations collectives afin de peser sur les politiques publiques.

En somme, si le processus de réévaluation du travail est une pratique courante chez les travailleurs culturels, l'IA est une source d'incertitude hors de l'ordinaire dans les réflexions actuelles ; elle menace de concurrencer les créateurs sur leur propre terrain, alors que les dépenses liées à son utilisation augmentent sans que les revenus et les gains de productivité pour ceux qui en font usage ne suivent nécessairement ces investissements. L'enjeu ne peut être abordé en le réduisant au problème de la souveraineté numérique : le développement local d'IA responsable ne saura répondre aux multiples problèmes du secteur culturel. Face aux transformations de la chaîne de valeur, de la formation et de la mobilisation des travailleurs culturels, il est essentiel de

revaloriser le travail accompli au Québec par une diversité d'artistes et d'artisans, de permettre un meilleur partage des connaissances entre les différentes organisations culturelles et d'assurer une gouvernance juste et équitable pour ces travailleurs.

Références

Arora, P. et Natale, S. (2025). Situating AI: Global media approaches to artificial intelligence. *Media, Culture & Society*, 47(5), 1007-1011.

<https://doi.org/10.1177/01634437251341702>

Bender, S. (2025). Generative-AI, the media industries, and the disappearance of human creative labour. *Media Practice and Education*, 26(2), 200-217.

<https://doi.org/10.1080/25741136.2024.2355597>

Bureau du cinéma et de la télévision du Québec. (2021). *Impact de l'intelligence artificielle sur la main-d'œuvre en effets visuels et en animation*. Conseil emploi métropole.

https://bctq.ca/wp-content/uploads/2022/02/BCTQ_Impact-de-lIA-sur-la-MO-en-VFX-Animation-Etat-des-lieux-et-plan-daction-Fevrier-2022.pdf

Celis Bueno, C., Chow, P.-S. et Popowicz, A. (2024). Not "what", but "where is creativity?": Towards a relational-materialist approach to generative AI. *AI & Society*, 40, 339-351.

<https://doi.org/10.1007/s00146-024-01921-3>

Erickson, K. (2024). AI and work in the creative industries: Digital continuity or discontinuity? *Creative Industries Journal*, 1-21.

<https://doi.org/10.1080/17510694.2024.2421135>

Grohmann, R., Campos Rocha, A. et Guilherme, G. (2025). Worker-led AI governance: Hollywood writers' strikes and the worker power. *Information, Communication & Society*, 29(6), 1836-1854.

<https://doi.org/10.1080/1369118X.2025.2521375>

Henriksen, D., Oster, N., Mishra, P. et McCaleb, L. (2025). Generative AI, creativity, culture, and the future of learning: A conversation with Mairéad Pratschke. *TechTrends*, 69(1), 3-9.

<https://doi.org/10.1007/s11528-024-01036-y>

Kim, S., Lee, H.-K. et Warner, K. (2024). *Policy approaches to tackle precarity in freelance cultural work: How are campaign*

organisations, labour unions and policymakers approaching the precarity in cultural freelancing in the UK? Sustainable Cultural Futures.

Mirrlees, T. (2025). *Work in the digital media and entertainment industries. A critical introduction*. Routledge.

Pratschke, B. M. (2024). *Generative AI and education: Digital pedagogies, teaching innovation and learning design*. Springer Nature Switzerland.

<https://doi.org/10.1007/978-3-031-67991-9>

Shelby, R., Srinivasan, R., Burgdorf, K., Lena, J. C. et Rostamzadeh, N. (2024). Creative ML assemblages: The interactive politics of people, processes, and products. *Proceedings of the ACM on human-computer interaction*, 8(CSCW1), 1-30.

<https://doi.org/10.1145/3637315>

Jeunes, intelligence artificielle et monde du travail : ce que révèle une recension récente

SERGIO JIMENEZ ROJAS

Professionnel de recherche
Centre Urbanisation Culture Société
Institut national de la recherche scientifique

MARÍA EUGENIA LONGO

Professeure
Centre Urbanisation Culture Société
Institut national de la recherche scientifique

L'intelligence artificielle (IA) transforme aujourd'hui le monde du travail à une vitesse inédite. Mais que signifie cette mutation pour les jeunes, qui se trouvent à la fois en première ligne des innovations numériques et au cœur

des inquiétudes sur l'avenir des emplois? Cet article synthétise les premiers constats issus d'une recension d'écrits, fondée sur une approche systématique d'étude de la portée (PRISMA 2020). Sept bases de données ont été interrogées à partir des construits des mots clés autour de l'IA, le travail, et les jeunes, faisant ressortir 1 381 documents. Après retrait des doublons et plusieurs tris, 120 documents pertinents ont été dépistés pour en garder seulement 48, qui ont été lus et évalués en profondeur. Ainsi, cet article présente des constats transversaux aux documents analysés sur les liens entre

IA, plateformes numériques, travail et jeunesse. La recension montre de manière transversale en cinq sous sections, que la jeunesse n'est pas seulement un groupe « concerné » de manière importante par les transformations numériques : elle en est souvent le laboratoire, parfois la victime et, dans tous les cas, un acteur incontournable dans l'avenir du phénomène.

Un champ de recherche en pleine effervescence après la pandémie

En premier lieu, et avant même de nommer la jeunesse, la recension met

en évidence un constat préliminaire éloquent de la vitesse des changements dans le domaine : la pandémie de COVID 19 a créé un véritable « avant après » dans les recherches sur le numérique et le travail (Leung, 2022; Sivaprakasam et al., 2025). Il existe désormais un clivage historique autour de la question à partir de la pandémie, où de nombreux chercheurs se sont précipités pour comprendre les effets de l'IA, des plateformes et de l'automatisation, souvent guidés par l'intuition d'un changement structurel profond. Toutefois cette accélération des travaux n'est pas sans conséquences : le domaine manque encore de consensus conceptuel. Les termes se multiplient – gig economy, nomadisme digital, industrie 4.0, digital natives – sans toujours désigner les mêmes réalités. Les démarches scientifiques elles-mêmes se transforment, car il s'agit d'un domaine où l'objet et la méthode s'entremêlent. Les recherches sur le sujet mobilisent elles-mêmes des méthodes numériques pour la collecte et l'analyse : enquêtes en ligne, entretiens à distance, analyses automatisées, machine learning, etc. Le numérique n'est plus seulement l'objet d'étude, il devient aussi l'outil qui façonne la manière d'étudier.

Les jeunes : une population fortement concernée par les nouvelles technologies

En deuxième lieu, la recension des écrits montre que les études convergent également sur un point : les jeunes sont parmi les groupes les plus touchés par les transformations numériques du travail (Akar, 2021; Dhand et al., 2025; Goller et al., 2025; Lissitsa et Sabag Ben Porat, 2025; Mancaniello et Lavanga, 2024; Osipov et al., 2022; Sivaprakasam et al., 2025). Cette exposition se révèle de plusieurs manières. D'un côté, les écrits se

concentrent sur l'accès aux technologies, qui reste profondément inégal. Les jeunes issus de milieux défavorisés disposent de moins de ressources numériques, ce qui limite leur capacité à participer pleinement au marché du travail digital (Mancaniello et Lavanga, 2024). Comme le rappellent certaines recherches, les inégalités d'accès aux technologies chez les jeunes sont exacerbées par des facteurs socio-économiques (Leung, 2022; Mancaniello et Lavanga, 2024). La littératie numérique devient ainsi une condition d'inclusion (Lissitsa et Sabag Ben-Porat, 2025; Osipov et al., 2022). Sans compétences numériques solides, les jeunes risquent d'être exclus des emplois émergents, mais aussi de ceux qui se transforment.

De l'autre côté, contrairement à l'image d'une jeunesse hyper innovante, les études montrent que plusieurs privilégient des parcours stables et sûrs (Goller et al., 2025; Orel, 2019). Les formations spécialisées en IA ou en technologies émergentes sont

« Tandis que les générations plus âgées expriment souvent une frustration face à la rapidité des innovations, et que les jeunes se perçoivent comme plus à l'aise, cette aisance ne garantirait pas une meilleure insertion : la confiance numérique et le sentiment de compétence jouent un rôle déterminant. »

parfois perçues comme risquées ou incertaines, ce qui mène à des trajectoires professionnelles marquées par la prudence envers ces technologies. Cependant, les études souligneront que les organisations jouent un rôle clé : culture d'apprentissage continu, accompagnement, mentorat intergénérationnel (Dhand et al., 2025; Jaynes, 2020; Mancaniello et Lavanga, 2024; Orel, 2019; Osipov et al., 2022). L'employabilité des jeunes dépend largement de ces dispositifs, ainsi que de leur capacité à développer des compétences hybrides – techniques, mais aussi relationnelles et réflexives en lien avec les nouvelles technologies.

Les générations et le numérique : des rapports au travail contrastés

En troisième lieu, plusieurs travaux de la recension mettent l'accent sur les différences générationnelles (Akar, 2021; Dhand et al., 2025; Ghobadi et Mathiassen, 2020; Jaynes, 2020; Lissitsa et Sabag Ben-Porat, 2025; Mancaniello et Lavanga, 2024). Ces différences renvoient à des rapports distincts au travail, à la technologie et à la confiance au numérique. Ceci a pour effet de dessiner des stratégies différentes face au changement, et selon les générations. Par exemple, selon certains textes, la génération X s'appuierait sur ses réseaux professionnels pour compenser les transformations numériques; la génération Y combinerait compétences en IA et capacités de réseautage, et la génération Z, maîtriserait les outils, mais peinerait parfois à convertir ses compétences en avantages professionnels concrets (Akar, 2021; Dhand et al., 2025; Jaynes, 2020; Lissitsa et Sabag Ben-Porat, 2025).

De plus, tandis que les générations plus âgées expriment souvent une frustration face à la rapidité des

innovations, et que les jeunes se perçoivent comme plus à l'aise, cette aisance ne garantirait pas une meilleure insertion : la confiance numérique et le sentiment de compétence jouent un rôle déterminant, aussi chez les jeunes. Les études montrent que la génération Z est perçue comme la plus adaptable, mais aussi comme celle qui doit encore apprendre à transformer ses compétences digitales en capital professionnel (Akar, 2021; Lissitsa et Sabag Ben-Porat, 2025; Mancaniello et Lavanga, 2024).

IA, automatisation et gestion des ressources humaines

En quatrième lieu, la recension porte également, sur l'arrivée de l'IA dans les processus de recrutement et de gestion du personnel, transformant profondément les pratiques. Pour les jeunes, l'IA apparaît à la fois comme un moyen d'accéder plus rapidement à des opportunités, un outil capable de traiter un grand volume de candidatures, mais aussi une source de nouveaux enjeux. Les études soulignent un manque de transparence, des risques de biais, une absence d'interaction humaine et même des pratiques de ghosting, susceptibles d'exclure automatiquement et arbitrairement des candidatures (Brown, 2021; Schick et Fischer, 2021). Ceci mène à certains travaux, qui montrent l'IA peut devenir au contraire un outil de moindre qualité dans l'évaluation des candidats. De plus, les interactions humaines numérique et l'adoption de l'IA restent bien souvent ambivalentes, et peuvent osciller chez les jeunes dits « digital natives » entre un usage excessif et un usage créatif, qui n'est jamais exclusif. Nombreux sont les travaux qui soulignent que l'IA exige une combinaison de compétences humaines – jugement, communication, éthique – qui ne peut pas,

finalement, être automatisée (Brown, 2021; Manganini, 2015; Nyoni, 2024; Pawluczuk, 2019).

Par ailleurs, l'IA pose des enjeux éthiques majeurs dans le domaine, ce qui est mis en exergue dans les travaux qui soulignent que, par exemple dans le travail de plateformes, les jeunes subissent une « double manipulation algorithmique » : avant, pendant et après la tâche, tandis que les algorithmes contrôlent le rythme, la rémunération, la visibilité et l'évaluation du travail, tout en offrant une sensation de plus grande liberté et flexibilité (Laursen et al., 2021).

Plateformes numériques : entre opportunités et précarité

En cinquième lieu, dans les écrits recensés, les plateformes numériques occupent une place centrale dans l'analyse de l'emploi des jeunes. Elles offrent flexibilité, autonomie et revenus rapides, mais au prix d'une précarité structurelle. Toutefois, il est parfois souligné que ces emplois sont un pont provisoire plutôt qu'une insertion durable; et le travail platformisé sert souvent de transition, non de trajectoire stable pour les jeunes (Jaramillo, 2025). Toutefois peu de consensus existe sur les effets à long terme de l'insertion dans les plateformes. Dans tous les cas, ces formes d'emploi deviennent un milieu pourtant normalisé, voire institutionnalisé, comme une étape de plus en plus courante pour les jeunes travailleurs.

De plus, ces types d'emploi remettent la lumière sur une précarité qui reste fréquente à la jeunesse, mais qui, avec les nouvelles technologies, renforce son caractère multiforme. Ainsi, il est courant que les études documentent : l'absence de protection sociale (Dhand et al., 2025; Mancaniello et Lavanga, 2024), la zone grise entre salariat et

indépendance (Atici, 2023; Sivaprakasam et al., 2025), la faible prévention des risques (Leung, 2022; Schick et Fischer, 2021), l'isolement (Jaynes, 2020; Orel, 2019) et le manque de formation (Mancaniello et Lavanga, 2024; Osipov et al., 2022). Les jeunes créent souvent de la valeur sans contrepartie, attirés par la flexibilité et l'autonomie. De plus, dans le lien entre emploi et IA, les inégalités territoriales restent très marquées. Les conditions d'emploi varient fortement selon les pays et les régions (Schick et Fischer, 2021). Les infrastructures numériques, les régulations et les discriminations locales façonnent les opportunités, suggérant de fortes inégalités structurelles autour de ces technologies.

Enfin, certaines études mettront de l'avant les résistances émergentes dans le domaine. Malgré la précarité, les jeunes développent des formes de résistance : grèves, sabotages, syndicalisation, actions collectives documentées dans divers travaux (Akar, 2021; Jaynes, 2020; Leung, 2022; Orel, 2019). Ces mobilisations montrent que les plateformes ne sont pas des espaces neutres, mais des terrains de lutte et des rapports de pouvoir.

Conclusion : un champ en construction, une jeunesse en transformation

Enfin, la recension montre de manière transversale que nous sommes à une étape charnière. L'IA transforme le travail dans toutes ses dimensions : processus, gestion, compétences, expériences subjectives. La jeunesse apparaît à travers ces diverses dimensions, mais souvent de manière indirecte, comme des travailleurs affectés, mais sans que la dimension d'âge ou juvénile soit considérée. Les recherches doivent encore clarifier les contours du phénomène, mieux

comprendre les inégalités, et saisir la diversité des expériences chez les jeunes. Une chose est sûre, la réflexion est loin d'être terminée, et les jeunes continueront d'être au cœur des transformations du travail numérique.

Références

- Akar, D. (2021). An assessment-based on the siege of digital labor and generation Z. Dans E. Doruk, S. Mengu et E. Ulusoy (dir.), *Digital siege* (p. 195-209). Istanbul University Press.
<https://doi.org/10.26650/B/SS07.2021.002.10>
- Atici, S. (2023). Abstract socialities: Digital advertising work and behavioural data modelling in Istanbul. *Subjectivity*, 30(1), 70-90.
<https://doi.org/10.1057/s41286-023-00148-9>
- Brown, V. M. (2021). Organizational justice and machine learning: From the voices of generation Z (Publication no 2506683507) [thèse de doctorat, Pepperdine University]. ProQuest Dissertations and Theses.
- Dhand, S., Kar, R., Singh, A., Pathak, U. K., Pandey, A., Subramanian, J. et Randhawa, S. K. (2025). Gig economy efficiency and adaptability. Dans M. Yadav, A. Pandey et G. Huzooree (dir.), *Transformational HR for generation Z. Global word arrangements and outsourcing in the age of AI*. IGI Global Scientific Publishing. (p. 399-420).
<https://doi.org/10.4018/979-8-3373-1270-5.ch022>
- Ghobadi, S. et Mathiassen, L. (2020). A generational perspective on the software workforce: Precocious users of social networking in software development. *Journal of Management Information Systems*, 37(1), 96-128.
<https://doi.org/10.1080/07421222.2019.1705508>
- Goller, D., Gschwendt, C. et Wolter, S. C. (2025). This time it's different – Generative artificial intelligence and occupational choice. *Labour Economics*, 95.
<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2025.102746>
- Jaramillo, J. (2025). «Gig Economy» y migración juvenil: Reflexiones sobre la integración de jóvenes latinoamericanos «Riders» en España. *Pedagogia i Treball Social*, 14(1), 28-40.
https://doi.org/10.33115/udg_bib/pts.v14i1.23094
- Jaynes, V. (2020). Befriend them but not be their friend: Negotiations of youth practice in a digital age. *Journal of Youth Studies*, 23(2), 205-220.
<https://doi.org/10.1080/13676261.2019.1592131>
- Laursen, C. S., Nielsen, M. L. et Dyreborg, J. (2021). Young workers on digital labor platforms: Uncovering the double autonomy paradox. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 11(4), 65-84.
- Leung, L. Y. M. (2022). 'No South Asian riders, please': The politics of visibilisation in platformed food delivery work during the COVID-19 Pandemic in Hong Kong. *Critical Sociology*, 48(7-8), 1189-1203.
<https://doi.org/10.1177/08969205221091449>
- Lissitsa, S. et Sabag Ben-Porat, C. S.-B. (2025). Perceived-employability in an AI-driven world: Lifelong learning for generations X, Y AND Z. Dans M. B. Nunes, P. Isaias, P. Powell, P. Kommers et L. Rodrigues (dir.), *Actes de l'ADIS Information System (International Association for Development of the Information Society)* (p. 490-493).
<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-105003163057&partnerID=40&md5=57537600033acacae9d15675fa2c87e9>
- Mancaniello, M. et Lavanga, F. (2024). Adolescence in the Italian labour market: In search of an equilibrium among instability, uncertainty, and AI challenges. *Social Sciences-Basel*, 13(12), 688.
<https://doi.org/10.3390/socsci13120688>
- Manganini, K. (2015). Technological literacy in the intergenerational workplace (Publication no 1732168584) [mémoire de maîtrise, Northern Arizona University]. ProQuest Dissertations and Theses.
- Nyoni, N. (2024). The adoption of digital work to address unemployment (Publication no 3224565136) [thèse de doctorat., University of Johannesburg, Afrique du Sud]. ProQuest Dissertations & Theses Global.
- Orel, M. (2019). Coworking environments and digital nomadism: Balancing work and leisure whilst on the move. *World Leisure Journal*, 61(3), 215-227.
<https://doi.org/10.1080/16078055.2019.1639275>
- Osipov, V. S., Berzon, N. I., Novikov, M. M., Korkin, M. A. et Pityev, S. O. (2022). New educational requirements of youth in the digital economy of the future: Innovation and risks versus stability and return on investment. Dans E. G. Popkova et B. S. Sergi (dir.), *Digital Education in Russia and Central Asia. Education in the Asia-Pacific Region* (vol. 65, p. 275-280).
https://doi.org/10.1007/978-981-16-9069-3_29
- Pawluczuk, A. (2019). Youth digital culture co-creation: Measuring social impact in Scotland (Publication no 2833656994) [thèse de doctorat, Edinburgh Napier University, Royaume Uni]. ProQuest Dissertations & Theses Global.
- Schick, J. et Fischer, S. (2021). Dear computer on my desk, which candidate fits best? An assessment of candidates' perception of assessment quality when using AI in personnel selection. *Frontiers in Psychology*, 12.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.739711>
- Sivaprakasam, A., Jazil, M. et Pragadeeshwaran, S. (2025). Revolutionizing the gig workforce: Technological shifts and emerging opportunities. Dans 2025 6th International Conference on mobile computing and sustainable informatics (p. 1432-1438). Institute of Electrical and Electronics Engineers. Goathgaun, Népal.
<https://doi.org/10.1109/ICMCSI64620.2025.10883529>