

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

Quoi?

L'équipe NEO et le Fund for Our Economic Future, aidés par le Lincoln Institute of Land Policy de Cambridge, au Massachusetts, ont annoncé mardi qu'ils avaient récemment lancé l'outil « ESG to the Power of Place ». L'outil est disponible à wherematters.teamneo.org. Les employeurs, les développeurs économiques et les employés peuvent utiliser le nouvel outil numérique pour mesurer les compétences et la diversité raciale de la main-d'œuvre dans un trajet de 30 minutes en voiture, en transport en commun, à vélo ou à pied. Il peut également être utilisé pour analyser l'impact environnemental de l'emplacement d'une usine à un endroit particulier et l'impact des coûts de navettage sur les employés. Les utilisateurs peuvent comparer jusqu'à cinq emplacements différents en entrant des adresses dans l'outil.

Et alors?

Un rapport de 2018 complété par le Fonds, intitulé « Two Tomorrows », a détaillé comment le nord-est de l'Ohio pourrait lutter contre l'exclusion raciale systémique dans l'emploi grâce à de nouvelles stratégies de création d'emplois, de préparation et d'accès. Aider les entreprises et les professionnels du développement économique à prendre les meilleures décisions d'emplacement fondées sur les données pourrait aider à atteindre les objectifs d'équité et de durabilité.

Source :

[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 - cleveland.com](http://www.cleveland.com)

Comment le métavers pourrait changer le travail

Quoi?

Le métavers a le potentiel de changer radicalement la façon dont nous travaillons. Les mondes virtuels pourraient nous donner de nouvelles façons de collaborer dans des espaces virtuels immersifs qui encouragent la connexion sociale et le renforcement de l'esprit d'équipe. Des espaces virtuels partagés nous permettraient de réinventer la spontanéité de la présence physique en permettant des conversations plus informelles lorsque nous rencontrons des collègues. Le métavers peut également abriter des conseillers et des assistants d'intelligence artificielle (IA), ce qui libère du temps pour des tâches à plus grande valeur ajoutée.

La formation immersive et le développement des compétences peuvent être améliorés et peuvent réduire le temps nécessaire pour devenir compétent avec de nouveaux outils ou tâches. Les coachs en IA pourraient permettre à tous les employés de recevoir des commentaires immédiats sur leur travail. Les simulations de jeu de rôle en réalité virtuelle permettront aux employés de faire l'expérience de scénarios réalistes sans conséquences potentielles qui pourraient découler d'interactions avec de vraies personnes.

Certaines contraintes majeures incluent la grande quantité de puissance de calcul et d'électricité nécessaire pour le métavers. Comme la technologie est encore relativement nouvelle, il y a encore des problèmes de réglementation et de conformité qui n'ont pas encore été résolus. Malgré cela, il est probable que nous verrons un jour des entreprises qui opèrent en grande partie ou même exclusivement dans le métavers.

Et alors?

À mesure que l'utilisation de plateformes de type métavers augmente dans le secteur privé, les attentes de la main-d'œuvre peuvent nous forcer à réfléchir à la façon dont le gouvernement peut et devrait utiliser le métavers à la fois en tant qu'employé et en tant que fournisseur de services aux Canadiens. La fonction publique pourrait être obligée d'offrir des espaces de travail virtuels pour répondre aux demandes de la main-d'œuvre.

Si la fonction publique commence à offrir des services aux Canadiens par le biais du métavers, les employés devront être requalifiés pour fournir des services dans un monde virtuel. L'offre de services aux citoyens sur le Cloud soulève d'autres préoccupations concernant la sécurité, les données et la confidentialité.

Les sources

[Comment le métavers pourrait changer de travail \(hbr.org\)](#)

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

Quoi?

Une étude et un rapport subséquent, [The Fabric of Belonging: How to Weave an Inclusive Culture](#), menés par *Bain and Company*, ont interrogé 10 000 personnes pour déterminer leur sentiment d’inclusion dans le milieu de travail.

Nous définissons **l’inclusion** comme le sentiment d’appartenance à votre organisation et à votre équipe, le sentiment d’être traité avec dignité en tant qu’individu et le sentiment d’être encouragé à participer pleinement et à apporter votre unicité au travail chaque jour.

BAIN & SOCIÉTÉ

Dans le rapport, environ **75 % des femmes interrogées ont déclaré se sentir exclues du milieu de travail**. Ce même groupe de femmes qui se sentaient exclues est 3 fois plus susceptible d’arrêter de fumer.

Les femmes qui se sentaient incluses, à l’inverse, ont révélé qu’elles sont 11 fois plus susceptibles que leurs homologues de promouvoir leur entreprise – un indicateur clé de l’engagement des employés et des résultats de l’entreprise.

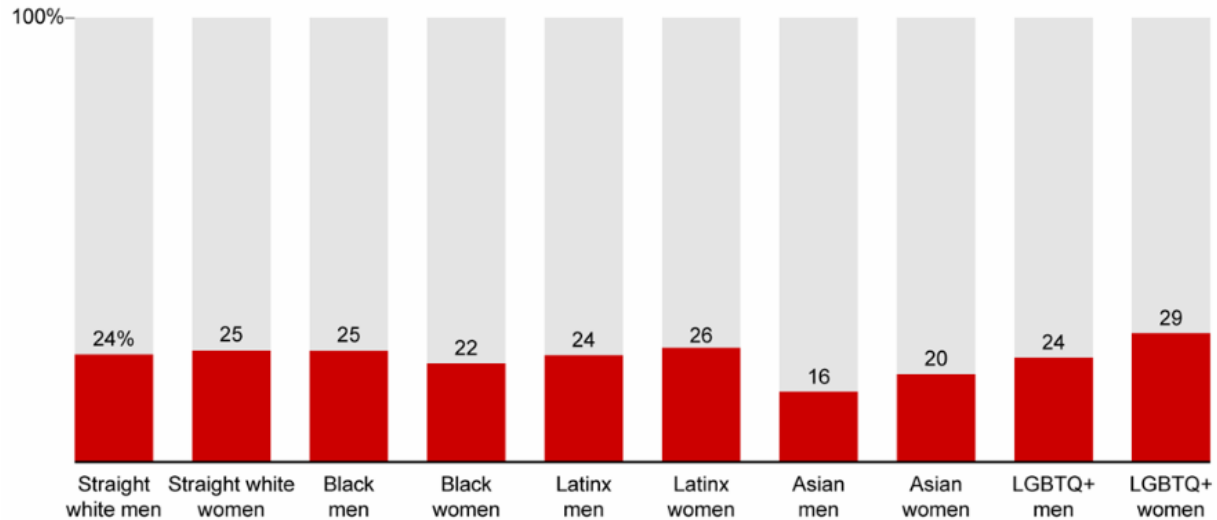
En d’autres termes, une personne se sentant aimée et valorisée, signifie que cette personne aimera et appréciera son organisation à son tour. Ceux qui ne le font pas, ne le feront pas.

REBONDISSEMENT DANS L’INTRIGUE:

Dans le sondage, moins de 30 % de tous les employés interrogés se sentaient pleinement inclus. Dans l’ensemble des groupes démographiques, la plupart ont déclaré **ne pas se sentir complètement inclus**. En fait, les groupes sous-représentés n’ont pas déclaré se sentir significativement moins inclus que le groupe majoritaire (hommes blancs hétérosexuels).

No single demographic variable can cleanly predict who feels included

Respondents who feel fully included, by demographic



Notes: Survey respondents are from US, Canada, Australia, UK, France, Italy, and Germany; respondent ratings, 1–4=low inclusion, 5=somewhat included, 6=moderate inclusion, 7=full inclusion
Source: Bain Inclusive Organization Survey (n=9,494)

Lorsqu'on leur a demandé de décrire à *quoi ressemblait* une organisation inclusive. Le large éventail de personnes interrogées a convergé sur ces points :

Cependant, ils n'étaient pas tous d'accord sur ce qui, selon eux, favorisait l'inclusion : le *leadership*, la structure, le rituel, l'objectif, etc.

Les employés dont l'inclusion est faible sont jusqu'à six fois plus susceptibles de chercher activement de nouveaux emplois que ceux de groupes démographiques similaires qui connaissent une forte inclusion.

Le sondage a révélé que les répondants d'une **organisation plus inclusive sont beaucoup plus susceptibles de se sentir libres d'innover et de se sentir à l'aise de remettre en question le statu quo**, et que les gains dans la pensée créative sont beaucoup plus élevés à mesure que l'inclusion augmente dans une organisation, par rapport aux gains de l'augmentation de la diversité seule.

Les répondants qui considéraient leur organisation à la fois comme diversifiée et inclusive étaient les plus susceptibles de se sentir à l'aise d'apporter de nouvelles idées à la table.

L'intersectionnalité est un élément nouveau et important dans la compréhension de la culture au sein du milieu de travail. Pas seulement les femmes et pas seulement les femmes en tant qu'entité générale, mais les femmes d'origines différentes, telles que la race, l'origine ethnique ou l'âge.

Un soutien nuancé et diverses options de mentorat et de parcours sont essentiels à une organisation florissante. Dans tous les groupes, il y avait un désir de grandir et de réussir; la façon d'y parvenir variera.

Hypothèses

- « L'égalité des chances » créera un sentiment d'inclusion;
- Les équipes fonctionneront de la même manière dispersée qu'en personne;
- L'inclusion ne s'applique qu'aux groupes minoritaires et marginalisés.

Et alors?

Il n'y a pas de surprise ici.

Les femmes, les minorités et les groupes marginalisés - que ce soit en raison de leur identité de genre, de leur origine ethnique, de leur race, de leur religion, de leur âge ou des valeurs - ont rarement éprouvé un sentiment de valorisation et d'implication dans le milieu de travail.

On pensait que les temps changeaient. Le rapport suggère différemment.

Ce n'est pas seulement en lien avec les femmes. Les hommes blancs, cis-genrés, aussi, se sentent exclus dans leur lieu de travail. Une myriade de raisons.

Aujourd'hui, alors que le travail à distance se normalise dans l'industrie et le secteur, l'emplacement et l'utilisation de la technologie intensifieront la marginalisation des personnes - en plus des systèmes défailants et des préjugés et préjugés systémiques qui persistent déjà sur les lieux de travail.

Le « dégroupage à la demande » et la « main-d'œuvre dispersée » remettent en question les fondements traditionnels d'une dynamique d'équipe réussie : proximité,

intimité, coopération, activités de groupe, etc. On ne peut avoir qu'un nombre de soirées costumées Zoom.

Les rituels, par exemple, sont une partie importante des structures sociales. La façon dont les groupes de personnes fonctionnent de manière informelle et naturelle est un élément essentiel du renforcement de l'esprit d'équipe, de la cohésion et de l'inclusion. Les rituels reposent sur la proximité et l'intimité et la coopération et les activités de groupe à formuler. Sans eux, les équipes sont plus susceptibles de s'effiloche et de fonctionner comme des entités individuelles. (Le rapport a révélé que les employés ayant à la fois un mentor et un ami proche se sentaient plus inclus.)

Les organisations qui se précipitent vers de nouvelles méthodes de travail doivent se méfier des sentiments d'inclusion et d'estime de soi de leurs employés. Il est facile de s'asseoir dans son bureau et de ne pas parler à personne pendant plusieurs jours - inversement, le vacarme dans le bureau a un effet réconfortant, celui de se sentir inclus dans un groupe social.

Les sources

[Le rapport Bain révèle que les femmes ne se sentent pas incluses dans le milieu de travail](#)

[Rapport Bain : Le tissu de l'appartenance : comment tisser une culture inclusive](#)

Augmentation dans l'utilisation de logiciels d'intelligence artificielle pour suivre, surveiller les employés

Quoi?

L'un des problèmes des environnements de travail à distance est le "manque de visibilité sur la façon dont les employés passent leur temps". Ce besoin croissant de transparence et de suivi des travailleurs à distance a conduit à l'apparition de logiciels de suivi et de surveillance des employés appelés "Bossware". "Bossware" sont des plateformes numériques ou des logiciels basés sur l'IA qui surveillent les performances des employés et le temps passé sur les tâches. Ils se cachent souvent en arrière-plan des écrans, surveillant les employés toute la journée pour attraper (et potentiellement punir) quiconque prend des pauses non programmées. Un exemple moins invasif est celui du Score de productivité de Microsoft - une application qui fournit à toute une équipe des scores de productivité et des suggestions d'amélioration. Des formes plus intenses consistent à enregistrer les frappes au clavier, voire à accéder aux fonctions micro et vidéos. D'autres entreprises, comme CultureX, utilisent des logiciels d'IA pour suivre et mesurer la culture du lieu de travail. Dans ce cas, CultureX vise à suivre la culture du lieu de travail afin qu'"elle soit moins toxique, ce qui permet d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des employés tout en réduisant les niveaux d'épuisement professionnel qui conduisent aux rotations". CultureX utilise une IA conçue pour comprendre le langage des employés.

Et Alors?

Ces logiciels de surveillance sont plus répandus que jamais, et une étude a estimé que 78 % des entreprises utilisent désormais une forme de logiciel de surveillance des employés. Cela a un impact important sur la vie privée des employés, leur bien-être, la culture du lieu de travail, etc. Comment l'adoption croissante de ce type d'IA peut-elle avoir un impact sur la confiance et la culture du lieu de travail, ou sur la productivité des employés ?

Les sources

[CultureX – Culture Solutions](#)

[What Is Bossware? Pros & Cons of Productivity Monitoring Apps | Cloudivize](#)

L'avenir du travail chez thumbtack est virtuel, avec des espaces d'étude de type bibliothèque et des sorties en camping

Quoi?

Thumbtack est une société de plateforme de gestion de maison qui a adopté un modèle de travail flexible et à distance après la pandémie de COVID-19. Elle a adopté un espace de bureau de type "bibliothèque" qui imite une bibliothèque universitaire, où vous pouvez travailler sans bruit de fond ni interférence. Ces nouveaux espaces de travail ne seront pas des bureaux classiques, à l'ancienne. Il s'agira plutôt d'espaces de travail individuels offrant la possibilité de participer à des réunions et de faire une pause détente à la maison. La société prévoit des bibliothèques Thumbtack à San Francisco, Salt Lake City, Manille, Toronto et dans d'autres villes. Au fur et à mesure que l'entreprise lance de nouveaux sites, le concept intrigant offre deux caractéristiques uniques : l'une pour accueillir de plus grands rassemblements et socialiser, et l'autre dédiée au travail indépendant quotidien. Thumbtack prévoit également de réunir régulièrement des équipes pour des événements et pour des réunions hors site d'équipe ou spécifiques à un projet.

Et Alors?

De plus en plus d'entreprises comme Thumbtack cherchent à offrir des propositions de valeur uniques à leurs employés. Les employeurs et les employés sont en train de co-concevoir les futurs environnements de travail, qui devront être flexibles, équitables et inclusifs. À l'avenir, les employés auront plus de liberté pour décider où et comment ils veulent vivre et travailler.

Les sources

[The Future Of Work At Thumbtack Is Virtual, Library-Style Study Spaces And Camp Outings \(forbes.com\)](https://www.forbes.com/sites/stevegoldman/2020/05/12/the-future-of-work-at-thumbtack-is-virtual-library-style-study-spaces-and-camp-outings/)