

Category: Articles and Stories

Tags: Workplace Ministry, Lausanne 4

Word count: 4,198

LE TRAVAIL VIRTUEL

David Doong, Ruth Elisabeth Kopf, Timothy Liu

La hausse du travail virtuel :

Le travail virtuel et l'environnement de travail virtuel sont en plein essor depuis plusieurs années maintenant, et cette tendance n'a fait que progresser à la suite de la pandémie de COVID-19. Cela a déclenché une série de changements pour le travail virtuel et son environnement. Ces changements sont à la fois d'ordre culturels et structurels. Aujourd'hui, de nombreuses entreprises repensent leurs modèles d'affaires et procédures afin de s'adapter au rythme du paysage géopolitique en constante évolution.

Dans cet article, nous explorerons les dernières tendances en matière de travail virtuel et son environnement, analyserons leurs implications sur l'avenir du travail et des lieux de travail, puis nous évaluerons les opportunités que ce changement offre pour l'œuvre de l'Évangile et l'expansion du royaume de Dieu jusqu'à son avènement.

Tendances en matière du travail virtuel

Le travail virtuel peut être considéré comme une extension de ce que Meta appelle « Extended Reality » (XR), un monde 3D immersif et interconnecté dans lequel la réalité virtuelle, la réalité augmentée, l'intelligence artificielle, la chaîne de blocs et les crypto-monnaies redéfiniront notre façon de vivre, de travailler et de socialiser.¹

Dans l'esprit du travail virtuel et de l'intégration de l'intelligence artificielle, nous avons demandé à ChatGPT de contribuer à notre compréhension de quelles pourraient être certaines de ces tendances.

- Travail à distance : La pandémie a contraint de nombreuses entreprises à adopter le travail à distance à titre temporaire. Cependant, la tendance au travail virtuel était déjà croissante avant la pandémie, et il est probable qu'elle se poursuive dans le monde post-pandémique. Cela signifie que les employés peuvent travailler n'importe où dans le monde, ce qui peut se traduire par une plus grande flexibilité et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée ;
- Collaboration virtuelle : à mesure que de plus en plus de personnes travaillent à distance, les outils de collaboration tels que la vidéoconférence, les applications de chat et les logiciels de gestion de projet sont devenus essentiels. Ces outils permettent aux équipes de communiquer et de collaborer efficacement, quel que soit l'endroit où elles se trouvent ;
- Transformation numérique : le passage au travail virtuel a également conduit à une transformation numérique plus large dans de nombreux secteurs. Les entreprises adoptent de nouvelles technologies pour rationaliser les processus, automatiser les tâches et améliorer l'efficacité. Cela inclut le cloud computing (l'informatique en nuage), l'intelligence artificielle et l'Internet des objets (IoT) ;
- Nouveaux modèles économiques : Le travail virtuel a ouvert la voie à de nouveaux modèles économiques, tels que l'économie à la demande, dans laquelle les indépendants peuvent travailler pour plusieurs clients en même temps. Cela a également

donné naissance à de nouvelles plateformes, comme Uber, Lyft et Airbnb, qui mettent en relation les personnes avec les services et les ressources dont elles ont besoin ;

- Cybersécurité : Comme le travail se fait de plus en plus en ligne, la cybersécurité est devenue une préoccupation majeure pour les entreprises. Les cyberattaques sont devenues plus sophistiquées, et les entreprises doivent prendre des mesures pour protéger leurs données et leurs systèmes contre les violations.²

Le travail virtuel en tant qu'un média

Le travail virtuel peut être considéré comme un moyen permettant aux personnes de s'impliquer dans le travail qui, par le passé, nécessitait une présence physique. Les espaces de travail virtuels sont donc aussi le prolongement des espaces de travail physiques. C'est ce à quoi Marshall McLuhan faisait référence lorsqu'il a créé l'expression « Le médium est le message ».³

En utilisant les « quatre lois des médias » élaborées par McLuhan, on peut explorer les quatre aspects du travail virtuel et des espaces de travail en tant que média.

Qu'est-ce que le média améliore ?

Grâce à des outils tels que la vidéoconférence, la messagerie instantanée et les logiciels de collaboration, les personnes et les équipes peuvent collaborer sur de grandes distances et même travailler simultanément sur un document. Cette technologie a réduit l'espace, les distances et les fuseaux horaires à un seul appareil et à un seul écran. Cette application est pertinente non seulement pour les espaces de travail, mais aussi pour les Églises virtuelles et les petits groupes virtuels, qui ont permis aux cultes et aux petits groupes de continuer à se « rencontrer » pendant la pandémie de COVID-19.

Que rendent obsolète les médias ?

Le travail virtuel a réduit la nécessité de se rendre au travail et la demande d'espaces de bureaux. De nombreux espaces de bureaux ont été libérés ou réaffectés dans les grandes villes. Certains estiment que l'utilisation actuelle des bureaux représente environ 50 % du niveau antérieur à la pandémie, ce qui pourrait devenir la nouvelle norme.⁴ Cette évolution pourrait occulter des secteurs tels que les soins de santé, l'industrie manufacturière, l'agriculture et les industries orientées vers les services, qui continueront d'exiger une présence physique.

Les quelques interactions humaines que nous avons l'habitude de considérer comme allant de soi – une tape dans le dos pour encourager suite à un travail bien fait, un regard affirmatif ? dans le couloir, des bavardages près de la machine à café ou dans la salle de déjeuner – sont extrêmement réduites en raison du travail virtuel. Cette absence de contact physique complique également les tentatives des collègues d'apprendre à connaître la culture et la langue les uns des autres.

Selon un rapport de recherche de PEW pour les États-Unis, l'adoption de formes virtuelles ou hybrides de culte dans l'Église à la suite de l'épidémie de COVID-19 n'a pas modifié la

proportion d'adultes qui déclarent assister aux cultes religieux au cours d'un mois donné, mais elle a radicalement changé la manière dont ils y participent.⁵

Qu'est-ce que le média récupère qui avait été rendu obsolète auparavant ?

Comme les gens n'étaient plus obligés de faire de longs trajets domicile- lieu de travail, le travail virtuel a contribué dans certains cas à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Dans les générations précédentes et dans certaines régions du monde aujourd'hui, la maison était un lieu de travail pour des activités telles que l'agriculture, la menuiserie, etc. La révolution industrielle et la spécialisation croissante de la main-d'œuvre ont fait disparaître de la maison bon nombre de ces tâches, mais le travail virtuel a permis à la maison de redevenir un lieu de travail, bien qu'avec des types de travail différents. Les confinements de la pandémie ont contraint les familles à cohabiter à la maison – à travailler et à étudier ensemble (avec plus ou moins de succès). Les familles ont ainsi pu passer plus de temps ensemble. Cela a également favorisé une évolution des attentes, la productivité pouvant être mesurée par les résultats du travail plutôt que par le nombre d'heures travaillées.

Que devient le média lorsqu'il est poussé à l'extrême ?

Étant donné que la majeure partie du travail effectué virtuellement est plus intellectuelle que physique, il arrivera un jour où ce travail pourrait bien être remplacé par l'intelligence artificielle. Il y a une limite au temps qu'un être humain peut passer sur des appareils avant de se fatiguer. Pendant la pandémie de COVID-19, de nombreuses personnes ont ressenti ce que l'on appelle la « fatigue du zoom » après avoir passé des heures en vidéoconférences et en réunions. Après la pandémie, beaucoup ont été soulagés de rencontrer et de collaborer à nouveau avec leurs collègues en chair et en os. En tant qu'êtres sociaux par nature, nous avons besoin d'interactions en personne. Le travail virtuel et/ou à distance est fondamentalement dépourvu de ce domaine essentiel de l'existence humaine.

Les espaces virtuels ont-ils une place pour chacun d'entre nous ?

Si le monde virtuel a le potentiel de rassembler les gens d'une manière nouvelle et passionnante, il est juste que nous examinions attentivement si les espaces numériques sont capables de nous accueillir tous-à la fois en termes de population et de notre nature.

Valorisation la personne humaine de son intégralité

Les êtres humains sont des êtres incarnés, possédant ce que Jésus a décrit comme le cœur, l'esprit, l'âme et la force (Marc 12.30). Plus qu'une présence intellectuelle, une personne est également une présence physique, émotionnelle et spirituelle. Le travail et les lieux de travail virtuels séparent les aspects physiques, et les conférences virtuelles et les logiciels de collaboration empêchent ou limitent sérieusement la transmission de la sympathie, de l'apathie et d'autres aspects émotionnels et spirituels d'une personne.

Bien que diverses traditions adoptent des perspectives différentes à ce sujet, toutes s'accordent généralement sur le fait que le concept théologique de l'Imago Dei tient compte des humains en tant qu'êtres incarnés. Jésus-Christ, le Verbe qui s'est fait chair (Jean 1), a démontré et affirmé cette incarnation, dissipant la vision du monde dualiste grec selon laquelle le corps physique est corrompu et source de tentation. La personne humaine est inextricablement physique et spirituelle. C'est pourquoi, dans la mesure où les lieux de travail virtuels ne tiennent pas compte du corps ou le rendent non pertinent, ils déshumanisent la personne. Un monde virtuel limite nos sens. Même si les appareils nous permettent d'entendre et de voir, nous ne pouvons au mieux voir qu'une partie de la personne à travers une caméra, et les sons nous parviennent à travers des filtres technologiques. La technologie actuelle ne nous permet pas de toucher ou de sentir, et même avec les progrès technologiques futurs, nous ne pouvons espérer que des répliques de la réalité.⁶

Avec ces limitations, qu'advient-il des relations et des liens entre les personnes ? Dans la Genèse, les humains n'ont pas seulement été créés pour adorer Dieu, ils ont également été créés pour le brassage entre eux dans la communauté. Il n'est pas bon pour l'homme d'être seul. Grâce à l'anthropologie et aux sciences sociales, nous savons que les êtres humains sont des êtres sociaux qui ont besoin d'interactions avec les autres. Par exemple, les enfants socialement isolés ont tendance à avoir un niveau d'éducation inférieur, à appartenir à une classe sociale moins favorisée à l'âge adulte, à souffrir de détresse psychologique à l'âge adulte, à être obèses et à fumer.⁷

Comment les entreprises, les groupes sociaux et les Églises peuvent-ils donc créer un sentiment de communauté par le biais du média virtuel ? Jonathan Sacks a écrit qu'il existe un « groupisme » inhérent au cœur de l'identité humaine : Je suis qui je suis à cause du ou des groupes auxquels j'appartiens. Je suis parce que nous sommes. Contre le libéralisme où l'individu n'est attaché à aucun groupe, l'idée d'un « moi non situé », comme l'a dit Michael Sandel, ne correspond pas à la réalité.⁸ Le travail virtuel ne comporte pas les interactions sociales qui se produisent naturellement sur un lieu de travail physique, ce qui entrave la création d'une communauté et accentue à l'isolement.

Valorisation de l'ensemble de la main-d'œuvre

Pendant la pandémie de COVID-19, de nombreux gouvernements ont imposé des restrictions aux déplacements afin d'enrayer la propagation du virus. L'économie mondiale s'est presque arrêtée, tandis que les personnes travaillant dans des domaines jugés « non essentiels » ont été invitées à fermer ou à passer à un mode de travail en ligne. Il est intéressant de noter que de nombreux emplois mal rémunérés, manuels et précaires, tels que le nettoyage, les soins infirmiers, la restauration et la livraison, l'enlèvement des ordures et les employés de supermarché, ont soudainement été classés comme « travailleurs

essentiels », même si les salaires qu'ils percevaient ne reflétaient que rarement ce statut précieux.

Nos sociétés (y compris les Églises et les communautés chrétiennes) ont été influencées par une vision du monde dualiste grecque qui privilégie le travail intellectuel par rapport au travail manuel. Au sein de nos Églises, ce même dualisme crée un fossé entre le sacré et le séculier. Cependant, l'Écriture ne connaît pas de dualité, que ce soit entre l'ancien et le moderne, l'oriental et l'occidental, la foi et le travail, ou la charité et la justice.

Le travail humain fait partie du bon dessein de Dieu dans la création. Dieu se présente même comme un travailleur (Gn 1-2 ; Jn 5,17 ; Ap 21,5), en particulier comme berger (Ps 23), guerrier (Ex 15,3), enseignant (Ps 143,10 ; Pr 15,33), potier (Jr 18,6 ; Rm 9,20-21) et vigneron (Es 5,1-7 ; Jn 15,1-6).⁹ Dieu accueille l'ensemble de notre vie professionnelle dans la sphère du ministère, puisque nous servons Dieu dans différents appels. Si, en adoptant le travail virtuel, nous dévalorisons directement ou indirectement toute occupation par laquelle les hommes peuvent glorifier Dieu en servant leur prochain, nous commettons une grave erreur.

Prise en charge de la santé mentale

Dans une enquête Gallup de 2022 sur les lieux de travail des employés américains, environ 49 % des employés pouvant travailler à distance étaient en mode hybride. Le travail exclusivement à distance a chuté d'un pic de 70 % au plus fort de COVID-19 à environ 29 % au deuxième trimestre 2022. Environ un tiers des employés préfèrent le travail exclusivement à distance, deux tiers préfèrent le travail hybride et seulement 6 % préfèrent le travail sur site. Les employés qui ne travaillent pas dans la localité qu'ils préfèrent ont un taux de motivation nettement plus faible, ainsi qu'un taux plus élevé d'épuisement professionnel et un désir de démissionner. Ils ne se sentent tout simplement pas en position de performer au mieux dans leur travail ou de vivre au mieux leur vie.¹⁰

Les cadres qui tentent d'inciter les travailleurs à retourner au bureau affirment que le travail à distance et le travail hybride conduisent à l'isolement social, à un sentiment d'insignifiance et à l'absence de limites entre le travail et la vie privée. Ils citent de nombreux articles qui font autorité, affirmant que le travail à distance peut conduire à la dépression, à la toxicomanie et à un comportement sédentaire. Bien que cela puisse être vrai, cela ne tient pas compte des nombreux pièges qui guettent le travail centré sur le bureau.¹¹

En fin de compte, ce n'est pas le format de l'espace de travail – qu'il soit virtuel ou physique – mais plutôt la culture de l'organisation et l'environnement qu'elle crée qui favorisent le sentiment d'un travail et d'une vie utiles et pleins de sens. Tout environnement de travail peut être stressant, anxiogène, voire toxique, et entraîner de multiples problèmes de santé mentale et autres. Prenons l'exemple du harcèlement moral au travail, une culture du travail

telle que le 996 (de 9 heures du matin à 9 heures du soir, six jours par semaine), ou de phénomènes tels que le karoshi (décès dû au surmenage) ou le karojisatsu (suicide dû au surmenage). Ces phénomènes existent aussi bien dans le travail virtuel que dans le travail de bureau.

Les cultures de travail vivifiantes font de la place à la santé physique et mentale. Dans l'exemple de Jésus, il se levait très tôt le matin et se rendait dans un endroit solitaire où il priait (Marc 1:35). Les croyants doivent trouver le temps et l'espace pour s'engager résolument dans la vie active et contemplative – *ora et labora* (prier et travailler), slogan traditionnel des Bénédictins. Cette pratique favorise le bien-être intégral de la personne.

Lutte contre les inégalités liées à l'accès

Aussi excitantes que soient les possibilités offertes par le travail virtuel, la réalité n'est pas aussi brillante, en particulier pour les laissés-pour-compte de la fracture numérique. COVID-19 a également été surnommé le « virus de l'inégalité » en raison de sa contribution à l'élargissement du fossé entre riches et pauvres. Plusieurs études au niveau international ont montré que les effets généraux de la COVID-19 pourraient aggraver les inégalités entre les pays riches et les pays pauvres, entre les populations urbaines et rurales, et entre les communautés de différents niveaux socio-économiques, âges, sexes et couleurs.¹² Dans le monde entier, il existe une fracture numérique notable, à une échelle socio-économique, tant en termes d'accès que sur le plan de la maîtrise des outils.¹³ En Argentine, par exemple, 32 % des ménages n'ont pas d'accès fixe à l'internet. Dans la province la moins connectée, ce chiffre atteint 68 %.¹⁴

Bien que 93 % des jeunes disposent d'un téléphone portable avec accès à l'internet, seuls 55 % d'entre eux ont un ordinateur. Alors que cinq jeunes sur dix issus des classes supérieures utilisent la technologie presque tout le temps au travail, seul un jeune sur dix, issu des classes inférieures, l'utilise. Compte tenu du fait que les capacités technologiques et scientifiques sont de plus en plus nécessaires sur le lieu de travail dans presque tous les domaines, de grands efforts doivent être faits pour réduire ce fossé dès les premières années de scolarisation.

Lutte contre les inégalités liées au genre

Outre la fracture numérique, nous devons également nous attaquer à la problématique de l'inégalité entre genres. Un rapport du Fonds monétaire international de 2019 indique que les femmes salariées courent un risque nettement plus élevé d'être remplacées par l'automatisation que les hommes, avec 11 % de la main-d'œuvre féminine présentant un risque élevé d'automatisation compte tenu de l'état actuel de la technologie, bien qu'il y ait

une grande diversité d'un pays à l'autre. La probabilité d'automatisation est plus faible pour les catégories de femmes plus jeunes et pour celles qui occupent des postes de direction.¹⁵

Le rythme de cette évolution s'est probablement accéléré depuis la publication du rapport. La crise COVID-19 et la croissance rapide du télétravail ont eu un impact important sur la vie des femmes. Certaines femmes en ont bénéficié dans les domaines de la garde d'enfants et des responsabilités domestiques, mais ce changement n'a pas nécessairement entraîné une plus grande coresponsabilité dans les tâches ménagères, ni des lieux de travail plus égalitaires. Depuis la migration vers le travail à distance due à la pandémie, les problèmes de santé mentale des femmes semblent avoir augmenté de manière considérable par rapport à ceux des hommes, en raison de la surcharge produite par l'équilibrage entre le télétravail et le travail non rémunéré, notamment les soins aux enfants, aux personnes âgées, etc.¹⁶ Il est absolument nécessaire que les entreprises s'engagent à prévenir l'exacerbation des inégalités entre les genres dues au télétravail. Les mesures qui peuvent y contribuer sont les suivantes :

- Promouvoir l'équité en matière des salaires ;
- Offrir des opportunités de développement de carrière autant pour les hommes que pour les femmes ;
- Accorder un soutien aux familles pour qu'elles puissent payer les assistants domestiques ou les services liés à la garde d'enfants ;
- Instituer le droit à la déconnexion ;
- Créer des espaces de mise en réseau permettant aux télétravailleurs qui pourraient être désavantagés de manière disproportionnée par le travail virtuel de s'épanouir et de développer leur carrière professionnelle.

En tant que chrétiens, nous savons que la foi en Jésus rend chacun de nous égal aux autres (Gal 3:28). En repensant et en réfléchissant aux rôles de chacun des sexes, ainsi qu'à leurs implications dans la famille et les diverses couches sociales, on peut contribuer à réduire l'écart entre les hommes et les femmes au travail et améliorer la qualité de la vie.

Big Brother vous surveille

Outre l'essor du télétravail, un autre phénomène intéressant s'est produit. Les responsables qui n'avaient pas l'habitude d'avoir des collaborateurs en dehors du bureau ont fini par les surveiller en leur demandant d'allumer les caméras de leurs appareils même lorsqu'ils étaient à la maison pour s'assurer qu'ils travaillaient bien devant leurs terminaux et leurs appareils. Cela évoque des images du roman classique de George Orwell, 1984, où « Big Brother vous surveille en permanence ».¹⁷ Des technologies de surveillance plus sophistiquées prennent des captures d'écran des ordinateurs portables des employés et attribuent des notes d'activité basées sur la frappe au clavier et les mouvements de la

souris. Une enquête menée par le Trade Union Congress en 2022 a révélé que 60 % des employés avaient fait l'expérience de la surveillance au cours de l'année écoulée. Les travailleurs sous surveillance déclarent se sentir épuisés en essayant d'atteindre les objectifs de productivité de leur employeur.¹⁸ La surveillance au travail ne date pas aujourd'hui, mais lorsqu'on travaille virtuellement depuis son domicile, cette surveillance empiète sur l'espace personnel des travailleurs et de leurs familles et brouille encore davantage les frontières entre le travail et l'espace personnel.

Diriger et gérer des entreprises virtuellement exige de nouvelles attitudes et de nouvelles compétences. Nous devons repenser les emplois et les mécanismes de responsabilité et de reddition de comptes afin d'évaluer le travail davantage en fonction des objectifs atteints qu'en fonction du temps passé et de l'activité générée. Nous devons également investir dans l'instauration d'un climat de confiance entre les travailleurs et leurs supérieurs, que le travail soit effectué en personne ou virtuellement. En général, lorsque les employeurs manquent de confiance, ils ont une vision négative ou suspicieuse de la motivation des gens, et l'environnement de travail qui en résulte est généralement désastreux. L'apôtre Paul offre un exemple de rétablissement de la confiance lorsqu'il réconcilie Onésime (un esclave fugitif qui est venu à la foi par l'intermédiaire de Paul) avec son maître chrétien Philémon. Il exhorte également les chrétiens à « ne rien faire par ambition égoïste ou par vaine prétention. Au contraire, dans l'humilité, mettez les autres au-dessus de vous, sans chercher votre propre intérêt, mais en veillant chacun à l'intérêt des autres » (Ph 2,2-4).

Des opportunités pour l'Évangile

Qu'en est-il alors du travail de l'Évangile et celui de l'Église ? Plutôt que de rejeter le travail virtuel ou le cyberspace pour leurs éventuels maux, nous pouvons nous efforcer à créer des environnements de travail – virtuels, en présence et hybrides – qui répondent à l'ensemble des besoins des personnes. Il s'agit notamment de :

- Aider les laissés-pour-compte de la fracture numérique à acquérir des compétences qui les aideront à trouver un emploi et à s'adapter à cette nouvelle réalité. Les ministères confessionnels peuvent tendre la main aux personnes défavorisées sur le plan numérique pour leur fournir un accès, une formation et des possibilités d'emploi. En outre, les Églises locales peuvent également servir de centres de formation professionnelle ;
- Créer des communautés en ligne où les personnes touchées par le stress, l'anxiété et l'isolement peuvent être incitées à sortir de chez elles et à entrer dans cette communauté, dans le but de nouer des amitiés et d'avoir un soutien sur le plan social et de la santé mentale ;
- Plaider en faveur de salaires équitables pour les « travailleurs essentiels » et réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes dans notre société.

Malheureusement, certains entrepreneurs chrétiens sont perçus comme ceux qui exploitent les femmes employées par les bas salaires. La défense des salaires équitables peut se faire en soulevant ces questions au sein des syndicats, des associations professionnelles ou des chambres de commerce par des hommes et des femmes d'affaires éminents plutôt que par des voix extérieures au monde des affaires ;

- Initier ou continuer à enseigner une théologie du travail dans nos Églises, qui soit fondée sur la Bible et qui soit pertinente, en prodiguant des conseils sur l'appel professionnel au travail. Cela débouche à une spiritualité chrétienne qui favorise l'intégration de la vie professionnelle et de la vie privée avec un rythme basé sur l'engagement actif et la réflexion contemplative ;
- Construire des communautés qui reflètent le royaume de Dieu. Alors que le monde s'éloigne de cette nécessité sociale, les communautés chrétiennes ont une nouvelle occasion de montrer l'amour du Christ par l'amour mutuel (Jean 13:34-35).

Conclusion

Que dirait Jésus de notre travail virtuel ? Probablement que nous, en tant qu'humanité, nous concentrons trop sur l'efficacité et sommes tentés de croire que nous pouvons faire beaucoup plus que ce qui est réaliste pour un être humain, compte tenu des limites physiques et temporelles de chaque personne. Le travail virtuel ne change pas forcément la nature du travail, les tâches effectuées ou la nécessité de collaborer et de servir d'autres personnes. Cependant, il modifie la manière et le contexte dans lesquels le travail est effectué grâce au nouveau support que sont les lieux de travail virtuels. Avec davantage de travail et de lieux de travail virtuels (et davantage de formes hybrides à l'avenir), quelles seront les nouvelles cultures qui émergeront ? Le travail virtuel peut être positif. Les auteurs de cet article ont collaboré entièrement à distance depuis trois pays différents et deux fuseaux horaires. Il est peut-être temps pour les chrétiens et les Églises du monde entier de « réfléchir, repenser, se regrouper, revoir, réoutiller et être tout à fait prêts à se réengager »¹⁹ dans cette nouvelle réalité du travail et des lieux de travail virtuels.

Notes

1. "The future of the metaverse and Extended Reality." *KPMG*. Accessed April 4, 2023. <https://kpmg.com/xx/en/home/insights/2022/04/the-future-of-the-metaverse.html>.
2. Généré par ChatGPT sur demande "Description des tendances en matière de travail et de lieux de travail virtuels".
3. Marshall McLuhan. *Understanding Media: The Extension of Man* (New York, NY: Signet Books, 1964).
4. Annie Erling Gofus. "Companies Look to Downsize Office Space as Remote Work Continues." *Global Workforce*. March 23, 2023.

<https://www.worldwideerc.org/news/global-workforce/companies-look-to-downsize-office-space-as-remote-work-continues>.

5. Justin Nortey and Michael Rotolo. "How the Pandemic Has Affected Attendance at U.S. Religious Services." *Pew Research Center*. March 28, 2023.

<https://www.pewresearch.org/religion/2023/03/28/how-the-pandemic-has-affected-attendance-at-u-s-religious-services/>.

6. Timothy Liu. "COVID Pandemic and Implications on Ecclesiology." *IMPACT Magazine*.

<https://www.impact.com.sg/post/covid-pandemic-and-implications-on-ecclesiology>.

7. Rebecca E. Lacey, Meena Kumari, and Mel Bartley. "Social Isolation in Childhood and Adult Inflammation: Evidence from the National Child Development Study." *Psychoneuroendocrinology*, 50, 85–94. <https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2014.08.0074>.

8. Jonathan Sacks. *Morality: Restoring the Common Good in Divided Times* (New York, NY: Basic Books, 2020).

9. Gordon Preece, Timothy Liu and Wong Siew Li, (ed.). "Lausanne Occasional Paper: Marketplace Ministry." *Lausanne Movement*. 2004.

<https://lausanne.org/content/lop/marketplace-ministry-lop-40>.

10. Ben Wigert and Sangeeta Agrawal, "Returning to the Office: The Current, Preferred and Future State of Remote Work." *Gallup*. August 31, 2022.

<https://www.gallup.com/workplace/397751/returning-office-current-preferred-future-state-remote-work.aspx>.

11. Gleb Tsipursky. "Does Remote Work Hurt Wellbeing and Work-Life Balance?" *Forbes*. Nov 1, 2022.

<https://www.forbes.com/sites/glebtsipursky/2022/11/01/does-remote-work-hurt-wellbeing-and-work-life-balance/?sh=234600ff4b20>.

12. Ng Jun Sen and Natasha Meah. "The Big Read: How COVID-19, dubbed the 'inequality virus', has further widened the rich-poor gap." *Channel News Asia*. August 23, 2021.

<https://www.channelnewsasia.com/singapore/covid-19-inequality-virus-further-widened-rich-poor-gap-2127951>.

13. Marita Carballo. "Ricos y pobres: las razones de la brecha digital entre los jóvenes argentinos." *Clarín*. June 4, 2018.

https://www.clarin.com/opinion/ricos-pobres-razones-brecha-digital-jovenes-argentinos_0_S16SZafIQ.html.

14. "32% of Argentine households without fixed Internet connection, says report." *Buenos Aires Times*. November 6, 2021.

<https://www.batimes.com.ar/news/argentina/32-of-argentine-households-do-not-have-a-fixed-internet-connection-says-national-report.phtml>.

15. Mariya Brussevich, Era Dabla-Norris, and Salma Khalid. "Is Technology Widening the Gender Gap? Automation and the Future of Female Employment." *IMF*. May 6, 2019.

16. David Fang, Sonia K. Kang, Sarah Kaplan. "We need to make sure telecommuting does not exacerbate gender disparity." *The Lancet*. July 11, 2022.

[https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(22\)01211-9](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(22)01211-9).

17. George Orwell. *Nineteen Eighty-Four* (New York, NY: Signet Classics, 1949).

18. Clea Skopeliti. "'I feel constantly watched': the employees working under surveillance." *The Guardian*. May, 30, 2023.

<https://www.theguardian.com/money/2023/may/30/i-feel-constantly-watched-employees-working-under-surveillance-monitoring-software-productivity>.

19. Timothy Liu. "COVID Pandemic and Implications on Ecclesiology." *IMPACT Magazine*.
<https://www.impact.com.sg/post/covid-pandemic-and-implications-on-ecclesiology>.

Authors



Dr David Doong (Docteur en théologie, Fuller) est actuellement secrétaire général du CCCOWE (Centre Chinois de Coordination de l'Évangélisation Mondiale). Avant d'occuper son poste actuel, il a été Pasteur d'église et professeur assistant dans divers séminaires. Il est également podcasteur et anime le podcast « Missional Discipleship », dans lequel il interviewe chaque semaine des leaders chrétiens chinois. Il est également l'auteur de *Practical Theology as Discipleship* et *Missional Discipleship*.

Ruth Elisabeth Kopf est consultante associée chez Akiel, Business and Organizational Management Consulting. Elle est formatrice et coordinatrice dans le domaine de l'expérience des personnes. Elle développe et exécute des programmes de formation au leadership, virtuels et sur site, ainsi que des activités de consolidation d'équipe dans des organisations à but lucratif et non lucratif. Elle est également consultante et formatrice de chefs d'équipe à distance en Amérique latine. Elle est bénévole dans le département de formation et membre du comité de FBO Fortalecer (www.fortalecerfamilias.org). Elle est enseignante et professeur d'anglais langue étrangère. Elle est titulaire d'un diplôme en ressources humaines et termine actuellement une licence en psychologie, avec une spécialisation dans le domaine de l'organisation et du travail.



Timothy Liu est administrateur des soins de santé et directeur de l'exploitation d'un hôpital psychiatrique public de 2000 lits à Singapour. Auparavant, il a été directeur général d'un hospice pendant 7 ans. Avant de travailler dans le secteur de la santé, il a passé près de 20 ans en tant que directeur régional des ventes et du marketing pour des sociétés multinationales de technologie et d'ingénierie. Il est titulaire d'une licence en génie électrique, d'une maîtrise en administration des affaires et d'une maîtrise en santé publique. Pour sa

contribution à la lutte contre le covid, il s'est vu décerner la médaille du service public à Singapour. Timothy a été président du comité d'intérêt spécial, associé principal et catalyseur pour le lieu de travail au sein du Mouvement de Lausanne pendant 15 ans. Il est le fondateur du Marketplace Christian Network à Singapour. Sa passion est d'aider les disciples de Jésus à relier leur foi au travail et à la vie de tous les jours.

Meta Description

La pandémie de COVID-19 a déclenché une série de changements culturels et structurels dans le domaine du travail et des lieux de travail virtuels, qui modifient la manière et le contexte dans lesquels le travail est effectué sur les lieux de travail virtuels. Cet article explore les dernières tendances et leurs implications pour l'avenir du travail et des lieux de travail virtuels. Les chrétiens sont invités à démontrer l'amour de Dieu aux autres en créant un sentiment de communauté pour les travailleurs virtuels, en promouvant un rythme équilibré de travail et de repos, en usant de leur influence pour remédier aux écarts injustes entre les sexes et les salaires et en fournissant un accès, une formation et des opportunités à ceux qui sont laissés pour compte par le fossé numérique.

SEO Title

Soin intégral de la personne sur le lieu de travail virtuel

