

Opinion



Aida Ponce Del Castillo

Chercheuse senior à l'Institut syndical européen (ETUI) sur la gouvernance des technologies émergentes

■ La course à l'adoption de l'IA dans l'enseignement supérieur a dépassé la capacité des institutions à en organiser la gouvernance. Les universitaires ne peuvent pas se permettre de laisser ces décisions à d'autres.

voir de contrôle pour les personnes les plus directement affectées par la prise de décision automatisée au sein des institutions.

Pour conserver une véritable capacité d'action

Le concept de "co-production" développé par la chercheuse de Harvard Sheila Jasanoff éclaire directement cette situation. Les systèmes technologiques et les ordres sociaux dans lesquels ils s'inscrivent ne sont pas séparés: ils se construisent ensemble. Une université qui adopte l'IA sans participation significative de sa communauté académique ne se contente pas d'importer un outil. Elle reconfigure les relations d'autorité, redéfinit ce qui compte comme connaissance et réduit l'espace professionnel dans lequel les enseignants peuvent exercer leur jugement. Dans cette perspective, la souveraineté ne concerne pas seulement la question de savoir quels fournisseurs fournissent l'infrastructure. Elle concerne aussi la capacité des personnes qui enseignent, recherchent et administrent au sein des universités à conserver une véritable capacité d'action sur la manière dont cette infrastructure façonne leur travail.

Les universités occupent une place particulière dans nos sociétés. Elles produisent des connaissances, cultivent l'esprit critique et constituent des piliers de la culture démocratique. À mesure que l'IA s'inscrit dans l'enseignement et la recherche au quotidien, les enjeux ne sont plus seulement techniques mais institutionnels et politiques. Une régulation fondée sur les risques est nécessaire mais insuffisante. Sans une attention particulière donnée à la conception des achats, à la gouvernance participative et à la capacité démocratique d'examiner et de contester les déploiements de l'IA, la souveraineté numérique risque de rester une aspiration rhétorique. La véritable question n'est donc pas quels outils d'IA sont utilisés dans les universités, mais qui conserve l'autorité pour décider — et selon quelles règles.

→ (*) Aida Ponce Del Castillo vient d'éditer l'ouvrage *Governing Artificial Intelligence in the Higher Education Sector. Sociotechnical perspectives, regulatory challenges and working conditions*, ETUI (2026)

CHRONIQUE

Chéri, on partage nos retraites ?

■ Les effets indésirables d'une réforme ne justifient pas le statu quo, mais invitent à améliorer la copie. Illustration par la réforme de retraite.



Étienne de Callatay ⁽¹⁾
Économiste

Nous nous en doutons, même si nous n'aimons pas l'entendre: dans le contexte qui est le nôtre d'augmentation de l'espérance de vie, de baisse de la natalité, de croissance économique faible et de défis budgétaires majeurs, la hausse attendue des dépenses de retraite est tout simplement insoutenable. Les projections de dette publique à long terme réalisées par la Commission européenne sont particulièrement sombres pour la Belgique ⁽²⁾. On peut mettre la tête dans le sable ou s'en remettre à un hypothétique changement favorable à venir en matière de démographie, de productivité ou de finances publiques, mais c'est un pari déraisonnable et contraire au principe éthique de responsabilité. Il fallait donc réformer les retraites.

Le fil rouge de la réforme proposée par l'Arizona est de resserrer le lien entre durée effective de carrière, en années de travail et en durée hebdomadaire de travail, et montant de la retraite pour dépenser moins et inciter à travailler — et à cotiser — plus et plus longtemps. Pour les uns, il est juste d'ainsi récompenser le travail. Pour les autres, on propose — face à un problème de finance publique bien réel — une solution moins solidaire et pénalisante pour celles et ceux qui ont eu un parcours professionnel "incomplet".

Cette réforme, les débats parlementaires et la presse ⁽³⁾ l'ont bien relayé, n'est pas neutre en termes de genres. Les femmes ont nettement plus à perdre à ce bonus/malus que les hommes, du fait de carrière moins longue et de travail à temps partiel. Faut-il pour autant la remettre au placard? Notre réponse est négative. Un parallélisme peut ici être établi avec la limitation dans le temps des allocations de chômage et la mise en très grande difficulté de nombreux aidants proches qui en résulte. Ce qu'il faut dans ce second cas, c'est mettre urgemment sur pied un vrai statut pour les aidants proches, un nouveau pilier dans notre système de sécurité sociale, pas une zone grise dans le régime de chômage, sans reconnaissance sociale pour le rôle joué par les aidants proches, sans transparence et sans lutte contre les abus.

Dans la réforme des retraites, se répercutent les inégalités de genre présentes sur le

marché du travail. Ces inégalités sont une réalité, dans le choix des études et dans le caractère genré des métiers, où le couple pénibilité/rémunération est souvent désavantageux pour les femmes, et se marquent particulièrement à l'arrivée du premier enfant ⁽⁴⁾. C'est largement le partage des tâches dans l'exercice de la parentalité et le soin aux proches qui font les carrières plus courtes et avec du travail à temps partiel pour les femmes.

Une reconnaissance du "care"

Face à cet état de fait, au lieu d'opter pour le statu quo — alors que les perspectives budgétaires sont ce qu'elles sont — il est préférable d'accepter la réforme et de l'assortir de mesures visant à la fois une répartition plus équilibrée des rôles dans les familles et une reconnaissance du travail de soin (care). À ce titre, le temps où le parent est de facto en incapacité de travailler (congé de maternité et de paternité, maladie d'un enfant) doit être assimilé à du travail dans le calcul de la pension. Ce n'est pas tout. En plus d'encourager à une répartition plus équilibrée des rôles, les pouvoirs publics devraient contribuer à des rapports financiers plus solidaires au sein des couples. Ainsi, vu les sacrifices professionnels faits pour des raisons familiales, par exemple en réduisant son temps de travail, en renonçant à une promotion ou en partant en expatriation, ne serait-il pas juste que, pour les années de vie commune, les pensions soient partagées 50/50 entre les deux membres du couple, en ce compris pour les retraites complémentaires? Voilà qui serait une juste valorisation du travail caché, voire invisibilisé, des mères, et qui ne coûterait rien aux pouvoirs publics!

→ (1) etienne.decallatay@orcadia.eu

→ (2) Voir European Commission, Debt Sustainability Monitor 2025, Institutional Paper 332, février 2026

→ (3) Voir notamment La Libre, 9 mars 2026.

→ (4) Voir par exemple Emma Holten, "Nous le valons bien", Robert Laffont, 2026.