

Freelance

YANNICK FONDEUR

Interrogé le 20 février 2023, ChatGPT (alors en version 3.5) répondait ainsi à la question « qu'est-ce qu'un freelance ? » :

Un freelance est un travailleur indépendant qui propose des services professionnels à des clients pour des projets spécifiques. Les freelances travaillent généralement dans des domaines tels que le graphisme, la rédaction, la traduction, le développement web, la photographie, le conseil et la formation, mais il peut y avoir des freelances dans pratiquement tous les domaines professionnels. Les freelances peuvent travailler à distance ou sur site pour leurs clients, et ils sont généralement payés à l'heure, à la journée ou au projet. Les avantages pour les freelances sont la flexibilité, la variété des projets, la liberté de choisir leurs clients et leurs heures de travail, ainsi que le potentiel de gagner plus que dans un emploi salarié traditionnel. Cependant, les inconvénients incluent l'instabilité financière, la nécessité de trouver continuellement de nouveaux clients, la gestion de toutes les tâches administratives, comme la facturation et la comptabilité, et la responsabilité de gérer tous les aspects de leur entreprise.

Cette réponse est intéressante parce que, du fait du fonctionnement même de cette « intelligence artificielle », elle constitue une forme de synthèse de la manière dont les freelances étaient le plus communément décrits sur le Web jusqu'en septembre 2021. Un condensé des représentations dont ils ont fait l'objet ces dernières années, en quelque sorte. Pour autant, cette description est sans épaisseur sociologique, considérant la catégorie « freelance » comme allant de soi.

Or, ce n'est vraiment pas le cas. En effet, les freelances ne relèvent pas d'une catégorie savante, institutionnelle ou statistique. Cette dénomination est certes constamment mobilisée par les acteurs pour lesquels elle fait sens, et très régulièrement reprise par les médias, mais les sciences sociales n'en ont pas fait un groupe socioprofessionnel clairement défini. L'hétérogénéité des métiers pouvant être exercés en freelance est une première difficulté : « Les freelances travaillent généralement dans des domaines tels que le graphisme, la rédaction, la traduction, le développement web, la photographie, le conseil et la formation, mais il peut y

avoir des freelances dans pratiquement tous les domaines professionnels », indique ChatGPT (le cas de la traduction a fait l'objet d'une notice dans ce dictionnaire → Traductrices et traducteurs) Les freelances ne constituent pas non plus une catégorie d'action publique : aucun dispositif ne les identifie comme un public cible. Plus généralement, ils ne correspondent à aucune catégorie du droit, et à aucun *statut*. En France, on peut ainsi être « freelance » en tant qu'entrepreneur individuel – en bénéficiant ou non du régime fiscal et social de la micro-entreprise (fusionné depuis 2016 avec celui de l'auto-entreprise → Auto-entrepreneur.e.s), en créant une société unipersonnelle (EURL ou SASU) ou non (cas des freelances associés en SAS notamment), mais aussi sous statut salarié via une société de portage salarial ou une CAE (→ Entrepreneur-salarié), ou encore en cumulant plusieurs de ces statuts.

Plutôt qu'une catégorie stabilisée et univoque, il faut considérer les freelances comme une figure des zones grises des relations de travail et d'emploi, au travers de laquelle se manifeste l'effacement de nombreuses césures traditionnelles de l'activité productive : entre indépendants et salariés (→ Frontière et statuts de l'emploi), entre force de travail interne et externe (→ Hybridation), entre travail sur site et à distance, entre temps de travail et temps de loisir (→ Temps), entre prestation individuelle et travail collectif, etc.

Une figure identitaire renouvelée par les métiers du numérique...

L'étymologie du terme « freelance » est bien connue. L'expression « *Free Lances* » désignait au XIX^e siècle, dans la littérature de langue anglaise, les soldats du Moyen Âge sans attaches qui proposaient leurs « lances » aux seigneurs féodaux, contre rémunération. Bien qu'il soit possible de trouver des références antérieures, un passage du roman de l'écrivain écossais Walter Scott, *Ivanhoé* [*Ivanhoe*], paru en 1819, est quasi systématiquement cité dans les articles qui traitent des origines de l'expression : « I offered Richard the service of my *Free Lances*, and he refused them—I will lead them to Hull, seize on shipping, and embark for Flanders; thanks to the bustling times, a man of action will always find employment » (je souligne).

En anglais, l'orthographe initiale, « *free lance* », a régulièrement décliné depuis le milieu du XXe siècle et a pratiquement disparu aujourd'hui. Le terme n'a finalement guère rencontré de succès sous cette forme, dépassée dès les années 1920 par une forme dotée d'un tiret, qui marque notamment une extension de son sens : des mercenaires médiévaux, on passe à un sens proche d'électron libre ou de franc-tireur. On lit par exemple, p. 23 de *Disciplina*, manuel sur les techniques éducatives édité en 1926 par les Presses universitaires de Cambridge : « Although every teacher should have its ideals, and strive to realise them as far as in him lies, yet he must never forget that he is not a *free-lance* » (je souligne).

À partir des années 1960 se développe, en anglais puis en français, l'usage de l'adjectif « *freelance* », en un seul mot, accolé à certaines professions de l'image, de l'écrit et/ou de la culture, caractérisées par des formes d'emploi non salarié (par exemple un journaliste ou un photographe *freelance*). Autant d'activités socialement valorisées, par leur nature et la liberté qui leur est prêtée, mais aussi souvent associées à des situations d'emploi précarisées. On pense ainsi en France à la figure des « intellos précaires » (→ Intellos précaires). L'usage de la forme nominale, plus tardif, accompagne la montée en puissance d'une acception traversant des champs professionnels plus variés. Au cours des années 1990, le travail indépendant se développe dans les segments très qualifiés du secteur tertiaire, et particulièrement dans les services informatiques. Mais on parle alors plutôt de consultant indépendant que de « *freelance* ». Ce n'est finalement qu'à partir des années 2010 qu'explose en France l'usage de ce dernier terme, associé à un imaginaire profondément transformé.

Une analyse des photographies utilisées pour illustrer les articles en ligne consacrés au *freelancing* permet d'appréhender cette transformation. En France, comme aux États-Unis et dans la plupart des pays occidentaux, ces photographies sont d'une homogénéité frappante. On y découvre généralement un homme ou une femme de 25 à 30 ans à la tenue vestimentaire détendue, équipé d'un ordinateur portable (généralement un Mac) et d'un smartphone, travaillant avec le sourire, un mug de café à la main, souvent un casque sur les oreilles ou autour du cou, parfois les pieds sur la table, dans un lieu chaleureux (un café, un espace de *coworking* ou, plus rarement, à la maison) et sur une table en bois brut jonchée de signes d'effervescence créative (crayons de couleur, calepins, post-it, etc.) Est ainsi véhiculée l'image d'une nouvelle génération

exerçant dans le digital et dont le travail serait, grâce au *freelancing*, une expérience authentique, non seulement débarrassée des codes et du cadre gris de la vie de bureau, mais fondamentalement « fun » et « cool ».

Sur le plan symbolique, les freelances se distinguent fortement au sein de la catégorie générale des indépendants (→ Travail indépendant). Appartenant à la sous-catégorie des « solos » (au sens où ils ne sont pas employeurs, sans nécessairement travailler seuls, nous y reviendrons), ils n'appartiennent à aucun des groupes professionnels traditionnels de travailleurs indépendants : commerçants, artisans, agriculteurs, professions libérales réglementées. À rebours de ces catégories à l'image parfois veillotte, habitées par une population plus âgée que la moyenne des actifs, les freelances incarnent l'archétype de nouvel indépendant, jeune et moderne, naviguant avec aisance dans les métiers du numérique.

Au sein des nouvelles formes d'emploi indépendant, il se distingue également de la figure du travailleur « ubérisé », subordonné au management algorithmique des plateformes de travail (Lee et al, 2015 ; Rosenblat & Stark, 2016). Alors que ce dernier est payé à la tâche selon un tarif défini par la plateforme, le freelance, lui, est rémunéré selon un TJM (taux journalier moyen) directement négocié avec le client final. L'un subit la révolution numérique, l'autre en tire profit, voire y contribue directement. C'est notamment le cas des développeurs informatiques, incarnation iconique des nouveaux freelances. Plus généralement, les freelances sont présentés comme appartenant résolument à la catégorie des *knowledge workers* (→ Knowledge workers). Néanmoins, la réalité de certains d'entre eux n'est parfois pas si éloignée de celle de la figure repoussoir du travailleur « ubérisé ». C'est en particulier le cas de ceux dont le travail dépend de plateformes de *freelancing* mondialisées, qui leur proposent des missions courtes, assez simples et généralement rémunérées à l'heure (Fondeur, 2023a). Nécessitant peu d'interactions avec le client, ces missions sont majoritairement prises en charge, à distance, par des « *freelancers* » des pays du Sud (l'acceptation du terme anglais englobe ainsi une réalité bien plus diverse que le français « freelance »).

... et articulée à des discours sur l'artisanat et le « talent »

Les freelances appartenant à la frange la plus noble évoluent, eux, sur un segment du marché du travail où les tensions sont fortes,

ce qui leur confère un pouvoir de marché important. Ils sont ainsi fréquemment désignés comme les nouveaux « sublimes », ces ouvriers très qualifiés du XIXe siècle, imprimeurs ou mécaniciens, qui pouvaient, dans une configuration de marché qui leur était favorable, maîtriser leurs engagements et leur mobilité, concilier travail et projets personnels, et qu'un ouvrage de Bernard Gazier (2003) avait remis en lumière.

Les représentations qui leur sont associées ne font d'ailleurs pas table rase de la valorisation des savoir-faire ouvriers et de l'éthique du travail bien fait, réconciliant en quelque sorte économie du savoir et « éloge du carburateur » (Crawford, 2010). Preuve en est la référence récurrente à l'artisanat, particulièrement dans le développement logiciel. Le mouvement *software craftsmanship*, apparu en 2008 dans le sillage du développement des « méthodes agiles » et proche de l'esprit de l'*extreme programming*, prône ainsi une conception du développement logiciel comme un art porté par une communauté professionnelle soucieuse d'échanger autour de ses outils et de transmettre ses savoir-faire. Travailler au plus près du client, dans une logique de coproduction, et produire un « beau » code, c'est-à-dire aussi simple et aussi clair que possible (le code ayant vocation à être lu et utilisé par d'autres, sa « beauté » est intimement liée à sa nature d'objet collectif), sont les principaux piliers de cette éthique du travail. Au-delà du cas des développeurs, plusieurs experts et conférenciers proches des acteurs participant au développement du *freelancing* s'emploient à généraliser les représentations du freelance comme nouvel artisan (Laetitia Vitaud et Dennis Pennel, notamment).

Les discours contemporains sur les freelances empruntent également à la figure de l'artiste. Les deux termes ont longtemps été proches : la rupture sémantique s'est opérée au cours du XVIIIe siècle, l'artiste étant alors « celui qui travaille dans un art où le génie et la main doivent concourir » (Heinich, 1990, citée dans la notice → Artiste). Le « talent », apanage de l'artiste, est une référence systématique des acteurs du marché du *freelancing*, et particulièrement des plateformes qui y ont fleuri au cours de la dernière décennie. Pour autant, la mobilisation de la notion de « talent » n'est ni nouvelle dans le monde du travail ni propre aux freelances. C'est une mode managériale qui se déploie depuis les années 1990 et qui renvoie à l'idée d'une catégorie de main-d'œuvre stratégique aux compétences rares, pour laquelle il serait nécessaire d'adopter de nouvelles pratiques de recrutement et de gestion des ressources humaines. Pierre-Michel Menger, pour

qui l'artiste pourrait incarner un idéal possible du travailleur de demain (2003), la relie à la valorisation de la créativité « dans une ère d'innovations en cascade qui rendent considérablement plus profitables la capacité humaine d'inventivité et la complémentarité entre ces capacités inégalement distribuées et les technologies numériques » (2018 : 22). Le fait que cette sémantique soit reprise et décuplée par les acteurs du marché du *freelancing* est avant tout le signe qu'ils positionnent les freelances comme des prestataires de services aux entreprises et qu'ils cherchent pour cela à construire une représentation selon laquelle les « talents » dont elles ont besoin ne souhaitent pas être recrutés comme salariés.

Freelances, entreprises et intermédiaires

L'image du mercenaire colle souvent à la peau du freelance. Cela est sans doute en partie lié à l'étymologie qui, comme nous venons de le voir, le lie à la figure d'un soldat médiéval sans attache. Mais joue surtout le fait que les freelances proposent généralement leurs prestations de services aux entreprises. Or, dans l'univers de l'entreprise, où l'on s'attache généralement à développer un sentiment d'appartenance, l'intervention d'un travailleur indépendant a souvent tendance à se parer d'une telle coloration. Les entreprises qui font appel à eux portent une part de responsabilité dans cette situation : ce sont leurs services achats qui les gèrent, et non les ressources humaines.

Une autre problématique récurrente des prestataires de services aux entreprises est celle de la dépendance économique (→ Travailleurs économiquement dépendants). Dans l'informatique notamment, il n'est pas rare que des freelances travaillent à temps plein pendant plusieurs mois pour une même entreprise, dont dépend dès lors l'ensemble de leur activité. Mais le *freelancing* est également un monde peuplé d'agences et de sociétés de services dont l'activité consiste à mettre en relation entreprises clientes et prestataires indépendants. Ces derniers peuvent ainsi être également dépendants de ces intermédiaires pour trouver des missions. C'est particulièrement le cas pour accéder aux grandes entreprises, qui sont justement les principaux pourvoyeurs de missions longues à temps plein, souvent recherchées par les freelances pour la stabilité qu'elles leur apportent. Les services achats des grandes entreprises s'appuient en effet sur des procédures de référencement de leurs prestataires de services intellectuels, ce qui impose

aux freelances d'être portés par une société ayant été sélectionnée dans le cadre d'un appel d'offres par lot.

Les plateformes de *freelancing* intervenant sur les marchés régionaux et nationaux ont parfaitement intégré cette problématique. Souvent spécialisées dans les métiers du numérique, elles se positionnent de plus en plus comme alternatives aux sociétés de services qui portent traditionnellement les freelances auprès des entreprises imposant le référencement des prestataires, mettant en avant une intermédiation plus transparente, notamment en matière de commission. Elles permettent ainsi aux freelances d'accéder à un large éventail de clients : TPE, PME, start-ups et grandes entreprises. Ces nouveaux entremetteurs digitalisés ne sont néanmoins pas toujours appréciés des freelances, qui leur reprochent de les mettre en concurrence et de contribuer ainsi à tirer vers le bas leurs TJM. Surtout, ils sont conscients des risques de devenir également dépendants de ces structures.

Libres ensemble ?

Évoluant ordinairement sur des marchés très qualifiés où leurs compétences sont recherchées, les freelances disposent généralement des ressources leur permettant de maîtriser leur dépendance à l'égard des intermédiaires. S'ils considèrent souvent ces derniers comme un mal nécessaire pour amorcer leur activité ou pour accéder à certains types de missions, ils essaient d'articuler de manière stratégique leurs différentes sources de missions, cherchant en particulier à faire de leur réseau leur principal canal commercial. Ils mobilisent pour cela leurs pairs. On sait que dans de nombreux champs professionnels, une forte interdépendance lie les travailleurs indépendants. Léonie Hénaut et Hadrien Riffaut (2019) ont analysé ce phénomène dans la restauration d'œuvres, notant l'importance de construire et d'entretenir son réseau, de savoir gérer à la fois les relations de concurrence et de coopération. Dans le cas des freelances, cette dimension de l'activité apparaît particulièrement prégnante. Leur activité s'insère en effet souvent dans des cadres collectifs qui tranchent avec l'imagerie du mercenaire solitaire.

D'abord, le développement du *freelancing* dans les métiers du numérique a été concomitant avec celui du *coworking* (→ Coworkers/Coworking, abordé ici sous un angle très critique). Les freelances ont investi ces tiers-lieux de travail à la fois pour disposer

d'un espace de travail distinct de leur domicile ou des locaux de leurs clients et pour bénéficier d'interactions avec leurs pairs, ce qui va bien au-delà de la rupture de l'isolement inhérent au travail indépendant. La recherche ethnographique d'Alexandre Blein (2016) dans un établissement parisien emblématique du premier âge du *coworking* est très éclairante de ce point de vue. Il y montre que ce lieu n'est pas seulement un espace de travail flexible, mais qu'il permet également aux freelances d'accéder aux réseaux sociaux nécessaires à leur activité. Ainsi, cet espace, où les informations et les réputations circulent rapidement, sert selon lui d'intermédiaire dans les échanges entre *coworkers*, créant des conditions de confiance pour les transactions. Ces dernières peuvent être marchandes ou non ; dans ce second cas, elles s'inscrivent dans une logique de type don/contre-don. Et elles peuvent être directes ou mobiliser le réseau externe d'un *coworker*. Alexandre Blein croise ces deux dimensions pour construire une typologie distinguant quatre cas : *co-traitance directe*, quand les *coworkers* font équipe sur un projet commun donnant lieu à rémunération ; *participation directe*, quand un *coworker* en aide gratuitement un autre sur un projet ; *participation indirecte*, quand un *coworker* en recommande gratuitement un autre à son réseau, ou lui transmet une information relative à une opportunité (voire fait les deux simultanément) ; *co-traitance indirecte*, quand ce dernier type d'action n'est pas gratuit et donne lieu à commission (ce que l'on appelle communément « apport d'affaires »). La devise de l'espace de *coworking* étudié par Klein, « libres ensemble », résume finalement assez bien l'articulation entre individualisme et interdépendance bien comprise qui s'y exprime dans les relations entre freelances.

Ces interactions économiques peuvent aussi prendre place dans des organisations directement formées à cette fin par les freelances eux-mêmes. On observe en effet également depuis une dizaine d'années une multiplication de collectifs relevant de statuts extrêmement divers, souvent de « bricolages institutionnels » plus ou moins formalisés, mais ayant en commun la réalisation par les individus d'un idéal de travail libre, choisi et autonome (Fondeur, 2020 & 2021). Fondés sur la formation de communautés de travail électives et la mutualisation de ressources productives (comptable, assurance, documents commerciaux, conseil juridique, site web, communication, marque, process, etc.), ils permettent aux freelances de réduire leurs coûts d'activité et/ou de travailler sur des projets de plus grande ampleur. Ces organisations sont souvent territorialisées, mais non spatialisées. En d'autres termes,

elles tendent à rassembler des freelances d'une même ville ou d'une même région, mais généralement sans qu'un espace de travail dédié fasse partie des ressources mutualisées : les membres de ces collectifs sont amenés à partager ponctuellement des lieux de travail et de sociabilité, plutôt par petits groupes, selon les besoins et les envies. Leur gouvernance est généralement fondée sur la participation directe et la do-ocratie. De ce fait, elles sont la plupart du temps de petite taille. Il faut toutefois noter le cas très spécifique des CAE (→ Entrepreneur-salarié) qui permettent aux freelances de « hacker » le salariat de manière à concilier, comme le résume Danièle Demoustier (2006), « l'autonomie de l'entrepreneuriat individuel avec la dynamique et la protection collective du salariat ». Ces dernières peuvent attendre un effectif de plusieurs milliers de personnes, mais elles s'entremêlent, par le biais d'affiliations multiples, avec des collectifs de plus petite taille, eux directement dédiés à l'activité de travail.

Bien que de nature très différente, ces deux types de dispositifs collectifs ont en commun d'équiper les individus pour leur permettre de réaliser leur idéal de liberté de travail. Ils forment une alternative aux intermédiaires classiques (sociétés de services, plateformes, entreprises de portage salarial...) pour minimiser les risques et l'isolement associés aux activités indépendantes. D'une certaine manière, ils expriment un choix en faveur de la mutualisation et de l'interdépendance entre pairs, plutôt que de la dépendance à l'égard d'un tiers purement marchand.

Personnification du « *Future of Work* » ?

Le renouvellement de la figure du freelance s'est accompagné de la montée en puissance d'une nouvelle catégorie discursive, quasiment toujours formulée en anglais et abondamment mobilisée par les acteurs de l'écologie qui s'est formée autour de ces nouveaux travailleurs indépendants : le « *Future of Work* ». Cette rhétorique performative présente en effet l'avantage de leur permettre de s'adresser à leurs différents publics (freelances, entreprises, pouvoirs publics, médias, partenaires financiers) avec un discours global et cohérent faisant d'eux les vecteurs de la transformation des organisations productives et des relations de travail (Fondeur, 2023b). L'expression est ainsi constamment mobilisée dans la communication des plateformes de *freelancing*, à l'appui de l'idée d'une plateformes haut de gamme du travail. Elles

alimentent un récit, dédié aux entreprises potentiellement clientes, dont la thématique centrale est celle des « talents » nécessaires à la « transformation digitale » des organisations. Les concepts d'« *hybrid workforce* » et d'« entreprise étendue », associant salariés internes et « talents » externes, sont régulièrement convoqués pour dessiner une entreprise du futur dont les plateformes de *freelancing* seraient les acteurs pivots. Dans une variante extrême de ce discours, l'entreprise de demain pourrait même être totalement « distribuée », et s'appuyer sur un réseau déterritorialisé de freelances.

Les nouveaux freelances ont également souvent le sentiment que les modèles d'activité qu'ils construisent et expérimentent pour eux-mêmes contribuent à définir la direction vers l'avenir souhaitable des rapports au travail et à l'entreprise pour un large ensemble de métiers qualifiés. Nourris par les discours des intermédiaires qui gravitent autour d'eux, ils ont ainsi tendance à se représenter comme défricheurs de nouvelles normes, bien loin de la marginalité assumée comme contrepartie à la liberté, voire revendiquée, des précédentes générations de freelances. Acteurs de la construction de leur propre marché et conscients de l'importance de développer un marketing d'eux-mêmes (ce que les nombreux podcasts, webinaires et chaînes YouTube dédiés au *freelancing* les incitent à faire), ils savent également que ce récit sert leur cause. Leur appétence pour le travail à distance (*remote work*), notamment, y trouve écho, y compris dans sa version radicale (*full remote*). La figure, très médiatisée, du *digital nomad*, mêlant travail et voyage à l'autre bout du monde, leur apparaît ainsi une utopie à portée de main.

La crise sanitaire du Covid-19 a considérablement renforcé la portée des stratégies discursives mobilisant le « *Future of Work* ». On le sait, les mesures de distanciation auxquelles elle a donné lieu ont massivement et durablement débloqué le recours au télétravail et précipité la « digitalisation » de l'entreprise. Cette configuration a ainsi régulièrement été présentée comme un facteur d'accélération des transformations du travail. Les acteurs de l'écologie professionnelle du *freelancing* ont particulièrement mobilisé la thématique du « *new normal* » pour présenter le développement de leur marché comme une tendance maintenant solidement installée.

Bien avant la crise sanitaire, la construction du *freelancing* comme phénomène quantitativement important et en forte croissance a constitué un enjeu majeur pour les acteurs de ce marché. La statistique publique ne s'est jusqu'à maintenant pas saisie de cette

question, laissant les acteurs privés en situation de produire ces chiffres et de les présenter comme des quantifications objectives. Les plateformes de *freelancing*, en particulier, se sont employées à bricoler des estimations maximisant la population freelance et sa dynamique, de manière à donner à leur « *Future of Work* » une légitimation chiffrée (Fondeur, 2023b).

Comme Pierre-Michel Menger à propos de l'artiste, il peut être tentant de faire du freelance le précurseur des transformations du monde « ordinaire », « comme s'[il] exprimait à présent, avec toutes ses ambivalences, un idéal possible du travail qualifié à forte valeur ajoutée » (Menger, 2003). Tous les acteurs de ce marché nous y invitent. Je propose ici de le considérer plutôt comme une figure identitaire associée à un imaginaire et à des représentations qui se sont profondément renouvelés depuis une quinzaine d'années, en lien à la fois avec des transformations qu'expérimente une nouvelle génération de travailleurs indépendants et avec les constructions discursives mettant en scène ces transformations.

Bibliographie

- Blein, A. (2016) 'Le *coworking*, un espace pour les transactions hors marché? La valorisation des réseaux sociaux pour travailleurs indépendants', *Réseaux*, 196 (2):147.
- Crawford, M. B. (2010) *Shop Class as Soulcraft: An Inquiry into the Value of Work*, New York: Penguin Books.
- Demoustier, D. (2006) 'L'économie sociale et solidaire et le développement local' in J.-N. Chopart, G. Neyret & D. Rault (eds), *Les Dynamiques de l'économie sociale et solidaire*, Paris: La Découverte :115–32, <https://www.cairn.info/les-dynamiques-de-l-economie-sociale-et-solidaire-9782707150042-p-115.htm>.
- Fondeur, Y. (2020) 'À la recherche de nouveaux modèles de travail collectif dans les services numériques' in F. Rey et C. Vivès (eds) *Le Monde des collectifs. Enquête sur les recompositions du travail*, Buenos Aires: Teseo :177–96, <https://www.teseopress.com/lemondedescollectifs/chapter/a-la-recherche-de-nouveaux-modeles-de-travail-collectif-dans-les-services-numeriques/>.
- Fondeur, Y. (2021) 'Travailler et faire entreprise autrement: le cas d'un collectif de freelances du numérique', dans C. Edey Gamassou & A. Mias (eds), *Dé-libérer le travail*, Buenos Aires: Teseo :291–321, <https://www.teseopress.com/delibererletra>

- vail/chapter/travailler-et-faire-entreprise-autrement-le-cas-dun/.
- Fondeur, Y. (2023a) 'Quand la plateformesisation du travail déroge aux schémas usuels. Le cas des prestataires de services numériques aux entreprises', *Travail et Emploi*, à paraître.
- Fondeur, Y. (2023b) 'Les entrepreneurs du "Future of Work" : l'avenir du travail performé par les plateformes de freelancing', *Les Mondes du Travail*, à paraître.
- Gazier, B. (2003) *Tous «Sublimes». Vers un nouveau plein-emploi*, Paris: Flammarion.
- Heinich, N. (1990) 'De l'apparition de l'«artiste» à l'invention des «beaux-arts»', *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, 37 (1):3–35.
- Hénaut, L., & H. Riffaut (2019) 'Être collègues et concurrents : l'interdépendance des professionnels indépendants', *Regards croisés sur l'économie*, 25 (2):93.
- Lee, M. K., D. Kusbit, E. Metsky, & L. Dabbish (2015) 'Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers'. In *Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems*, Seoul, Republic of Korea: ACM:1603–12, <https://dl.acm.org/doi/10.1145/2702123.2702548>
- Menger, P.-M. (2003) *Portrait de l'artiste en travailleur: Métamorphoses du capitalisme*, Paris: Seuil.
- Rosenblat, A. & L. Stark. (2016) 'Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers', *International Journal of Communication*, 10:3758–84.