

Sémio-politiques et algorithmiques organisationnelles dans les réseaux socio- numériques

Semio-politics and organisational algorithms within socio-digital networks

Maryse Carmes



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/communicationorganisation/5227>

DOI : [10.4000/communicationorganisation.5227](https://doi.org/10.4000/communicationorganisation.5227)

ISSN : 1775-3546

Éditeur

Presses universitaires de Bordeaux

Édition imprimée

Date de publication : 1 juin 2016

ISBN : 979-10-300-0059-7

ISSN : 1168-5549

Référence électronique

Maryse Carmes, « Sémio-politiques et algorithmiques organisationnelles dans les réseaux socio-numériques », *Communication et organisation* [En ligne], 49 | 2016, mis en ligne le 01 juin 2019, consulté le 03 janvier 2020. URL : <http://journals.openedition.org/communicationorganisation/5227> ; DOI : [10.4000/communicationorganisation.5227](https://doi.org/10.4000/communicationorganisation.5227)

Sémio-politiques et algorithmiques organisationnelles dans les réseaux socio-numériques

Maryse Carmes¹

Nous savons aujourd'hui combien sont nouées formes de pouvoir et « raison statistique » (Desrosières 2010), combien la fabrication de la valeur, de l'économie-monde, des collectifs, des processus de subjectivation, ... de nos modes d'existences, se réalise par la mathématisation et la codification des relations (Lessig 2005), la prolifération des applications qui les accompagnent et un « désir de données » incessamment nourri (Carmes, Noyer 2015). De même, alors que ne cesse de s'enrichir le programme d'une « socio-informatique » visant à « rematérialiser le social » (Venturini *et al.* 2009 ; Latour *et al.*, 2012), les approches des Digital Humanities (Schreibman 2004, 2008 ; Mounier 2012 ; Soulier 2014; Abiteboul 2015), se posent la question de faire parler les traces à des échelles plus réduites que le web, et notamment à l'échelle organisationnelle (au sein des intranets). Le déferlement des « réseaux sociaux d'entreprise » offre aux chercheurs l'opportunité d'accéder à de nouvelles empiries : « Social Network Analysis », ethnographies numériques, analyses socio-techniques ... trouvent là un nouveau milieu d'application (Howard 2002 ; Barlett *et al.* 2013; Doerfel 2015, Carmes 2016). De manière simultanée, ces approches impliquent un examen spécifique des interfaces et de ce que nous appelons une sémio-politique des relations. Nous proposons d'en interroger, dans cet article, certains aspects. Nous suivons notamment en cela E. Ruppert et J. Law, en considérant que doit être étudiée, dès le niveau micro-local, l'action des interfaces, de leur matérialité et des données : « We are saying that digital devices and the data they generate are both the *material* of social lives and form part of many of the apparatuses for *knowing* those lives. » (Ruppert *et al.* 2013). Quelles sont les médiations opérées par les interfaces et comment sont produites-exploitées les données qui circulent dans les réseaux sociaux numériques organisationnels ? Comment agissent ces actants particuliers que sont les algorithmes ? Quels modèles d'économie politique des savoirs se trouvent ainsi portés ? Quatre points sont examinés :

¹ Maryse Carmes est Maître de conférences en Sciences de l'information et de la communication, Conservatoire National des Arts et Métiers, chercheur au Dicen IDF.

1) Le focus managérial sur les technologies relationnelles, 2) Le rôle des interfaces dans la construction de régimes de connectivité, de surcodage et de réflexivité; 3) La production de données par et sur les salariés ainsi que sur les interactions collectives; 4) La construction d'une nouvelle politique socio-cognitive associée à une algorithmique organisationnelle.

Le focus managérial sur les capacités et technologies relationnelles

Le déploiement des applications socio-numériques au sein des organisations s'inscrit dans un contexte où l'injonction à la créativité s'accompagne depuis déjà plusieurs années d'une injonction à la «*désinhibition*» du salarié (publier, partager, interagir, formaliser ses expériences, etc.). Les espaces numériques organisationnels nous placent dans le registre sémiotique d'une «solidarité projective spatialisée et temporalisée» (Stoterdijk 2006). Tant célébrés ces derniers mois en diverses manifestations professionnelles, les réseaux sociaux d'entreprise constituent une actualisation de ces perspectives, et pour leurs porte-paroles, ils se présenteraient comme une rupture des modèles organisationnels antérieurs (Galinon-Méléneq, 2010). Ces dispositifs s'inscrivent donc dans une ingénierie des connaissances dont la perspective dominante est la «socialisation»: mise en relation des individus et de leurs problématiques métiers; partage et coopération; développement des communautés de pratiques, d'expertises, d'intérêts (Wenger E, 2002; Cohendet *et al.* 2010), celles-ci «conservant pour partie leur dimension auto-organisée tout en étant articulées à l'organisation formelle» (Boozt 2013). On passerait d'une ingénierie du stock de connaissances (conservation, codification, classification) à une logique de flux (que l'on présente comme sans entraves), logique néanmoins indissociable de tout processus «d'intelligence collective» et au cœur de l'anthropologie de la connaissance (Brassac 2007). Les technologies relationnelles (Stiegler 2010) deviennent donc une condition (le moyen mis en avant) de développement de ces capacités. Or, dans le même temps, mais exprimé de manière plus discrète par le management, nous assistons à une traçabilité accrue des interactions et à une nouvelle production de données. «Les technologies relationnelles désignent l'ensemble des technologies qui non seulement mettent en relation, mais également engramment les relations» (Stiegler, *ibid*)². Il s'agit donc d'examiner ces stratégies à l'aune des politiques d'interfaces.

Les régimes de connectivité, de surcodage et de réflexivité

À la suite de Félix Guattari, nous envisageons les interfaces comme *des moyens de pilotage sémiotique* (Guattari, Alliez 1983). Selon cette perspective,

2 Pour une part, on peut observer ici une manifestation du mouvement de balancier du KM: une face réduisant la gestion des connaissances à une infrastructure technologiques/logicielles (codifiante); une autre face, soulignant la dimension sociale et organisationnelle de toute connaissance (socialisation).

il s'agit de considérer les rapports entre les sémiotiques³ et la manière dont elles se combinent (Carmes 2013). Les milieux numériques⁴ sont marqués par le co-agissement de sémiotiques qui « performant » l'ordre des identités et des rôles, des êtres et de leurs fonctions; de sémiotiques automatisant les conduites, les interprétations, les réponses souhaitées par le système; de sémiotiques récursives qui relancent des processus cognitifs et ouvrent de nouveaux possibles. Elles sont les actants de micro-politiques caractérisant et différenciant plus ou moins telle organisation. Elles sont constitutives des régimes⁵ de pilotage des pratiques professionnelles et de l'action collective. L'espace numérique organisationnel étant alors le produit des relations et des pratiques qui le traversent. Nous décrivons ici trois régimes dessinant autant de dimensions clés des politiques numériques dans l'organisation et dont on trouvera l'une des incarnations dans les réseaux d'entreprise.

Le régime de connectivité définit les règles d'association et de coupures, les possibilités de création et de filtrage des relations entre individus, entre données (documents, micro-textes, bases...) et entre données et individus. Ses traductions peuvent être, par exemple, la création de listes de sites internet autorisés à la consultation (que l'on peut consulter ou non à partir de son poste de travail), la décision d'accorder des droits de contribution à certains espaces (intégration ou non à un groupe de travail en ligne). Ou encore, en ce qui concerne les relations entre documents, cela peut être la sélection des réservoirs de données à exploiter, la décision de liaisons entre applications différentes, etc. L'indexation de documents (et donc la mise en relation de ressources entre elles) peut s'effectuer, quant à elle, de manière automatisée (se reposant massivement sur des sémiotiques a-signifiantes, c'est-à-dire ici sur des algorithmes de traitement des données textuelles) et/ou mobiliser une indexation signifiante, par exemple en faisant appel à des thésaurus ou à des référentiels propres à l'organisation (utilisés notamment dans les interfaces de recherche).

Le régime de surcodage mobilise des dispositifs de striage (Deleuze, Guattari, 1980) des milieux et des subjectivités, de production de données (volontairement créées ou pas par l'individu selon les champs qu'on lui propose, selon les fonctionnalités qui lui sont offertes), de qualification et de traitement automatisé de traces. Ces traces sont des textes, des actions, des comportements, des indexations (individuelles et documentaires), des données « systèmes » (paramétrages ou génération automatique de méta-données par exemple). Le processus qui passe par la collecte (capture, crawling), l'extraction (scraping), l'indexation manuelle ou automatisée relève donc à la fois d'un

3 Notamment entre les sémiotiques signifiantes et a-signifiantes.

4 L'ensemble des milieux numériques et notamment les strates traversées par le Big Data et le datamining.

5 Nous employons à dessein le terme « régime » en écho à la perspective bio-politique de M. Foucault, mais encore, en suivant ce dernier, pour insister dans le cadre de la constitution de micro-politiques, sur la localisation des formes de pouvoirs, les modes d'exercice de ces derniers, les temporalités et flux de pouvoirs, ou encore sur des « emplacements » caractérisés par un certain type de relations. (Foucault 2001)

régime de connectivité et de surcodage. On conviendra encore avec B.Latour que ces données (dans le vaste espace d'internet ou dans l'organisation) « ne sont jamais brutes » (malgré l'appel de Tim Berners Lee) mais « obtenues », qu'elles sont construites et non naturelles (Gitelman 2013).

Le régime de réflexivité définit les champs de visibilité dont bénéficient en retour chaque salarié, chaque collectif de travail ou encore l'organisation entière. Il est constitutif du pilotage des niveaux d'échelles (des localités et de ce que ces dernières peuvent voir et donc exploiter). Un des défis que doit donc également relever la politique d'interfaces est de se doter de sémiotiques capables d'exposer des ensembles de données et de cartes de plus en plus riches et complexes qui ont pour finalité d'accroître les niveaux de description, de localisation, d'orientation et de compréhension de ce qui agit et se construit (le fameux *mapping in the making*), des réseaux socio-cognitifs (identification par exemple d'équipes travaillant sur tel ou tel thème). Procédé auto-simplifiant⁶, ces cartes (graphes) se construisent à partir du surcodage préalablement effectué, des narrations, des « événements », des traces processuelles, traces comportementales, etc., et permet (selon un certain degré) une visibilité des relations. Ce processus est au cœur de la création de nouvelles pragmatiques analogiques et associationnistes.

Ces trois régimes sont constitutifs d'un modèle socio-cognitif et il convient encore d'étudier leur combinaison avec des régimes de temporalités et de flux, de synchronisations et diacronisations, et avec des régimes de désirs. Ils fondent une micro-politique des espaces numériques organisationnels, et se révèlent dans et par les interfaces, de manière à chaque fois spécifique.

La capture et la production de données sur les salariés et les interactions collectives

Nous présentons ci-dessous quelques tables de données (ou objets) utilisées dans une plate-forme « réseau social » d'une grande entreprise⁷ : elles concernent les volets « Profils » et « Communautés ». Cet exemple montre l'étendue des traces produites et exploitées, les modes de qualification des documents, des individus et de leurs pratiques. Le dispositif s'appuie sur des descripteurs, sur différentes composantes sémiotiques attachées aux programmes et à leurs interfaces, composantes dont nous précisons certains aspects.

⁶ « La complexité contraint à la sélection, et cela vaut également dans les tentatives visant à thématiser la complexité elle-même. Chaque auto-observation et chaque auto-description doit dès lors reposer sur une auto-simplification. » (Luhmann 1999 : 80).

⁷ Cas étudié en 2013. La plateforme du réseau social reposait sur la solution Sharepoint de Microsoft.

DONNÉES ASSOCIÉES À « PROFIL » : RACINE « FICHE PROFIL »

Propriétés annuaire entreprise		Propriétés enrichies (par le salarié)
Civilité Nom Prénom Identifiant groupe Téléphone (s) Mobile Bureau Adresse Email	Responsable hiérarchique Affectation principale Affectation secondaire Manager fonctionnel Langue utilisée Fonction Compétences Missions	Photo; Langues parlées; Centres d'intérêts; Qui je suis (about me); J'aime / J'aime pas; J'aimerais / mes objectifs; Ma formation; Parcours professionnel; Mon site web

DONNÉES ASSOCIÉES À « PROFIL » : RACINE « FICHE PROFIL » (SUITE)

Propriétés système	Paramétrages des notifications
Identifiant / Mot de passe Charte signée (conditions générales d'utilisation) ; Date d'adhésion État du compte annuaire Dernière mise à jour du profil Url du blog (site personnel, si existant) Fonctionnalité d'activation sociale ⁸	Langue préférée pour les mails Fréquence d'envoi des notifications sur l'activité des contacts ; Fréquence d'envoi des notifications sur l'activité des communautés Être averti (sur mes communautés): des nouvelles annonces; des nouvelles discussions; des nouveaux dépôts de documents; des nouveaux adhérents ; des nouveaux événements.

DONNÉES ASSOCIÉES À « PROFIL » : RACINE « BASE SOCIALE »

Contacts	Appartenances communautaires
Nom, Groupe, Lien vers fiche profil	Nom de la communauté, URL
Tags et Notes	Demandes de mises en relation
URL de la page taggée, Titre du tag Contenu de la note	Date de la demande, Emetteur, Destinataire Message

8 Présentation éditeur : « Cette fonctionnalité fournit au sein du réseau social un environnement dans lequel les acteurs peuvent mettre à profit leurs relations pour accomplir des travaux ensemble. Chacun peut actionner ses relations en créant une conversation privée ou publique sur sa page personnelle, prendre part à des communautés ou créer ses propres communautés. Les conversations peuvent démarrer directement dans le réseau social, et se poursuivre dans la messagerie, permettant aux utilisateurs d'adopter les nouveaux usages conversationnels à leur rythme sans pénaliser leur adoption par l'ensemble du groupe. Elle favorise aussi le partage volontaire ou la propagation automatique des informations et des interactions au sein du réseau social. »

DONNÉES ASSOCIÉES À « COMMUNAUTÉS »

Critères de l'annuaire des communautés
Nom, Visibilité (Secrète, Privée, Publique), Description, Animateurs, Nombre de membres, Langue par défaut, Date de création, Date de dernière contribution
Membres d'une communauté
Civilité, Nom, Prénom, Coordonnées, lien vers la fiche profil complète
Pages d'articles
Titre, corps, auteur, date de création, date de modification, créateur
Documents
Nom, Titre, Description, Type de fichier, Date de dépôt, Date de dernière modification, Auteur du dépôt, Créateur
Annonces
Titre, corps, expire le, évaluation, nombre d'évaluations, date de création, date de modification, auteur, créateur

D'autres données encore sont associées aux communautés, données issues par exemple d'un wiki, d'un forum, d'un blog, etc. qui leur seraient rattachées.

Cette plate-forme collecte ainsi un premier ensemble de données ayant pour but de décrire des profils d'utilisateurs et des groupes constitués. Nous associons cette première catégorie de données à la classe des « *composantes identifiantes* » : pour un individu, son identité, ses coordonnées, ses compétences, le poste occupé, son rôle et ses droits dans la plate-forme⁹... ; pour une communauté, son titre, la date de création, le nombre de contributeurs, le nombre d'abonnés ou encore de visiteurs.... Elles peuvent être produites par les utilisateurs eux-mêmes ou être alimentées par d'autres bases de données (à titre d'exemple, pour la description formelle d'un individu, par un méta-annuaire de gestion des droits, par une base de données de la direction ressources humaines alimentant automatiquement certains champs du « profil »). Un second ensemble de données est relatif aux écritures produites par chacun des membres telles que les « conversations » et « contributions » (sous une forme longue ou une forme courte comme un tag sur un document

⁹ Exemple de hiérarchisation des statuts en fonction de l'implication des utilisateurs dans un groupe : **Le Créateur** = référent éditorial et administrateur principal du groupe pour ses abonnés ; **L'administrateur** = Animateur et co-responsable du groupe ; **Le rédacteur** = personne à laquelle le fondateur et/ou les autres administrateurs ont donné des droits de contributions, de commentaires, etc.; **Le membre** = un abonné qui peut consulter les contenus du groupe, recevoir des notifications sur les informations publiées, mais n'ayant ni droits de commentaires ni de contributions au sein d'un groupe ; **Le visiteur** = il n'est pas abonné au groupe public, il a seulement un droit de lecture.

ou sur un collègue), les documents produits selon divers formats et au sein de divers espaces associés (blogs, wikis, forums etc.). Ceci **constitue la classe « des composantes narratives »** à laquelle s'ajoute la **classe des « composantes d'indexation sociale »** des membres et des textes-documents (qualification et évaluation par des tags¹⁰, par des notes utilisées dans le « scoring-rating » d'individus ou d'informations). Un quatrième ensemble concerne les enregistrements d'actions liées aux pragmatiques des interfaces, à leurs diverses fonctionnalités. Il s'agit de la classe **des « composantes expérientielles »** : elles se rapportent à des traces de pratiques, souvent décrites par des événements (« Mr X a taggé tel membre du réseau, a mis à jour tel document, s'est inscrit dans tel groupe... » ; information publique sur la mise jour d'un profil avec précision d'une date ; information sur l'activité d'une communauté comme le dernier document publié...) ou reposent sur des activations fonctionnelles (« être averti sur les dernières activités du groupe » ; « suivre les activités de tel membre » ; « activer mon mur » ; « demander une mise en relation » etc.). Plusieurs événements sont quantifiés comme le nombre d'évaluations d'un document, de consultations de celui-ci, etc.

Enfin, mais de manière encore émergente, le dialogue entre bases de données différentes peut être étendu à des applications tierces : les bibliothèques documentaires (liaison avec certaines fonctionnalités de la GED), les clients messageries (autorisant dans certains cas, l'import d'une discussion avec un interlocuteur externe dans l'espace « réseau social interne »)¹¹, les applications ressources humaines¹², les applications métiers, le moteur de recherche de l'intranet général, etc. Cet interfaçage s'opère à partir de « connecteurs » : ainsi, une synchronisation peut être réalisée entre un document présent dans une base et une « conversation » du réseau social. Le document est contextualisé, « augmenté » des commentaires. Ces données et les composantes auxquelles elles se rattachent (catégorisées ici en quatre groupes) sont ainsi exploitées par le système, ses programmes, ses fonctionnalités, qui dans un processus continu, enrichissent encore – automatiquement – de nouvelles indexations, les données produites et à partir desquelles, de nouvelles pratiques vont à nouveau se relancer.

10 Dans une application, l'évaluation est présentée sous le terme de « social action » et regroupe des descripteurs du type « j'aime/j'aime pas », « je recommande », etc.

11 Il s'agit de « relier » les salariés membres de la plate-forme aux acteurs externes qui n'ont pas accès au réseau social d'entreprise (par exemple dans le cas d'un projet faisant appel à des prestataires).

12 Cette interconnexion avec les données RH apparaît pour beaucoup comme essentielle, notamment pour gérer en automatique les entrées (recrutement) et les sorties (départ) de salariés (la problématique d'un départ du salarié reste toutefois ouverte : que faire des contributions, documents, qui auraient été produits par celui-ci ? Et donc, doit-on le conserver dans l'annuaire ?).

Vers une algorithmique organisationnelle

Ce cas illustre la combinatoire possible des régimes sémiotiques qui définissent les nouvelles éthologies relationnelles. Ils traversent les formes «réseaux», devenues dimensions centrales des modes d'existence au travail. Ainsi, le régime de connectivité est marqué par une valorisation des capacités d'associations (étendre son réseau, intégrer des communautés). Le focus sur les « profils » des membres, sur l'équipement sémiotique de ces derniers, en sont des illustrations frappantes. Les sémiotiques signifiantes nourrissent une économie performative « des identités », des autorités, du capital social dont le présupposé est, par exemple, que la rétribution symbolique (Dejours 2010) peut être tirée du nombre de contacts attachés à un membre ou de sa position dans le classement des contributeurs les plus actifs. L'injonction à prendre soin de sa « e-réputation » interne n'est alors jamais très loin. Cela nous oblige à intégrer les interfaces, leur rôle performatif, dans l'économie politique des connaissances, les dynamiques d'innovation, et à examiner l'accentuation possible d'un phénomène déjà pointé par R. Burt (Burt 2002) : une « idée innovante » n'est pas tant la résultante de la structure du réseau dont elle a émergé (existence de trous structureaux ou de liens faibles, exploitation d'informations non redondantes, mise en liaison de savoirs différenciés propres à des réseaux longs) mais d'une validation organisationnelle, d'une reconnaissance de l'autorité qui la porte.

Variant selon les organisations, des régimes de réflexivité de certaines entreprises – comme IBM qui propose des flux d'information « temps réel » dédiés au « buzz around you », consultables par l'ensemble de l'entreprise¹³ – se distingueront par un niveau élevé de « transparence » des vues relationnelles. La question des visibilitées possibles, le réglage des niveaux de transparence/opacité, de maîtrise des paramétrages par chaque salarié (d'exposition, de dévoilement de son réseau et des données qui lui sont attachées), fait l'objet de fortes négociations dans les organisations que nous avons étudiées. De fait, la capture de traces comportementales, l'extension des données individuelles et collectives, la richesse des composantes (identificatrices, narratives, expérientielles, et d'indexation sociale), leur « redistribution », constitue une tension technopolitique majeure¹⁴. Mais, sans production de descripteurs, de données, les programmes automatisés ne peuvent s'actionner. Dans le cas d'un réseau socio-numérique d'entreprise, quelles sont les associations automatiques opérées entre les composantes identificatrices/narratives/indexatrices/ expérientielles ? La

13 En 2015, alors qu'elle venait de lancer son nouveau réseau interne, nous avons observé une posture quasi-similaire dans une grande entreprise publique française (La Poste).

14 Peut-on penser la question des enclosures et des disclosures informationnelles à l'échelle de l'organisation ? Il s'agirait d'examiner la validité de cette approche dans ce champ spécifique (notamment au regard d'un questionnement politique quelque peu différent de l'économie politique du numérique dans son ensemble). Ainsi, pour O. Ertzscheid, « les « enclosures » peuvent être définies en creux par opposition aux « disclosures » ; ces dernières se traduisant par les 3 termes : « divulgation, révélation, dévoilement », les enclosures se caractérisent alors par des phénomènes de « rétention, masquage, enfouissement » (Ertzscheid 2015).

réponse à cette question sera une des incarnations du modèle d'ingénierie des connaissances prévalant dans l'entreprise ou du modèle prescrit (voire imposé) par la solution technique. Il s'agira d'une part de déterminer des champs de données à exploiter, les différents descripteurs, les moyens d'accroître la réflexivité, de restitution des relations (listes, facettes, cartes...). Et d'autre part, de décider du mode de traitement, des algorithmes du moteur de recherche et du moteur de recommandations sociales¹⁵. Sur ce point, un principe courant est de suggérer au salarié « une mise en relation » (consulter les profils de tels collègues, adresser une demande pour l'intégration réciproque à la liste des contacts...¹⁶). Répliquant les modèles associatifs proposés par les réseaux sociaux du web, les suggestions peuvent être notamment établies sur la base d'une proximité structurelle au sein du réseau de relations (suggestion d'intermédiaires - de ponts - pouvant réduire la « distance » entre deux individus), sur des thématiques (mots clés ou de manière plus rare, champ sémantique) ou compétences communes, sur la base d'une prédisposition à l'homophilie¹⁷. La « théorie d'action » communautaire reste celle d'une mimesis sociale ou d'un « commun » (un projet partagé), tout cela reposant sur une prescription et une gestion puissante des inter-connexions possibles, sur des règles destinées à « sécuriser » l'ensemble. Le modèle de « socialisation » choisi passe donc au filtre d'une algorithmique organisationnelle (adossée à un modèle spécifique de la pertinence), d'une algorithmique sociale et cognitive¹⁸, dont il faudrait en toute rigueur explorer la diversité et les développements possibles, dont l'horizon sans doute le plus polémique serait celui d'une algorithmique sociale, comportementale prédictive ou prescriptive étendue...

Conclusion

Appliqué aux relations internes, le DataMining peut recouvrir le corps social de l'organisation (comme d'espaces plus vastes) par sa trinité « Performance/Prédiction/Préemption » (Noyer 2013). On voit sans surprise s'ouvrir la

15 Extrait d'une présentation éditeur : « Le moteur de recommandation sociale est un module d'extension dont les fonctionnalités sont directement intégrées. Aucune installation ni configuration n'est requise de la part de l'utilisateur. »

16 Tel que le réseau « d'amis » sur Facebook, certaines solutions permettent de sélectionner le mode de rapprochement (direct, sur recommandation, par validation conjointe, ...).

17 Il conviendrait d'examiner l'actualisation de ces processus d'homophilie dans le contexte organisationnel, leurs évolutions, leurs expressions associées aux pratiques volontaires des individus (lors de la création de mon réseau, je choisirais de m'associer en premier lieu à des « semblables » envers lesquels je pourrais avoir davantage confiance) et associées aux prescriptions performatives des moteurs. Il s'agirait encore d'étudier les implications organisationnelles d'une agrégation de profils identiques dans une liste de contacts ou dans les divers groupes (mais un profil défini selon quelles données ?), les conséquences des recommandations automatisées portant sur des documents (ou des sources de veille par exemple) consultés par son réseau immédiat.

18 Exemple de présentation de son application par un éditeur : « Grâce au moteur de recommandation sociale, [l'application] trouve et identifie des personnes que vous devriez connaître au sein de votre réseau, en fonction de vos intérêts communs, de ce qu'ils font et de leurs collaborateurs. Le moteur de recommandation sociale détecte et met en avant, au sein de vos communautés, les conversations et contenus qui peuvent vous être utiles. Vous bénéficiez ainsi d'une vue globale au sein de vos réseaux sociaux d'entreprise et accédez facilement à certaines informations qui vous auraient sûrement échappées. En disposant des informations utiles au bon moment, vous vous simplifiez la tâche et améliorez votre productivité. »

potentialité d'une «Social physics» étendue (Pentland 2014). Néanmoins, les dispositifs socio-numériques restent soumis à des contraintes juridiques spécifiques au monde du travail puisque s'ouvrent ici des capacités inédites d'intensification des surveillances (capacités pointées par certains syndicats qui conditionnent l'ouverture de ces plateformes à une restriction des possibilités d'analyses par le management). De plus, on voit comment l'idéal de développement des «intelligences collectives» affronte ici la logique des moteurs de recommandations sociales, d'une similarité sociale et cognitive, comme principe de pertinence dominant. Dans ce cas, les combinatoires proposées (le *matching* entre données) évacuent les processus socio-cognitifs qui reposent sur la différenciation des êtres, la singularité d'un thème, le surgissement de relations entre « mondes » *a priori* discontinus (Rouvroy, 2014)¹⁹. La cristallisation des réseaux pré-existants (pensés comme tel) semble la règle choisie, et les effets de «renforcement» (Granovetter 1983) paraissent, de ce point de vue, limiter les dynamiques créatrices recherchées. À notre sens, un des enjeux (cognitif et hautement politique) les plus forts restant l'extension et le partage de la réflexivité (du *mapping*).

Néanmoins, les capacités d'exploration et de mise en relation des savoirs locaux, de veille et d'agrégation au sein de communautés d'intérêt ou de métiers, peuvent être renforcées. Les espaces numériques et les nombreux autres algorithmes présents ont capacité à ouvrir, créer de nouvelles potentialités relationnelles non pilotées par le management. Nous avons affaire à une multitude d'algorithmes possibles et n'avons isolé ici que certains aspects de cette question (Ertzscheid 2015). Cela implique que soit pris en compte également ceux porteurs d'émergences, ceux présentant une propension à être des «embroyeurs socio-cognitifs».

Cette alchimie entre l'extension du triage – des espaces hiérarchisés, surcodés, ordonnés et finis – et l'ouverture de nouvelles capacités d'associations, d'exploration et d'actions hors de toute « métrique » pré-définie, donc de creusement des espaces lisses, est une tension continue des milieux organisationnels mais aussi souvent, la condition même de leur maintien.



BIBLIOGRAPHIE

ABITEBOUL S, HACHEZ-LEROY F (2015), Humanités numériques; <hal-01120259> consulté le 17 avril 2015.

BARLETTE, BONNET, PLANTIÉ et RICCIO (2013), *Impact des réseaux numériques dans les organisations*, Paris, Presses des Mines Paris Tech.

BURT RONALD S. (1992), *Structural holes. The Social Structure of Competition*, Cambridge, Harvard University Press.

¹⁹ voir le problème posé par E. Rouvroy en rapport avec le Big Data, sur la « raréfaction des occasions d'exposition des individus à des choses qui n'auraient pas été *pré-vues* pour eux ».

BOOTZ JP (2013), « L'évolution du manager : un pilote de communauté de pratique entre l'expert et l'intrapreneur », *Management & Avenir* 2013/5 (N° 63).

BRASSAC, C (2007), Une vision praxéologique des architectures de connaissances dans les Organisations | Société d'anthropologie des connaissances | *Revue d'anthropologie des connaissances* 2007/1 - n° 1; p. 121-135.

CARMES M (2013), *Territorialisations socio-numériques et sémio-politiques organisationnelles*, in Carmes, Noyer (dir), Les débats du numérique, Paris, Presses des MINES-ParisTech, collection Territoires numériques, 2013, p.99-135.

CARMES M, NOYER J.M. (2014), *L'irrésistible montée de l'algorithmique : Méthodes et concepts en SHS, Les Cahiers du Numérique*, Hermès-Lavoisier, 4/2014.

CARMES M., NOYER J.M. (2015), *Désirs de data*; in Severo M (dir); Traces numériques et Territoires; Presses des Mines/Paris-Tech.

CARMES M. (2016), *Les fabriques numériques de l'organisation*, ISTE/Wiley Sciences Publishing.

CHATEAURAYNAUD F. (2012), L'acteur réseau sous l'emprise du management par projet, <https://pds.hypotheses.org/1891>

COHENDET P., ROBERTS J., SIMON L. (2010), « Créer, implanter et gérer des communautés de pratique », *Revue Gestion* 2000, Vol. 35, N°4, p.31-35

DEJOURS C. 2010 (2005), *Le facteur humain*, Paris, Presses Universitaires de France, « Que sais-je ? ».

DELEUZE G, GUATTARI F (1980), *1000 Plateaux*, Éd. de Minuit.

DELEUZE G (1986/2004), *Foucault*, Les éditions des Minuit.

DESROSIÈRES A (2010/1993), *La politique des grands nombres. Histoire de la raison statistique*, La Découverte.

DOERFEL M, HASEKI M (2015), Networks, disrupted: Media use as an organizing mechanism for rebuilding *New Media & Society* March 1, 2015 17: 432-452.

ERTZSCHEID O (2015), « Usages de l'information numérique : comprendre les nouvelles enclosures algorithmiques pour mieux s'en libérer », *Revue française des sciences de l'information et de la communication* [En ligne], 6 | 2015, mis en ligne le 01 janvier 2015, consulté le 4 avril 2015. URL : <http://rfsic.revues.org/1425>.

FOUCAULT M (2001), *Espace, savoir et pouvoir*, in *Dits et écrits, vol. 2 : 1976-1988*, Paris, Gallimard, Quarto.

GALINON-MÉLÉNEC Béatrice, « Réseaux sociaux d'entreprise et DRH », *Communication et organisation*, 37 | 2010, 41-51.

HOWARD P.N (2002): Network Ethnography and the Hypermedia Organization: New Media, New Organizations, New Methods; *New Media & Society* December 2002 vol. 4 no. 4 550-574.

JUANALS B et NOYER J. M (dir.) (2010), *Technologies de l'information et transformation des intelligences collectives*, Paris, Hermès-Lavoisier.

GITELMAN L., JACKSON V (2013), « Introduction » In Lisa Gitelman (editor). *«Raw data» is an oxymoron*. Cambridge, Mass.: MIT Press, p.1-14.

GRANOVETTER M. (1983), The Strength of Weak Ties: A network theory revisited, *Sociological Theory*, Volume, 201-233.

GUATTARI F. (2011), *Lignes de fuite. Pour un autre monde de possibles* La Tour d'Aigues, Éd. de l'Aube, coll. Monde en cours.

GUATTARI F. et ALLIEZ E. (1983), «Le Capital en fin de compte: systèmes, structures et processus capitalistiques», in *Revue Change International, Travail/Energie : la crise et l'apocalypse*, Numéro 1.

LATOUB B., JENSEN P., VENTURINI T., GRAUWIN S., BOULLIER D. (2012). Le tout est toujours plus petit que ses parties, Une expérimentation numérique des monades de Gabriel Tarde. Version originale, *The Whole is Always Smaller Than Its Parts, How Digital Navigation May Modify Social Theory*, *British Journal of Sociology*, vol. 63 n° 4.

LESSIG L (2005), *L'avenir des idées*, Lyon, Presses Universitaires de Lyon.

LORINO P. (2002), « Vers une théorie pragmatique et sémiotique des outils appliquée aux instruments de gestion », Working paper ESSEC, DR-02015, 2002.

MOUNIER P (dir.) (2012), *Read/Write Book 2: une introduction aux humanités numériques*, OpenEdition Press, <http://books.openedition.org/oepp/226>, consulté le 14/12/2014.

NOYER J. M., CARMES M. (2010), « Les interfaces machiniques comme problème sémio-politique », in *Enjeux politiques du document numérique*, eds ADBS, p. 193-216.

PENTLAND A. (2014), *Social Physics: How Good Ideas Spread – The Lessons from a New Science*, MIT Press.

ROUVROY (2014), « Des données sans personne: le fétichisme de la donnée à caractère personnel à l'épreuve de l'idéologie des Big Data ». Available at: http://works.bepress.com/antoINETTE_rouvroy/55

RUPPERT E., LAW J., SAVAGE M. (2013), « Reassembling social science methods: The challenge of digital devices », *Theory, Culture & Society*, volume 30, number 4, p. 22–46. doi: <http://dx.doi.org/10.1177/0263276413484941>, consulté le 20 février 2015.

STIEGLER *et al.* (2010), *Les réseaux sociaux*, FYP, 2010.

SCHREIBMAN S., SIEMENS R., UNSWORTH J., (2004), *A Companion to Digital Humanities*, ed. Susan Schreibman, Ray Siemens, John Unsworth. Oxford: Blackwell, <http://www.digitalhumanities.org/companion/2004>; *A Companion to Digital Literary Studies*, ed. Ray Siemens, Susan Schreibman. Oxford: Blackwell, 2008.

SLOTERDIJK Peter (2006) (trad.), *Le palais de cristal, À l'intérieur du capitalisme planétaire*, Maren Sell Editeur

SOULIER E. (dir) (2014), « Quels agencements pour les humanités numériques », *Les Cahiers du numérique* 2014/4 (Vol. 10).

VENTURINI T., LATOUB B., (2009), *Le tissu social/the social fabric: traces numériques et méthodes quali-quantitatives*, http://www.medialab.sciences-po.fr/publications/Venturini_Latour-Le_Tissu_Social.pdf

WENGER E., MAC DERMOTT R. et SNYDER W. M. (2002), *Cultivating Communities of Practice*, Harvard Business School Press, Boston Massachusetts.

Résumé : Cet article examine l'extension des données associées aux dispositifs socio-numériques au sein des organisations. Les liaisons entre données, documents, individus et collectifs de travail, opérées au sein des réseaux sociaux internes répondent notamment aux mots d'ordre, d'une organisation a-centrée/a-hiérarchique, à l'impératif de « créativité » et d'enrichissement des « réseaux de savoirs ». En prenant appui sur l'analyse de solutions mises en œuvre dans de grandes organisations sont présentés certains modes d'acquisition et de traitement des données, ainsi que les formes d'une algorithmique organisationnelle en devenir. Ce faisant, nous montrons la nécessaire analyse des sémio-politiques pour toute ethnographie numérique et l'examen de ces dernières dans leur couplage avec des pratiques socio-cognitives.

Mots-clés : sémio-politique, ethnographie numérique, algorithmique organisationnelle, réseaux sociaux d'entreprise, interfaces.

Abstracts: *This article examines the expansion of data related to the socio-digital systems within organizations. The connections between data, documents, individuals and collectives, effected within internal social networks, are in part the expression of specific slogans, those of a-centered and a-hierarchical organization. They seem to be in accordance with the imperative of «creativity» and enrichment of «knowledge networks». We present some modes of acquisition and data processing and we put in perspective the «algorithmic becoming» within organizations. For this, we rely on the analysis of solutions implemented in large organizations. In doing so, we show that it's necessary for any types of digital ethnography to analyze from a pragmatic point of view, semio-political regimes that are at work, and this, coupled with socio-cognitive practices.*

Keywords: *Semio-policy, Digital ethnography, Algorithmic, Business social networking, Interfaces.*