



L'impact de l'Intelligence Artificielle sur la Gestion des Ressources Humaines : Une revue de littérature

Smail SAADAoui et Bouchra BELMOUFFEQ

Laboratoire interdisciplinaire Ingénierie des Affaires,

Soft Skills Management et Droit

Faculté des Sciences Juridiques Economiques et Sociales Ain Sebaa,

Université Hassan II, Casablanca, Maroc

Résumé :

Cet article a pour objectif d'examiner l'utilisation et l'impact de l'intelligence artificielle (IA) sur la gestion des ressources humaine (GRH). Afin de pouvoir comprendre et décrire l'impact de cette technologie sur la gestion des ressources humaine à travers toutes ses fonctions ainsi que les avantages et enjeux de son adoption, nous avons opté pour une revue de littérature basé sur l'études des données secondaires recueillies à partir de documents de recherche et des publications scientifiques réalisés depuis l'année 2018 jusqu'à la date de rédaction de ce travail. Les résultats de l'étude contribuent à une vision plus large de ce sujet et des domaines connexes et complèteront ainsi les études précédentes.

Mots clés : intelligence artificielle, la gestion des ressources humaines, fonctions de la gestion des ressources humaines, revue de la littérature



Introduction

Les avancées technologiques ne cessent de nous surprendre, elles ont touché presque tous les aspects de notre vie au cours des dernières décennies. L'intelligence artificielle est considérée comme l'innovation majeure qui a impacté notre monde depuis le début du 21^{ème} siècle. Déployée dans de nombreux domaines, elle est devenue un outil incontournable dans plusieurs industries. À l'ère de la 4^{ème} révolution industrielle et de la digitalisation, les entreprises cherchent à acquérir et retenir une main-d'œuvre qualifiée, talentueuse et diversifiée pour être compétitives sur un marché à caractère global. Les applications de l'intelligence artificielle telles que la prédiction, l'automatisation et la résolution de problèmes, renforcent le rôle des RHs. Les employeurs et les employés doivent réfléchir à améliorer les connaissances et compétences de ces derniers afin de s'aligner aux exigences des organisations et être au niveau d'une compétition devenue globale. Cet article vise à donner un aperçu de la recherche sur l'intelligence artificielle dans la gestion des ressources humaines, à améliorer sa compréhension et à suggérer des orientations pour les recherches futures. Une revue de la littérature peut fournir des réponses aux éléments cités ci-dessus et indiquer quelques pistes aux chercheurs, en prenant une vue globale de l'utilisation de l'IA et des technologies avancées dans le domaine de la GRH, cette revue fournira une compréhension approfondie de la littérature récente pour répondre aux questions de recherche suivantes :

1. Quelle est l'impact de l'utilisation de l'IA dans le domaine de la GRH ?
2. Quels sont les avantages et limitations qu'accompagnent l'utilisation de l'IA



dans le domaine de la GRH ?

3. Quelles sont les principales orientations à prendre en compte pour les recherches futures ?

Cette revue vise à répondre aux questions ci-dessus en analysant l'adoption des applications de l'IA dans les fonctions de la GRH dans un contexte global. Elle contribue aussi à la compréhension de la nature de cet impact qu'ont eu les technologies basées sur l'IA sur les fonctions de la GRH à partir des résultats et conclusions figurant sur les éléments de notre revue de littérature, proposant ainsi de futures directions de recherche.

Dans cette étude, nous avons utilisé des données secondaires, qui ont été recueillies à partir d'articles de recherche, de documents publiés, et de rapports d'enquête publiés par divers organismes de recherche. En utilisant une approche de revue de la littérature comme méthodologie de recherche directrice, nous visons à fournir une exploration et compréhension approfondies des constats et résultats figurants sur la littérature récente sur l'impact de l'IA sur la GRH. Elle implique un processus de collecte et d'analyse critique de la littérature et des thèmes émanant des études choisies qui s'inscrivent dans le cadre des questions de recherche posées et de constituer une base concrète pour faire progresser les connaissances et le développement de la théorie sur un sujet donné (Paul & Criado, 2020 ; Snyder, 2019).

Guidés par les questions de recherche, nous avons inclus les études qui se sont concentrées sur l'utilisation de l'IA dans le domaine de la GRH à travers les



frontières internationales et une limite temporelle des cinq dernières années (2018–2022), car il s'agit d'un phénomène relativement nouveau qui a pris de l'ampleur et commence à être appliqué dans les organisations, aussi les technologies basées sur l'IA se sont considérablement développées ces dernières années. Sur la base de ces critères, une série de mots-clés spécifiques relatifs à l'IA, à la robotique et à d'autres technologies basées sur l'IA et leur utilisation dans la GRH ont été inclus et combinés dans la chaîne de recherche sur des moteurs de recherche, à savoir Google Scholar, SCOPUS et Science Direct, à l'aide des éléments de la recherche booléenne " OR " et " AND ". L'algorithme de recherche par mots-clés appliqué pour cette étude est le suivant :

(“Artificial Intelligence” OR “AI”) AND (“human resource management” OR “HRM” OR Human resource management functions” OR “HRM functions”).

Étant donné que l'examen porte sur l'une des disciplines de la gestion des organisations et sa relation avec un domaine (IA) liés à la technologie, nous ne nous sommes pas limités aux moteurs de recherche dédié à la discipline de la gestion, notre recherche s'est étendue vers d'autre revue et journaux de publication scientifique, tels que le journal de technologie et d'ingénierie. Ensuite, un premier tri basé sur l'analyse des résumés, mot clés et conclusions de chaque article a été effectué afin d'identifier les articles à retenir.

Rôle de l'intelligence artificielle dans les RH

Le concept d'IA a été présenté pour la première fois lors d'une conférence à



l'université de Dartmouth en juillet 1956 (Vrontis et al, 2022). Le terme a été utilisé par les fondateurs de ce domaine pour décrire la capacité d'une machine à imaginer et à penser (Vrontis, et al., 2022). Le domaine de l'IA est transdisciplinaire s'appuyant sur plusieurs contributions provenant de divers domaines. L'IA a aujourd'hui le potentiel d'imiter l'intelligence humaine (Zhang et al., 2021). Parmi les disciplines touchées par l'IA, le domaine de la GRH, sujet faisant l'objet de cet article. La GRH est l'ensemble de différentes fonctions et pratiques liées au capital humain dans les organisations. Elle englobe diverses procédures de gestion des aptitudes et des compétences humaines : de l'acquisition de talents à l'optimisation des performances des employés, en passant par leur gestion (Voto et al, 2020). Le départements RH peut être soutenu par des applications d'IA pour aider à constituer des équipes plus solides, à réduire le roulement du personnel et à améliorer l'expérience des employés (Garima et al., 2020). Parmi les fonctions de la GRH où l'IA a donné les résultats les plus solides, on peut citer : le recrutement, la formation et développement, la gestion de la performance, l'engagement et la motivation du personnel et autres fonctions qui seront développées dans cet article (Vivek et Yawalkar, 2019). Plus généralement, l'IA est en train de remodeler la façon dont les entreprises gèrent leurs employés, leurs performances et tendances au travail, cela grâce à l'innovation dans les domaines de l'automatisation, de la robotique et de l'apprentissage profond, afin de rendre les technologies alimentées par l'IA plus humaines (Perello et Tuffaha, 2021). Enfin, elles font croître l'efficacité, fournissent un retour d'information instantané et améliorent la participation globale des employés. Les sous-sections



suivantes approfondissent ces premières considérations.

Recrutement :

L'une des fonctions les plus critiques pour les professionnels de la GRH est la fonction du recrutement, dans la mesure où elle permet à l'organisation de se doter des candidats les plus talentueux sur le marché du travail. Trouver le bon candidat n'est pas si facile, car il s'agit de trouver le candidat idéal dans des larges viviers de talents. La présélection des candidats et le tri des CV pour trouver un candidat approprié pour le poste constituent une tâche lourde pour les responsables RH (Froese et al 2022).

L'IA peut contribuer à accélérer le processus de recrutement alors même que les besoins d'embauche augmentent continuellement (Abdeldayem et Aldulaimi, 2020). Elle peut participer à l'automatisation des tâches répétitives en travaillant d'abord sur l'analyse des grandes données afin d'identifier les tendances. Elle peut également être utilisée pour rationaliser le processus du recrutement. Les technologies de l'IA, telle que les chatbots (robots de conversation), peut être ajoutée aux portails web de carrière des organisations afin de susciter l'intérêt des visiteurs et d'augmenter le taux d'engagement. Les candidats potentiels seront invités à déposer leur CV et fournir d'autres informations de base lors d'une conversation avec les chatbots (Parveen et Palaniammal, 2019).

Les chatbots peuvent poser des questions sur le rôle qui intéresse le candidat et répondre à certaines questions de base posées par le candidat. Cela permet de gagner du temps, car une partie du travail fastidieux de recrutement, comme la collecte



d'informations sur les candidats, la présélection des candidats, la planification des réunions et des sessions de chat, et la réponse aux questions des candidats, peut être effectuée à l'aide des chatbots (Abdeldayem, et Aldulaimi,2020).

Les techniques d'apprentissage automatique peuvent être utilisées pour aider à interpréter une grande quantité de données reçues et découvrir des modèles qui n'avaient pas été identifiés auparavant par l'organisation. La technologie de l'IA peut aider à vérifier les CVs et à identifier les candidats répondant aux exigences du poste. L'expérience, les compétences, le niveau d'éducation et bien d'autres exigences de l'organisation sont vérifiées avant que le candidat ne soit retenu pour les étapes de son évaluation grâce à des modèles formés par l'apprentissage automatique. Cette technologie peut aider à réduire le nombre initial des candidats en triant ceux qui ont les compétences requises. Les candidats ne seront pris en compte que sur la base de leurs qualifications et cela permettra d'éliminer les préjugés si les modèles sont correctement programmés (Parveen et Palaniammal, 2019). L'IA peut également effectuer la vérification des antécédents, par exemple en consultant les profils des candidats sur les réseaux sociaux, afin de s'assurer que le candidat choisi est le plus qualifié. Cela permettra au recruteur de gagner du temps, d'assurer un processus de recrutement équitable et de garantir l'embauche du meilleur candidat.

En déployant l'IA dans la GRH, les critères subjectifs tels que le favoritisme sont moins susceptibles d'influencer le processus de recrutement et de sélection des candidats potentiels (Froese et al, 2022). Le point de vue d'un recruteur peut être influencé par l'ethnicité, la langue, le sexe et même la race au cours du processus du



recrutement. Les biais sont éliminés par l'intégration de plateformes d'évaluation avec l'automatisation et l'IA. L'avantage de cette plateforme est que, si un préjugé est découvert après une vérification, elle peut être modifiée pour l'atténuer ou l'éliminer.

Formation et développement :

Toute organisation à travers son département RH doit veiller à ce que ses employés disposent des compétences et du savoir nécessaires afin de s'aligner aux objectifs et vision de l'organisation par le biais de la formation et du développement. Ces derniers permettent de faire face aux changements, de maintenir l'engagement, de former des leaders et par conséquent d'améliorer les performances de l'organisation et pérenniser son existence. Une structure de formation appropriée est nécessaire à toute organisation pour disposer d'une main- d'œuvre professionnelle et hautement qualifiée (Iqbal, 2018).

Les employés doivent être formés sur les dernières tendances et évolutions dans leurs domaines. Les départements RH peuvent désormais former et évaluer le personnel à l'aide d'outils basés sur l'IA. Les outils d'IA ont rendu possible l'identification des lacunes en matière de compétences et la création de plans de formation individuel pour le personnel en fonction de leurs besoins (Bhatt et Muduli, 2022)

L'IA peut aider à créer des parcours d'apprentissage personnalisés pour les nouvelles recrues en fonction de leurs compétences et les faire correspondre en fonction de leurs intérêts (Iqbal, 2018). Les grandes organisations trouveront cela très



utile pour comprendre les compétences de base et les intérêts de leurs employés, ce qui les aide à aligner ces compétences et intérêts sur leurs parcours de formation et les compétences nécessaires aux projets. Cette technologie peut également être utilisée pour analyser les besoins individuels en formation des employés et déterminer ainsi le type de formation adéquat à chacun des employés. Les outils basés sur l'IA peuvent également automatiser le processus d'apprentissage en créant des vidéos d'apprentissage et de développement (Bhatt et Muduli, 2022). Ces vidéos de formation peuvent être utilisées à plusieurs reprises et même traduites dans différentes langues sans qu'il soit nécessaire de refaire des prises de vue ou d'engager de nouvelles ressources. Le contenu de formation sous forme de vidéo est l'une des méthodes les plus efficaces pour transmettre des connaissances. Un document ou un matériel d'apprentissage textuel ennuyeux peut être transformé en une vidéo attrayante en quelques minutes grâce à la technologie de l'IA. Cette utilisation a atteint un niveau très avancé dans la mesure où elle permet une analyse émotionnelle basée sur l'IA pour l'attitude, l'engagement et l'état émotionnel des employés (Bhatt et Muduli, 2022).

Gestion de performance :

Il est très important de mettre en place une structure bien élaborée de gestion de performance dans toute organisation. Une bonne structure de gestion des performances permet de suivre l'impact de la performance des employés sur la performance de l'organisation. L'impact de la formation dispensée par l'organisation peut également être suivi avec cette structure en place. Cette structure pourra aider



les employés à aligner leurs performances professionnelles sur les objectifs et la vision de l'organisation (Abdeldayem et Aldulaimi, 2020). La méthode traditionnelle de gestion de performance nécessite des étapes fastidieuses telles que la définition de l'objectif, l'auto-évaluation, l'évaluation par les managers, la discussion et le consentement (Premnath et Chully, 2019). L'IA peut contribuer au suivi en temps réel des objectifs fixés et fournir un retour d'information sur ce qui a été réalisé et ce qui reste à faire (Abdeldayem et Aldulaimi, 2020). Dans la gestion de performance, le modèle d'évaluation peut être intégré au système en recueillant et en examinant les données relatives aux performances professionnelles des employés. Avec l'aide des outils d'IA, il est facile de gérer le comportement et d'analyser les performances de chaque employé. Des récompenses peuvent être recommandées pour une atteinte plus rapide des objectifs et l'IA peut aider avec des notifications et des suggestions sur des sujets permettant d'augmenter la productivité lorsque les objectifs ne sont pas réalisés dans les délais fixés (Premnath et Chully, 2019).

La technologie de l'IA peut aider à éliminer les biais possibles dans la comparaison des performances des employés (Kong et al., 2021). Cela peut être fait en fournissant des paramètres détaillées et claires pour la réalisation. Elle contribue à éliminer la méthode à sens unique selon laquelle les dirigeants jugent le travailleur. Elle peut également aider à fournir des informations sur le potentiel des employés et à dire quel employé sera performant ou non, ce qui peut être une information très importante pour les professionnels des RH dans la planification de la succession. Les professionnels des RH utilisent ces outils pour fixer des objectifs afin de suivre



les performances des équipes et des individus, de connaître les évolutions et les changements, et de gagner du temps opérationnel (Kong et al., 2021). Cela se traduit par une productivité optimale et des résultats globalement positifs.

Engagement et motivation des employés

Selon (Dhanpat et al, 2020 ; Geetha & Bhanu, 2018), L'IA peut permettre un suivi instantané des indicateurs de performance du personnel, ce suivi instantané et continu des indicateurs permet de suivre des variables telles que la motivation et l'engagement du personnel. Il en résultera certainement des interventions plus efficaces, ainsi les employés se sentiront pris en charge par leur organisation. L'automatisation des chatbots peut également être utile à cet égard, car la communication est un aspect important pour l'engagement des employés. Cette plateforme peut faire en sorte que les employés communiquent de manière plus interactive et s'expriment librement. Cela peut fournir un retour en temps réel aux employés, qu'il soit bon ou mauvais (Yahia et al, 2021). Les employés peuvent parler librement de leurs sentiments sans avoir à se rencontrer physiquement ou à planifier une réunion.

Les organisations peuvent désormais prédire le niveau d'engagement de leurs employés via plusieurs méthodes de prédiction alimentées par l'IA. Les modèles d'analyse de l'IA peuvent être appliqués à l'analyse de différents textes sous forme d'emails, de messages de chatbot, de commentaires dans les médias, etc. afin d'en extraire les informations nécessaires pour évaluer l'engagement des employés. Les niveaux d'engagement actuels et futurs des employés sont désormais prédits en



analysant de grands ensembles de données et en tirant des résultats importants. La technologie traitement du langage naturel (TLN, ou NLP en anglais, une technologie qui permet aux ordinateurs de comprendre le langage humain), peut convertir les informations obtenues à partir de divers canaux en données structurées pour l'analyse (Arslan et al, 2022). Cette technologie peut aider à interpréter le sentiment qui se cache derrière une réponse textuelle donnée par un employé dans une enquête. Cela peut aider à évaluer la satisfaction générale des employés à l'égard des performances de l'organisation. Cette technologie basée sur l'IA permet de gagner du temps dans l'analyse des enquêtes d'engagement et aide les professionnels des RH à identifier les besoins des employés et à y apporter des solutions rapides.

Gestion de la rémunération :

Il s'agit d'un aspect crucial de la GRH, c'est un processus d'analyse, de gestion et de détermination des incitations et des avantages reçus par chaque employé (Premnath et Chully, 2019). La rémunération et les avantages offerts par une entreprise déterminent de façon majeure la rétention des employés. Il devient de plus en plus difficile pour les organisations de maintenir le niveau des avantages et de la rémunération dans un contexte de la concurrence acharnée marqué par la réduction des prix. La GRH doit mettre en place des structures de rémunération et d'autres avantages pour répondre aux exigences du marché de l'emploi. La rémunération des employés doit être équitable et compétitive, ce qui permettra aux entreprises d'attirer et de retenir les meilleurs talents.

Un système efficace de gestion de la rémunération permettra d'améliorer les



performances individuelles et collectives. Les réseaux neuronaux d'intelligence artificielle peuvent être un outil utile pour établir un niveau d'équité dans l'évaluation de la rémunération des employés (Jia et Al, 2018). Avec l'aide du big data, cette technologie peut être utilisée pour créer un système de soutien intelligent afin de créer un système d'évaluation de la rémunération équitable. L'IA peut faire gagner du temps et aider les organisations à rester à jour par rapport à l'évolution du marché et des tendances des employés. Grâce à l'analyse du big data, des données historiques et pertinentes peuvent être recueillies et utilisées pour prédire les tendances futures en matière de rémunération des employés. L'IA peut être utilisée pour suivre l'évolution du marché du travail, s'assurer que les employés reçoivent des salaires compétitifs et créer un système permettant d'ajuster la rémunération des employés en fonction de leurs performances (Jia et Al, 2018), les encourageant ainsi à réaliser de grandes performances. L'IA peut aider les professionnels des RH à créer un système de rémunération idéal pour leurs employés et à fournir un système de rémunération équitable basé sur l'éducation, l'expérience, les compétences, et plus encore, garantissant que les entreprises se rapprochent de la suppression des écarts de rémunération.

Rétention des employés :

Dans de nombreux secteurs d'activité, le taux de fidélisation est aujourd'hui très faible, ce qui peut avoir un impact négatif sur la productivité et par la suite la réussite et l'existence de l'organisation (Pereira et al, 2021). Dans un environnement concurrentiel, le départ d'un employé a un impact négatif sur les autres membres de



l'équipe en termes de motivation et de productivité. L'attrition du personnel affecte également le chiffre d'affaires et les gains de l'organisation, augmente les coûts de recrutement et de formation, et ralentit la croissance de l'organisation.

Les solutions basées sur l'apprentissage automatique de l'IA peuvent aider les professionnels des RH à réaliser des prédictions sur les taux d'attrition du personnel et à déterminer les employés les plus susceptibles de partir et à planifier des incitations pour motiver les employés. Les données historiques sont analysées afin de comprendre les modèles à partir des données (Pereira et al, 2021), toutes les raisons possibles de la rétention des employés sont prises en compte dans cette prédiction. L'IA peut être utilisée pour surveiller l'engagement des employés, vérifier s'ils sont satisfaits, obtenir un retour d'information de leur part et y répondre le plus rapidement possible afin de s'assurer qu'ils sont épanouis et motivés pour travailler (Parveen et Palaniammal, 2019). Si on s'assure que le personnel acquiert les compétences nécessaires à son poste et si l'on propose un système de rémunération équitable compétitif grâce à des solutions basées sur l'IA, l'attrition des employés sera moins probable.

Avantages de l'intelligence artificielle dans les RH :

L'application de l'intelligence artificielle dans la GRH apporte plusieurs avantages, en réduisant le temps et les efforts nécessaires à l'exécution de tâches lourdes et complexes et permet l'amélioration des prises de décision, chose qui se reflète par la réalisation de meilleurs résultats (Parveen et Palaniammal , 2019). Les applications basées sur l'IA permettent d'identifier les modèles de données et gérer



les tâches critiques à forte intensité de données. Les ordinateurs peuvent aujourd'hui identifier les anomalies et les erreurs plus rapidement et plus précisément que le personnel des RH, ce gain du temps, se traduit par la réduction des coûts et automatiquement par une augmentation de la marge bénéficiaire. L'un des principaux objectifs de toute organisation est de générer des gains, ce qui a conduit les entreprises à maximiser d'avantage l'utilisation de l'IA et de la collaboration entre employés et machines.

En outre, l'utilisation de l'IA permet aux employés des RH de se concentrer sur des activités stratégiques nécessitant une implication humaine importante, cela comprend l'établissement et le renforcement des relations avec les clients internes, rendre le lieu de travail plus engagé et mettre l'accent sur le développement des employés et l'évolution de leur carrière (Tewari et Pant,2020). Grâce à l'IA, différentes fonctions au sein d'une organisation, telles que le recrutement et la formation, peuvent voir leurs coûts réduits, grâce à ses capacités analytiques et prévisionnelles, elle fournit des solutions pertinentes et efficaces, permettant une meilleure préparation aux problèmes futurs. On peut aussi citer d'autre avantage:

- ✓ Réduire la charge du travail du personnel administratif dans l'entreprise.
- ✓ Identifier les meilleurs candidats pour le poste.
- ✓ Réduire les discriminations dans le processus de sélection
- ✓ L'IA aide à prédire et augmenter le taux de rétention des employés sur le lieu de travail.



- ✓ Surmonter les limites de l'humain et améliorer la performance en conséquence.
- ✓ Réduire les probabilités d'erreur
- ✓ Augmenter l'engagement des employés sur le lieu de travail.
- ✓ Minimiser les comportements biaisés dans la prise de décision.

Enjeux et défis de l'intelligence artificielle dans les RH :

De nos jours, l'utilisation de l'intelligence artificielle dans le département des ressources humaines nécessite chez les employés un niveau élevé de certaines compétences et savoir, il est compliqué à des degrés différents pour les employés d'apprendre et d'adopter les outils d'IA et d'avoir les compétences du domaine des technologies numériques (Qamar et al, 2021).

S'il est évident que l'IA profite au domaine de la GRH, les praticiens des RH doivent être conscients des problèmes potentiels. L'un des défis majeurs de l'intégration de l'IA dans les fonctions RH est l'état d'esprit des employés. La nature omniprésente de l'IA qui permet de suivre multiples aspects du comportement des employés, suscite une inquiétude croissante chez les individus. Par conséquent, les préoccupations relatives à l'utilisation abusive de l'IA et à l'utilisation non éthique et inappropriée des données partagées doivent être traitées de manière appropriée, et toutes les parties concernées doivent être informées sur les implications possibles avant que la technologie ne soit utilisée à quelque fin que ce soit, ce qui facilitera la transition (Varma et al, 2022). Actuellement, les entreprises ont besoin de personnes qui possèdent toutes les compétences nécessaires, la raison en est que l'intelligence



artificielle est utilisée dans chaque phase des opérations RH, en raison de leur manque de compétences technologiques, les employés ont souvent du mal à apprendre et à intégrer les nouveaux outils d'IA dans leur rôle (Qamar et al, 2021). Comme la technologie prend le pas sur le pouvoir et le rôle des RH dans la prise de décision dans les entreprises, il y a une forte probabilité de restreindre la capacité du département des RH à prendre des décisions au quotidien (George et Thomas., 2019).

Compte tenu des caractéristiques émotionnelles et psychologiques qui font défaut à l'IA, il est donc impossible de suivre les émotions humaines et de comprendre comment elles peuvent affecter le comportement, la passion et l'ambition de l'homme (Qamar et al, 2021). Elle n'a pas de contact humain et ne peut pas mettre en avant certaines caractéristiques que le nouvel embauché peut ou non posséder. L'IA ne comprend pas la dynamique d'équipe et la façon dont différentes personnalités travaillent ensemble. La technologie ne peut pas remplacer la capacité d'un responsable RH à lire certains aspects cachés chez les employés et leur comportement. Bien que l'IA puisse être intégrée à des solutions d'entreprise, elle ne peut pas assumer certaines responsabilités en face à face comme le ferait un responsable.

L'IA nécessite une programmation humaine, ce qui signifie qu'il existe une marge d'erreur ou de partialité potentielle, elle dépend entièrement des données fournies pour effectuer des analyses et des prédictions. La technologie de l'IA "apprend" à partir des algorithmes qui traitent des données correctes, elle apprend



de l'algorithme et des données qu'elle traite et peut reprendre les préjugés de son programmeur à son insu (George et Thomas, 2019). Avec la mise en œuvre d'une technologie d'IA biaisée, les résultats qui en découlent seront également être biaisés. La procédure d'acquisition de talents d'une entreprise pourrait être accidentellement biaisée si elle utilise des technologies biaisées basées sur des données biaisées. La technologie ne peut pas être tenue pour responsable si le processus d'embauche est un jour contesté ou remis en question, les dirigeants et le personnel des RH doivent donc assumer une responsabilité éthique. Les erreurs de programmation peuvent entraîner une interprétation fautive des données.

Perspectives de recherche :

Les chercheurs prévoient que dans quelques années, la technologie de l'intelligence artificielle sera supérieure à l'homme dans de nombreuses tâches et activités. Selon les experts, l'IA a de fortes chances de dépasser les performances humaines dans les activités et d'automatiser l'emploi dans les années à venir (Wilson et Daugherty, 2018). Certains chercheurs pensent que l'IA servira simplement de système de soutien et ne remplacera jamais complètement l'homme. L'avenir sera fait de coopération entre l'homme et la machine (Wilson et Daugherty, 2018). L'importance de l'interaction collaborative entre les machines et les humains, dans laquelle les machines prévoient les résultats et les humains prennent des décisions et des mesures appropriées, est soulignée dans une autre étude sur l'IA et l'apprentissage profond (Stead.2018).

Le domaine de l'analyse des personnes a encore beaucoup de champs à



apprendre et à découvrir. Il y aura une concurrence féroce sur le marché pour attirer un personnel hautement qualifié, car plus en plus d'entreprises commencent à utiliser la technologie de l'IA. Dans ce cas, la seule chose qui différenciera les organisations les unes des autres sera leur capacité à répondre aux attentes numériques des candidats et à leur offrir la meilleure expérience (Zhang et al., 2021). L'acteur qui équipera le mieux ses travailleurs pour utiliser efficacement l'intelligence artificielle et le big data afin d'acquérir un avantage concurrentiel dominera l'industrie (Khatri et al., 2020).

Conclusion :

Malgré l'adaptation réussie du secteur des ressources humaines au changement dû à l'intégration de l'intelligence artificielle, Il reste encore beaucoup à faire en termes de préparation du personnel utilisant cette technologie, ainsi qu'une veille permanente afin de répondre aux exigences de son éthique. Pour tirer pleinement parti de tout nouveau développement, il est primordial de rechercher en permanence des solutions à ses obstacles. Le domaine des ressources humaines doit également adopter une stratégie similaire, sur la base des nombreuses études abordées dans ce document, il est simple de conclure que les données et leur caractère correct sont essentielles pour appliquer l'intelligence artificielle aux fonctions organisationnelles. Le professionnel des RH doit donc veiller à ce que les données utilisées soient fiables. L'intelligence artificielle a été intégrée aux procédures de la GRH afin d'améliorer la planification et la prise de décision.

Les applications alimentées par l'IA ont aidé les entreprises à accroître la



productivité des collaborateurs, à améliorer l'efficacité globale du lieu de travail, à réduire les coûts, à automatiser des tâches de routine aujourd'hui effectuées par des personnes, à fournir des analyses de données intelligentes et à prévoir les résultats futurs. Les entreprises ne pourront survivre et prospérer à l'heure de la concurrence croissante et du développement technologique que si elles ont pleinement adopté l'IA et compris très tôt sa valeur. Le manque d'études expérimentales et statistiques dans ce domaine augmente le potentiel d'études futures et ouvre ainsi d'autre perspective de recherches futures.

Sur la base de l'analyse de ce document, nous pouvons conclure que le déploiement de la technologie de l'IA dans la gestion des ressources humaines, lorsqu'elle est appliquée correctement, peut ouvrir les portes à des possibilités sans limites. Cela rend les organisations à jour par rapport à l'avancée technologique.

Références

- Abdeldayem, M. M., and Aldulaimi, S. H. (2020). Trends and opportunities of artificial intelligence in human resource management: Aspirations for public sector in Bahrain. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(1), 3867–3871.
- Arslan, A., C. Cooper, Z. Khan, I. Golgeci, and I. Ali. 2022. Artificial Intelligence and human workers interaction at team level: A conceptual assessment of the challenges and potential HRM strategies. *International Journal of Manpower* 43 (1):75–88.
- B. Garima, S. Vikram, and K. Vinay, An Empirical Study Of Artificial



Intelligence and its Impact on Human Resource Functions. 2020 International Conference on Computation, Automation and Knowledge Management (ICCAKM) Amity University, 2020.

- Bhatt, P. K., and A. Muduli. 2022. Artificial intelligence in learning and development: A systematic literature review. *European Journal of Training and Development* 248781691. doi:10.1108/ejtd-09-2021-0143.
- Dhanpat, N., Buthelezi, Z.P., Joe, M.R., Maphela, T.V., & Shongwe, N. (2020). Industry 4.0: The role of human resource professionals. *SA org/10.4102/sajhrm.v18i0.1302*
- E. Premnath and A. Chully, “Artificial Intelligence in Human Resource Management: A qualitative Study in the Indian Context in the In,” *Journal of Xi’an University of Architecture & Technology*, vol. XI, no. 1006–7930, pp. 1197–1199, 2019.
- F.M. Iqbal, “Can Artificial Intelligence Change the Way in Which Companies Recruit, Train, Develop and Manage Human Resources in Workplace?” *Asian J. Soc. Sci. Manag. Stud.*, vol. 5, no. 3, pp. 102–104, 2018, doi: 10.20448/journal.500.2018.53.102.104.
- F. Froese, N. Liu, Y. Hu, and M. Ye. 2022. The adoption of artificial intelligence in employee recruitment: The influence of contextual factors. *International Journal of Human Resource Management* 33 (6):1125–47. doi:10.1080/09585192.2021.1879206.
- Geetha R, Bhanu SR. Recruitment through artificial intelligence: a conceptual



study. *Int J Mech Eng Technol.* 2018;9:63–70.

- G. George and M. R. Thomas, “Integration of Artificial Intelligence in Human Resource,” *Int. J. Innov. Technol. Explor. Eng.*, vol. 9, no. 2, pp. 5069–5073, Dec. 2019, doi: 10.35940/ijitee.L3364.129219.
- Tewari and M. Pant, “Artificial Intelligence Reshaping Human Resource Management: A Review,” in 2020 IEEE International Conference on Advent Trends in Multidisciplinary Research and Innovation (ICATMRI), Dec. 2020, pp. 1–4. doi: 10.1109/ICATMRI51801.2020.9398420.
- Jia, Q., Guo, Y., Li, R., Li, Y. and Chen, Y. (2018), “A conceptual artificial intelligence application framework in human resource management”, International Consortium for Electronic Business, Scopus, in Chang, F.–K., Li, E.Y. and Li, E.Y. (Eds), *Proceedings of the International Conference on Electronic Business (ICEB)*, Vol. 2018, pp. 106–114, available at: <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid52-s2.0-85061925662&partnerID540&md555b8c7463a6202415e7d4c010ecee3ef0>.
- J. Wilson and P. Daugherty R, “How Humans and AI Are Working Together in 1,500 Companies,” *Harvard Business Review*, Aug. 2018. <https://hbr.org/2018/07/collaborative-intelligence-humans-and-ai-are-joining-forces> (accessed Dec. 13, 2022).
- Kong, H., Y. Yuan, Y. Baruch, N. Bu, X. Jiang, and K. Wang. 2021. Influences of Artificial Intelligence (AI) awareness on career competency and job burnout. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*



33 (2):717–34. doi:10.1108/IJCHM-07-2020-0789.

- M. Vivek and V. Yawalkar, “A Study of Artificial Intelligence and its role in Human Resource Management,” IJRAR19UP004 International Journal of Research and Analytical Reviews, 2019, [Online]. Available: www.ijrar.org
- O. Ahmed, “ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN HR,” IJRAR1944797 International Journal of Research and Analytical Reviews, 2018,
- Parveen, N. A., & Palaniammal, V. S. (2019). A STUDY ON ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN HUMAN RESOURCE MANAGEMET TODAY AND TOMORROW. International Journal of Research and Analytical Reviews (IJRAR), 6 (1), 513–516.
- Paul, Justin & Criado, Alex Rialp, 2020. "The art of writing literature review: What do we know and what do we need to know?," International Business Review, Elsevier, vol. 29
- Pereira, V., E. Hadjielias, M. Christofi, and D. Vrontis. 2021, September. A systematic literature review on the impact of Artificial Intelligence on workplace outcomes: A multi-process perspective. Human Resource Management Review 100857. doi:10.1016/j.hrmr.2021.100857.
- Perello, M. R., and M. Tuffaha. 2021. Artificial Intelligence definition, applications and adoption in Human Resource Management: A systematic literature review. International Journal of Business Innovation and Research 1:1. doi:10.1504/IJBIR.2021.10040005.
- Qamar, Y., R. K. Agrawal, T. A. Samad, and C. J. Chiappetta Jabbour. 2021.



When technology meets people: The interplay of artificial intelligence and human resource management. *Journal of Enterprise Information Management* 34 (5):1339–70. doi:10.1108/JEIM-11-2020- 0436.

- Dr. Surabhi jain (2018) Hrm and AI, March 3rd, 2018 international journal of management and social sciences (ijmss)
- Snyder, H. (2019). Literature Review as a Research Methodology: An Overview and Guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339.
- S. Khatri, D. K. Pandey, D Penkar, and J. Ramani, “Impact of Artificial Intelligence on Human Resources,” vol. 2, 2020, pp. 365–376. doi:
- Varma, A., C. Dawkins, and K. Chaudhuri. 2022. Artificial intelligence and people management: A critical assessment through the ethical lens. *Human Resource Management Review*, April, 100923. doi: 10.1016/j.hrmr.2022.100923.
- Votto, A., R. Valecha, P. Najafirad, and R. Rao. 2021. Artificial Intelligence in Tactical Human Resource Management: A Systematic Literature Review. *International Journal of Information Management Data Insights* 1 (2):100047. doi: 10.1016/j.jjime.2021.100047.
- Vrontis, D., M. Christofi, V. Pereira, S. Tarba, A. Makrides, and E. Trichina. 2022. Artificial intelligence, robotics, advanced technologies and human resource management: A systematic review. *International Journal of Human Resource Management* 33 (6):1237–66. doi:10.1080/09585192.2020.1871398.



- W. W. Stead, “Clinical Implications and Challenges of Artificial Intelligence and Deep Learning,” JAMA, vol. 320, no. 11, p. 1107, Sep. 2018, doi: 10.1001/jama. 2018.11029.
- Yahia, N. B., J. Hlel, and R. Colomo-Palacios. 2021. From Big Data to Deep Data to Support People Analytics for Employee Attrition Prediction. IEEE Access 9:60447–58. doi:10.1109/ ACCESS.2021.3074559.
- Zhang, Y., S. Xu, L. Zhang, and M. Yang. 2021. Big data and human resource management research: An integrative review and new directions for future research. Journal of Business Research 133 (April):34–50. doi:10.1016/j.jbusres. 2021.04.019.