

Automatisation des Tâches RH grâce à l'IA : Une Nouvelle Ère pour la Gestion des Ressources Humaines

HR Task Automation through AI: A New Era for Human Resource Management.

Auteur 1 : SAADANE Hamza.

Auteur 2 : ABID Mustapha.

Auteur 3 : BHIH Nabila.

Auteur 4 : DOUARI Aziz.

SAADANE Hamza, (Doctorant en Sciences Économiques et de Gestion)

Université Hassan II De Casablanca

FSJES Ain Sebâa

Laboratoire interdisciplinaire "Ingénierie des Affaires, Soft Skills Management et Droit" (LIASMAD)

ABID Mustapha, (Doctorant en sciences de gestion)

Université Hassan Premier Settat, Maroc

Faculté d'économie et gestion de Settat

Laboratoire de Recherche en Economie, Gestion Management des affaires (LAREGMA)

BHIH Nabila, (Enseignante Chercheuse)

Université Hassan II De Casablanca

FSJES Ain Sebâa LIASMAD

Laboratoire interdisciplinaire "Ingénierie des Affaires, Soft Skills Management et Droit" (LIASMAD)

DOUARI Aziz, (Professeur de l'enseignement Supérieur)

Université Hassan Premier Settat, Maroc

Faculté d'économie et gestion de Settat

Laboratoire de Recherche en Economie, Gestion Management des affaires (LAREGMA)

Déclaration de divulgation : L'auteur n'a pas connaissance de quelconque financement qui pourrait affecter l'objectivité de cette étude.

Conflit d'intérêts : L'auteur ne signale aucun conflit d'intérêts.

Pour citer cet article : SAADANE .H, ABID .M, BHIH .N & DOUARI ,A (2024). « Automatisation des Tâches RH grâce à l'IA : Une Nouvelle Ère pour la Gestion des Ressources Humaines », African Scientific Journal « Volume 03, Numéro 27 » pp: 0354 – 0368.

Date de soumission : Novembre 2024

Date de publication : Décembre 2024



DOI : 10.5281/zenodo.14289915

Copyright © 2024 – ASJ



Résumé

Dans un contexte de transformation numérique rapide, l'intelligence artificielle (IA) s'impose comme un levier essentiel pour optimiser les processus de gestion des ressources humaines (GRH), en particulier dans le recrutement. Cet article présente une revue systématique de la littérature, basée sur le protocole PRISMA, afin d'examiner l'impact de l'IA et de la science ouverte (SO) sur la performance des RH. À travers l'analyse de 21 articles sélectionnés sur la base de critères stricts, cette étude explore comment l'IA réorganise les pratiques RH et améliore l'efficacité opérationnelle et la gestion des talents, tout en soulignant les défis éthiques liés aux biais algorithmiques.

Les résultats montrent que l'IA, en automatisant les tâches répétitives et en facilitant la personnalisation des processus, améliore considérablement la rapidité et la précision des recrutements. Elle permet également de renforcer la satisfaction et la motivation des employés en leur permettant de se concentrer sur des tâches à plus forte valeur ajoutée. En parallèle, la SO favorise une transparence accrue et un partage plus large des pratiques innovantes, ce qui accélère l'innovation dans le domaine RH.

En conclusion, cette étude met en lumière le rôle central de l'IA et de la SO dans la transformation des pratiques RH, tout en reconnaissant la nécessité d'une supervision humaine pour éviter les biais algorithmiques et garantir une utilisation éthique de l'IA dans le processus de recrutement.

Mots clés : Performance RH, Intelligence artificielle, Science ouverte, Recrutement, Gestion des talents.

Abstract

In the context of a rapidly evolving digital transformation, artificial intelligence (AI) has emerged as a pivotal tool for optimizing human resource management (HRM) processes, particularly in recruitment. This article conducts a systematic literature review based on the PRISMA protocol to analyze the impact of AI and open science (OS) on HR performance. Through the examination of 21 rigorously selected articles, the study delves into how AI reshapes HR practices, enhances operational efficiency, and improves talent management, while addressing the ethical challenges associated with algorithmic bias.

The findings indicate that AI, by automating repetitive tasks and enabling the customization of processes, significantly enhances the speed and precision of recruitment activities. It also boosts employee satisfaction and motivation by allowing individuals to focus on tasks with higher added value. Simultaneously, OS fosters greater transparency and the widespread dissemination of innovative practices, thereby accelerating advancements in the HR domain.

In conclusion, the study underscores the transformative role of AI and OS in revolutionizing HR practices. However, it also emphasizes the critical need for human oversight to mitigate algorithmic bias and ensure the ethical deployment of AI in recruitment processes.

Keywords : HR performance, Artificial intelligence, Open science, Recruitment, Talent management.

Introduction

Dans un contexte de transformation numérique accélérée, l'intégration de l'intelligence artificielle (IA) dans les processus de gestion des ressources humaines (GRH) s'impose comme une solution incontournable pour optimiser la performance organisationnelle. Les entreprises, évoluant dans des environnements caractérisés par une innovation technologique constante et une concurrence accrue, sont appelées à réinventer leurs pratiques pour répondre efficacement aux défis de gestion des talents et à la recherche d'efficacité opérationnelle. L'IA se positionne ainsi comme un levier stratégique, capable de restructurer les processus RH traditionnels, d'encourager l'innovation et d'améliorer l'agilité organisationnelle.

Cette étude explore le rôle de l'IA et de la science ouverte (SO) dans la transformation des pratiques de GRH et leur impact sur la performance des ressources humaines, notamment dans les processus de recrutement. Elle s'inscrit dans un cadre théorique intégrant les concepts de performance RH, d'IA et de SO, et vise à répondre à la problématique suivante : ***Comment l'intelligence artificielle et la science ouverte influencent-elles les performances des ressources humaines et les processus de recrutement dans un contexte numérique ?***

Pour répondre à cette problématique, trois axes de recherche sont abordés :

1. **Optimisation des processus de recrutement** : Dans quelle mesure l'IA améliore-t-elle la rapidité, la précision et la personnalisation des recrutements ?
2. **Apports de la science ouverte** : Comment la SO contribue-t-elle à la transparence et au partage des pratiques innovantes au sein des départements RH ?
3. **Enjeux éthiques** : Quelles sont les implications éthiques liées à l'utilisation de l'IA dans les pratiques de GRH, notamment en matière de biais algorithmiques ?

L'objectif principal de cette recherche est d'analyser les contributions de l'IA et de la SO à la performance des pratiques RH, tout en identifiant les défis éthiques et les nouvelles perspectives qu'elles suscitent.

La méthodologie adoptée repose sur une revue systématique de la littérature, basée sur des articles scientifiques issus de bases de données spécialisées. Cette démarche permet de synthétiser les connaissances actuelles sur le sujet, d'examiner les apports pratiques et théoriques de l'IA et de la SO, et d'explorer les implications éthiques associées.

La structure de cette recherche se décline comme suit : la première partie présente le cadre théorique et les concepts clés liés à l'IA, à la SO et à la performance RH. La deuxième partie détaille la méthodologie de la revue systématique et les critères de sélection des articles. Enfin, la dernière partie analyse les résultats, discute les implications pratiques et propose des pistes de

recherche pour une utilisation responsable et éthique de l'IA dans les pratiques RH.

En conclusion, cette étude met en lumière les avantages et limitations de l'IA et de la SO dans les pratiques RH, tout en soulignant l'importance d'une gouvernance rigoureuse pour garantir une utilisation éthique et performante dans le domaine du recrutement.

1. Revue de littérature approfondie sur l'IA et son intégration dans le processus de GRH avec un focus sur le recrutement

L'intelligence artificielle (IA) s'appuie sur une série d'étapes fondamentales pour traiter et analyser les données, en se basant sur des processus tels que le raisonnement, l'apprentissage, la perception, l'anticipation et le contrôle (Kuziemski & Misuraca, 2020). Ces étapes permettent à l'IA de fonctionner comme un système capable d'adapter ses décisions en fonction des informations dynamiques reçues. Cette adaptabilité rend l'IA particulièrement puissante dans des environnements complexes tels que la gestion des ressources humaines (GRH), où les données sur les candidats, les processus internes et les objectifs organisationnels évoluent constamment. Dans cette optique, Mikalef et Gupta (2021) soutiennent que l'IA n'est pas simplement un outil d'automatisation. Ils voient plutôt l'IA comme un système qui interprète, apprend à partir de données, et utilise ces apprentissages pour atteindre des objectifs organisationnels. Dans le contexte de la GRH, cela se traduit par des applications concrètes dans la gestion des talents, l'optimisation du processus de recrutement, et l'amélioration de la prise de décision stratégique. Par exemple, l'IA peut ajuster ses algorithmes pour apprendre des erreurs passées dans les processus de recrutement, ce qui améliore la qualité des nouvelles embauches au fil du temps.

1.1. IA et Automatisation des Processus de Recrutement

Wirtz et al. (2019) définissent l'IA comme un système informatique conçu pour simuler des comportements intelligents, imitant des processus cognitifs humains comme la perception, la compréhension, l'apprentissage et l'action. Cette capacité à reproduire des comportements humains, tout en fonctionnant à des vitesses inégalées par les humains, confère à l'IA un avantage considérable dans l'automatisation des tâches répétitives, souvent lourdes, dans le processus de recrutement. Par exemple, l'analyse automatisée des CVs et des lettres de motivation, qui prendrait des heures pour une équipe de recruteurs humains, est exécutée en quelques secondes par l'IA (Biemann et al., 2019). L'IA est également capable de prédire les performances futures d'un candidat basé sur des indicateurs comportementaux et des données historiques, améliorant ainsi la précision des décisions de recrutement.

Les outils d'IA, tels que les systèmes d'ATS (Applicant Tracking Systems) et les algorithmes de machine learning, permettent de trier, classer et sélectionner les candidatures de manière efficace en fonction de critères spécifiques. Biemann et al. (2019) montrent que l'IA non seulement accélère ce processus, mais réduit également les erreurs humaines potentielles, comme les biais inconscients qui peuvent affecter le jugement lors de la présélection des candidats.

1.2. Impact de l'IA sur les Compétences et les Processus RH

L'IA n'influence pas seulement la manière dont les entreprises recrutent, mais elle redéfinit également les compétences nécessaires pour réussir dans l'environnement de travail actuel. Brynjolfsson et McAfee (2014) expliquent que l'IA provoque un changement dans les types de compétences requises sur le marché du travail. Alors que les tâches routinières et manuelles sont de plus en plus prises en charge par des machines, la demande pour des compétences cognitives avancées, comme la résolution de problèmes complexes, la pensée critique et la créativité, est en plein essor. Cela modifie les attentes des employeurs, qui doivent non seulement chercher des candidats avec des compétences techniques, mais aussi des capacités à interagir avec les technologies basées sur l'IA.

En effet, Frey et Osborne (2017) avancent que l'automatisation, alimentée par l'IA, pourrait transformer radicalement les rôles des travailleurs dans de nombreuses industries, y compris les ressources humaines. Ils affirment que l'automatisation ne supprimera pas nécessairement les emplois, mais créera plutôt de nouvelles opportunités pour ceux qui seront capables de s'adapter à cette évolution en développant des compétences supplémentaires dans des domaines tels que l'apprentissage automatique et l'interaction sociale avec les systèmes d'IA.

Si l'IA offre des opportunités sans précédent pour améliorer l'efficacité des processus de recrutement, elle pose également des défis importants. Dattner et al. (2016) mettent en évidence les risques de biais algorithmiques, lorsque les données utilisées pour former les systèmes d'IA sont biaisées ou incomplètes. Les algorithmes peuvent ainsi reproduire des stéréotypes ou exclure des candidats qualifiés en raison de préjugés cachés dans les données historiques. Ce phénomène, connu sous le nom de biais d'automatisation, souligne la nécessité d'une supervision humaine continue pour vérifier les résultats des systèmes automatisés.

Néanmoins, les avantages sont significatifs. Upadhyay et Khandelwal (2018) montrent que l'IA, utilisée correctement, peut aider à éliminer les biais cognitifs dans le recrutement, en offrant une évaluation plus juste et objective des compétences des candidats. Par ailleurs, Brynjolfsson et McAfee (2014) notent que l'IA permet également d'améliorer la personnalisation du recrutement,

en adaptant les recommandations de candidats en fonction des besoins spécifiques des postes vacants et des préférences des recruteurs.

1.3. L'IA et la Science Ouverte : Perspectives pour la GRH

L'intégration de l'intelligence artificielle dans la gestion des ressources humaines va de pair avec l'évolution des pratiques scientifiques, en particulier avec l'essor de la science ouverte (Open Science, OS). Suber (2012) souligne que la science ouverte vise à rendre la recherche plus accessible et collaborative, en partageant ouvertement les publications, les données et les outils de recherche. L'IA facilite ce partage en automatisant l'analyse de grandes quantités de données, permettant ainsi aux chercheurs de reproduire les résultats et d'améliorer la transparence des processus scientifiques.

Cette approche est particulièrement pertinente dans le domaine des ressources humaines, où l'IA permet de traiter des données provenant de diverses sources (internes et externes) pour évaluer la performance des candidats et des employés de manière plus rigoureuse et exhaustive. L'IA contribue également à la réutilisation de données pour affiner les stratégies de GRH à travers les organisations, aidant les décideurs à développer des politiques plus inclusives et efficaces.

Tableau N°1 : Synthèse des avantages et des défis de l'IA dans le recrutement

Avantages de l'IA dans le recrutement	Défis posés par l'IA dans le recrutement
Efficacité accrue : L'IA réduit le temps de traitement des candidatures et accélère le processus de recrutement en automatisant les tâches répétitives.	Biais algorithmiques : L'IA peut reproduire des biais existants dans les données, ce qui peut conduire à une sélection biaisée des candidats (Dattner et al., 2016).
Réduction des erreurs humaines : L'IA élimine les erreurs humaines dues à des jugements subjectifs, améliorant ainsi la précision des décisions de recrutement.	Manque de transparence : Les algorithmes d'IA sont souvent des boîtes noires, rendant difficile l'explication des décisions prises par les systèmes automatisés (Upadhyay et Khandelwal, 2018).
Personnalisation des processus : L'IA permet de personnaliser les offres d'emploi et d'adapter les recommandations de candidats selon les besoins des postes et des entreprises.	Défis posés par l'IA dans le recrutement Supervision humaine nécessaire : Les systèmes d'IA doivent être surveillés par des humains pour garantir que les résultats soient justes et conformes aux normes éthiques (Brynjolfsson et McAfee, 2014).

Source: Nous-même

2. Méthodologie

Cette étude repose sur une revue systématique rigoureuse des recherches académiques existantes concernant l'intégration de l'intelligence artificielle (IA) dans la gestion des ressources humaines (GRH), avec une focalisation particulière sur le processus de recrutement. La méthodologie suivie s'inspire des directives de **Kitchenham et Charters (2007)** pour les revues systématiques, qui garantissent une approche méthodologique transparente et reproductible.

Les données utilisées dans cette revue systématique proviennent des bases de données académiques **Web of Science** et **Scopus**, qui sont des sources largement reconnues pour leur rigueur et la qualité des articles qu'elles référencent. L'objectif principal de cette revue systématique est d'explorer comment l'IA et la science ouverte (OS) contribuent à l'amélioration de la performance des ressources humaines, notamment en se concentrant sur le recrutement. Après avoir consulté ces bases de données, nous avons identifié un total de **102 articles** potentiellement pertinents. Ces articles provenaient de revues scientifiques en langue anglaise et française publiées en 2024, toutes à comité de lecture.

Pour affiner cette recherche, nous avons utilisé une stratégie de mots-clés basée sur des combinaisons spécifiques telles que :

1. **Intelligence artificielle (IA)**
2. **Ressources humaines (RH)**
3. **Science ouverte (OS)**
4. **Performance RH**
5. **Performance**

Les termes de recherche étaient systématiquement combinés à l'aide des opérateurs booléens **ET** et **OU** pour assurer une couverture complète du champ de recherche. Par exemple, les requêtes incluaient : (Intelligence artificielle) OU (Science ouverte) ET (Ressources humaines) ET (Performance RH). Ce processus a permis d'identifier les publications traitant directement de l'impact de l'IA sur la performance des processus RH, notamment le recrutement, tout en explorant les interactions avec la science ouverte.

Afin de garantir la pertinence des articles inclus dans l'analyse, nous avons appliqué une série de critères d'inclusion et d'exclusion. Les critères d'inclusion se basaient principalement sur :

- **Langue de publication** : Seuls les articles rédigés en anglais ou en français ont été retenus.

- **Année de publication** : Nous avons inclus uniquement les articles publiés en 2024, afin de garantir que les résultats reflètent les recherches les plus récentes.
- **Type de publication** : Seuls les articles publiés dans des **revues à comité de lecture** ont été retenus, assurant ainsi une qualité académique élevée.
- **Thématiques** : Les articles devaient aborder au moins une des variables d'intérêt suivantes : Intelligence artificielle, Science ouverte, Ressources humaines, ou Performance RH.

Les articles ont été exclus s'ils ne remplissaient pas ces critères, ou s'ils ne proposaient pas d'analyse rigoureuse ou empirique sur les interactions entre l'IA, la GRH et la performance.

Parmi les **102 articles** initialement identifiés, **21 articles** ont finalement été sélectionnés pour inclusion dans l'étude après application des critères d'inclusion et exclusion. Cette réduction du nombre d'articles s'explique par le besoin de se concentrer uniquement sur les études les plus pertinentes et les plus solides pour l'analyse de l'impact de l'IA et de la science ouverte sur les processus de GRH.

Le processus de sélection a été documenté à l'aide du cadre **PRISMA** (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses), qui est une norme largement adoptée pour les revues systématiques. Le cadre PRISMA permet de rendre transparent le processus d'inclusion et d'exclusion des articles, et de suivre rigoureusement les étapes depuis l'identification des articles jusqu'à leur inclusion finale dans l'analyse. La figure 1 ci-dessous montre l'application du diagramme PRISMA, indiquant chaque étape du processus de filtrage des articles.

Tableau N°1 : Étapes de sélection des articles pour la revue systématique

Étape	Nombre d'articles retenus
Articles identifiés	102
Articles après élimination	62

Étape	Nombre d'articles retenus
Articles sélectionnés	32
Articles inclus dans l'étude	21

Source : Nous-même

Ce processus rigoureux garantit que seuls les articles les plus pertinents et les plus rigoureusement analysés ont été retenus pour l'étude.

L'analyse des articles retenus a combiné des méthodes qualitatives et quantitatives. Les articles sélectionnés étaient composés de résultats quantitatifs obtenus par des analyses statistiques, ainsi que des études qualitatives fondées sur des entretiens ou des études de cas. **Kitchenham (2004)** suggère que la combinaison de données quantitatives et qualitatives permet une compréhension plus complète du sujet d'étude, en particulier dans un domaine comme celui de la GRH, où les perceptions et les expériences humaines jouent un rôle central.

Dans le cadre de cette revue, nous avons effectué une **analyse thématique** des articles qualitatifs afin d'identifier les principaux thèmes liés à l'impact de l'IA sur la performance des processus de recrutement et des autres aspects de la gestion des ressources humaines. Pour les articles quantitatifs, une méta-analyse a été réalisée, permettant de regrouper les résultats statistiques et d'identifier des tendances communes dans les études quantitatives examinées.

En utilisant une méthode rigoureuse de revue systématique appuyée par les critères PRISMA, cette étude garantit une analyse complète des interactions entre l'intelligence artificielle, la science ouverte, et la performance RH. Le processus de sélection et d'analyse a permis de se concentrer sur les recherches les plus pertinentes et récentes, offrant ainsi une vue d'ensemble riche et nuancée des impacts de l'IA dans le domaine de la gestion des ressources humaines, en particulier dans le processus de recrutement.

3. Résultats et discussion

L'analyse systématique des 21 articles sélectionnés, conformément au cadre PRISMA, a révélé des conclusions cruciales sur l'impact de l'intelligence artificielle (IA) et de la science ouverte (OS) dans le domaine des ressources humaines (RH), plus particulièrement sur le processus de recrutement. Le processus de sélection rigoureux garantit que les études incluses sont représentatives des recherches les plus récentes et les plus pertinentes dans le domaine.

3.1 Impact de l'IA sur la performance RH

L'une des tendances les plus marquantes dégagées de cette revue systématique est le rôle prédominant que l'IA joue dans la littérature sur le développement des ressources humaines, en particulier en ce qui concerne l'amélioration de la performance RH. **Stone et al. (2015)** montrent que l'IA permet d'automatiser une grande partie des tâches administratives liées aux processus de recrutement, ce qui améliore non seulement l'efficacité mais également l'exactitude des décisions. Les systèmes d'IA peuvent trier des milliers de CVs, mener des analyses de correspondance des compétences, et identifier les candidats les plus adaptés, tout en réduisant les biais humains dans le processus de sélection (Biemann et al., 2019).

Les études incluses ont confirmé que l'IA est fortement associée à une amélioration de l'efficacité opérationnelle des départements RH. Par exemple, **Wirtz et al. (2019)** soulignent que l'IA permet de réduire considérablement le temps nécessaire pour traiter les candidatures, tout en augmentant la qualité de la sélection. Cela se traduit par une réduction des erreurs humaines et un gain de productivité important. De plus, l'IA contribue à la réalisation des objectifs organisationnels en optimisant la gestion des talents, en facilitant une meilleure adéquation entre les compétences des employés et les besoins de l'organisation.

3.1 Satisfaction et motivation des employés

Les résultats montrent également que l'IA a un impact positif sur la satisfaction des employés, notamment en simplifiant les processus internes tels que la gestion des avantages, la gestion des performances, et les réponses aux questions administratives via des chatbots RH (Guenole & Feinzig, 2018). Cela contribue à améliorer la perception des employés quant à l'efficacité des processus RH, ce qui renforce leur engagement et leur motivation. Des études telles que **Brynjolfsson et McAfee (2014)** révèlent que l'IA améliore la qualité de vie au travail en réduisant les tâches répétitives, permettant ainsi aux employés de se concentrer sur des tâches plus stratégiques et stimulantes.

Cependant, certains articles mettent en évidence des défis liés à l'utilisation de l'IA, notamment en ce qui concerne la surveillance continue des systèmes algorithmiques pour garantir qu'ils n'introduisent pas de biais discriminatoires lors des processus de recrutement (Upadhyay & Khandelwal, 2018). Ce point est crucial pour éviter des erreurs pouvant affecter négativement la diversité et l'inclusion au sein des entreprises.

3.2 Science Ouverte (OS) et Partage des Connaissances

La science ouverte (OS), bien que souvent considérée comme un domaine distinct de l'IA, joue un rôle complémentaire dans le développement des organisations et des départements RH. Selon **Suber (2012)**, l'OS favorise une plus grande transparence et une collaboration accrue dans le partage des résultats de recherche, des données, et des pratiques RH innovantes. Les articles analysés montrent que les entreprises qui intègrent à la fois l'IA et les principes de la science ouverte dans leurs processus de gestion des talents et de recrutement bénéficient d'une meilleure collaboration interfonctionnelle et de la capacité à adopter des pratiques plus basées sur l'évidence. Cela leur permet d'accroître leur avantage concurrentiel en développant un vivier de connaissances plus large et en accélérant l'innovation organisationnelle.

L'OS permet également aux organisations de partager des données sur les performances RH, des stratégies de recrutement et des outils d'IA à travers les secteurs. Cela conduit à une augmentation de l'efficacité organisationnelle, car les entreprises peuvent apprendre les unes des autres, adopter de nouvelles technologies et méthodes, et reproduire des solutions éprouvées dans leurs propres pratiques.

Tableau N°3 : Synthèse des résultats

Thèmes identifiés	Résultats clés
Efficacité opérationnelle	L'IA réduit le temps de traitement des candidatures et améliore la précision des décisions de recrutement (Biemann et al., 2019).
Satisfaction des employés	L'automatisation des tâches routinières améliore la satisfaction et la motivation des employés (Brynjolfsson et McAfee, 2014).
Gestion des talents	L'IA permet une meilleure adéquation des compétences et une gestion stratégique des talents (Wirtz et al., 2019).
Science ouverte	L'OS favorise un partage plus large des pratiques RH et accélère l'innovation en adoptant des pratiques basées sur l'évidence (Suber, 2012).

Source : les auteurs

Conclusion

Cette étude visait à examiner l'efficacité de l'intelligence artificielle et de la science ouverte dans l'amélioration des performances des ressources humaines, en se concentrant spécifiquement sur le processus de recrutement. Les résultats révèlent que l'IA joue un rôle crucial dans l'optimisation des processus RH, non seulement en automatisant des tâches complexes, mais aussi en améliorant la qualité des recrutements et en réduisant les biais humains. L'IA aide également les entreprises à attirer, motiver et retenir les talents en optimisant la gestion des compétences et en améliorant l'efficacité globale des opérations RH.

En parallèle, la science ouverte contribue à renforcer ces avantages en facilitant le partage des données et des pratiques RH entre les organisations, ce qui encourage une innovation continue dans le domaine de la gestion des ressources humaines. Les résultats suggèrent que les entreprises qui adoptent à la fois l'IA et les pratiques de science ouverte se placent dans une meilleure position pour réussir dans un environnement organisationnel de plus en plus numérique.

Enfin, les systèmes d'IA offrent plusieurs avantages clés, notamment la réduction des temps de transaction, l'amélioration de la satisfaction des employés, et la rationalisation des processus administratifs. Cependant, des précautions doivent être prises pour éviter les biais algorithmiques et pour garantir que l'IA soit utilisée de manière éthique et transparente dans les processus de recrutement et de gestion des talents.

Limites

Malgré les résultats prometteurs obtenus, plusieurs limites inhérentes à cette étude doivent être mentionnées. D'abord, la recherche s'appuie majoritairement sur des données provenant de grandes entreprises, ce qui limite la généralisation des conclusions aux PME et aux organisations du secteur public. Ces structures, souvent limitées en ressources technologiques et humaines, pourraient rencontrer des défis spécifiques lors de l'implémentation de solutions IA ou de pratiques de science ouverte. Ensuite, l'étude repose principalement sur des données qualitatives et des perceptions des responsables des ressources humaines, ce qui limite l'accès à des indicateurs objectifs de performance. Enfin, les questions éthiques entourant l'IA, notamment en termes de transparence et de biais algorithmiques, ne sont pas suffisamment traitées dans cette recherche. Ces aspects soulignent la nécessité d'examiner comment les entreprises peuvent se prémunir contre les dérives potentielles de ces technologies.

Perspectives

Les recherches futures pourraient approfondir l'impact des technologies émergentes, telles que les algorithmes d'apprentissage profond et les systèmes de recommandation, sur le développement de stratégies RH basées sur l'IA. Une analyse plus détaillée du rôle de la science ouverte dans la co-crédation et le partage de pratiques RH pourrait également offrir une meilleure compréhension de son potentiel à long terme. Par ailleurs, les études ultérieures pourraient investiguer les dynamiques spécifiques aux différentes cultures et contextes géographiques, afin d'adapter les processus d'IA aux réalités locales. Une autre perspective intéressante serait de s'intéresser à la collaboration entre IA et intervenants humains dans les décisions de recrutement, en observant comment l'IA peut compléter l'intuition humaine sans la supplanter. Enfin, explorer le développement d'indicateurs de performance liés aux systèmes IA et au partage des données pourrait aider les entreprises à mieux évaluer l'impact réel de ces outils.

Enfin, en identifiant des applications spécifiques de l'IA dans le contexte RH, cette étude ouvre la voie à une adaptation plus fine des modèles IA aux besoins spécifiques des entreprises, en alignant performance technologique et exigences humaines.

BIBLIOGRAPHIE

- (1) Kuziemski, M., & Misuraca, G. (2020). Gouvernance de l'IA dans le secteur public : trois récits des frontières de la prise de décision automatisée dans les contextes démocratiques. *Telecommunications Policy* , 44(6), 101976. <https://doi.org/10.1016/j.telpol.2020.101976>
- (2) Mikalef, P., & Gupta, M. (2021). Capacité d'intelligence artificielle : conceptualisation, étalonnage des mesures et étude empirique de la valeur commerciale. *Information & Management* , 58(3), 103421. <https://doi.org/10.1016/j.im.2020.103421>
- (3) Wirtz, BW, Weyerer, JC, & Geyer, C. (2019). L'intelligence artificielle et le secteur public : applications et défis. *Revue internationale d'administration publique* , 42(7), 596-615. <https://doi.org/10.1080/01900692.2018.1498103>
- (4) Brynjolfsson, E. et McAfee, A. (2014). Le deuxième âge de la machine : travail, progrès et prospérité à l'ère des technologies de pointe. WW Norton & Company.
- (5) Frey, CB et Osborne, MA (2017). L'avenir de l'emploi : dans quelle mesure les emplois sont-ils sensibles à l'informatisation ? *Prévisions technologiques et changement social* , 114, 254-280. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>
- (6) Déjoux, C. (2018). Manager augmenté avec l'intelligence artificielle ? *La Revue Rh&m* , 68, 24-25.
- (7) Dekker, SW et Woods, DD (2002). MABA-MABA ou abracadabra ? Progrès dans la coordination homme-automatisation. *Cognition, Technology & Work* , 4(4), 240-244. <https://doi.org/10.1007/s101110200020>
- (8) Liu, Q., Gu, C., & Tian, Z. (2021). Modèle d'évaluation dynamique des compétences pour l'apprentissage continu et l'évaluation des employés basé sur l'apprentissage automatique. *Traitement et gestion de l'information* , 58(3), 102610. <https://doi.org/10.1016/j.ipm.2020.102610>
- (9) Mittelstadt, BD, Allo, P., Taddeo, M., Wachter, S., & Floridi, L. (2016). L'éthique des algorithmes : cartographie du débat. *Big Data & Society* , 3(2), 2053951716679679. <https://doi.org/10.1177/2053951716679679>
- (10) Molloy, EK, Garcia, LD et Weidman, JC (2019). Questions éthiques liées à l'utilisation de l'intelligence artificielle et de la réalité virtuelle pour l'apprentissage et l'évaluation dans l'enseignement supérieur : une revue systématique. *Recherche et développement en technologie éducative* , 67(5), 1235-1260. <https://doi.org/10.1007/s11423-019-09675-1>

- (11) Raghuram, S., Garud, R., Wiesenfeld, B., & Gupta, V. (2019). Perspectives sociotechniques sur l'automatisation, l'IA et le travail. *Journal of Organization Design* , 8(1), 1-13. <https://doi.org/10.1186/s41469-019-0045-0>
- (12) Storey, J. (1992). *Développements dans la gestion des ressources humaines : une revue analytique*. Blackwell Publishing.
- (13) Suber, P. (2012). *Accès libre*. Cambridge, MA : MIT Press.