

SIGNAUX FAIBLES

CLUB DE VEILLE

L'AVENIR DE
L'EXPERIENCE EMPLOYÉ

9 NOVEMBRE 2022

DES ROBOTS À L'APPARENCE HUMAINE DOTÉS D'UNE IA SONT NOMMÉS PDG

Quoi?

Une entreprise chinoise, NetDragon Websoft, un éditeur de jeux mobiles chinois, et Dictador, le producteur de rhum de luxe le plus avant-gardiste du monde, ont engagé des robots humanoïdes dotés d'intelligence artificielle comme PDG.

Le robot de NetDragon, appelé Tang Yu, organisera les départements de la société. Dans un communiqué de presse, la société a déclaré : "Tang Yu rationalisera le flux des processus, améliorera la qualité des tâches et la vitesse d'exécution. Tang Yu servira également de hub de données en temps réel et d'outil analytique pour soutenir la prise de décision rationnelle dans les opérations quotidiennes, ainsi que pour permettre un système de gestion des risques plus efficace."

Le robot de Dictateur, nommé Mika, sera un membre du conseil d'administration, responsable du projet DAO d'Arthouse Spirits et de la communication avec la communauté DAO, au nom de Dictateur.

Et alors?

L'expérience des employés peut être définie comme la combinaison de tout ce qui se passe dans le cycle de vie d'un employé. Elle commence le jour où une personne postule pour un emploi et se poursuit jusqu'à son dernier jour de travail. Elle se compose des expériences physiques (choix liés aux environnements de travail), humaines (choix liés à l'interaction avec les autres) et numériques (choix liés à la façon dont l'employé effectue son travail) de l'employé. L'expérience de l'employé est donc la somme des interactions de l'employé avec tout ce qui l'entoure, tout ce qui compose le cycle de vie de l'employé. L'utilisation d'un robot humanoïde pose donc la question suivante :

Comment caractériser l'interaction de l'employé avec un robot humanoïde doté d'une intelligence artificielle ?

1. S'agit-il d'une interaction avec l'autre du fait de la forme humanoïde du robot ?
2. S'agit-il d'une expérience numérique en raison de l'intelligence artificielle ?
3. Comment un être de chair se sentirait-il s'il avait pour patron un être non organique ?
4. Pourquoi ces robots sont-ils de sexe féminin ? S'agit-il d'une forme de réponse à l'exode attendu des femmes dirigeantes ?
5. Quelles implications cela pourrait-il avoir sur la façon dont les organisations futures utiliseront l'IA comme "décideurs" ?

Sources:

[Rencontrez Mme Tang Yu, la première « PDG de robots » au monde nommée par une entreprise chinoise](#)

[Dictador annonce le premier PDG de robot dans une entreprise mondiale. \(ca-finance-yahoo-com.translate.goog\)](#)

[L'avenir de l'expérience employé : 22 prédictions pour 2022 \(www-qualtrics-com.translate.goog\)](#)

L'ESSOR DU LEADERSHIP-SERVITEUR

Quoi?

Suite à la "Grande Démission", le leadership serviteur a pris de l'ampleur. En fait, la Grande Démission a fait disparaître le leadership de type commandement et contrôle au profit de l'empathie et de la responsabilisation. Le leadership serviteur est un concept de leadership dans lequel un leader ou un manager est au service de ses subordonnés pour les aider à atteindre l'objectif commun. Un leader serviteur partage le pouvoir, fait passer les besoins des employés en premier et aide les gens à se développer et à obtenir les meilleures performances possibles. Le leadership serviteur vise à favoriser un environnement inclusif qui permet à chacun dans l'organisation de s'épanouir dans son authenticité.

Et alors?

Les implications de la pandémie, telles que le confinement et, par la suite, le travail à distance, ont amené les employés à s'approprier davantage leur rôle tout en ayant de moins en moins recours à leurs collègues et à leurs gestionnaires, ce qui leur a permis de gagner en autonomie et, en quelque sorte, en indépendance. Cela a changé leurs perspectives et modifié la hiérarchie traditionnelle employé/employeur, l'aplatissant. Forts de cette expérience de la pandémie, les employés revendiquent aujourd'hui leur droit de se sentir bien dans leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Ils ont également pris conscience de leur valeur en tant que contributeurs à l'entreprise.

Questions:

1. L'essor du leadership serviteur conduira-t-il à l'essor de l'**employé-roi** ?
2. L'employé devrait-il avoir le privilège de décider quel type de leadership il veut?
3. L'expérience employé pourrait-elle profiter d'un leadership issu d'une combinaison du leadership « commandement et contrôle » + Leadership-serviteur?

Sources:

[La montée du leadership serviteur](#)

[The employee is king: Listening to people to transform organisations \(esade.edu\)](#)

[L'employé ROI - Devenez un employeur inspirant qui attire, mobilise et fidélise plus d'employés. \(carrefourrh.org\)](#)

[The Employee of the Future: Smarter expectations, smarter outcomes \(linkedin.com\)](#)

[7 Principles of The Future Employee by Jacob Morgan \(thefutureorganization.com\)](#)

[Chain of command: How COVID destroyed corporate hierarchy | HRD Australia \(hcamag.com\)](#)

[Great Resignation - Wikipedia](#)

[Servant leadership - Wikipedia](#)

L'EXPÉRIENCE EMPLOYÉ EST-ELLE APPELÉE À DISPARAITRE?

Quoi?

En 2020 Bertrand Duperrin, le Chef du personnel et des opérations @Emakina, affirmait ceci : L'expérience employé est « le mot qu'on a trouvé aujourd'hui pour désigner des problèmes qu'on n'a pas réglé depuis 20 ans ou plus. [...] Quand on butte sur un problème il est courant de changer le nom de la solution pour éviter de s'associer à un terme trop relié à l'échec. » En d'autres termes, l'expérience employé serait une mode et comme toute mode, elle a une vocation temporaire. En 2022, il dit qu'il « trouve qu'on en parle de moins en moins. » Il associe cela avec le fait que :

- Le temps des discours est passé, maintenant c'est celui de l'action;
- On l'a noyée dans la notion de Qualité de vie au travail (QVT);
- On l'a distribuée entre les personnes en charge de ses différentes composantes;
- Il n'existe pas une définition partagée si bien que ses partisans la mettent en application chacun à sa manière.

Et alors?

En octobre 2019, quelques semaines avant la pandémie, des chercheurs conçurent une statue du nom d'Emma censée représenter ce à quoi va ressembler l'employé de bureau dans 20 ans. Son apparence (dos courbé, yeux rouges, chevilles gonflées et varices, teint pâle et eczéma) est l'illustration d'une femme souffrant des problèmes de santé les plus récurrents chez les employés. En effet « La poupée a le dos courbé en permanence et, à force d'être restée assise pendant des heures en adoptant une mauvaise posture, mais également des varices, à cause d'une mauvaise circulation sanguine, et des yeux secs et rouges suite à d'innombrables heures passées devant un écran d'ordinateur. »

Insight quant à lui a publié l'image d'un employé dans un monde technologique en évolution perpétuelle. On a ainsi un employé qui travaille sur un tapis roulant pour maintenir sa condition physique, portent des lunettes intelligentes pour demeurer connecter à Internet et prendre part à des conférences vidéos, porte un bracelet connecté pour surveiller sa condition physique, a une montre intelligente, des boutons manchettes USB et un capteur de mouvement pour que son gestionnaire s'assure de sa présence au travail et qu'il travaille.

Questions:

1. L'expérience employé peut-elle perdre de son attrait? Si oui, pourrait-elle le perdre au point qu'Emma redevienne notre avenir en tant qu'employé, du moins en partie? Quelle pourrait être l'avenir de l'employé sans expérience employé?
2. Dans le cas où l'expérience employé, et de ce fait le bien-être de l'employé, soit toujours au centre des préoccupations, sera-t-il éthique que l'employé porte un capteur de mouvement? l'employé l'acceptera-t-il? Ne se sentira-t-il pas comme un prisonnier en liberté conditionnelle?

Emma



THE EMPLOYEE OF THE FUTURE

WEARABLE TECH IN THE WORKPLACE

SMARTGLASSES

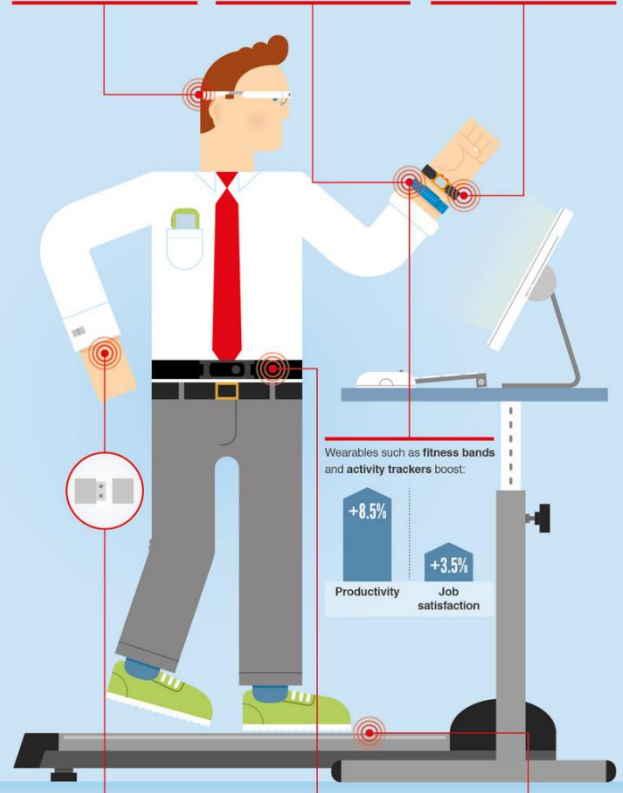
Web-connected and voice-activated glasses are the go-to unified comms device. Employees can take part in video conference, and make hands-free calls from anywhere with devices like Google Glass. Smartglasses are set to simplify and boost workplace collaboration

FITNESS BAND

Make corporate wellness a priority by providing your employees with fitness bands. They record steps taken, calories burned and distance travelled to monitor everyday health. **By 2018 over 13m such devices will be in employee wellness programs,** according to ABI research

SMARTWATCH

More than half (59%) of companies offer remote working, according to the CBI. Boost your employees' productivity levels with a smartwatch - a tiny smartphone worn on the wrist for checking emails, messages and calls while out of the office or in a meeting



Wearables such as fitness bands and activity trackers boost:



USB CUFFLINKS

Human error and system glitches are behind two-thirds of data breaches, according to research. Don't risk travelling with corporate data on a loose memory stick. Instead keep your data attached to you at all times with a set of cufflinks that double as a USB flash drive

MOTION MONITOR

UK firms lose an estimated 4.9m days from employee absenteeism through work-related back pain, according to the TUC. Keep tabs on your employees' posture and help recognise any problems with a motion monitor, a device that monitors how they're sitting and standing

TREADMILL DESK

Boost employee wellness with a treadmill desk - a regular treadmill modified with a waist-height desk. They can boost productivity by integrating exercise into the working day. A CNET reviewer said he could 'email, read and write a breaking news story' on the treadmill



Sources :

[Futur du travail et expérience employé : une préoccupation locale quotidienne, plus un programme générique \(duperrin.com\)](#)

[Pourquoi vous ne devriez pas vous préoccuper de votre expérience employé \(et encore moins la mesurer\) \(duperrin.com\)](#)

[Objets connectés : à quoi ressemblera l'employé du futur ? - Boulevard du Web](#)

["L'employé de bureau du futur" a le dos courbé en permanence \(yahoo.com\)](#)