



L'avenir du milieu de travail

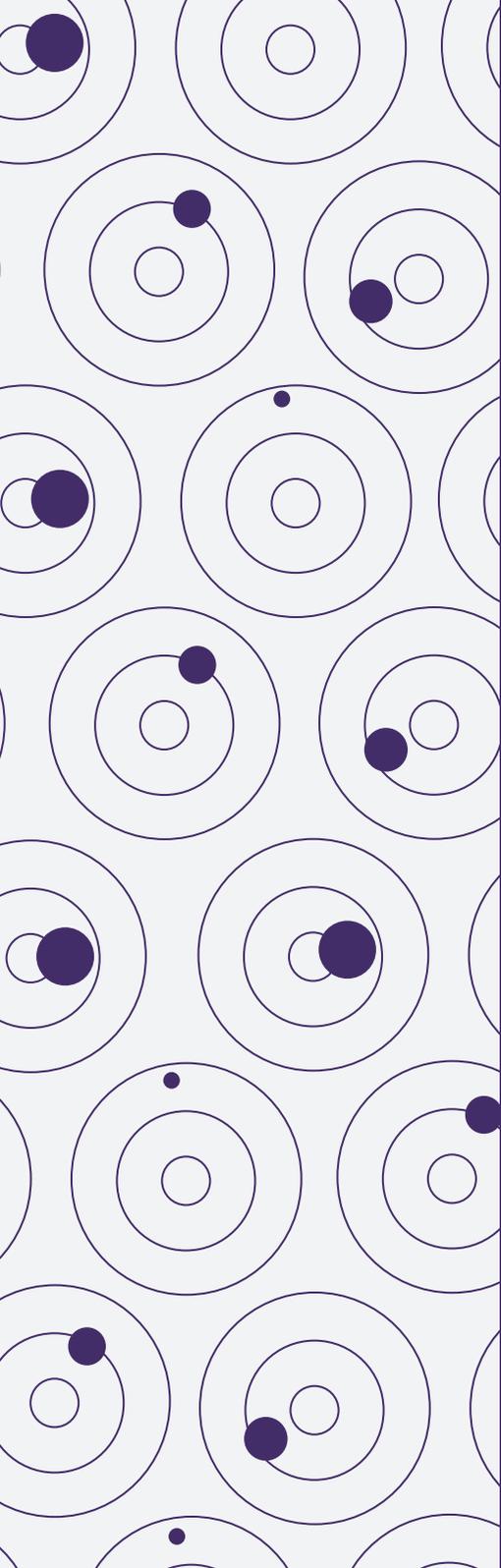
Résultats du Club d'exploration de
veille d'avril 2022



Employment and
Social Development Canada

Emploi et
Développement social Canada

Canada



En avril 2022, l'équipe de la prospective stratégique de l'équipe d'innovation en ressources humaines ("HRI") a organisé son club d'exploration de veille mensuel sur "L'avenir du milieu de travail". Des participants de partout du gouvernement du Canada ont participé à l'activité d'une durée d'une heure et demie. IRH a fourni aux participants trois signaux faibles spécifiques :

- Comment le metaverse pourrait changer le travail?
- Les organisations à but non lucratif du nord-est de l'Ohio créent un nouvel outil en ligne fournissant des scores d'équité raciale pour les sites d'emploi régionaux
- Les femmes ne se sentent pas intégrées sur le lieu de travail - mais les autres non plus!

Les participants ont ensuite discuté de l'importance de ces signaux et de leur incidence potentielle sur la fonction publique fédérale. Les infographies suivantes résument chaque signal faible et organisent les idées et les discussions du participant en divers domaines d'implication à l'aide d'un cadre STEEP.V.

Visitez IRH sur:

- GC-wiki: https://wiki.gccollab.ca/EDSC_Innovation_RH_-_HR_Innovation_ESDC
- GC-collab: <https://gccollab.ca/groups/profile/928221/esdchuman-resources-innovation-innovation-en-ressourceshumaines-de-edsc>



Comment le metaverse pourrait changer le travail

Les titans de la technologie et les géants du jeu tels que Meta, Microsoft, Epic Games et Roblox créent leurs propres mondes virtuels ou « métavers ». Le métavers s'appuie sur un vaste ensemble de technologies différentes, y compris les plates-formes de réalité virtuelle, les jeux, l'apprentissage automatique, la chaîne de bloc, les graphiques 3D, les monnaies numériques, les capteurs et (dans certains cas) les casques compatibles avec la RV. Des progrès rapides sont réalisés dans le domaine de l'holographie générée par ordinateur, qui permet de se passer de casques, soit en utilisant des fenêtres de visualisation virtuelles qui créent des écrans holographiques à partir d'images informatiques, soit en

déployant des nacelles holographiques spécialement conçues pour projeter des personnes et des images dans l'espace réel. Des entreprises telles que Meta sont également à l'avant-garde des gants haptiques (tactiles) qui permettent aux utilisateurs d'interagir avec des objets virtuels en 3D et de ressentir des sensations telles que le mouvement, la texture et la pression. Le métavers a le potentiel de changer radicalement notre façon de travailler. La formation immersive peut améliorer le développement des compétences et les efforts de perfectionnement. Les technologies fondées sur les données peuvent permettre des systèmes de retour d'information immédiat. Il permettra également de réimaginer l'environnement de bureau en réengageant simultanément les travailleurs à distance qui pourraient se sentir aliénés et en rejetant bon nombre des préjugés et des partis pris inconscients qui pèsent sur les environnements de travail physiques.

Groupes touchés

- Tout le monde!
- Employeurs
- Collectivités rurales
- Travailleurs à distance
- Personnes handicapées

- Personnes ayant des identités ou des expressions de genre différentes
- Groupes de personnes racialisés
- Groupes de personnes marginalisés

Et alors? Quel impact cela pourrait-il avoir sur nous à l'avenir?



Social + Culturel

- **Débats sur les avatars:** L'anonymat dans le cadre de la réalité virtuelle est une arme à double tranchant sur le lieu de travail. Comme indiqué, il élimine immédiatement de nombreux préjugés et partis pris perpétués dans un bureau physique en permettant aux individus de cacher leurs identifiants individuels préférés. De même, la dynamique du pouvoir (les managers disposant de meilleurs bureaux, habillés différemment ou physiquement imposants) ne joue plus un rôle aussi influent. Par ailleurs, l'absence de repères physiques, d'identifiants physiques, de langage corporel et l'anonymat d'un avatar aléatoire pourraient entraver les relations et la dynamique collégiales.
- **Nouveaux ordres sociaux:** Comme tout nouveau média, il sera difficile de découvrir, d'expérimenter et de

réglementer les espaces sociaux et professionnels de la réalité virtuelle. Les dynamiques sociales traditionnelles - pas toujours bonnes, pas toujours mauvaises - pourraient être bouleversées au profit de quelque chose d'entièrement nouveau et imprévu. Pour les individus, un avatar dépourvu de représentations physiques peut engendrer une confusion d'identité, une transformation d'identité ou une autonomisation d'identité. Une stratification des avatars ou des préjugés peuvent se développer au fil du temps (par exemple, la personne qui choisit un animal contre une personne qui choisit une représentation exacte d'elle-même). Bien que de telles implications et l'ordre de leurs conséquences se situent bien plus loin dans le temps, elles sont une conséquence de la création d'un "nouveau monde" - lieu de travail ou non.

- **Nouvelles méthodes d'apprentissage :** L'intégration, la formation et le perfectionnement professionnel peuvent utiliser la réalité virtuelle pour fournir des modèles d'apprentissage multimodaux et interactifs. À leur tour, les ressources et le personnel engagés dans ce type de travail ne relèveraient plus d'un gestionnaire traditionnel ou d'un conseiller en ressources humaines, mais de concepteurs de TI et de services qui créeraient et concevaient les modèles.



Technologique + Infrastructure

- **Plus de bâtiments:** Une main-d'œuvre virtuelle n'a plus besoin d'un espace physique, de services et de logistique pour administrer les lieux de travail, etc. réorientant les fonds, les ressources et les terrains à d'autres fins.



Valeurs + éthique

- **Consommation de ressources :** L'espace numérique par rapport à l'espace physique. Alors que les biens immobiliers et les ressources nécessaires pour les entretenir et s'y rendre ne sont plus nécessaires, la création d'un monde en ligne requiert d'énormes quantités d'énergie et de ressources pour soutenir l'infrastructure nécessaire.



Politique + Gouvernement

- **Penser [Inter] nationale :** En théorie, la réalité virtuelle fait disparaître les frontières régionales et nationales. Les codes géographiques ou les désignations régionales des employés sont moins

nécessaires lorsque la plupart des gens travaillent dans un “univers professionnel”. Le recrutement et l'embauche peuvent donc s'étendre au-delà des régions et, peut-être, au-delà du Canada. Les mondes virtuels modifient nos modèles mentaux des pays en tant qu'entités uniques.

Quelle serait la différence si le Canada et le Royaume-Uni fusionnaient soudainement les services publics (les deux administrent déjà de nombreux groupes distincts de personnes dans différentes régions)? La RV facilite cette collaboration. Aujourd'hui, EDSC s'occupe des communautés britanniques tandis que les Services nationaux de santé du Royaume-Uni administrent des services de santé aux Canadiens, par exemple.



Les organisations à but non lucratif du nord-est de l'Ohio créent un nouvel outil en ligne fournissant des scores d'équité raciale pour les sites d'emploi régionaux

L'équipe NEO et le Fonds pour notre avenir économique ont récemment lancé l'outil « ESG to the Power of Place ». Les employeurs, les promoteurs économiques et les municipalités peuvent utiliser le nouvel outil numérique pour mesurer l'expérience et la diversité des collectivités dans un délai de 30 minutes en voiture, en transport en commun, à vélo ou à pied d'une entreprise.

Il peut également être utilisé par les particuliers pour analyser l'impact d'une usine, d'un entrepôt ou d'un bureau sur un environnement et une communauté donnés - y compris le coût et l'impact des déplacements

domicile-travail. Les utilisateurs peuvent comparer jusqu'à cinq lieux différents en saisissant des adresses dans l'outil, ce qui leur permet de comparer différentes entreprises en fonction de leurs valeurs et de leurs intérêts.

Groupes touchés

- Groupes de personnes racialisés
- Groupes de personnes marginalisés
- Petites collectivités
- Collectivités à faible revenu
- Collectivités isolées (transport en commun inefficace)
- Petites entreprises
- Entreprises/employeurs qui veulent promouvoir des valeurs progressistes
- Personnes ayant une famille
- Personnes ayant des difficultés de mobilité ou de transport

Et alors? Quel impact cela pourrait-il avoir sur nous à l'avenir?



Social + Culturel

- **Comblent les lacunes:** Les entreprises peuvent trouver des occasions de créer de nouveaux espaces où un type particulier de main-d'œuvre est disponible ou où il est plus abordable sans renoncer à l'accès à un travail ou à une main-d'œuvre. Les municipalités peuvent localiser les communautés qui ont besoin d'un plus grand développement économique ou qui manquent de types d'entreprises, de services, d'industries (c'est-à-dire des quartiers sans accès à des banques ou à des épiceries). Les particuliers peuvent trouver des entreprises qui opèrent au sein de leur communauté et qui, éventuellement, s'alignent sur leurs propres valeurs et normes.
- **Lutter contre l'exclusion:** Les entreprises recherchent souvent les centres financiers des villes - une zone dont le coût de la vie est prohibitif. En conséquence, les personnes vivant dans des quartiers plus éloignés de la ville - souvent là où vivent les communautés à faible revenu et non blanches - ont moins accès à des emplois mieux rémunérés ou sont obligées de faire des trajets plus longs et plus longs, ce qui pèse sur certains groupes de personnes plus que d'autres.



Technologique + Infrastructure

- **Les données font tout:** L'utilisation d'outils fondés sur des données aide les jeunes entreprises et les entreprises locales à trouver des zones propices à l'implantation de leurs activités. Elle permet également aux communautés de cibler des industries et des secteurs spécifiques pour encourager un développement économique progressif. Les professionnels, qu'ils viennent de loin ou de près, peuvent prendre la meilleure décision pour eux et leurs besoins en se basant sur des descriptions plus précises de leurs employeurs. Obliger les entreprises à rendre compte de certaines valeurs - équité, durabilité, gouvernance sociale, etc. - crée une boucle de rétroaction : les professionnels recherchent les employeurs ayant un score élevé, pour rester compétitifs, davantage d'employeurs devront prouver leur engagement envers ces objectifs pour augmenter leur propre score.



Valeurs + éthique

- **Encourager la bonne manière :** Les entreprises peuvent obtenir des scores plus élevés en adhérant à des valeurs environnementales, sociales, éthiques

et économiques progressistes importantes pour les communautés (par exemple, des pratiques d'embauche diversifiées). Les municipalités peuvent encourager les entreprises en fournissant des détails descriptifs sur la viabilité d'une communauté et, inversement, obliger les entreprises à respecter certaines normes progressistes si elles veulent opérer dans cette zone.

- **Consommerisme éthique:** Les consommateurs peuvent examiner les scores des entreprises locales et faire leurs achats en fonction de celles qui adhèrent à leurs propres valeurs.
-



Les femmes ne se sentent pas incluses dans le milieu de travail – mais personne d'autre non plus!

Une étude récente de Bain & Company a interrogé 10 000 personnes pour déterminer leur sentiment d'inclusion sur le lieu de travail et a révélé que 75 % des femmes interrogées ont déclaré se sentir exclues. Les femmes, les minorités et les groupes marginalisés - que ce soit en raison de leur identité sexuelle, de leur origine ethnique, de leur race, de leur religion, de leur âge ou de leurs valeurs - ont un sentiment de valeur et d'implication sous-optimal sur le lieu de travail. Cependant, moins de 30 % de tous les employés interrogés se sentent pleinement inclus, quelle que soit leur identité.

En outre, l'enquête a révélé que les personnes interrogées dans une organisation plus inclusive sont

beaucoup plus susceptibles de se sentir libres d'innover et de se sentir à l'aise pour remettre en question le statu quo, ce qui équivaut à la réussite de l'organisation et à la confiance individuelle.

Groupes touchés

- Personnes handicapées
- Personnes ayant des identités ou des expressions de genre différentes
- Groupes de personnes racialisés
- Groupes de personnes marginalisés
- Gestionnaires
- Générations Millénium, Z, Alpha
- Industrie des ressources humaines

Et alors? Quel impact cela pourrait-il avoir sur nous à l'avenir?



Social + Culturel

- **Enquête sur l'intersectionnalité** : Les entreprises apprennent à considérer des groupes spécifiques de femmes et d'autres groupes de personnes à travers une lentille intersectionnelle supplémentaire, en tenant compte d'autres facteurs tels que la race ou l'ethnicité, le sexe, la géographie et l'ancienneté ou la place dans l'organisation et en déterminant leurs obstacles et leurs situations uniques.
- **À cela sert-il** : À mesure que la rétention des travailleurs faiblit et que les forces de travail diminuent, les organisations peuvent être confrontées à une remise en question de la façon dont les employés sont payés, honorés et traités au sein de la main-d'œuvre. L'existence fondamentale de l'"employé" par rapport à l'employeur et à l'organisation est de nature hiérarchique et se traduit souvent par une dynamique de pouvoir déséquilibrée. Les employés qui ont la confiance ou la capacité de dire "plus jamais ça" peuvent aller voir ailleurs, ce qui donne une longueur d'avance aux employeurs qui, auparavant, se battaient pour attirer les talents (c'est-à-dire le secteur public, les ONG, les B-corps).



Technologique + Infrastructure

Le travail à distance aide? Le télétravail offre aux personnes qui se sentent victimes de discrimination,

qui sont en proie à des microagressions ou qui sont silencieuses dans des environnements physiques plus grands, un espace plus sûr pour travailler à domicile. À l'inverse, il peut également renforcer un sentiment croissant d'exclusion en obligeant à travailler de manière isolée et en étant plus facilement exclu des réunions en ligne.

Hypothèse : Un plus grand nombre de personnes et une plus grande visibilité entraînent une plus grande inclusion.



Valeurs + éthique

- **Systèmes de valeurs** : Les sentiments d'inclusion et d'estime de soi des employés sont peut-être le résultat du sentiment qu'ils peuvent s'exprimer plus ouvertement ou parce qu'ils se sentent plus autorisés que les générations précédentes - en particulier, alors que les salaires stagnent et que les avantages sociaux diminuent. Les organisations devront peut-être reconsidérer leurs structures opérationnelles et creuser plus profondément la philosophie de leur existence fondamentale et de la relation avec un employé - en cherchant des moyens de partager les connaissances, de constituer des équipes, de rester en bonne santé et de diriger les gens conformément aux désirs des employés.

- **Équilibrer les valeurs futures** : Au fur et à mesure que les avancées technologiques et les transformations organisationnelles se poursuivent, les organisations ont de plus en plus de chances de délier leurs dynamiques structurelles traditionnelles - appareils de prise de décision et mécanismes hiérarchiques - et de chercher à incorporer ou à réconcilier les valeurs individuelles avec les valeurs culturelles de l'organisation (c.-à-d.) (c'est-à-dire que Zoom est une application simple et révolutionnaire).
-

*“L’avenir est déjà là - il n’est
tout simplement pas réparti de
manière égale.”*

— William Gibson

