

**APPEL À ARTICLES
REVUE RETRAITE ET SOCIÉTÉ**

**VIEILLIR AU TRAVAIL À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE :
ENTRE CONTINUITÉS ET RUPTURES**

PROJET COORDONNÉ
PAR DIMITRI LÉONARD & PÉRINE BROTCORNE

L'objectif de ce numéro de *Retraite et société* est d'interroger les incidences des récentes mutations technologiques du travail et de l'emploi sur le maintien en emploi des « travailleurs âgés » et sur les transformations de leur expérience au travail, sous l'angle des continuités et des ruptures. Dans un contexte de numérisation accélérée, les dispositifs/outils techniques s'imposent comme nouvelles normes organisationnelles, redéfinissant les compétences attendues, les modalités d'apprentissage et les formes d'engagement professionnel.

Ces évolutions soulèvent des enjeux cruciaux en matière d'inégalités sociales, générationnelles et biographiques, notamment pour les salariés en seconde partie de carrière. Ce numéro invite à croiser les regards sur les rapports différenciés aux technologies numériques, les trajectoires d'adaptation ou de résistance, et les conditions concrètes dans lesquelles se rejoue aujourd'hui la question du vieillissement au travail.

retraite
et Société

**Vieillir au travail à
l'ère du numérique**

Projet coordonné par
Dimitri Léonard & Périne Brotcorne

| à paraître |

VIEILLIR AU TRAVAIL À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE

ARGUMENTAIRE

- **Vieillir au travail à l'ère numérique : une problématique renouvelée.** Les sciences sociales ont largement documenté la numérisation croissante de la société (Beuscart, Dagiral, Parisie, 2019 ; Boullier, 2019 ; Cardon, 2019 ; Granjon, 2022), en soulignant notamment l'influence des parcours biographiques sur les rapports différenciés aux technologies (Brotcorne, 2023), y compris chez les générations plus âgées (Pitaud, 2021 ; Delias, 2021). Dans le monde professionnel, le numérique transforme profondément les rapports sociaux et intergénérationnels (Benedetto-Meyer, Boboc, 2021), soulevant des enjeux spécifiques liés à l'adaptation des « travailleurs âgés » et à leur maintien en emploi, dans un contexte où les politiques publiques visent à prolonger les carrières dès 45 ou 50 ans.
- **Des inégalités persistantes face aux technologies numériques ?** La question de l'adaptation des travailleurs âgés aux outils numériques n'est pas nouvelle (Aubert, Ananian, 2006 ; Valenduc, 2009), mais elle ressurgit dans un contexte d'accélération technologique (d'Albis, 2022, 2024 ; Vendramin, 2020). Le télétravail, devenu une norme, révèle des formes d'âgisme et d'autodisqualification (Le Gagneur, 2023), tandis que l'accès à la formation reste limité pour les plus âgés (Dubois, Fournier, 2020). Malgré les stéréotypes, certains déploient des stratégies d'apprentissage pour dépasser les inégalités numériques (Benedetto-Meyer, Boboc, 2021), notamment dans des secteurs longtemps peu numérisés.
- **Une invitation à explorer les expériences du vieillissement professionnel.** Les usages numériques peuvent être associés à des conditions de travail dégradées (DARES, 2018), avec des effets sur la santé et le vieillissement au travail (CREAPT-CEET). Ce dossier propose d'interroger les rapports des travailleurs âgés aux technologies numériques en tenant compte du contexte de travail, des trajectoires biographiques et des parcours d'emploi. Que signifie vieillir au travail à l'ère numérique ? En explorant cette question, ce numéro de *Retraite et société* vise à éclairer les disparités intragénérationnelles dans les apprentissages, le rapport au travail et à l'emploi.

Mots-clés: travailleurs âgés, transformation numérique, technologie numérique, compétence, formation, télétravail, transitions professionnelles, inclusion organisationnelle, risques psychosociaux, inégalités intergénérationnelles, travail soutenable

VIEILLIR AU TRAVAIL À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE

AXES DU DOSSIER

➤ **Axe 1 – Formation, reconversion et apprentissages à l'ère numérique**

L'accélération des transformations numériques impose aux travailleurs une actualisation constante de leurs savoirs et savoir-faire, sous peine d'obsolescence des compétences et de déqualification professionnelle. Cette exigence est particulièrement aiguë pour les plus de 50/55 ans, pour qui la formation continue devient un levier essentiel de maintien en emploi (Loarer, Delgoulet, 2024). Or, tous ne disposent pas des mêmes ressources pour répondre à ces injonctions d'apprentissage, dans un contexte où les parcours sont de plus en plus individualisés et les responsabilités transférées aux individus (Benedetto-Meyer, Boboc, 2021).

Ce premier axe interroge les effets de ce modèle de formation flexible sur les inégalités entre générations et au sein même des travailleurs âgés, selon leur parcours, leur poste, leur secteur ou les politiques d'entreprise. Il s'agit d'analyser dans quelle mesure les dispositifs numériques de formation contribuent à renforcer ou à réduire le moindre recours à la formation chez les plus âgés, et quelles stratégies – individuelles ou collectives – sont mobilisées pour y faire face, parfois au prix de leur santé. Enfin, cet axe explore les effets concrets de ces dispositifs sur la réinsertion, le maintien en emploi ou l'évolution de carrière, en s'intéressant aux modalités d'(auto)formation qui donnent du sens au travail, et à la capacité des organisations à devenir des environnements apprenants inclusifs (Benhamou, 2023 ; Delgoulet, 2022).

➤ **Axe 2 – Conditions de travail, bien-être et sens du travail dans un environnement numérisé**

La numérisation des activités professionnelles transforme les modes d'organisation, d'encadrement et de contrôle du travail, avec des effets potentiels sur l'autonomie, la charge mentale et physique, et le bien-être des travailleurs âgés. Les risques psychosociaux, loin d'être maîtrisés, pourraient s'intensifier sous l'effet de la surcharge informationnelle et des injonctions temporelles liées au « modèle de la hâte » (Gaudart, Volkoff, 2022). Ce second axe propose d'examiner les effets différenciés du numérique sur les conditions de travail selon l'âge, et les ressources mobilisées pour y faire face.

Le travail à distance, devenu central, reconfigure les relations intergénérationnelles et les temporalités du travail. Il s'agit d'interroger les modalités d'articulation des temps sociaux et les stratégies d'adaptation développées par les travailleurs âgés. Enfin, cet axe explore les formes d'engagement et le sens attribué au travail dans un environnement numérique de plus en plus normatif, en questionnant les usages imposés des technologies et leur impact sur l'expérience professionnelle des plus âgés.



VIEILLIR AU TRAVAIL À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE

AXES DU DOSSIER

➤ **Axe 3 – Rapport à l'emploi : entre sécurisation des parcours et vulnérabilités**

La numérisation du travail soulève des interrogations majeures sur l'avenir de l'emploi, les qualifications requises et la transformation des formes d'activité. Comme le soulignent Benedetto-Meyer et Boboc (2021), deux tendances dominent : la redéfinition des emplois et la remise en cause du salariat au profit de nouvelles formes d'emploi. Ces mutations impactent directement les travailleurs âgés, exposés à un risque de marginalisation dans un contexte de brouillage des frontières entre salariat et indépendance, d'essor des plateformes et de disparition progressive de certaines professions intermédiaires.

Ce troisième axe interroge les effets du numérique sur l'employabilité des plus de 50/55 ans, les discriminations liées à l'âge et les dynamiques de recherche d'emploi. Il s'agit d'analyser les initiatives de sécurisation des parcours professionnels et les pratiques de gestion des âges mises en œuvre dans les entreprises pour répondre aux défis posés par ces évolutions. L'enjeu des qualifications, crucial pour les plus âgés, mérite une attention particulière.

Enfin, ce volet explore la reconfiguration des transitions entre emploi et retraite, notamment à travers des formes hybrides de travail. Comment ces nouvelles modalités influencent-elles les trajectoires professionnelles des travailleurs âgés ? Dans quelle mesure permettent-elles de concilier maintien en activité, reconnaissance professionnelle et adaptation aux transformations numériques ?

VIEILLIR AU TRAVAIL À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE

À NOTER

- Ce numéro entend contribuer à une meilleure compréhension des disparités intragénérationnelles dans le rapport aux apprentissages, au travail et à l'emploi à l'ère numérique. En articulant les dimensions biographiques, organisationnelles et technologiques, il vise à éclairer les conditions de soutenabilité du travail pour les travailleurs âgés, dans un contexte de mutation accélérée des normes professionnelles. À travers une diversité d'approches empiriques et théoriques, ce dossier invite à penser les enjeux du vieillissement professionnel non pas comme une problématique périphérique, mais comme un prisme central pour analyser les recompositions du travail contemporain.
- Les axes thématiques peuvent être complémentaires. Par ailleurs, un éclairage international, ou comparatif, sera très apprécié.
- Les contributions peuvent combiner approches quantitative et qualitative ou privilégier l'une d'entre elles. Elles mettront en lumière le jeu de plusieurs variables (âge, sexe, qualifications, catégories socioprofessionnelles, secteur d'activités, taille d'entreprise, etc.) et s'appuieront, si possible, dans une perspective genrée (un atout), sur des approches (inter)disciplinaires.
- Les contributions empiriques et théoriques issues de diverses disciplines sont bienvenues : la revue *Retraite et société* étant ouverte à la pluridisciplinarité, les textes retenus pourront s'inscrire dans le champ de la sociologie, de l'économie, de la psychologie, des sciences politiques ou au carrefour de ces disciplines.

CONSIGNES

- Les propositions (titre, liste des auteurs, mots clés et résumé de 350 mots maximum) peuvent être envoyées jusqu'au **3 novembre 2025**.
- Les articles peuvent relever de différents champs disciplinaires et peuvent combiner approche quantitative et approche qualitative. Devront y figurer la problématique, la méthodologie et les données utilisées, ainsi que les principaux résultats. Après examen, la revue retournera son avis aux auteurs au plus tard le **14 novembre 2025**.
- Une fois leur proposition retenue, les auteurs devront envoyer une première version complète de leur article (40 000 à 70 000 signes) avant le **27 février 2026**. Tout projet d'article est soumis à un processus de relecture externe conformément aux règles de la revue. L'acceptation de la proposition d'article ne présume donc pas de celle de l'article (Politique éditoriale et consignes aux auteurs).
- Vous pouvez remplir le formulaire en ligne ou envoyer directement votre proposition à [**retraiteetsociete@cnav.fr**](mailto:retraiteetsociete@cnav.fr)

BIBLIOGRAPHIE INDICATIVE

- Aubert P., Ananian S., 2006, « Travailleurs âgés, nouvelles technologies et changements organisationnels un réexamen à partir de l'enquête "Reponse" ».
- Benedetto-Meyer M., Boboc A., 2021, Sociologie du numérique au travail, Malakoff, Armand Colin.
- Benhamou S., 2023, « Une organisation du travail apprenante pour développer des emplois de qualité » in Palier B. (coord.), Que sait-on du travail ?, Presses de Sciences Po, p. 176-191.
- Beuscart, J., Dagiral, É. et Parasie, S., 2019. Sociologie d'internet - 2e éd. (2e éd.). Paris, Armand Colin.
- Boullier D., 2019, Sociologie du numérique (2^e éd.), Paris, Armand Colin
- Brotcorne. P., 2023. Le façonnage sociotechnique des inégalités sociales numériques. Représentation des usagers éloignés du numérique lors de la numérisation de services d'intérêt général. Thèse présentée en vue de l'obtention du grade de docteur en sciences politiques et sociales. Presses universitaires de Louvain, LLN. <http://hdl.handle.net/2078.1/283135>[Handle].
- Carbonell, J.S. 2022, Le futur du travail, Paris, Éditions Amsterdam,
- Cardon D. 2019, Culture numérique, Paris, Presses de Sciences Po
- d'Albis H., 2022, Les seniors et l'emploi, Paris, Les Presses de Sciences Po, coll. « Sécuriser l'emploi ».
- d'Albis H., 2024, « Les défis technologiques et organisationnels de l'emploi des seniors », Administration, Le nouvel âge du travail, n° 281, pp-46-48.
- DARES, 2018, « Le télétravail améliore-t-il les conditions de travail et de vie des salariés ? », Analyses, novembre, n°65.
- Delgoulet C., 2023, « Des pénibilités à la soutenabilité du travail », dans Palier B. (coord.), Que sait-on du travail ?, Presses de Sciences Po, p. 114-127.
- Delias L., 2021, « Vieillesse et usages numériques », Terminal [Online], n°131, 2021, <https://doi.org/10.4000/terminal.7867>.

BIBLIOGRAPHIE

- Dubois J.-M., Fournier Ch., 2020, « Former les salariés seniors pour les maintenir en emploi : quelle réalité ? », in Melnik-Olive E., Guillemot D., (Eds.), Formation continue et parcours professionnels : entre aspirations des salariés et contexte de l'entreprise, Groupe d'exploitation des données Defis, Marseille, Céreq Echanges, n°15, pp. 83-91.
- Gaudart C., Volkoff S., 2022, Le travail pressé : Pour une écologie des temps de travail, Paris, Les Petits Matins.
- Granjon, F., 2022. Classes populaires et usages de l'informatique connectée : des inégalités sociales-numériques, Paris, Presses des Mines.
- Jolivet A., 2023, « Pénibilité du travail et retraite : une comparaison internationale des dispositifs existants », Centre d'études de l'emploi et du travail, Document de travail, n° 215, mars.
- Lallement, P. et Metzger, J.-L., 2009, « Renouveau technologique et inégalités numériques au travail », in B., Lelong, Granjon F. et Metzger, J.-L. (dir.), Inégalités numériques, clivages sociaux et modes d'appropriation des TIC (p. 159-192). Paris : Hermès-Lavoisier.
- Le Gagneur M., 2023, « Télétravail, flexibilisation et inégalités », Germinal, n°6, pp. 124-133.
- Léonard D., 2023, Mutations du travail et des emplois. Enjeux et perspectives pour le travail social, Les Politiques sociales, n°1 & 2.
- Loarer, E., Delgoulet, C., 2024. « Chapitre 12. Vieillesse, apprentissage et formation ». Dans P. Carré, P. Caspar, C. Frégné et O. Las Vergnast (dir.). Traité des sciences et des techniques de la Formation -Paris, Dunod.
- Mauroux A., 2018, « Quels liens entre les usages professionnels des outils numériques et les conditions de travail », DARES Analyses, no 29.
- Pitaud P (dir.), 2021, Vieillir dans une société connectée - Quels enjeux pour le vivre ensemble ? Paris, Érès.
- Suivi d'un commentaire de Luc Behaghel : emploi des seniors : des effets du changement technologique aux recommandations », Économie et statistique, n°397.
- Susskind D., 2023, Un monde sans travail. Comment les nouvelles technologies et l'intelligence artificielle reconfigurent le marché du travail, Paris, Flammarion.
- Taskin L., 2025, Le télétravail, un mode de vie. Paris, Presses de Sciences Po.
- Vendramin P., 2020, « Le numérique, une nouvelle norme ? », in Paugam S. (dir.), 50 questions de sociologie, Paris, P.U.F., pp. 417-425.

CALL FOR PAPERS – AGEING AT WORK IN THE DIGITAL ERA: BETWEEN CONTINUITIES AND DISRUPTIONS

Digital transformation is reshaping the world of work at an unprecedented pace. Older workers—often defined as those aged 50 and above—face specific challenges in adapting to these changes, particularly in terms of skill renewal, working conditions, and employment trajectories. This special issue invites contributions that critically examine how digital technologies impact ageing at work, with a focus on inequalities, strategies of adaptation, and organizational responses.

- **Axis 1 – Lifelong Learning and Digital Training**

How do older workers navigate the growing demand for continuous learning and digital upskilling? What role do training formats (e.g., online, asynchronous, informal) play in maintaining employability, and how do organizations support inclusive learning environments?

- **Axis 2 – Working Conditions and Well-being**

What are the psychosocial and physical effects of digital tools on older workers? How do remote work, time pressures, and digital monitoring reshape autonomy, workload, and intergenerational dynamics?

- **Axis 3 – Employment, Transitions and Vulnerabilities**

In a context of shifting employment models—platform work, hybrid careers, and blurred boundaries between salaried and freelance work—how are older workers affected? What strategies exist to secure career paths and mitigate age-related discrimination?

Keywords: Older workers, digital transformation, digital technology, skill, training, remote work, employment transitions, organizational inclusion, psychosocial risks, intergenerational inequalities, sustainable work