

Aggora

N° 93

JANUARY 2025

THE MAGAZINE OF THE EUROPEAN
AND INTERNATIONAL PUBLIC SERVICE

CHALLENGING NEW ERA (AI, WOKEISM, AND EVOLUTIVE LEADER)

**IA: UN VOYAGE DANS
LE FUTUR**

**COMPRENDRE
LE PHÉNOMÈNE «WOKE»**

**OBSOLESCENCE OF
BULLSHIT JOBS**

SOMMAIRE

3 Editorial

4 In Memoriam: Marie-Odile Franckaert

6 Diversité et inclusion
Ou la marche d'un funambule sur une corde flottante

10 Comprendre le phénomène «woke»

18 IA : Un voyage dans le futur

21 Obsolescence of bullshit jobs

26 Le leadership, une affaire de tous

33 Rising Right, Shrinking Rights



6 DIVERSITÉ ET INCLUSION



26 LE LEADERSHIP,
UNE AFFAIRE DE TOUS



33 RISING RIGHT,
SHRINKING RIGHTS

EDITORIAL

“NEW ELECTIONS: OLD ISSUES?”

In Agora 92, the central topic was democracy at work and its crucial role in promoting social justice. Democracy at work has been shown to be a concept that underlines the importance of workers' involvement in decisions that affect their working lives, as well as their influence on corporation guidance and working conditions. Not only it highlights the principles of transparency, dialogue, and power sharing, but also the need for fair and participatory governance within organisations and institutions.

After addressing the means of achieving social justice through democracy at work, the social justice itself is being discussed. As it is a complex and multidimensional theme, to achieve this, it is essential to understand some of the current challenges and related topics.

These challenges, our colleague and comrade, Marie-Odile Franckaert, knew them very well. Her abrupt loss reminds us the importance of solidarity, commitment and support among the members of a professional community. The fight against inequalities and social injustices that may affect workers' health and well-being was part of her fight. We have chosen to present her to you and to pay her a special tribute at the beginning of this publication.

Then we propose a series of articles to be linked to the definition process of social justice:

Diversity and inclusion: Diversity and inclusion are key elements in creating a stimulating and socially cohesive working environment. This means considering individual differences not as an aim, a goal to be achieved, but as a means, a process necessary for the development of everyone, on the one hand, and collectively on the other. It is about putting the need for Humanity at the centre of our diversity and inclusion concerns.

Wokeism: Wokeism is a social movement that aims to promote social justice and equality by recognising and combating systemic inequalities. Unleashing the passions, he has done and continues to make it heard. Not for the purpose of “converting” to wokeism, this article commits to understanding the phenomenon.

Artificial intelligence: Artificial intelligence (AI) has the potential to transform the world of work, but it can also exacerbate

inequalities if it is not used **responsibly and ethically**. It is important to ensure that AI is used to improve working conditions and tackle inequalities, rather than strengthening them.

Obsolescence of bullshit jobs (BS): In connection with our article on AI, is the latter not an opportunity to reopen the social injustice of bullshit jobs? These are jobs that seem unnecessary or have no added value for society. They can cause dissatisfaction and inequality, as they do not contribute to social justice. Reducing or eliminating these jobs and encouraging more meaningful and useful jobs can contribute to greater social justice.

Necessary adaptation of leadership: A central concept both in the professional and personal spheres, leadership plays a crucial role in promoting social justice and the adoption of fair practices in the workplace. Past, present and future leaders – all of us – must be aware of the current challenges and obstacles to overcome in order to meet our own needs and promote a stimulating and inclusive working environment.

Elections: This reflection on the role of trade unions in the context of the rise of the extreme right in the United States and Europe brings us a step further in understanding the risks of social injustice.

Given that power is in the hands of those who keep informed themselves, please know: more than ever, **it is crucial for everyone to get involved!**



VALÉRIE RADELET

Valérie Radelet has been affiliated to Union Syndicale Bruxelles for over 10 years, and is a member (Commission section) since 2023.

TRADUIRE /
TRANSLATE





IN MEMORIAM: MARIE-ODILE FRANCKAERT

Nous nous souvenons particulièrement bien de la dernière réunion du Comité fédéral de l'US auquel elle a participé. Comme d'habitude, elle était venue préparée : elle allait, de manière résolue, nous présenter un problème pour conscientiser les collègues et camarades. Il s'agissait en l'occurrence des effets secondaires de la technologie audio qui a un impact sur notre santé auditive, en particulier sur celle de nos collègues interprètes. L'administration devait s'en occuper!

Ce n'est qu'une des nombreuses causes pour lesquelles Marie-Odile était déterminée à se battre pour que les Institutions réagissent et prennent toutes les mesures nécessaires pour éviter que notre capacité de travail ne soit compromise à nouveau.

Marie-Odile était une collègue pleine de vie, enthousiaste et intelligente, passionnée par la défense des dossiers qu'elle

traitait. Nous avons eu la chance de l'avoir dans notre syndicat. Lors de la dernière réunion fédérale de juin 2024, elle était encore là, le sourire vif, impatiente de proposer une autre cause à défendre.

Il n'y a pas de mots pour décrire notre tristesse à l'annonce du décès de Marie-Odile. Ce n'est pas seulement un choc pour chacun d'entre nous, mais aussi pour notre organisation, car Marie-Odile était l'un des principaux membres de notre comité. Elle faisait partie de notre équipe à l'Union Syndicale Bruxelles depuis plusieurs années. Son dévouement et son professionnalisme sans faille ont marqué notre travail quotidien. Sa présence et sa bonne humeur nous manqueront beaucoup. Marie-Odile laisse un grand vide au sein de notre organisation.

Repose en paix, chère Marie-Odile.

"Ce qui frappait souvent chez Marie-Odile, c'est son empathie. On venait la voir avec un problème, et il devenait son problème. "

"Elle n'avait pas peur de se dresser, toute seule ou presque, contre l'administration, comme une petite Antigone. "

HOMMAGE DE NOTRE COLLÈGUE OLIVIER LE DOUR LORS DES OBSÈQUES DU 4 NOVEMBRE DERNIER

Nous avons perdu une brillante camarade, quelqu'un de bien, quelqu'un de précieux.

Ce qui frappait souvent chez Marie-Odile, c'est son empathie. On venait la voir avec un problème, et il devenait son problème. On n'était plus seul, on avait une alliée prête à déployer ses ressources et mobiliser ses connaissances -et elles n'étaient pas minces-, ses grandes compétences, pour les mettre au service de sa nouvelle cause. Et on se sentait déjà un peu mieux.

Elle n'était pas guidée par ses intérêts personnels, par des ambitions de diriger, par la vanité, l'envie de briller, de se valoriser, de tirer à elle la couverture, mais par la volonté de bien faire, de faire la chose juste.

Sa longue carrière ne l'avait pas rendue blasée ou cynique, elle avait gardé intact son sens de la justice et de l'injustice.

Et si elle était convaincue qu'un collègue ou un groupe de collègues étaient injustement traités, que le patron était injuste ou faisait des bêtises, alors elle se mobilisait et ne lâchait rien. Elle n'avait pas peur de se dresser, toute seule ou presque, contre l'administration, comme une petite Antigone. Marie-Odile était très déterminée.

Et parfois, elle gagnait.

Je me souviens de sa satisfaction, son grain de fierté toute candide, quand elle avait réussi son coup, ou comment elle préparait son prochain mouvement, avec malice, comme

une joueuse d'échecs. Avoir quelques coups d'avance, voir les dominos tomber. «S'ils font ça, on fera ça».

«On», et non pas «Je», parce qu'il y avait chez elle cette dimension collective. Au travail comme dans la vie. Elle me racontait comment elle avait beaucoup appris en encadrant une équipe sportive. Elle vivait beaucoup pour les autres.

Mais sa vie n'était pas que combat, elle savait tout simplement être une chouette collègue avec qui discuter. Qui savait aussi rechercher des solutions où chacun trouve son compte, sans passer par le conflit.

Marie-Odile savait aussi douter, elle n'était pas convaincue de détenir la vérité. Je me souviens de ses longs appels de fin de journée, quand elle avait besoin de demander conseil, de tester une idée, de se rassurer sur la conduite qu'elle pensait tenir, de se construire une opinion en confrontant sa vision à la pensée des autres.

Enfin, elle savait ne pas perdre de vue le bon côté des gens, faire preuve d'une grande patience envers ... nos gros défauts, nos grosses faiblesses.

Tu peux dormir tranquille, et, dusse ta modestie en souffrir, Marie-Odile, tes amis, tes collègues et tes camarades se souviendront de toi longtemps, de ta gentillesse et de ton sourire.

OLIVIER LE DOUR

**TRADUIRE /
TRANSLATE**





DIVERSITÉ ET INCLUSION

Ou la marche d'un funambule sur une corde flottante

Homme... Femme... Jeune... Vieux... Européen ... Asiatique... Francophone... Lusophone... Citadin... Villageois... Noir... Blanc... Riche... Pauvre... Célibataire... Marié... Musulman... Chrétien ... voici quelques-unes des boîtes bien connues jusqu'ici, et dans lesquelles nous pouvons enfermer les êtres humains. Mais prenez garde, une fois la boîte créée, on peut facilement l'ouvrir et la fermer pour y déposer soigneusement les êtres humains que nous côtoyons. Quel jeu dangereux... à l'opposé de l'intention : l'inclusion !

DIVERSITÉ ET INCLUSION – LA LETTRE

Le terme "diversité" vient du latin "diversus", qui signifie "différent" ou "séparé". Au fil du temps, le mot a évolué pour décrire la variété et la disparité dans divers contextes. Elle est vue comme un concept qui englobe les différences entre les individus, qu'elles soient d'ordre culturelles, ethniques, sociales, économiques, religieuses, générationnelles, de genre, d'orientation sexuelle ou autres.

Le terme "inclusion", quant à lui, vient du latin "includere", qui signifie "mettre dans" ou "comprendre". L'idée de base de l'inclusion est celle d'inclure ou d'intégrer des individus ou des groupes dans un ensemble plus large, que ce soit une communauté, une organisation, une société, un système ou un processus.

UNE TENDANCE TOUTE NATURELLE DE L'HUMANITÉ

Je ne suis pas spécialiste mais osons l'utilisation de deux concepts adaptés au besoin de la démonstration qui suit.

Les notions d'**entropie** et de **néguentropie**, issus de la thermodynamique et de la théorie de l'information¹, ont également été adaptés en sciences sociales² pour décrire et analyser les systèmes sociaux.

ENTROPIE

L'entropie en sciences sociales est comparée à la tendance au désordre ou à la complexité d'un système social. Elle décrit le niveau d'incertitude, de confusion ou d'imprévisibilité dans un système. Par exemple, dans une société où les règles, les normes et les relations sont mal définies ou en constante évolution, l'entropie sera élevée.

NÉGUENTROPIE

La néguentropie est le contraire de l'entropie et représente l'ordre, la structure, la prédictibilité et la simplicité dans un système social. Elle décrit la tendance à la hiérarchisation, à la régulation et à la stabilisation d'un système à travers des règles, des normes et des institutions. Dans une société où ces éléments sont bien définis et stables, la néguentropie est élevée.

L'idée d'entropie et de néguentropie présente un intérêt significatif dans le contexte humain et sociétal, car elle reflète **le parcours du funambule sur un fil instable**. Dans cette

¹ Introduit en 1850 par Rudolf Clausius, physicien, et repris en 1948 par Claude Shannon, ingénieur en génie électrique. <https://fr.wikipedia.org/wiki/Entropie> et <https://fr.wikipedia.org/wiki/N%C3%A9guentropie>

² Cf. <https://fr.wikipedia.org/wiki/Auto-organisation>

analogie, le funambule symbolise l'équilibre de l'individu et de la société, oscillant entre entropie et néguentropie. La vie humaine peut ainsi être perçue comme oscillant de la même manière entre une recherche d'équilibre et de stabilité dans un environnement incertain, ou celle de déséquilibre quand l'environnement est trop prévisible.

Lorsqu'**un environnement est trop stable**, les êtres humains peuvent se lasser de la routine et rechercher activement de nouveaux défis pour maintenir leur intérêt. À l'inverse, lorsqu'un environnement est trop instable ou déséquilibré, les individus ont tendance à chercher à l'organiser et à le rendre prévisible afin de favoriser leur bien-être et leur épanouissement. Cette tension entre entropie et néguentropie est donc un **moteur fondamental** de l'évolution et du progrès humain, tant au niveau individuel que collectif.

La diversité peut être considérée comme une source d'entropie, car elle introduit des différences et des variations dans un système, ce qui peut parfois perturber l'équilibre et la stabilité. Toutefois, cette diversité est essentielle pour favoriser l'innovation, l'adaptation et la résilience face aux changements.

D'un autre côté, la quête de néguentropie, qui vise à maintenir un certain niveau d'ordre et de contrôle, peut parfois conduire à la standardisation et à l'uniformisation, ce qui limite la diversité et peut restreindre la capacité d'adaptation d'un système. Il est donc **important de trouver un équilibre entre ces deux concepts** pour tirer profit des avantages de la diversité tout en gérant les défis qu'elle présente.

Cela implique de reconnaître et valoriser les différences, tout en développant des mécanismes de dialogue et de coopération pour gérer les conflits et les tensions qui peuvent émerger. Cela implique également de ne pas craindre le conflit (qui est différent de la violence) mais de l'envisager plutôt comme une étape nécessaire à l'inclusion. Dans cette perspective, l'équilibre entre entropie et néguentropie devient un défi majeur pour les individus et les sociétés, qui cherchent à concilier diversité et cohésion sociale.

DANS UNE RELATION À L'AUTRE

La diversité est vécue et expérimentée à travers les interactions et les relations interpersonnelles. Dans une société ou un groupe diversifié, les individus sont amenés à interagir avec des personnes ayant des origines, des cultures, des croyances, des expériences et des perspectives différentes des leurs. Ces interactions permettent de créer des échanges riches et stimulants, mais elles peuvent également être source de tensions et de défis.

La relation à l'autre est donc un terrain d'expression privilégié de la diversité, qui peut être à la fois enrichissante et complexe. Il est essentiel de **développer des compétences relationnelles** pour mieux comprendre et apprécier la diversité, et ainsi favoriser, répétons-le, la cohésion sociale et le vivre-ensemble. Ces compétences incluent la bienveillance, l'ouverture d'esprit, l'empathie, la communication et la capacité à gérer les désaccords et les conflits.



ENVIRONNEMENT ET CULTURE PROPRES À L'ACCUEIL DE LA DIVERSITÉ

L'environnement et la culture propres à l'accueil de la diversité sont des éléments-clés pour créer un espace où les individus se sentent inclus et valorisés.

Voici quelques éléments qui contribuent à créer un environnement et une culture propres à l'accueil de la diversité :

- **Culture d'accueil** : Une culture d'accueil est un ensemble de valeurs, de normes et de pratiques qui favorisent l'intégration et le sentiment d'appartenance des individus issus de divers horizons. Il s'agira, par exemple, d'un accueil chaleureux, du respect, de l'écoute active et de la communication ouverte, de flexibilité, d'accompagnement ou de mesures d'adaptation de l'environnement. Ceci **favorise la confiance**. Quelques exemples de pratiques qui peuvent aider à créer une culture d'accueil sont les événements de bienvenue, des espaces de discussion, du mentorat, des services de soutien ou des services formés à l'adaptation de l'environnement de travail aux besoins spécifiques.
- **Langues et communication** : elles sont incontournables pour créer un environnement et une culture d'accueil. Elles permettent l'accès à l'information, la compréhension mutuelle, l'intégration sociale, et l'élimination des barrières. Un exemple de bonne pratique en la matière : La traduction de toutes les sources d'information dans toutes les langues. Ici, je pense particulièrement aux différentes publications sur les sites intranets de l'Institution dans laquelle je travaille. Elles se limitent à certaines langues. Ces sources sont pourtant primordiales : elles permettent l'adaptation aux normes administratives au sein de l'Institution (y compris les droits et les devoirs). Comment est-il possible qu'avec les technologies actuelles, toutes ces publications ne soient faites qu'en anglais, avec, ici ou là, une traduction française ou allemande dans le meilleur des cas ? Nous devons aussi intégrer en ce sens les besoins spécifiques des personnes en situation de handicap.

- **Formation et sensibilisation** : La formation et la sensibilisation aux qualités inclusives peuvent aider à créer une culture accueillante (y compris la formation linguistique étendue). Par qualités inclusives, j'entends celle décrites plus haut dans la culture d'accueil, à savoir l'accueil chaleureux, le respect, l'écoute active et la communication ouverte, la flexibilité et la relation d'accompagnement. Il est aussi important de développer des **qualités de gestion de conflit (sans craindre celui-ci)** ainsi que **la communication non violente**.
- **Leadership engagé** : un leadership engagé dans l'accueil de la diversité et de l'inclusion peut aider à créer un environnement plus accueillant et à promouvoir la culture inclusive.

LES STATISTIQUES OU LE DANGER DE COMPTABILISER LA DIVERSITÉ

Connaissez-vous cette formule consacrée et tellement appréciée des personnes racisées : "je ne suis pas raciste, j'ai un ami noir" ? Elle est souvent utilisée pour essayer de prouver que l'on n'est pas raciste, mais en réalité, elle ne fait que montrer que l'on a une compréhension très limitée de ce que signifie être raciste.

De même, lorsque les organisations ou les individus utilisent la diversité comme un élément de marketing ou de communication sans vraiment comprendre les enjeux et les besoins des «personnes issues de la diversité³», cela peut être perçu comme une forme de "diversité de façade" ou de "diversité symbolique".

Cela revient à dire que la diversité est importante, mais uniquement pour les besoins de l'image de l'organisation ou de l'individu, plutôt que pour vraiment comprendre et répondre aux besoins des «personnes issues de la diversité».

³ Le concept de «personne issue de la diversité» est pour moi un terme choquant. Il n'est utilisé que dans cette section-ci pour amplifier l'absurdité de considérer certains êtres humains comme étant «issus» de la diversité (comme un résultat d'une équation dont les variables ne seraient pas communes ?). Je lui préfère de loin le terme tout simple d'être humain.

Il est important de reconnaître que la diversité est une réalité complexe et multifacette qui nécessite une compréhension profonde et une action concrète pour être vraiment efficace. Il ne suffit pas de simplement afficher des symboles de diversité, de les comptabiliser (comme l'on dénombre des têtes de bétail) ou de faire des déclarations vides de sens pour être considéré comme une organisation diversifiée.

Il faut plutôt prendre des mesures concrètes pour créer un environnement inclusif et accueillant pour les êtres humains, en écoutant leurs besoins et leurs préoccupations, en les impliquant dans les processus de décision et en prenant des actions pour lutter contre les discriminations et les inégalités.

TROP TARD : LA DIVERSITÉ = CES FAMEUSES PETITES BOITES

Quelle tristesse de constater que lorsqu'on parle de diversité, les êtres humains ne deviennent plus qu'une série de variables mises ensemble, une sorte de méticuleuse potion magique jetée dans un chaudron de diversité... Que je sois homme ou femme, bouddhiste ou laïc, blanc ou noir ... Cochez vos cases tant que vous voulez. Vous n'avez aucune idée de la diversité, de la richesse, qui est en moi. Pourquoi ? Il n'y a plus d'humanité dans vos boîtes.

Afin d'écrire cet article, nous avons lancé un appel à témoigner. Je suis persuadée que le témoignage contribue au fait de connaître la diversité, la richesse des êtres humains qui font partie d'une entreprise, d'une société, d'une organisation, peu importe.

Permettez-moi de vous partager uniquement l'un d'entre eux. Celui-ci se trouve en dehors des cases désormais communément admises (telles que celles évoquées plus haut), et est choisi à dessein pour démontrer le propos :





“Je me souviens très bien de l’arrestation d’un garçon avec qui j’étais très proche au collège (11-13 ans). Cela faisait déjà quelques années que je ne le voyais plus dans mon quartier, j’étais beaucoup moins proche de lui. Je suis allé au lycée, puis à l’université. Il n’a pas terminé ses études secondaires et a fini par vendre de l’ecstasy, puis de la cocaïne. Il a été arrêté pour cela.

Je me souviens aussi très bien de l’arrestation dans le gymnase d’un garçon que j’avais vu quelques jours plus tôt, qui a été poignardé à mort devant un bar à une centaine de mètres de là. Un type bien qui s’était mis en travers de la route de mauvaises personnes. Et j’ai vu beaucoup d’autres histoires similaires impliquant des gens proches de moi.

C’est cette diversité que je porte en moi, dans mon esprit et dans mon cœur. Je suis différent de la plupart des collègues que j’ai eu le plaisir de rencontrer au cours de mes 12 années au sein des Institutions Européennes. Certains sont déjà des «fonctionnaires européens de deuxième génération», c’est-à-dire des fils et des filles de fonctionnaires européens. Beaucoup ont étudié dans des institutions académiques prestigieuses et, dans leurs histoires, ils ont un parent qui est avocat, médecin, ingénieur, professeur. Mes parents aimants et souteneurs travaillaient comme forgeron et salarié à la cantine de l’usine FIAT.

C’est une diversité dont on ne parle pas beaucoup : venir d’un milieu socio-économique défavorisé. Elle est

moins «charmante» que d’autres diversités, et moins «politique». Ou peut-être est-elle «trop politique» pour être évoquée aux plus hauts niveaux de la société. Je me suis souvent retrouvé seul à lutter contre le poids de cette diversité. Je dois dire que le combat est intérieur, dans mon esprit, car je n’ai jamais eu le sentiment d’être méprisé par aucun collègue à cause de mon origine. Même si, ici où là, j’ai entendu des remarques très classistes (qui ne m’étaient pas adressées).

Quand je regarde des collègues qui ont gravi les échelons de l’entreprise, je pense toujours que même si je n’ai pas atteint leur hauteur, j’ai probablement fait plus d’échelons qu’eux. Je pense que nous courons tous un marathon, mais certains participants ne participent à la course qu’au 15e kilomètre, d’autres même au 30e kilomètre.

Travailler pour les Institutions Européennes a changé ma vie et celle de mes enfants, en me donnant une formidable opportunité de faire un grand saut socio-économique.

J’aimerais aller dans les périphéries de l’Europe et dire à ces jeunes qui travaillent dur et qui ne voient pas beaucoup d’opportunités autour d’eux qu’il est possible de trouver la justice sociale. Il est possible d’améliorer sa vie, de travailler avec des gens formidables pour un grand projet comme l’Union européenne, et de contribuer soi-même à faire une différence dans la vie de nombreux citoyens de l’UE et au-delà. Les difficultés peuvent créer de la force et de la résilience. C’EST possible !”

Ce témoignage me laisse sans voix à chaque lecture ! Je suis gagné par cette même sorte de stupéfaction que celle ressentie lorsqu’une œuvre d’art me touche profondément.

EN CONCLUSION

Nous avons besoin de diversité puisque nous avons besoin d’autant d’équilibre que de déséquilibre pour évoluer tout au long de notre vie, y compris au long de notre vie professionnelle. La comptabiliser rend la diversité discriminante plus qu’inclusive et est dénuée de l’Humanité nécessaire à la société en générale. Mieux vaut valoriser des processus ou moyens de gérer la diversité que d’en faire un résultat à atteindre, un autre KPI⁴. Tout se joue au niveau de l’environnement et la culture propre à l’accueil de la diversité. Celle-ci est une invitation à être curieux et ouvert aux différences, à chercher activement la richesse qu’une personne peut être et à intégrer cette attitude de saine curiosité et d’ouverture dans tous les aspects de sa vie, tant professionnels que personnels.

4 KPI = Key Performance Indicator ou un indicateur-clé de performance.

Cet article a été produit grâce à l’assistance de l’outil d’Intelligence Artificielle générative Nous Hermes Mixtral (consultation octobre et novembre 2024).

J.L.

J.L. sont les initiales d’un auteur anonyme, en service à la Commission européenne depuis fin des années 2000 (et adhère à l’Union Syndicale Bruxelles depuis la première moitié des années 2010). Il ne souhaite pas que son nom soit cité et nous respectons son choix.

TRADUIRE /
TRANSLATE





COMPRENDRE LE PHÉNOMÈNE «WOKE»



CONSCIENCE SOCIALE OU CONFLIT SOCIAL ?

Il captive l'attention et suscite la controverse. Ce nouveau mouvement social, connu sous le nom de «wokisme», redéfinit depuis une dizaine d'années les contours de l'engagement militant et pose de nouvelles questions sur notre façon d'aborder les inégalités sociales. Cet article vous aide, avec objectivité, à bien comprendre ce phénomène et en déceler les implications pour la société, le syndicalisme et le monde du travail au 21e siècle.

Le 3 octobre 2024, les dockers de la côte Est des États-Unis ont suspendu leur grève suite à l'intervention du gouvernement Biden dans la crainte d'une interruption majeure de l'approvisionnement du pays. Après un long préavis et trois jours effectifs de grève mettant plusieurs dizaines de ports américains à l'arrêt, l'International Longshoremen's Association

a ainsi obtenu une augmentation salariale de 62% sur six ans pour 47 000 travailleurs. Ce conflit social «à l'ancienne», opposant travailleurs et dirigeants, rappelle les luttes syndicales traditionnelles. Pourtant, depuis une dizaine d'années, les mouvements sociaux qui captent l'attention et mobilisent les institutions, y compris les syndicats, s'éloignent de ce modèle classique.

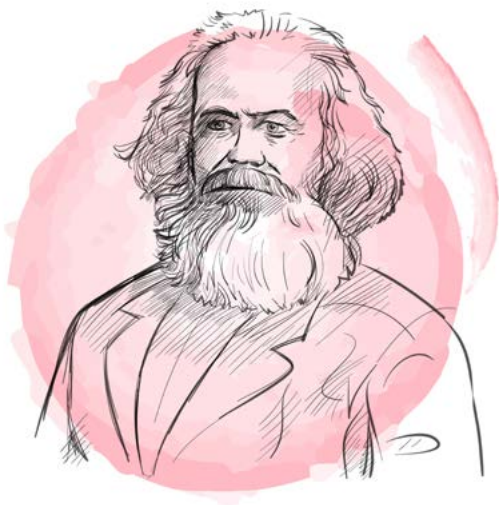
En effet, un nouveau phénomène a émergé, bouleversant le paysage de l'activisme : le mouvement «woke». Cette lutte contre les discriminations, qui prône une vigilance sociale accrue pour débusquer les injustices, notamment au sein des systèmes de pouvoir, a pris une ampleur considérable. Depuis son émergence au début des années 2010 aux États-Unis sous la forme d'un corpus identifiable d'attitudes et de revendications, le «wokisme» suscite des débats passionnés et polarisés, tant outre-Atlantique qu'en Europe.

LE «WOKISME» : RACINES PHILOSOPHIQUES D'UN MOUVEMENT SOCIAL

Le «wokisme» est à la fois récent dans son expression, et peu nouveau dans ses idées. C'est d'ailleurs probablement l'une des raisons de son succès. Comment s'est-il développé au fil du temps ? Pour comprendre ce phénomène, il faut remonter aux sources de la pensée critique sur les inégalités sociales :



1. **Karl Marx** (1818–1883), philosophe et économiste allemand, pose les bases de l'analyse des rapports de domination économique. Sa théorie selon laquelle la position économique détermine l'oppression et le rapport dominants/dominés est fondamentale pour comprendre le «wokisme».



2. **L'École de Francfort**, un courant de pensée fondé en 1923, opère un déplacement majeur de l'attention centrale marxiste depuis les préoccupations économiques vers les

préoccupations sociétales et culturelles. Elle développe *la théorie critique*, une approche néo-marxiste qui analyse les structures sociales et culturelles. Ses penseurs, comme Theodor Adorno et Max Horkheimer, critiquent la culture de masse et l'industrie culturelle, qu'ils voient comme des outils de domination. Ils s'intéressent à la façon dont la culture et l'idéologie influencent la société, plutôt qu'aux seuls facteurs économiques. L'École de Francfort introduit le concept de «raison instrumentale», qui explique comment la rationalité moderne elle-même peut devenir un instrument d'oppression. Leurs idées ont profondément influencé les mouvements sociaux et intellectuels, notamment en **remettant en question les structures de pouvoir existantes et en encourageant une analyse critique de la société**. Cette approche a jeté les bases de nombreux mouvements critiques ultérieurs, y compris le «wokisme».

3. **Antonio Gramsci** (1891–1937), philosophe et homme politique italien, développe le concept d'*hégémonie culturelle*. Il argue que la classe dominante maintient son pouvoir non seulement par la force, mais aussi par le contrôle des institutions culturelles. Gramsci soutient que pour réaliser un changement social, il faut d'abord *transformer la conscience collective* en vue de résister à ce contrôle de la part des dominants. Il introduit l'idée de «guerre de position», une stratégie de changement social graduel à travers les institutions culturelles, par opposition à la «guerre de mouvement» révolutionnaire directe. Ses idées ont profondément influencé divers mouvements de gauche, en mettant l'accent sur l'importance de la culture et de l'éducation dans la lutte politique. Le concept d'hégémonie culturelle de Gramsci est devenu central dans de nombreuses analyses critiques contemporaines, y compris dans le mouvement «woke». Cela explique pourquoi ce mouvement se focalise sur les pratiques culturelles des dominants et des dominés plus que sur les réalités politico-économiques des classes laborieuses.

4. **Frantz Fanon** (1925–1961), psychiatre et essayiste martiniquais, introduit et développe l'idée gramscienne de *la conscientisation* dans une perspective anticoloniale et marxiste. Dans son ouvrage *Peau noire, masques blancs* (1952), Fanon argumente que la distinction raciale a été mise en place comme une superstructure bourgeoise pour renforcer l'oppression des peuples colonisés. La première responsabilité de la lutte sociale (mais aussi culturelle et économique) est donc d'opérer un travail de conscientisation des masses — tout particulièrement des opprimés —, à savoir les amener à comprendre cette superstructure qui explique leur oppression et leur donner ainsi les moyens indispensables de la renverser. La conscientisation devient le fer de lance d'une démarche révolutionnaire anticoloniale.

5. **Herbert Marcuse** (1898–1979), philosophe et sociologue allemand associé à l'École de Francfort, développe une *critique radicale* de la société industrielle avancée. Dans *L'Homme unidimensionnel* (1964), il argumente que la société capitaliste moderne crée de faux besoins qui intègrent les individus dans le système existant de production et de consommation. Marcuse propose le

concept de «Grand Refus», une opposition radicale à l'ordre établi. Il devient une figure influente des mouvements étudiants et de la Nouvelle Gauche dans les années 1960. Ses idées sur la libération des désirs réprimés et la critique de la «tolérance répressive» ont profondément marqué les mouvements de contre-culture. L'influence de Marcuse se retrouve dans de nombreux aspects du «wokisme», notamment dans sa critique des structures de pouvoir existantes et son appel à *une transformation radicale de la société*.

6. **Paulo Freire** (1921-1997), pédagogue brésilien, développe un concept visant à construire *l'éducation* comme un processus de conscientisation et de libération. Dans *Pédagogie des opprimés* (1968), il développe l'idée que l'éducation ne doit pas être un outil de domination culturelle, mais un moyen pour l'apprenant de comprendre son quotidien et de prendre conscience des tenants de sa situation d'oppression. Freire reprend le concept de conscientisation proposé par Frantz Fanon et développe l'idée de l'éducation comme un processus de conscientisation et de libération. La conscientisation de l'oppression est alors présentée comme une véritable étape de *transformation individuelle et sociale*, suivie d'une *action culturelle et sociale permanente* en vue de l'émancipation (qu'on peut qualifier de militantisme au sens large du terme). Cette émancipation poursuit alors un *objectif de transformation profonde de la société*, bien au-delà du travail et de la consommation, dans le sens de la justice intégrale. Également théologien de la libération, son activisme, notamment en tant que consultant pédagogique auprès du Conseil œcuménique des Églises à Genève, lui permet de diffuser cette idée auprès de mouvements syndicaux catholiques et protestants. Les syndicats et tout mouvement militant peuvent donc participer à cette poursuite de l'émancipation en y incluant ses dimensions culturelle et sociétale.

7. **Henry Giroux** (né en 1943), théoricien américain, élabore la pédagogie critique en s'appuyant sur les travaux de Freire. Il développe une théorie et une méthodologie de la pédagogie critique aux États-Unis, en les articulant avec les acquis de la théorie critique (développée par Marcuse et l'École de Francfort) et des études critiques en sciences sociales qui se penchent sur l'objectification et la marginalisation de catégories de la population réputées comme étant discriminées (Women's Studies, Black Studies, Queer Studies, etc.). À partir des années 1970-1980, des programmes éducatifs (dont des formations militantes) sont diffusés sur les campus universitaires américains et dans certains mouvements d'émancipation tels que les Black Panthers ou le Gay Liberation Movement. Cette pensée et ces programmes se généralisent ensuite dans l'enseignement des sciences sociales et de l'éducation ainsi qu'à l'action sociale et politique, notamment aux *politiques de diversité, d'équité et d'inclusion* (DEI) des entreprises privées ou publiques, et plus récemment à l'enseignement en général (obligatoire et universitaire).

8. Le concept de conscientisation en vue du militantisme est décliné dans les mouvements militants antiracistes, et particulièrement **Black Lives Matter**, qui investit

efficacement sur les moyens de communication viraux que sont les réseaux sociaux. Plus spécifiquement, l'idée d'être « conscientisé » est désignée en argot afro-américain par «*to be woke*», qui signifie littéralement «être éveillé, alerte». Ce terme est devenu un mème, d'où les termes de «pensée "woke"» ou «wokisme». Il a été popularisé autour des grandes manifestations de l'année 2013 aux États-Unis, notamment à travers la chanson «Master Teacher» d'Erykah Badu, dont le refrain «I Stay Woke» est devenu emblématique. Ainsi, le terme «woke» est-il devenu synonyme de conscience sociale.



L'IMPACT DU «WOKISME» SUR LE PAYSAGE SOCIAL ET POLITIQUE

UNE NOUVELLE FORME D'ENGAGEMENT MILITANT

Le «wokisme» se distingue des mouvements sociaux traditionnels par son approche transversale et intersectionnelle des discriminations. Plutôt que de se concentrer sur une seule cause, il englobe un large éventail de luttes, allant de l'antiracisme au féminisme en passant par les droits LGBTQ+. Cette vision holistique des combats sociaux est au cœur même du mouvement.

Les thèses du «wokisme» visent une émancipation globale, cherchant à identifier et combattre les points communs entre différentes formes de domination. Les revendications du mouvement sont variées et touchent à de nombreux aspects de la société. Elles incluent par exemple l'utilisation d'un langage inclusif, particulièrement en ce qui concerne le genre des personnes, une remise en question critique des normes de genre, et la dénonciation de phénomènes tels que le «privilège blanc», la «culture du viol» ou le «racisme systémique».

Le mouvement s'attache également à promouvoir une pensée «décoloniale» et à sensibiliser à la «racisation» des individus. Il s'intéresse aux problématiques liées à la «masculinité toxique» et soutient la «culture du bannissement» (*cancel culture*) comme moyen de responsabilisation sociale. En somme, le «wokisme» cherche à aborder les inégalités et les discriminations de manière interconnectée, reflétant la complexité des dynamiques sociales contemporaines. Cette approche transversale vise à identifier les points communs entre différentes formes de domination pour mieux les combattre.



Dans l'ensemble, ces thèses s'inscrivent dans un **narratif global axé sur la justice sociale et la lutte contre les discriminations systémiques**. Cette perspective postule que nous sommes toutes et tous impliqués, consciemment ou non, dans des systèmes d'injustice invisibles qu'il est impératif de combattre et de renverser activement. La pensée «woke» met l'accent sur la nécessité d'une **vigilance constante pour identifier ces injustices**, en particulier au sein des structures de pouvoir (comme les entreprises ou les services publics), et souligne notre responsabilité collective d'agir pour une société plus équitable. Ce mouvement prône un combat pour une justice intégrale, caractérisé par une quête permanente d'identification des injustices afin de mieux les combattre. L'objectif ultime est de se conformer progressivement à une conception spécifique de ce que devrait être une vie juste.

LA RÉCEPTION LARGE MAIS CONTRASTÉE DU «WOKISME»

Au cours de la dernière décennie, le phénomène «woke» a connu une popularité et un intérêt croissants, tant en ligne que hors ligne, en Amérique du Nord, en Australie,

en Nouvelle-Zélande et en Europe. En tant que système d'idées et mouvement social, cependant, il entraîne également une polarisation marquée. D'un côté, ses partisans y voient un outil indispensable pour combattre les injustices systémiques. De l'autre, ses détracteurs critiquent ce qu'ils perçoivent comme une forme d'extrémisme idéologique. Quelques faits et chiffres illustrent ceci :

1. L'utilisation du terme «woke» sur Twitter a connu une augmentation spectaculaire, passant de quelques centaines de mentions en 2014 à plus de 100 000 mentions par jour en 2020. Cette explosion de l'usage du terme sur les réseaux sociaux reflète l'intérêt croissant pour le concept et les débats qu'il suscite.
2. En France, une étude de l'IFOP réalisée en 2021 a révélé que seuls 14% des Français savaient ce qu'était la «pensée woke». Ce chiffre, bien que relativement faible, indique néanmoins une pénétration significative du concept dans la société française, surtout compte tenu de son origine anglo-saxonne. L'adhésion aux thèses spécifiques de cette pensée citées plus haut reste pourtant très minoritaire dans la population française (11% à 19% en fonction des sujets), même si elles emportent souvent la majorité des Français voyant de quoi relèvent spécifiquement ces thèses.
3. Au Royaume-Uni, une enquête menée par YouGov en juillet 2022 a montré que 57% des Britanniques savaient ce que signifie le terme «woke». Pourtant, 73% des personnes qui utilisent le terme le faisaient dans un sens péjoratif. Ces chiffres soulignent la nature polarisante du phénomène, même dans un pays européen.
4. Fin 2022, le mot «wokisme» a été ajouté au dictionnaire français *Le Robert*, témoignant de son intégration dans le langage courant et de son importance culturelle croissante.
5. Aux États-Unis, le nombre de postes liés aux DEI (domaine largement défini par la pensée «woke») a doublé en six ans au sein des grandes entreprises, passant de près de 6 000 postes en 2016 à près de 13 000 en 2022. Ce nombre décline légèrement depuis. De même, environ la moitié des 500 grandes sociétés cotées en bourse (S&P 500) lient désormais la rémunération des dirigeants d'entreprise à des cibles de performance en matière de diversité, bien que ce pourcentage ait baissé de 5 points au cours des deux dernières années.

Ces données illustrent l'ampleur de l'intérêt pour le phénomène «woke», qui s'est propagé des États-Unis vers l'Europe. Bien que son interprétation et sa réception varient considérablement, le concept a indéniablement pénétré le discours public et les débats sociétaux. L'intérêt pour le «wokisme» se manifeste non seulement en ligne, à travers les réseaux sociaux et les discussions sur Internet, mais aussi hors ligne, comme en témoignent les sondages d'opinion et son intégration dans les dictionnaires. Cette popularité croissante a également suscité des réactions diverses, allant de l'adhésion enthousiaste à une forte opposition, reflétant ainsi les divisions sociales et politiques actuelles.



LE «WOKISME» COMME RÉPONSE À UNE CRISE DE SENS

UNE QUÊTE EXISTENTIELLE

Pourquoi le «wokisme» exerce-t-il une telle fascination ? L'émergence et le pouvoir captivant du phénomène «woke» témoignent d'une quête existentielle profonde. À la différence du militantisme d'accomplissement politique qui caractérise le syndicalisme classique, le «wokisme» trouve sa force dans un narratif qui offre une véritable conception du monde, répondant ainsi à des **enjeux existentiels et à une crise de sens généralisée**.

Comme expliqué plus haut, la pensée «woke» met l'accent sur la nécessité de reconnaître nos propres privilèges et biais, considérant que notre perception du réel est souvent faussée par notre position dans le système social. Le «wokisme» encourage à viser au-delà d'un simple militantisme d'accomplissement politique — comme l'a été la grève des dockers —, où la dénonciation des injustices et la lutte pour le changement sont vues comme des impératifs moraux. Cependant, cette focalisation sur la dénonciation sans mécanisme d'expiation peut conduire à une vision du monde où les rôles d'opresseur et d'opprimé sont **perçus comme immuables, rendant difficile toute réconciliation ou pardon**.

Ce narratif remporte du succès dans un contexte de vide existentiel. John Vervaeke, professeur de psychologie cognitive à l'Université de Toronto, parle d'une «crise de sens» dans nos sociétés modernes. Selon lui, cette crise se manifeste par un sentiment croissant de déconnexion, d'aliénation et de perte de direction dans la vie. Le «wokisme», avec sa **promesse d'éveil et de justice sociale**, peut être vu comme

une tentative de répondre à ce besoin profond de sens et de connexion. Vervaeke suggère que les mouvements sociaux comme le «wokisme» offrent une forme de «sens participatif», où les individus trouvent un but et une identité à travers leur engagement dans une cause collective.

Patrisse Cullors, co-fondatrice de Black Lives Matter, exprime cette dimension spirituelle : «Pour moi, la recherche de spiritualité était en grande partie liée au fait de chercher à comprendre mes propres conditions — comment ces conditions me façonnent dans ma vie quotidienne et comment je les comprends comme faisant partie d'un combat plus large, un combat pour ma vie».

UNE DIMENSION QUASI-RELIGIEUSE ?

Le «wokisme» peut-il être considéré comme une forme de religion séculière ? Certains observateurs, comme l'historien Tom Holland, ont souligné les **similitudes entre le «wokisme» et certaines formes de spiritualité**. Dans son ouvrage *Les Chrétiens* (2019), Holland montre comment les fondements du «wokisme» comme lutte pour la justice se trouvent dans le christianisme et en reproduisent certains schémas. De façon plus polémique, l'analyse du mouvement «woke» par des auteurs européens, notamment en France (p.ex. Jean-François Braunstein, Anne Toulouse), a eu tendance à assimiler globalement et péjorativement ce mouvement à une forme de religion expiatoire, de religion des élites en quête de supériorité morale ou encore de néo-puritanisme.

Cependant, cette comparaison avec la religion a ses limites. Frédéric Dejean, chercheur en sciences des religions à Montréal (Québec), met en garde. Il considère que comparer d'emblée le «wokisme» à une religion trahit une paresse intellectuelle et exonère l'observateur d'aborder avec finesse et empirisme ce phénomène. Cette réduction peut aussi surtout jouer un rôle rhétorique, où **la comparaison avec la religion sert surtout à dénoncer et condamner plutôt qu'à informer ou à expliquer**. Une comparaison trait pour trait serait donc erronée.



LE «WOKISME» ET LE MONDE DU TRAVAIL : UN DÉFI POUR LE SYNDICALISME ?

TENSION ENTRE TRADITION ET MODERNITÉ

Le mouvement «woke» pose la question du devenir de la représentation des droits des travailleurs. Existe-t-il une tension entre le travail syndical traditionnel et les combats poursuivis par la pensée «woke» ? Ce nouveau paradigme militant ne risque-t-il pas d'éclipser des enjeux fondamentaux liés au travail à l'ère contemporaine, comme l'automatisation avancée assistée par l'intelligence artificielle ?

L'AUTOMATISATION AVANCÉE : UN ENJEU CRUCIAL POUR LE MONDE DU TRAVAIL AU 21^E SIÈCLE

L'automatisation avancée et l'intelligence artificielle représentent en effet un défi majeur pour le monde du travail au 21^e siècle, touchant de nombreux secteurs, aussi bien les métiers manuels que les professions intellectuelles, aussi bien le secteur privé que la fonction et les services publics. Selon un rapport du McKinsey Global Institute, jusqu'à 800 millions d'emplois pourraient effectivement être automatisés d'ici 2030. Cette transformation radicale du marché du travail soulève des **questions cruciales sur l'avenir de l'emploi, la formation continue et la protection des travailleurs**. Voilà donc des questions qui devraient a priori être d'un intérêt de premier ordre pour les mouvements syndicaux.

La grève des dockers de 2024 illustre parfaitement l'importance de ces enjeux. L'un des points de contentieux majeurs était précisément la question de l'automatisation des ports. Les dockers craignaient que l'introduction de nouvelles technologies ne menace leurs emplois et leurs conditions de travail. Cette lutte met en lumière l'utilité persistante du syndicalisme «à l'ancienne» face aux défis contemporains.

En effet, le syndicalisme traditionnel, avec sa capacité à mobiliser les travailleurs et à négocier collectivement, reste

un outil puissant pour défendre les intérêts des employés face à ces transformations technologiques. La grève des dockers a abouti à une augmentation salariale significative de 62% sur six ans, démontrant l'efficacité de l'action syndicale collective.



LE RISQUE D'UN TERRAIN DÉLAISSÉ

Le gain de popularité des mouvements populistes, tant à gauche qu'à droite, parmi les classes laborieuses des deux côtés de l'Atlantique, n'est-il pas le signe qu'un terrain est délaissé par les structures plus établies, syndicats et partis politiques inclus ?

Ce **vide laissé par les institutions traditionnelles** est de plus en plus **comblé par des mouvements populistes**. Aux États-Unis, par exemple, le soutien des cols bleus à Donald Trump lors des élections de 2016 et 2020 peut être interprété comme une réaction à ce qu'ils perçoivent comme un abandon de leurs préoccupations économiques par les élites politiques et syndicales.

En Europe, on observe une tendance similaire avec la montée de partis populistes de droite qui capitalisent sur le mécontentement économique des classes laborieuses ou des classes moyennes en crainte de déclassement. En France, par exemple, le Rassemblement national, parti d'extrême droite, a réussi à attirer une part importante de l'électorat ouvrier traditionnellement de gauche.



Ces changements mettent en lumière un **défi crucial** pour les syndicats et les partis politiques traditionnels. Ils doivent désormais **concilier deux impératifs** : rester attentifs aux **préoccupations économiques concrètes des travailleurs**, particulièrement face aux bouleversements technologiques, **tout en intégrant les questions d'équité et de justice sociale** portées par le mouvement «woke».

Dans ce contexte, un nouveau discours politique semble émerger, **critiquant un capitalisme de «laisser-faire» dépourvu de cadre éthique** et pointant du doigt ses effets destructeurs sur les classes laborieuses. La nomination de J. D. Vance, sénateur et écrivain issu de la classe défavorisée blanche américaine, comme potentiel colistier de Donald Trump pour la vice-présidence des États-Unis, illustre cette tendance. Elle révèle une sensibilité croissante, même au sein de la droite américaine traditionnellement pro-entreprise, aux conséquences sociales d'un capitalisme débridé.

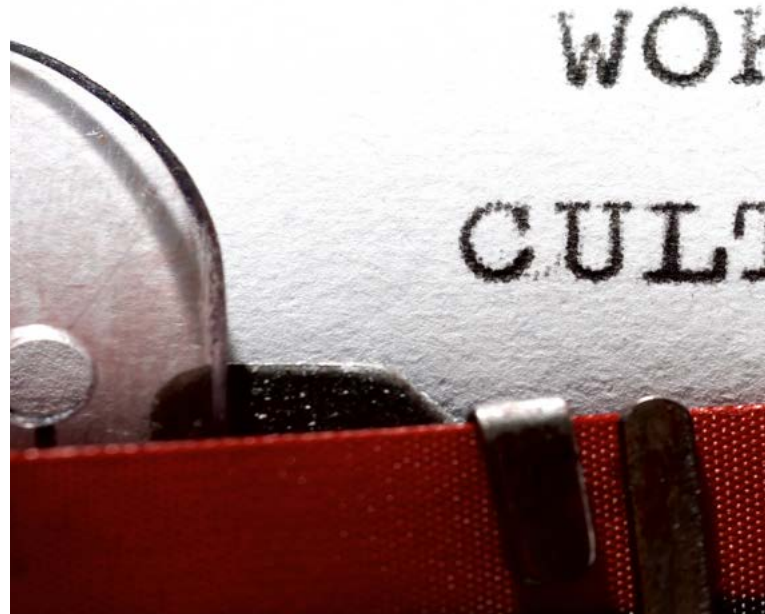
Cette évolution reflète une prise de conscience des **effets néfastes des transformations du marché du travail**, largement induites par les avancées technologiques. Ces changements engendrent non seulement des pertes d'emplois, mais aussi une détérioration de la santé mentale et une crise de sens chez de nombreux travailleurs. L'ampleur de ces impacts se fait désormais sentir sur la scène politique, soulignant **l'urgence d'un cadre moral** centré sur la **préservation de l'humain, des familles et communautés, de la cohésion sociale et de l'environnement** pour encadrer les pratiques des entreprises et préserver le tissu social.

Aujourd'hui comme par le passé, l'évolution du capitalisme continue d'avoir un impact profond sur l'économie et la vie quotidienne des travailleurs. Si ce système offre des opportunités d'entreprendre, d'innover et de créer de la richesse, il engendre également des procédures déshumanisantes et des manipulations visant à faire accepter certains de ses effets les plus néfastes.

Plus préoccupant encore, certaines thèses et revendications de la pensée «woke» ont été récupérées par des acteurs économiques et managériaux publics ou privés, notamment à travers les politiques de responsabilité sociétale des entreprises ou DEI. Paradoxalement, cette récupération a souvent pour effet de renforcer le *statu quo* plutôt que d'améliorer réellement les conditions des travailleurs ou de l'environnement.

Ce phénomène a donné naissance à ce que l'historienne française des processus de production Audrey Millet appelle un «marché de la vertu», où les entreprises utilisent une image éthique de façade pour attirer ou fidéliser les consommateurs ou les usagers, sans pour autant promouvoir de véritables valeurs sociales. Face à ces dérives, il apparaît crucial de créer un cadre éthique solide autour du capitalisme, capable de contrer ses excès tout en préservant ses aspects positifs.

La popularité croissante de la pensée «woke» risque de détourner l'attention des syndicats et des partis politiques traditionnels des préoccupations économiques concrètes des travailleurs. Alors que le «wokisme» se concentre sur les questions certes importantes d'identité et de discrimination,



des enjeux cruciaux comme l'automatisation avancée, la précarisation de l'emploi, la perte de sens ou l'érosion des droits du travail pourraient être négligés.

DÉFI AU SEIN DES INSTITUTIONS PUBLIQUES

Pour terminer, le retour de bâton à l'égard du développement des thèses «woke» au sein des institutions publiques aux États-Unis ces dernières années **mérite notre attention**. En effet, leur mise en œuvre au moyen des pratiques DEI dans les secteurs publics de l'enseignement et de la jeunesse ainsi que de l'enseignement supérieur (écoles, universités, bibliothèques et centres de formation) a engendré une vague de contestations et de mesures punitives. Certaines parties prenantes, y compris des usagers des services publics, des fonctionnaires et des élus, ont même cherché à réduire le financement de ces institutions.

Ces défis sont multiples et complexes. Ils concernent notamment des cas de censure et d'autocensure dans l'enseignement et la formation continue, souvent liés à des objections d'opinion ou de conscience vis-à-vis de certaines thèses «woke». S'y ajoutent des questions éthiques sur l'utilisation non biaisée de l'intelligence artificielle dans la



recherche et la formation, ainsi que des débats sur la liberté d'expression personnelle en milieu professionnel.

La liberté académique, avec ses droits et responsabilités, est également au cœur de ces controverses. Enfin, l'utilisation, parfois abusive, de codes de civilité ou de conduite sur le lieu du travail soulève des interrogations sur les limites de la liberté d'expression dans le cadre des institutions publiques. Ces enjeux reflètent les **tensions croissantes entre les nouvelles sensibilités sociales portées par le «wokisme» et les traditions académiques et professionnelles** établies dans le secteur public.

CONCLUSION : LES LEÇONS POUR LE SYNDICALISME ET L'ENGAGEMENT CITOYEN

Face à l'émergence du «wokisme», le syndicalisme est appelé à se réinventer. Comment articuler les actions syndicales traditionnelles avec les besoins existentiels de notre modernité avancée ? Le défi pour les organisations syndicales est de trouver un équilibre entre la défense des intérêts matériels des travailleurs et la prise en compte des nouvelles formes d'engagement militant.

En fin de compte, le phénomène «woke» nous invite à repenser nos modes d'action collective et notre conception de la justice sociale. Qu'on l'approuve ou qu'on le critique, il est indéniable que ce mouvement a profondément marqué le paysage militant contemporain, ouvrant de nouvelles perspectives pour l'engagement citoyen et la lutte contre les discriminations.

Le «wokisme» est-il une réponse adéquate aux défis de notre époque ? Ou n'est-il qu'une étape dans l'évolution constante des mouvements sociaux ? Seul l'avenir nous le dira, mais une chose est sûre : il a déjà changé la façon dont nous pensons et parlons des injustices sociales.

(Sans nom), (19 septembre 2024). "America is becoming less 'woke'". The Economist, en ligne : <https://www.economist.com/briefing/2024/09/19/america-is-becoming-less-woke>.

Bossaller, Jenny et Toni Samek (2023). "The Contested Nature of the Public in Policy: Implications for Educators". Proceedings of the Association for Library and Information Science Education Annual Conference 2023, DOI: <https://iopn.library.illinois.edu/journals/aliseacp/article/view/1360>

Cullors, Patrisse (24 juin 2015), citée par Hebah G. Farrag, "The Role of Spirit in the #BlackLivesMatter Movement: A Conversation with Activist and Artist Patrisse Cullors". Religion Dispatches, en ligne : <https://religiondispatches.org/the-role-of-spirit-in-the-blacklivesmatter-movement-a-conversation-with-activist-and-artist-patrisse-cullors/>.

Dejean, Frédéric (8 novembre 2022). «L'analogie religieuse dans la critique du wokisme». La Vie des Idées, en ligne : <https://laviedesidees.fr/L-analogie-religieuse-dans-la-critique-du-wokisme.html>.

Duncan, Ian, David J. Lynch et Lauren Kaori Gurley (3 octobre 2024). "Dockworkers union suspends strike; ports reopen on East and Gulf coasts". The Washington Post.

Eatwell, R., & Goodwin, M. (2018). National Populism: The Revolt Against Liberal Democracy. Penguin UK.

Fourquet, Jérôme et Gautier Jardon (février 2021). «Notoriété et adhésion aux thèses de la pensée "woke" parmi les Français». Sondage disponible sur le site Groupe IFOP, en ligne : <https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2021/03/117936-R%C3%A9sultats.pdf>.

Long, Heather (1er octobre 2024). "Opinion: The real reason 47,000 dockworkers are on strike". The Washington Post.

McKinsey Global Institute (2017). Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions in a Time of Automation.

Millet, Audrey (2023). Woke washing. Capitalisme, consumérisme, opportunisme. Paris : Les Pérégrines, pp. 25-26, 59-60, 179.

Pew Research Center (2018). The 2018 Midterm Vote: Divisions by Race, Gender, Education.

Smith, Matthew (26 septembre 2022). "Most Britons now know what 'woke' is". YouGov UK, en ligne : <https://yougov.co.uk/politics/articles/43645-most-britons-now-know-what-woke>.

Vervaeke, John (2019). "Awakening from the Meaning Crisis". Série disponible sur YouTube.



CHRISTEL LAMÈRE NGNAMBI

Christel Lamère Ngnambi est auteur, conférencier et formateur établi à Bruxelles (Belgique). Il est consultant en communication stratégique et communication politique.

TRADUIRE /
TRANSLATE





IA : UN VOYAGE DANS LE FUTUR

(Sans DeLorean)

L'intelligence artificielle (IA) générative — incarnée ici par ChatGPT — est au cœur d'une révolution technologique qui bouleverse le monde du travail et, plus particulièrement, les emplois des cols blancs. Cet article vous invite à explorer ce que ChatGPT est, comment il fonctionne, et ce qu'il signifie pour l'avenir des travailleurs. C'est un voyage sans DeLorean¹, mais qui nous propulse dans un futur fascinant et complexe, où la technologie redéfinit ce que signifie travailler.

LA GENÈSE DE CHATGPT : COMMENT TOUT A COMMENCÉ

ChatGPT est un outil d'IA créé par OpenAI, une organisation fondée en 2015 dans le but de développer des intelligences artificielles sûres et bénéfiques pour l'humanité. Le terme "GPT" signifie "Generative Pre-trained Transformer". En termes simples, il s'agit d'un modèle statistique qui a appris à comprendre et à produire du langage naturel grâce à l'analyse de milliers de milliards de mots prélevés sur Internet.

OpenAI a développé une série de versions de GPT, chaque itération s'avérant plus sophistiquée que la précédente. ChatGPT, dans sa forme actuelle, repose sur GPT-4o, un modèle qui est capable de répondre à des questions complexes, générer du contenu et même résoudre des problèmes de manière créative (je dis bien de manière...). Ce qui le distingue des autres outils de traitement automatique du langage naturel, c'est sa capacité à créer des réponses qui semblent humaines, en utilisant un vaste corpus de textes pour apprendre des structures grammaticales et des concepts.

¹ La DeLorean est une machine à voyager dans le temps, sous la forme d'une automobile, popularisée par la trilogie cinématographique Retour vers le futur.

COMMENT FONCTIONNE CHATGPT : UNE VUE SIMPLIFIÉE...

Le cœur de ChatGPT repose sur les réseaux de neurones, une technologie inspirée du cerveau humain. Imaginez un réseau complexe de neurones artificiels, chacun connecté à d'autres neurones, travaillant de concert pour transformer des phrases simples en idées complexes. Voici comment le processus fonctionne, en termes simples :

- 1. Formation :** Le modèle est pré-entraîné sur une grande quantité de textes. Pendant cet apprentissage, ChatGPT n'acquiert pas des connaissances directes comme un humain, mais il apprend les régularités, les modèles et les relations entre les mots et les phrases.
- 2. Prédiction :** Lorsqu'une question est posée à ChatGPT, celui-ci prédit la réponse la plus probable en fonction des données dont il dispose. En pratique, il construit sa réponse mot par mot, chaque mot dépendant du contexte donné par les précédents.
- 3. Affinement :** L'une des particularités de ChatGPT est qu'il a été affiné par une méthode appelée Rétroaction Apprise par Renforcement (ou RLHF, Reinforcement Learning from Human Feedback). Cela signifie que des humains ont évalué les réponses de ChatGPT, l'aidant ainsi à améliorer sa précision et sa pertinence.

ChatGPT fonctionne essentiellement en étant capable de comprendre le contexte des questions et de produire des réponses de manière cohérente. Il ne "comprend" pas le langage comme un humain, mais son apprentissage sur une grande quantité de données lui permet de manipuler efficacement l'information pour générer des réponses pertinentes.

LES RISQUES POUR L'EMPLOI DES COLS BLANCS : UN REGARD SANS ILLUSION

L'essor de ChatGPT et d'autres technologies d'IA générative suscite des questions inquiétantes quant à l'avenir des emplois des cols blancs — ceux qui travaillent principalement dans des bureaux, utilisent leur intellect pour accomplir des tâches, et ne sont pas impliqués dans un travail physique manuel. Ces emplois sont notamment présents dans les secteurs administratifs, financiers, juridiques et de la création de contenu. Voici quelques exemples concrets des impacts possibles :

LES ASSISTANTS ADMINISTRATIFS ET LES EMPLOYÉS DE BUREAU

Les assistants administratifs qui organisent des réunions, répondent à des courriels et préparent des documents sont déjà menacés par l'IA. Des outils comme ChatGPT peuvent écrire des courriels formels, résumer des notes de réunion, et même gérer des calendriers, ce qui réduit le besoin d'une présence humaine pour ces tâches.

Imaginez un employeur qui doit réduire ses coûts. Plutôt que d'embaucher une nouvelle assistante, il pourrait simplement s'abonner à un service qui utilise l'IA pour remplir ces tâches de manière plus économique. Cela déplace directement les travailleurs vers le chômage ou les oblige à se reconvertir vers d'autres types d'emplois.

Une étude menée par McKinsey & Company a montré que l'automatisation des tâches administratives grâce à l'IA peut augmenter la productivité de 20 à 30 %. Par exemple, une entreprise ayant intégré des outils d'IA pour la gestion des courriels et des calendriers a constaté une réduction de 25 % du temps consacré aux tâches répétitives, ce qui a permis aux employés de se concentrer davantage sur des activités à forte valeur ajoutée.

LES JOURNALISTES ET CRÉATEURS DE CONTENU

Un autre domaine où ChatGPT fait sentir son impact est celui du journalisme et de la création de contenu. Des articles de blog, des rapports d'actualité ou des analyses financières simples peuvent être produits par l'IA à une vitesse et un coût défiant toute concurrence humaine.

Certains grands médias ont déjà commencé à expérimenter des articles écrits par l'IA, principalement pour couvrir des informations basiques où la créativité humaine n'ajoute pas de valeur particulière. Cela pose un risque non seulement pour les emplois de journaliste, mais également pour la qualité de l'information étant donné que les IA peuvent reproduire des biais présents dans leurs données d'entraînement.

LE SECTEUR FINANCIER : LES ANALYSTES EN CHIFFRES

Les analystes financiers utilisent souvent des données pour produire des rapports ou conseiller sur des stratégies d'investissement. Avec les IA capables d'analyser des volumes énormes de données, de détecter des tendances, et de fournir des conseils, ces rôles sont également menacés. Par exemple,

des plateformes basées sur l'IA permettent déjà de produire des évaluations financières ou des recommandations de portefeuille, réduisant ainsi la nécessité de recourir à des experts humains dans des cas simples.

LES RISQUES DE L'IA ET LA RÉPONSE SYNDICALE

Face à ces révolutions, la question pour les syndicats devient : comment protéger les droits des travailleurs et préparer les salariés à ce futur en perpétuelle mutation ?

REQUALIFICATION ET FORMATION

L'une des réponses clé à l'impact de l'IA sur les emplois est la requalification. Les syndicats doivent collaborer avec les employeurs et les institutions éducatives pour garantir que les travailleurs déplacés puissent acquérir de nouvelles compétences dans des secteurs qui ne sont pas menacés par l'automatisation.

La négociation d'accords sur la formation continue devrait devenir une priorité, en insistant sur les compétences complémentaires que l'IA ne peut pas facilement remplacer, telles que la créativité, la gestion humaine, et les tâches qui exigent de l'empathie.

RÉGLEMENTATION DE L'USAGE DE L'IA

Il est également nécessaire de réguler l'utilisation de l'IA dans le milieu de travail. Les syndicats doivent participer à l'élaboration de politiques qui protègent les travailleurs contre les licenciements abusifs dus à l'automatisation. Par exemple, en négociant des périodes de transition plus longues avant que les IA puissent remplacer des postes humains ou en établissant un cadre éthique pour l'utilisation de ces technologies.

MAINTIEN DE L'INTERVENTION HUMAINE

Les syndicats pourraient aussi plaider pour une approche hybride, où les IA comme ChatGPT complètent le travail des humains au lieu de les remplacer. Cela pourrait signifier que, par exemple, un journaliste travaille avec l'IA pour générer les parties les plus basiques d'un rapport, laissant à l'humain le soin de fournir une analyse critique et une valeur ajoutée.





A RÉFLÉCHIR : UN MONDE OÙ LES MACHINES SONT SEULES À TRAVAILLER

Imaginons un monde où seuls les dirigeants humains subsistent, entourés de machines effectuant toutes les autres tâches. C'est un avenir qui peut sembler tiré d'un roman de science-fiction, mais qui est rendu envisageable par les avancées rapides de l'intelligence artificielle. Dans un tel scénario, les machines accompliraient la totalité des travaux productifs, tandis que les dirigeants prendraient des décisions stratégiques, gardant le contrôle économique et politique.

Ce monde pourrait avoir des avantages, comme une productivité presque illimitée, la disparition des tâches pénibles ou répétitives, et une efficacité optimale. Cependant, il est important de réfléchir aux conséquences sociales et humaines d'un tel modèle. Sans emploi, comment la population générale trouverait-elle un sens à sa vie ou un moyen de subsistance ? Ce monde serait également profondément inégalitaire, avec une concentration de pouvoir et de richesse entre les mains d'une minorité dirigeante. Le reste de la population pourrait se retrouver à la merci de décisions prises par une élite, sans possibilité d'influence ou de contribution.

Ce futur hypothétique pose la question de la valeur du travail et du rôle de l'humain dans la société. Le travail n'est pas seulement une source de revenu, mais aussi un moyen de s'épanouir, de contribuer à la communauté, et de construire des liens sociaux. Si nous déléguons tout aux machines, nous risquons de perdre ces aspects essentiels de la condition humaine. Pour les syndicats, l'enjeu est donc de s'assurer que les avancées technologiques profitent à tous et non à une minorité, en préservant la dignité et l'utilité de chaque individu dans la société.

CONCLUSION : SE PRÉPARER AU VOYAGE SANS DELOREAN

L'IA générative, avec ChatGPT comme pionnier, est une force transformante qui redéfinit le futur du travail, en particulier pour les cols blancs. Si les perspectives peuvent sembler intimidantes, elles offrent également des opportunités de redéfinir le rôle des travailleurs et d'adapter l'organisation du travail pour être plus résiliente et équitable.

Pour les syndicalistes, le défi est double : s'assurer que les travailleurs puissent profiter des avantages de l'IA tout en se préparant aux perturbations qu'elle apportera inévitablement. La clef réside dans l'éducation, la réglementation et la collaboration entre toutes les parties prenantes. Ce voyage dans le futur, sans DeLorean mais avec des technologies innovantes, est une invitation à la vigilance, à l'adaptation, et à la détermination collective pour construire un futur où l'humain reste au centre de la valeur créée.

Dans un prochain article, nous discuterons de l'enseignement et la médecine, qui seront les deux domaines les plus impactés par l'IA, tant pour le bien que pour le mal.



RUDY DRUINE

Rudy Druine est l'un de adhérents de l'USB depuis des années et ancien chef du secteur exploitation et service de gestion des ressources informatiques à la Commission européenne; Il est actuellement professeur d'informatique à l'Institut Supérieur Industriel par Institut d'Enseignement Technique Commercial de Promotion Sociale de la province de Hainaut.

TRADUIRE /
TRANSLATE



CHAT

Hello. How can I help you today?

THE OBSOLESCENCE OF BULLSHIT JOBS

What makes work meaningful nowadays and can we still find meaning in our lives if AI replaces us? And what happens when Gunthers Anders's alarmist thoughts meet David Graeber's cynical worldview?

Another day in the office, another meeting set up by another colleague who "forgot" to add an agenda. Hmmm...

So, unless you are planning an improv battle, or preparing the attendees to audition for "The Bla Bla Bla Show", adding an agenda is fairly advisable, especially if the topic is as broad and undefined as AI.

And yes, this is another article about what sounds more like a buzzword than an actual subject for which, I don't think many of us are prepared, or have much to say apart from repeating what has been seen on the Arte.

Since November 2022, (the official launch of ChatGPT), online searches related to "AI" and "ChatGPT" have skyrocketed, and something's telling me it's not going to stop.

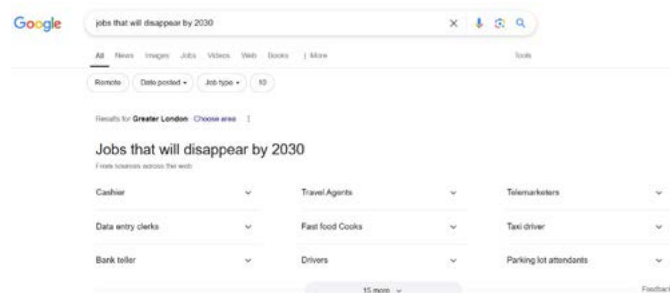
The more people search for a specific topic, the more the topic is publicly adopted, however, one can also ask if there is a direct correlation between media coverage and its full understanding by the public.

According to the pioneers of the "Knowledge Gaps Theory", Phillip J. Tichenor, George A. Donohue, and Clarice, when information about a particular topic is disseminated through mass media, gaps in knowledge between socioeconomic (SEC) groups tend to widen rather than narrow. Simply put, as rich people have greater access, and "supposedly" better cognitive ability to understand complex information, they are in a better position to make more effective use of mass media,

and by extension make better decisions to adapt to any societal changes.

Although it does seem to make sense, I don't fully buy it! People from a lower socioeconomic background might not have the luxury to distil and peruse the information from the New York Times, they will surely make the right decision based on their direct experience and circumstances. But anyway, I digress.

According to a McKinsey's report², more than 800 million jobs will disappear and 12 million people will switch careers by 2030, provided they receive the relevant training. And unfortunately, this worldwide adoption of AI will mainly impact jobs owned by talent who have a less advantaged socioeconomic (SEC) background. Indeed³ data predicts that Order Pickers, Tax preparers, Cashiers, File clerks, Outbound sales agents, and Assembly technicians will become obsolete before the next decade which matches up with Google's predictions.



- 1 https://en.wikipedia.org/wiki/Knowledge_gap_hypothesis
- 2 <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages>
- 3 <https://www.indeed.com/hire/c/info/jobs-that-will-likely-disappear>



Without a shadow of a doubt, jobs that are at high risk of being replaced by AI have one thing in common; they involve repetitive and automated tasks that do not bring any real value for the employees and society, those jobs are something that the American Anthropologist, David Graeber might call “bullshit jobs” (BS).

THE AUTHOR IDENTIFIES 5 TYPES OF BULLSHIT JOBS:

- **The Flunkies / The most delusional** : Those jobs exist solely to make someone with a higher position, or a company look important. This will include personal assistants, door attendants, store greeters, and security men working in an empty and never-visited office.
- **Goon jobs / The most aggressive** : Those jobs are the most complex to understand but they exist just because another entity (company, institution, or country) has it. A good example is the army, it only exists because other countries have it. This will involve roles like lobbyists, PR specialists, and corporate lawyers engaged in litigation.
- **Duct tapers / The most frustrating** : Those jobs are individuals employed to fix problems that shouldn't exist in the first place. These roles generally exist in the IT or any tech departments due to poorly designed systems.
- **Box Tickers / The most hypocritical** : Those jobs involve fulfilling bureaucratic requirements without producing any tangible value or structural changes due to the limitations imposed by the companies. Those jobs can provide “valuable” content for internal comms teams eager to shout on social media their fake news and commitment; and unfortunately, many equalities, diversity, and inclusion (EDI) consultants have been trapped in this space.
- **Taskmasters / The most common in an office** : Here the managers create in good faith useless tasks for their team and take great pleasure, annoyingly to check if they have been completed correctly. In the worst cases, Taskmasters end up creating more useless functions and departments. These individuals have this artistic sense of creating emptiness from nothing.

To remain profitable, companies are continually forced to jump on the fastest technology wagon to innovate, automate, and improve ROI. This pushes employees to become an auxiliary function that brings value, or in more cynical terms are classified to be important to the company thanks to their ability to maintain the adopted technology implemented in their company.

As a result, creating meaningful jobs that serve the essential needs of our society becomes inevitably a fragile and quivering “nice to have”.

In a previous article, *my preferred pronouns are (common / sense)*⁵, I explained the risks of the constant compartmentalisation of

4 <https://bookshop.org/p/books/bullshit-jobs-a-theory-david-graeber/6692761?ean=9781501143335>

5 <https://theverdicttherapy.substack.com/p/my-preferred-pronouns-are-common-sense>



modern jobs, which precludes employees from seeing their contribution to a final product or service and alienate them from understanding why they are doing it. And let's face it not very pleasant.

But the proliferation of b.. boring jobs has also determinantal impacts on employee engagement and their mental health. Now more than ever we are seeing an explosion of new psychological terms related to "work illness" such as "bore-out", "fade-out", and "brownout". The latter is characterised by employees feeling overworked, demotivated, and disengaged – which is essentially the stage before burnout.

However, burnout is a state of complete mental, physical, and emotional exhaustion. And while it is widely accepted that the state of extinction of an employee is the result of unbearable work demands, this is only partly true. One of the contributing factors for someone to burnout is to be slapped by the harsh reality that their 9 to 5 job is as absurd, useless, and hopeless as the Danaids' fate⁶ condemned to an eternity of torment in the underworld and forced to fill a leaky vessel with water.

So, is there such a thing as a dream job, and are jobs with true meaning at risk of becoming endangered? But before stressing out how do we know if our jobs have meaning?

As the meaning of life and by extension our work has been debated and questioned by poets, authors, and philosophers since the dawn of humanity I won't be able to answer it. Nevertheless, modern work Philosophers such as Julia de Funes⁷ have thought about it. So, let's look at her theory.

6 <https://www.britannica.com/topic/Danaus-Greek-mythology>

7 <https://www.philonomist.com/en/person/de-funes-julia>

To comprehend what is considered as meaningful, in other words, what gives a sense, we need to go source of the word "sense". When you look it up in a dictionary, you can see 3 different definitions:

- Sensation – Our touch, sight, hearing, smell, and taste
- Direction – Where we go
- Signification – The meaning of a word

Because those definitions are under the same word, they must have something in common. And the key to this enigma can only be found once we understand what they have in common. If you can find what it is, seriously well done.

I give a moment to think about it.

Ok, I'll give you the answer, which was hard to find, but easy to understand. For any of those 3 definitions to make sense, no pun intended, an exteriority is needed.

- For the sensation, we can't access our senses unless we access something external. To access the sound of your voice you need to record it and have this cringe feeling of not recognising it. It's the same thing with our sight - without a mirror, you can't access the sight of you seeing something.
- The concept of direction only makes sense when you are on your way, not when you have reached your destination.
- The signification of a word is possible when the word refers to something external (abstract or material). For example, the word "laptop" makes sense only because it refers to something external – the laptop itself.

Need an aspirin?

So, if what makes sense is always external to the thing itself, then the meaning of work is not within the act of working itself – it is well-known that we work to live and shouldn't live to work, right?

Therefore, what gives meaning to our work are all the external things that come along with, the social reputation, the salary, and the pleasure we get from accomplishing a project.

Similarly living for living's sake has no meaning; we are born to die, whether we are rich, intelligent, successful, or kind. Our lives become valuable through the friendships we make, the connections we have and the accomplishments we make; the meaning of our lives is external to our lives.

So, hang on a second, if AI can turn millions of bullshit jobs obsolete, wouldn't it enable those trapped in a permanent state of automation to find their purpose outside work? By putting work in its rightful place – as a means to an end, with the end being as subjective as what we intend to achieve in our life, then can we be assured of having a meaningful existence?

Unlike other philosophers of his time who reflected on how humanity can exist with the unstoppable rise of technology,

Gunter Anders^{8,9} a German-born philosopher, journalist, and critical theorist, forces us to ask a different question, “can humanity continue to exist as a result of the rise of technology?”

In his lesser-known book, “*The Outdatedness of Human Beings*”¹⁰, the author reflects on the atomic bomb tragedy and its irreversible anthropologic consequence. Since this event, human history has to split into two eras: before and after Hiroshima. In the pre-Hiroshima era, we were conscious of our finitude and knew when we passed away other generations would survive us. We could see beyond the exteriority of our existence.

However, with this latent threat of total annihilation brought by the atomic bomb, we have been forced to sign new terms and conditions that determine the meaning of our lives.

With the artificial fire shared by the gods of Silicon Valley, we have become almighty and all-powerful but also totally dependent and unable to see the long-term risks.

8 https://en.wikipedia.org/wiki/G%C3%BCnther_Anders

9 <https://bookshop.org/p/books/gunther-anders-philosophy-of-technology-from-phenomenology-to-critical-theory-babette-babich/18433650?ean=9781350228627>

10 https://en.wikipedia.org/wiki/The_Outdatedness_of_Human_Beings



The unlimited power of AI changes the basic principles of doing business, now we are driven by “the means justify the end” mantra. In fact, if AI can replace Drivers, Lawyers, Accountants, Nurses, Admin Supports, Secretaries, Telemarketers, Customer Service Representatives, Cashiers, Receptionists, Warehouse Workers, Doctors, Food delivery, Journalists, and even Paid Media Specialists and Strategists, will those who feel morally shackled to technology agree to it?

WHAT ROLE FOR TRADE UNIONS

However, a final question remains unanswered, what role trade unions can play in an era where automation will replace repetitive tasks and numerous jobs? Trade unions have historically advocated for fair severance packages, better working conditions, and retraining opportunities.

But with this inevitable structural change, should their role focus more on lobbying for government and corporate funding for skill development programmes, trade unions can empower workers to shift into new roles that require uniquely human skills?

I believe so!

In addition, they should require companies and organisations to establish a work culture that values and fosters human skills like creativity, emotional intelligence, complex decision-making, and most importantly risk-taking. Due to its unique and instinctive nature, our ability to take risks is something that no machines will ever be able to do, and as a result, it is a quality we should protect if we want to thrive in this digital age.

Another area of change is leadership. By encouraging companies and organisations to create leaders and not pure subordinates, trade unions will act like a unique bridge that could unleash the best in employees and offer companies a powerful valuable proposition to attract and retain uninspired talents. Recruiting has never been so challenging with employees reevaluating their priorities post-pandemic which includes more flexibility, work-life balance, and meaningful work.

By pivoting their role, trade unions not only help companies to empower their employees to be more accountable, develop unique projects and solve problems that machines cannot replicate but also shape a workforce that ensures a collaborative future where the human touch remains essential. And this is probably one of the best avenues to eradicate meaningless jobs.

Additional sources

<https://trends.google.com/trends/explore?date=today%205-y&q=AI,chatgpt&hl=en-GB>

<https://www.theforage.com/blog/careers/what-jobs-will-ai-replace#:-:text=%E2%80%9CExamples%20include%20data%20entry%2C%20basic,are%20more%20vulnerable%20to%20replacement>

<https://www.embracingfuturepotential.com/what-jobs-may-disappear-by-2030>



NABIL VERDICKT

Mr Verdickt is a content creator, podcaster, and critical thinker specialising in the future of work. With a passion for exploring emerging work culture and recruitment trends, he offers insightful discussions on workplace transformation, technology, and innovation, helping audiences navigate the evolving landscape of careers, and leadership in the digital age. Follow him on <https://theverdickttherapy.substack.com>

TRADUIRE /
TRANSLATE





LE LEADERSHIP, UNE AFFAIRE DE TOUS

Le leadership est une notion fondamentale et complexe qui transcende les domaines professionnels, sociaux et politiques. Cette question essentielle façonne les relations humaines, les organisations et la société en général. Dans un monde en constante évolution, où les défis sont nombreux et les problèmes complexes, le leadership est incontournable pour assurer la réussite et l'épanouissement des individus et des organisations.

Le leadership est une affaire de tous, car il peut s'exprimer à différents niveaux et dans divers contextes. Que ce soit dans le cadre familial, associatif, professionnel ou politique, chacun peut développer et affirmer son leadership en exerçant une influence positive sur son entourage à quelque niveau que ce soit : chacun peut contribuer à l'émergence de leaders efficaces et visionnaires. Cela passe, par exemple, par la transmission de valeurs, l'écoute, la valorisation des talents, la prise de responsabilités et la prise en compte des besoins et des attentes des autres.

Le leadership est une question essentielle et constante qui mérite d'être étudiée, développée et valorisée. Il est de notre responsabilité collective de cultiver des leaders capables de relever les défis de notre époque et de contribuer à l'épanouissement de chacun, en favorisant la collaboration et l'innovation, d'abord par notre connaissance et ensuite par nos actions.

QU'EST-CE QUE LE LEADERSHIP ?

Bien que la définition elle-même ait fait l'objet de nombreux ouvrages, je vous propose de garder celle-ci : le leadership est la capacité d'une personne à influencer, guider et motiver un groupe ou une organisation vers l'atteinte d'objectifs communs. Il implique de prendre des décisions, de communiquer efficacement, de gérer les ressources et les relations, et

d'inspirer confiance et respect. Un bon leader est capable de mobiliser les énergies, de créer une vision partagée et de donner du sens aux actions entreprises par le groupe. Qu'on soit chef d'entreprise, de service, de projet, membre d'équipe, parent, ou membre d'un quelconque groupe, **le leadership est un talent à développer** car il est considéré comme un facteur clé de succès pour toute organisation au sens large.

Le leadership, **au-delà de son importance pour les organisations, s'étend également à la notion de projet** et, dans ce sens, nécessite une réadaptation constante. En effet, les projets sont au cœur de la vie moderne et impliquent souvent une diversité de parties prenantes, des objectifs changeants et des défis inattendus. Dans ce contexte, le leadership doit être flexible et proactif pour assurer le succès et l'adéquation du projet aux besoins du moment.

Dans un projet, le leadership doit **être capable** de fédérer les différents acteurs autour d'une vision commune tout en tenant compte des spécificités et des attentes de chacun. Cela nécessite une capacité à communiquer efficacement, à écouter et à comprendre les différentes perspectives, à résoudre les conflits et à négocier des compromis. Le leadership doit également être en mesure de s'adapter aux imprévus et d'ajuster la stratégie en fonction des nouvelles informations et des évolutions du contexte.

De plus, le leadership dans le cadre de projets doit être axé sur la **créativité et l'innovation**, car les projets sont souvent des terrains d'expérimentation et de recherche de solutions novatrices. Le leader doit encourager la prise de risques calculés, la remise en question des idées reçues et la collaboration interdisciplinaire pour favoriser l'émergence de nouvelles idées et approches.

Enfin, le leadership dans le cadre de projets doit être résolument **tourné vers l'apprentissage et l'amélioration continue**. Le leader doit être capable d'identifier les forces et les faiblesses de son projet, de tirer les enseignements des réussites et des échecs, et de mettre en place des actions correctives pour améliorer la performance et la satisfaction des parties prenantes, y compris lui-même.

En somme, le leadership dans le **cadre de projets nécessite une approche dynamique et flexible**, qui s'adapte aux évolutions du contexte et aux besoins des acteurs impliqués. Il doit permettre de fédérer les énergies autour d'une vision commune, de favoriser l'innovation et l'apprentissage, et de garantir la réussite et la qualité du projet. Il ne s'agit plus d'obtenir des compétences figées dans le but d'inspirer à un moment donné mais de développer une façon de (se) vivre...

EVOLUTION

Le leadership a évolué en raison de plusieurs facteurs : les avancées technologiques, les changements sociaux et culturels, et la complexité croissante des organisations. De nombreux ouvrages élaborent sur le sujet. Cet article ne prétend pas faire une présentation exhaustive de son évolution.

Cependant, dans son livre, *Reinventing organizations*, la version résumée et illustrée du livre phénomène qui invite à repenser le management, Frédéric Laloux¹ nous dresse une caricature intéressante de l'évolution des modèles d'organisation : le modèle impulsif, le modèle traditionnel, le modèle basé sur la réussite (ou méritocrate) et le modèle pluraliste. Enfin, il nous invite à nous intéresser à un modèle dit évolutif.

¹ Laloux, F. (2017), *Reinventing organizations - La version résumée et illustrée du livre phénomène qui invite à repenser le management*, Les Éditions Diateino.

Chacun des 4 modèles initiaux a créé un type de leadership :

1. LE LEADERSHIP HIÉRARCHIQUE

Le leadership hiérarchique, également appelé leadership traditionnel ou autoritaire, est un style de leadership basé sur une structure de pouvoir verticale et une hiérarchie clairement définie. Dans ce type de leadership, le leader exerce son autorité et prend les décisions de manière unilatérale, en se basant sur son statut ou sa position. Les membres de l'équipe ont un rôle plus passif et sont censés suivre les directives du leader sans remettre en question son autorité. Les caractéristiques du modèle intègrent :

1. **Structure de pouvoir verticale** : Les leaders ont un pouvoir décisionnel et de contrôle sur les membres de l'équipe, qui ont un rôle plus subordonné.
2. **Prise de décision unilatérale** : Les leaders prennent des décisions sans consulter les membres de l'équipe et attendent d'eux qu'ils les appliquent.
3. **Communication descendante** : Les informations circulent principalement d'en haut vers le bas, ce qui peut limiter la circulation des idées et la prise en compte des besoins des membres de l'équipe.
4. **Rôles et responsabilités clairement définis** : Chaque personne a un rôle spécifique et des responsabilités bien délimitées, ce qui peut favoriser l'efficacité et la spécialisation, mais aussi limiter la créativité et l'innovation.



- 5. Contrôle et surveillance :** Les leaders surveillent et contrôlent les activités des membres de l'équipe pour s'assurer que les objectifs sont atteints et que les directives sont respectées.

Le leadership hiérarchique peut être efficace dans certaines situations, notamment lorsque des décisions rapides et fermes sont nécessaires, ou lorsque les membres de l'équipe ont besoin d'une direction claire et d'un cadre structuré. Cependant, ce style de leadership peut également limiter la créativité, l'engagement et la motivation des membres de l'équipe, qui peuvent se sentir moins impliqués dans les décisions et les objectifs de l'organisation.

2. LE LEADER TRADITIONNEL

Un leader traditionnel est un individu qui exerce une influence et une autorité sur un groupe de personnes, généralement en occupant un poste de direction ou de responsabilité au sein d'une organisation. Ce type de leadership se caractérise par des principes et des valeurs ancrés dans une tradition ou une culture spécifique, et tend à être plus hiérarchique et directif. Voici quelques caractéristiques clés d'un leader traditionnel :

- 1. Autorité :** Les leaders traditionnels ont généralement un poste ou un statut qui leur confère une autorité naturelle sur les membres de leur groupe. Cette autorité leur permet de donner des consignes, de prendre des décisions et d'être obéis sans discussion.
- 2. Vision :** Un leader traditionnel a souvent une vision claire des objectifs à atteindre et des moyens pour y parvenir. Il communique cette vision à ses collaborateurs et les guide dans la réalisation des tâches.
- 3. Contrôle :** Les leaders traditionnels ont tendance à exercer un contrôle strict sur leurs équipes, en supervisant de près les actions et en s'assurant que les objectifs sont atteints. Ils attendent de leurs collaborateurs qu'ils exécutent les tâches de manière précise et conforme aux directives.
- 4. Responsabilité :** Un leader traditionnel assume la responsabilité globale des résultats obtenus par son équipe et est tenu pour responsable de la réussite ou de l'échec du projet. Il doit rendre compte à ses supérieurs hiérarchiques et peut être récompensé ou sanctionné en fonction des performances.
- 5. Formalité :** Les leaders traditionnels respectent les règles et les procédures établies, et attendent que leurs collaborateurs en fassent de même. Ils privilégient le respect des hiérarchies et des protocoles, considérant que cela contribue à la stabilité et à la cohésion de l'organisation.
- 6. Hiérarchie :** Le leadership traditionnel est souvent basé sur une structure hiérarchique rigide, où les décisions sont prises par les personnes les plus haut placées, et où les ordres sont transmis du haut vers le bas. Les collaborateurs sont encouragés à suivre les instructions et à respecter la hiérarchie.



En résumé, un leader traditionnel est généralement un individu qui occupe une position de pouvoir dans une organisation et qui exerce son autorité de manière formelle et hiérarchique, en se basant sur des principes et des valeurs établis.

3. LE LEADER BASÉ SUR LA RÉUSSITE OU LE LEADER MÉRITOCRATE

Le leadership méritocratique est un style de leadership basé sur le mérite, la compétence et les performances individuelles, plutôt que sur la position hiérarchique ou le statut. Dans ce type de leadership, les décisions et les responsabilités sont attribuées en fonction des compétences et des résultats obtenus par les membres de l'équipe, indépendamment de leur rang ou de leur niveau hiérarchique. Ses caractéristiques comprennent :

- 1. Égalité des chances :** Les membres de l'équipe sont évalués en fonction de leurs compétences et de leurs performances, sans considération pour leur statut ou leur position.
- 2. Mérite et compétence :** Les décisions et les responsabilités sont attribuées en fonction du mérite et de la compétence, ce qui favorise la reconnaissance et la motivation des membres de l'équipe.
- 3. Responsabilisation individuelle :** Les membres de l'équipe sont responsabilisés par rapport à leurs résultats et leurs objectifs, ce qui peut stimuler la performance et l'innovation.



- 4. Collaboration et partage des connaissances :** Les membres de l'équipe sont encouragés à partager leurs connaissances et leurs compétences, ce qui favorise l'apprentissage et la croissance individuelle et collective.
- 5. Évolution et mobilité :** Les membres de l'équipe peuvent progresser et évoluer en fonction de leurs compétences et de leurs performances, ce qui peut favoriser la rétention des talents et la motivation.

Le leadership méritocratique peut être efficace pour créer un environnement de travail stimulant et motivant, où les membres de l'équipe sont reconnus pour leurs compétences et leurs performances. Cependant, il peut également générer compétition et pression, qui peuvent nuire à la cohésion de l'équipe et à la culture organisationnelle. De plus, le leadership méritocratique peut être influencé par des facteurs subjectifs, tels que les préjugés ou les relations personnelles, qui peuvent limiter l'égalité des chances et la reconnaissance du mérite.

4. LE LEADER PLURALISTE

Le leadership pluraliste est un style de leadership qui reconnaît et valorise la diversité des opinions, des expériences et des compétences au sein d'une équipe ou d'une organisation. Dans ce type de leadership, les décisions et les actions sont le fruit d'un dialogue et d'une collaboration entre les membres, qui sont encouragés à partager leurs idées et à participer activement aux processus de décision. Ses caractéristiques combinent :

- 1. Écoute et dialogue :** Les leaders écoutent et dialoguent avec les membres de l'équipe pour comprendre leurs besoins, leurs idées et leurs préoccupations.
- 2. Collaboration et participation :** Les membres de l'équipe sont encouragés à participer activement aux processus de décision et à contribuer à la résolution des problèmes.
- 3. Diversité et inclusion :** Les leaders valorisent la diversité des opinions, des expériences et des compétences, et s'efforcent de créer un environnement inclusif où chacun peut s'exprimer et être entendu.
- 4. Adaptabilité et flexibilité :** Les leaders sont ouverts au changement et à l'évolution, et sont prêts à ajuster leurs décisions et leurs stratégies en fonction des retours et des propositions des membres de l'équipe.
- 5. Responsabilité collective :** Les membres de l'équipe sont responsables collectivement des décisions et des actions, ce qui favorise l'engagement et la cohésion de l'équipe.

Le leadership pluraliste peut être efficace pour créer un environnement de collaboration et d'innovation, où les membres de l'équipe sont valorisés et écoutés. Cependant, il peut être plus complexe et plus long à mettre en œuvre que d'autres styles de leadership, car il nécessite un dialogue et une participation active des membres de l'équipe, ainsi qu'une capacité à gérer les conflits et les divergences d'opinions. De plus, le leadership pluraliste peut aussi être influencé par des facteurs culturels ou organisationnels, ce qui peut limiter l'expression et la prise en compte des idées de chacun.

5. LE LEADER ÉVOLUTIF

Le leadership évolutif est un style de leadership qui s'adapte aux changements et aux défis de l'environnement, en intégrant de nouvelles idées, de nouvelles compétences et de nouvelles approches. Dans ce type de leadership, les leaders sont à l'écoute des besoins et des aspirations des membres de l'équipe, et sont capables de s'adapter rapidement aux nouvelles situations et aux nouvelles opportunités. Ses caractéristiques sont :

1. **Adaptabilité et agilité** : Les leaders sont ouverts au changement et à l'évolution, et sont capables de s'adapter rapidement aux nouvelles situations et aux nouvelles opportunités.
2. **Écoute et dialogue** : Les leaders écoutent et dialoguent avec les membres de l'équipe pour comprendre leurs besoins, leurs idées et leurs préoccupations.
3. **Innovation et créativité** : Les leaders encouragent l'innovation et la créativité, en proposant de nouvelles idées et en expérimentant de nouvelles approches.
4. **Apprentissage et développement** : Les leaders valorisent l'apprentissage et le développement, en soutenant les membres de l'équipe dans leur croissance personnelle et professionnelle.
5. **Vision et stratégie** : Les leaders ont une vision à long terme et une stratégie claire, qui tient compte des changements et des défis de l'environnement.

Le leadership évolutif peut être efficace pour créer un environnement de croissance et d'innovation, où les membres de l'équipe sont encouragés à s'adapter et à évoluer. Cependant, il peut être plus complexe et plus exigeant que d'autres styles de leadership, car il nécessite une capacité à anticiper et à gérer les changements, ainsi qu'une flexibilité et une ouverture d'esprit pour intégrer de nouvelles idées et de nouvelles compétences. De plus, il peut lui aussi être influencé par des facteurs organisationnels ou culturels pouvant limiter l'adaptation et la créativité.

Nous pouvons imaginer ces différents modèles comme chaque étape nécessaire au développement de la suivante (avec ses forces à garder et à affiner ainsi que ses faiblesses à gérer et à atténuer) dans un mouvement d'évolution constant. N'est-ce pas le but de chaque entreprise ou projet : son évolution ?

LES OBSTACLES AU LEADERSHIP

Parmi les obstacles qui peuvent se dresser contre le leadership, citons :

1. **Manque de clarté dans la vision** : Si la vision n'est pas clairement définie, les membres de l'équipe peuvent avoir du mal à comprendre les objectifs et les priorités, ce qui peut entraver la progression.
2. **Mauvaise communication** : Une communication inefficace ou insuffisante peut entraîner des malentendus, des conflits et une perte de motivation chez les membres de l'équipe.



3. **Mauvaise gestion des ressources** : Si les ressources (humaines, financières, matérielles) ne sont pas utilisées de manière optimale, cela peut nuire au développement et à la croissance de l'entreprise.
4. **Manque de confiance** : Si les membres de l'équipe ne font pas confiance au leader ou entre eux, cela peut créer des tensions et des résistances à l'innovation et au changement.
5. **Résistance au changement** : Les individus et les organisations peuvent être réticents au changement, ce qui peut freiner la mise en place de nouvelles idées et stratégies pour améliorer l'entreprise.
6. **Concurrence** : La concurrence dans le secteur peut être un obstacle majeur, nécessitant une adaptation constante et une innovation pour rester compétitif.
7. **Incertitude économique** : Les fluctuations économiques peuvent affecter les performances de l'entreprise et rendre la prise de décision plus difficile pour le leader.
8. **Manque de soutien** : Si le leader ne bénéficie pas du soutien de ses supérieurs, des partenaires ou des investisseurs, cela peut affaiblir sa position et sa capacité à diriger l'entreprise.
9. **Manque de motivation** : Si le leader ou les membres de l'équipe manquent de motivation, cela peut réduire leur engagement et leur productivité.

10. **Problèmes relationnels** : Des conflits personnels ou des problèmes relationnels entre les membres de l'équipe peuvent nuire à la bonne marche de l'entreprise.

J'aurais envie de nous mettre au défi de trouver un seul être humain qui ne soit pas leader ou qui ne soit pas soumis au leadership d'un autre être humain. De plus, comme il s'agit d'une question non figée, elle se pose au quotidien dans la vie de chacun d'entre nous. Je vous invite à prendre un moment pour réfléchir à certains des rôles de leader suivants (en gardant à l'esprit les obstacles énoncés ci-dessus) :

- Chef d'État ou de gouvernement
- Membre d'une société ou d'un État
- Directeur général (ou Directeur)
- Chef d'unité (ou de service)
- Membre d'une équipe, d'un service ou d'une organisation
- Parent
- Membre d'une famille (et je pense particulièrement aux adolescents et aux jeunes adultes)
- Enfant

Peut-être cumulons-nous plusieurs de ces rôles ce qui rend les enjeux et l'ampleur de la tâche encore plus importante et pertinente.



CHOIX DE POSITIONNEMENT : UN EXERCICE DE BIENVEILLANCE ET DE RESPECT

Après cette présentation non-exhaustive des qualités que le leader est censé développer et les obstacles qui se dressent contre lui dans son organisation ou dans son projet, l'on peut se poser la question de savoir qui est capable de développer toutes ces qualités ... Quel poids ! Quelle responsabilité mise sur les épaules de tout un chacun. Le reconnaître est le premier pas vers la bienveillance et le respect. Ces attitudes sont à développer vis-à-vis de soi-même avant tout - parce personne n'est capable de donner ce qu'il n'a pas - et ensuite vers les autres. Il en va de la réussite de nos entreprises, les nôtres au niveau individuel et collectif, quelle qu'elle soit.

POST-SCRIPTUM – ET DANS L'UNION ?

AU NIVEAU DU RECRUTEMENT DES LEADERS

Le Cadre des compétences de l'UE¹, adopté par la Commission européenne en 2013, détaille les compétences-clés requises dans les institutions et les agences de l'UE. Il a été modifié en 2023 pour faire apparaître un nouveau concept : « l'intrapreneuriat ». Ce dernier remplace fidèlement à cet article et de manière juste celui de leadership. De fait, les collègues entrants sont évalués sur leurs capacités à devenir les leaders de demain, des intrapreneurs, au sein des Institutions.

AU NIVEAU DES FORMATIONS DES LEADERS

Il n'existe à proprement parler aucune formation des leaders au sein de l'Union. Les formations dans certaines compétences de leadership sont proposées de manière externalisée ou pour un nombre très limité de fonctionnaires européens (faisant déjà partie du management). Bien que le Plan stratégique 2020-2024 mentionne que le fait d'être un leader soit dans « nos valeurs », l'offre incomplète ne concerne donc qu'une minorité.

Il faut avouer que pour une Union qui se veut éducative et avant-gardiste, elle est devenue assez pauvre pour se développer elle-même. Comment peut-on imaginer une collaboration accrue entre catégories de personnel lorsque l'offre de formation, même quand elle est divisée en compétences de leadership, est limitée selon des « classes » professionnelles ?

¹ <https://eu-careers.europa.eu/en/system/files?file=2023-04/FR.pdf>



Cet article a été produit grâce à l'assistance de l'outil d'Intelligence Artificielle générative Nous Hermes Mixtral (consultation octobre et novembre 2024).

J.L.

J.L. sont les initiales d'un auteur anonyme, en service à la Commission européenne depuis fin des années 2000 (et adhèrent à l'Union Syndicale Bruxelles depuis la première moitié des années 2010). Il ne souhaite pas que son nom soit cité et nous respectons son choix.

TRADUIRE /
TRANSLATE





RISING RIGHT, SHRINKING RIGHTS

THE TRUMP RE-ELECTION AND RISE OF FAR-RIGHT POWER IN EUROPE: A THREAT TO LABOR RIGHTS

The re-election of Donald Trump as President of the United States and the rise of far-right factions in the European Parliament represent a significant shift in global politics that could impact labour rights profoundly. Both political movements have favoured deregulation and reduced government intervention, often at the expense of established labour protections. Here, we explore how these developments may reshape labour rights and affect union power across the U.S. and Europe.

HOW FAR-RIGHT POLITICS THREATEN THE FUTURE OF LABOUR PROTECTIONS

TRUMP'S LABOR POLICY LEGACY AND FUTURE OUTLOOK

Donald Trump's first term marked a series of changes to labour policies that tilted the scales in favour of corporations and employers. Key examples include:

- **Narrowing Overtime Eligibility:** The Trump administration revised the rules determining which employees qualify for overtime pay, reducing the number of eligible workers and favouring employer savings over worker compensation¹.
- **Restricting Collective Bargaining:** Trump's appointees to the National Labor Relations Board (NLRB) made decisions that limited union influence. By weakening the NLRB, the administration hindered union organizing efforts and made it more challenging for workers to advocate for better working conditions².

¹ Brandeis Now, How has the Trump administration changed labour protections? 14 November 2024, <https://www.brandeis.edu/now/2020/october/election-labor-weil.html>

- **Federal Employee Rights:** One of Trump's most controversial policies, "Schedule F," aimed to reclassify federal employees in a way that would strip civil service protections and reduce job security for federal workers³.

In his second term, Trump has indicated he will continue with similar strategies, advocating for the expansion of "right-to-work" laws that would allow workers to benefit from union negotiations without paying dues. This approach could reduce union funding and make it even harder for labour organizations to support worker rights.

² New York Magazine, The Real Class War Against Normal People, Sarah Jones, 4 November 2024, <https://nymag.com/intelligencer/article/trump-vance-class-war-election.html>

³ Business Today, Problematic...: Federal workers in America fear mass sackings as Schedule F looms under Donald Trump's return, 14 November 2024, <https://www.businesstoday.in/world/us/story/problematic-federal-workers-in-america-fear-mass-sackings-as-schedule-f-looms-under-donald-trumps-return-453698-2024-11-14>



THE RISE OF FAR-RIGHT INFLUENCE IN THE EUROPEAN PARLIAMENT

The 2024 European Parliament elections saw significant gains for far-right parties, with nationalist and anti-immigration platforms attracting widespread support. Notable parties, including France's National Rally and Hungary's Fidesz, have strengthened their presence, potentially forming a powerful bloc⁴.

- **Blocking Progressive Labour Policies:** Far-right Members of the European Parliament (MEPs) have a record of opposing policies aimed at improving labour rights, such as minimum wage reforms and stronger worker protections⁵.
- **Deregulation and Business-Friendly Agendas:** These parties often advocate for pro-business agendas, citing the need to reduce bureaucratic hurdles for companies. Such policies, if enacted, could reduce workplace safety standards, increase job insecurity, and undermine labour protections across various sectors.
- **Divisive Social Policies:** Many far-right parties favour policies that could impact immigrant workers disproportionately, often limiting protections and creating labour divisions that can affect wages and job security for all workers.

GLOBAL IMPLICATIONS FOR LABOR RIGHTS

The political convergence of far-right movements in both the U.S. and Europe raises concerns for global labour standards. Potential risks include:

- **Deregulation Leading to Lower Standards:** If both regions embrace deregulation, workplace standards such as occupational safety, minimum wage laws, and anti-discrimination policies could be weakened, with corporations prioritizing cost-cutting over worker welfare.
- **Reduced Union Power and Collective Bargaining:** Unions play a vital role in advocating for labour rights, but anti-union policies could erode collective bargaining. Lower union membership often correlates with fewer benefits, lower wages, and less favourable working conditions for employees.
- **Stagnation of Labor Reforms:** Legislative progress on labour rights, such as paid family leave or anti-discrimination measures, may stall or regress in the face of far-right opposition.

4 SWP, *Divided But Dangerous: The Fragmented Far-right's Push for Power in the EU after the 2024 Elections*, Max Becker, Nicolai von Ondarza, 1 October 2024, <https://www.swp-berlin.org/en/publication/divided-but-dangerous-the-fragmented-far-rights-push-for-power-in-the-eu-after-the-2024-elections>

5 European Economic and Social Committee, *Unmasking the far right's anti-worker agenda*, 2024, <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/publications-other-work/publications/unmasking-far-rights-anti-worker-agenda>



UNIONS UNDER FIRE!

HOW THESE POLITICAL SHIFTS AFFECT TRADE UNIONS

These developments may weaken unions' ability to advocate for workers' rights, negotiate fair wages, and protect working conditions: Negotiation rights and Board level representation.

LEGAL AND REGULATORY CONSTRAINTS ON UNIONS

Far-right political leaders in both the U.S. and Europe have supported policies that restrict union power by limiting legal protections and cutting off resources.

- **In the U.S.:** Trump's push for expanding "right-to-work" laws exemplifies how these policies undermine unions. Right-to-work laws allow workers to benefit from union contracts without paying dues, reducing union funds and making it harder for unions to operate effectively⁶.
- **In Europe:** The European far-right frequently advocates for deregulation to promote "business-friendly" environments, often at the cost of labour protections (European Trade Union Institute). This trend could make it harder for unions to secure collective bargaining rights and uphold labour standards across the EU.

⁶ SWP, Divided But Dangerous: The Fragmented Far-right's Push for Power in the EU after the 2024 Elections, Max Becker, Nicolai von Ondarza, 1 October 2024



REDUCED COLLECTIVE BARGAINING POWER

Policies favouring corporations over workers weaken unions' negotiating power, impacting wages, benefits, and job security.

- **Impact on Wages and Benefits:** Studies show that when union influence declines, worker pay and benefits also suffer. For example, unionised workers typically enjoy better pay and health benefits than their non-unionised counterparts⁷. Anti-union legislation threatens to erode these gains, particularly in sectors where collective bargaining is vital for securing fair wages and working conditions.
- **Sector-Specific Challenges:** Far-right parties in Europe often prioritise certain sectors, like manufacturing, over others, such as social services or the gig economy. This selective support fragments union efforts and makes it harder to protect vulnerable workers across different industries.

CONSTRAINTS ON UNION ORGANISING EFFORTS

In the following years, increased regulatory barriers and surveillance measures can make union organising efforts more challenging.

- **Increased Oversight and Restrictions:** Anti-union policies can make it harder for unions to operate, especially in the public sector. Trump's Schedule F order, for instance, aimed to reduce union protections for federal employees, limiting their ability to organise⁸.
- **Barriers to Unionising New Sectors:** As the economy shifts to more freelance and gig work, unions need to adapt to protect these workers. However, far-right parties generally oppose expanding union coverage to these areas, citing economic flexibility and employer costs.

⁷ Axios, There's a big wealth gap between union and non-union workers, Emily Peck, 20 March 2024, <https://www.axios.com/2024/03/20/union-workers-wealth-comparison-pay-difference>

⁸ Federal News Network, Trump's promise to revive Schedule F could become a 'prompt' reality, Drew Friedman, 8 November 2024, <https://federalnewsnetwork.com/workforce/2024/11/trumps-promise-to-revive-schedule-f-could-become-a-prompt-reality/>

GIG WORKERS EXPLAINED

Gig workers are individuals who engage in short-term, flexible jobs rather than traditional, long-term employment arrangements. This type of work is commonly part of the gig economy, which includes freelance, contract, or on-demand work that often lacks the benefits and protections of full-time employment. Gig work typically involves digital platforms or apps, like Uber, Lyft, TaskRabbit, and Upwork, where workers are connected with clients or customers for individual tasks or services.



PUBLIC PERCEPTION AND POLITICAL INFLUENCE

Far-right narratives often portray unions as part of a “left-wing agenda,” which can affect public support for unions and influence political priorities.

- **Polarised Public Perception:** Far-right parties frequently position unions as political actors aligned with progressive agendas, which can erode support among workers who may benefit from union representation but are sceptical due to political affiliations.
- **Political Pressure on Union-Friendly Legislation:** With more far-right representation, legislative support for pro-union policies may decline. Far-right politicians typically resist policies that protect unions, such as raising the minimum wage or supporting collective bargaining rights.

POTENTIAL LOSS OF INTERNATIONAL SOLIDARITY

Trade unions often rely on cross-border collaboration to strengthen their influence and coordinate efforts on global labour standards. However, the rise of nationalist policies can strain these relationships.

- **Reduced Cross-Border Solidarity:** Nationalist policies promoted by far-right parties focus on local, rather than international, labour concerns. This makes it challenging for unions to form global alliances and advocate for workers across borders.
- **Reduced Influence in EU Labour Policy:** Far-right influence in the European Parliament could also obstruct EU-wide labour regulations, fragmenting the labour movement within Europe and weakening unions’ ability to present a unified stance on labour issues.

THE NEXT MOVES: CONFRONTING THE FAR-RIGHT WAVE

To counteract the pressures and challenges posed by far-right policies in the U.S. and Europe, trade unions can adopt several strategies to strengthen their influence, mobilise public support, and protect workers' rights in an increasingly hostile political environment:

MODERNISE ORGANISING TECHNIQUES TO ADAPT TO NEW WORK MODELS

As gig and freelance work continues to grow, unions can expand their membership and influence by adopting flexible, digital-first organising strategies that engage younger, non-traditional workers.



- **Digital Organising and Outreach:** Adopting digital tools, such as online campaigns, virtual town halls, and membership drives via social media, allows unions to reach workers in remote, freelance, and non-standard employment settings. For example, the Service Employees International Union (SEIU) has successfully used digital campaigns to advocate for gig workers' rights (Wired).
- **Targeting New Sectors:** Unions should expand their focus to include gig economy sectors, where labour protections are minimal and union representation is rare. Union Syndicale could also work within EU institutions to encourage the adoption of policies that allow gig workers to organise and collectively bargain.

STRENGTHEN INTERNATIONAL SOLIDARITY AND CROSS-BORDER COLLABORATION

Far-right and nationalist rhetoric often emphasises local priorities, but unions can counteract this by fostering international solidarity to build a stronger, unified front.

- **International Campaigns and Partnerships:** Unions can strengthen relationships with international labour organisations, to coordinate cross-border advocacy. Collaborative campaigns can help amplify worker concerns and apply pressure to uphold labour standards, even when domestic policies are challenging.
- **Support for Migrant and Seasonal Workers:** Nationalist policies often target migrant labour, and unions can push back by advocating for migrant workers' rights, emphasising their role in the economy and supporting policies for fair treatment across borders.

BUILD BROADER PUBLIC SUPPORT FOR UNION GOALS AND WORKER RIGHTS

To combat anti-union sentiment, unions can increase transparency, provide education on their role, and build public support through community and media engagement.

- **Public Awareness Campaigns:** By launching public campaigns that educate workers and the broader public about the importance of unions, labour protections, and fair wages, unions can counter negative narratives and gain support from non-unionised workers. The AFL-CIO⁹, for instance, runs campaigns that highlight the role of unions in achieving fair working conditions for all.
- **Targeted Media Outreach:** Union Syndicale and other unions can use media platforms to advocate for workers' rights and counter far-right misinformation about unions. Stories that humanise the struggles of workers and highlight union successes can foster a more positive public perception.

⁹ <https://aflcio.org/>

LOBBY FOR PRO-UNION POLICIES AND FORGE CROSS-PARTY ALLIANCES

Political lobbying and building alliances with moderate and centre and left-leaning parties can help unions push for policies that protect labour rights, even amid a conservative or far-right majority.

- **Pro-Union Legislation and Policy Support:** Unions should lobby for labour-friendly policies at the EU level, such as strengthening the European Pillar of Social Rights. By working with allies in the European Parliament, they can advocate for EU-wide standards that protect worker rights across all member states (European Commission on the European Pillar of Social Rights¹⁰).
- **Building Cross-Party Coalitions:** In national and EU parliaments, unions can build alliances with moderate center-right or centrist parties that value labour protections and social stability, creating bipartisan support for pro-labour policies. (Brussels Labour¹¹).

PROTECT AND STRENGTHEN COLLECTIVE BARGAINING RIGHTS

Collective bargaining remains one of the most powerful tools for unions, and protecting these rights is essential for maintaining union influence and improving working conditions.

- **Defend Collective Bargaining in Legislation:** Unions should work to enshrine collective bargaining rights into national and EU labour laws to protect against efforts to weaken these rights through deregulation. This includes opposing “right-to-work” laws in the U.S. and advocating for strong labour protections within EU member states.
- **Innovative Bargaining Strategies:** Unions could explore sectoral or industry-wide bargaining strategies, where collective agreements apply across an entire sector, ensuring that more workers benefit from negotiated protections even in industries where union membership is low.

ADVOCATE FOR INCLUSIVE POLICIES THAT ADDRESS NATIONALIST AND ANTI-WORKER AGENDAS

Far-right policies often discriminate against certain worker groups, and unions can counter these agendas by advocating for inclusive, equitable labour policies.

10 <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1226&langId=en>

11 <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1226&langId=en>
<https://brusselslabour.eu/>

12 https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights_en

13 Harvard Law Review, On Constructing a Stronger Right to Strike Through Comparative Labor Law, David J. Doorey, 4 January 2024, <https://harvardlawreview.org/blog/2024/01/on-constructing-a-stronger-right-to-strike-through-comparative-labor-law/>





- **Support for Anti-Discrimination Measures:** Unions should support policies that protect vulnerable workers, including immigrants, women, LGBTIQ and minorities, who are often disproportionately affected by nationalist and anti-worker legislation. Unions could promote inclusive labour policies that protect diverse workforce groups across the EU (European Commission Anti-Discrimination Policies¹²).
- **Economic Arguments for Fair Labor Practices:** Presenting evidence that fair labour practices contribute to a stable and productive workforce can counter anti-union arguments. Studies show that countries with strong labour protections have more robust economies, lower turnover rates, and higher productivity¹³.

CONCLUSION

In conclusion, the rise of far-right political influence in the U.S. and Europe presents significant challenges to labour rights, union power, and worker protections. Policies favouring deregulation, anti-union sentiment, and the prioritisation of corporate interests risk eroding the hard-won gains that workers and unions have achieved over decades. Trade unions, facing political and regulatory pressures, must adapt by modernising their organising efforts, fostering international solidarity, and building alliances across political divides. Protecting labour rights in this shifting landscape will require strong public support, innovative approaches, and a commitment to inclusive policies that champion fair wages, job security, and equitable treatment for all workers. As unions rise to meet these challenges, their continued advocacy will be crucial to safeguarding the rights and dignity of workers in an increasingly polarised world.



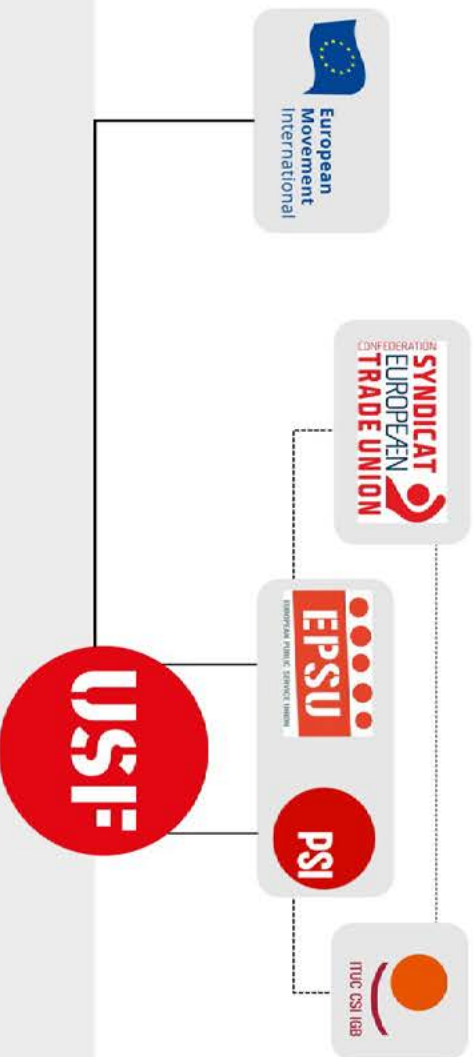
ISIDOROS TSOUROS

He assumed the role of Research Assistant at EUAA in 2019. With over 25 years of experience as a legal professional, he has had a distinguished career, being elected as the President of a Greek Law Bar Association on two occasions. In 2022, he was elected to the USB Executive Committee as a representative from the Agencies Section. Since May 2024 he is the Chair of the EUAA Staff Committee. This article reflects his trade-union perspective and is written in that capacity.

TRADUIRE /
TRANSLATE



CARTE D'ORGANISME USF



Union Syndicale Fédérale

UE (Communautaires)		autres que UE (non-communautaires)	
RECHERCHE		AGENCES	
US Ispra	US EPSU Fusion	US Cedefop Thessalonique	US Eurofound Dublin
US Petten	US-PE Parlement européen	US ETF Turin	US OSHA Bilbao
	USF Luxembourg	US Eurojust La Haye	US EASA Cologne
	EPSU Cour de justice		
		US Institut universitaire Florence	
		US Bruxelles - COM - Conseil - DECE /cdp - Agences - Eurocontrol Bxl - Ecole européennes	
		SACE Conseil de l'Europe Strasbourg-Bruxelles	
		SOFJA/GDFW Paris-Berlin	
			US OEB La Haye
			US OEB Berlin
			US OEB Vienne
			US Eurocontrol France
			IPS0 BCE Francfort