

L'Intégration de l'IA dans la Gestion des Ressources Humaines : Convergence et Défis Éthiques

The Integration of AI in Human Resources Management: Convergence and Ethical Challenges

Lina BADDOUH, (Doctorante chercheure)

*Laboratoire de recherche en Sciences de Gestion,
FSJES Agdal
Université Mohammed V de Rabat, Maroc*

Jalila AIT SOUDANE, (Professeur de l'enseignement supérieure)

*Laboratoire de recherche en Sciences de Gestion,
FSJES Agdal
Université Mohammed V de Rabat, Maroc*

Adresse de correspondance :	Faculté des sciences juridiques économique et sociale- Agdal Avenue des nations unies, BP 721 – Rabat - Agdal Université Mohammed V -Rabat
Déclaration de divulgation :	Les auteurs n'ont pas connaissance de quelconque financement qui pourrait affecter l'objectivité de cette étude et ils sont responsables de tout plagiat dans cet article.
Conflit d'intérêts :	Les auteurs ne signalent aucun conflit d'intérêts.
Citer cet article	BADDOUH, L., & AIT SOUDANE, J. (2024). L'Intégration de l'IA dans la Gestion des Ressources Humaines : Convergence et Défis Éthiques. International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics, 5(4), 210-222. https://doi.org/10.5281/zenodo.10939341
Licence	Cet article est publié en open Access sous licence CC BY-NC-ND

Received: February 29, 2024

Accepted: April 06, 2024

International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics - IJAFAME

ISSN: 2658-8455

Volume 5, Issue 4 (2024)

L'Intégration de l'IA dans la Gestion des Ressources Humaines : Convergence et Défis Éthiques

Résumé :

L'intégration de l'intelligence artificielle (IA) dans le domaine des ressources humaines (RH) a connu un progrès éclair ces dernières années. Les avancées de l'IA dans les RH ont permis d'automatiser de nombreuses tâches administratives. Cependant, des préoccupations éthiques ont été soulevées quant à l'utilisation de l'IA dans les décisions liées aux ressources humaines. Les technologies basées sur l'IA ont changé la nature de la symbiose entre les humains et l'IA, et donc la gestion stratégique de l'interaction humaine-IA dans les organisations exige des considérations éthiques plus profondes. L'alignement de l'IA avec les valeurs humaines demande une compréhension de la gestion éthique des interactions entre l'IA et l'homme. Cet article suggère à la fois l'interconnexion des thèmes abordés et la mise en évidence des enjeux éthiques dans l'utilisation de l'IA dans le domaine des RH et met en évidence les avancées, les implications et les défis éthiques de l'intégration de l'IA dans les RH. Dans un premier lieu, nous discuterons les différentes facettes de développement de l'IA, en nous concentrant sur les avancées de l'IA dans les RH. Ensuite dans un deuxième lieu, nous aborderons la littérature académique qui traite de l'intégration de l'IA dans les processus RH. Puis en troisième lieu, nous analyserons les études portant sur les implications éthiques de l'IA en RH. Enfin, nous examinerons les défis éthiques et juridiques auxquels l'IA dans les RH est confrontée. L'objectif de cette revue de littérature est d'examiner les avancées de l'intelligence artificielle dans le domaine des ressources humaines, en mettant l'accent sur les études académiques, les implications et les défis éthiques, contribuant à la compréhension de l'impact de l'IA sur les processus RH et soulignant l'importance d'une réflexion éthique approfondie dans son utilisation. Cette synthèse offre une perspective sur la relation complexe entre l'IA et les considérations éthiques, en mettant l'accent sur l'importance croissante de guider le développement de l'IA dans le respect des valeurs morales fondamentales.

Mots clés : Intelligence artificielle, ressources humaines, éthique.

Classification JEL: M50, O32

Type de l'article : Article théorique.

Abstract

The integration of artificial intelligence (AI) into the field of human resources (HR) has seen rapid progress in recent years. AI advancements in HR have automated many administrative tasks. However, ethical concerns have been raised regarding the use of AI in HR-related decisions. AI-based technologies have changed the nature of the symbiosis between humans and AI, thus strategic management of human-AI interaction in organizations requires deeper ethical considerations. Aligning AI with human values demands an understanding of the ethical management of interactions between AI and humans. This article suggests both the interconnectedness of the themes addressed and the highlighting of ethical issues in the use of AI in the HR field, emphasizing the advancements, implications, and ethical challenges of integrating AI into HR. Firstly, we will discuss the different facets of this development, focusing first on AI advancements in HR. Then, secondly, we will address academic literature dealing with the integration of AI into HR processes. Thirdly, we will analyze studies on the ethical implications of AI in HR. Finally, we will examine the ethical and legal challenges facing AI in HR. The aim of this literature review is to examine the advancements of artificial intelligence in the field of human resources, emphasizing academic studies, implications, and ethical challenges, contributing to understanding the impact of AI on HR processes and highlighting the importance of thorough ethical reflection in its use. This synthesis provides a perspective on the complex relationship between AI and ethical considerations, emphasizing the growing importance of guiding AI development in accordance with fundamental moral values.

Keywords: Artificial Intelligence, human resources, ethics.

JEL Classification: M50, O32

Paper type: Theoretical Research

1. Introduction

L'intelligence artificielle, en pleine expansion, suscite des interrogations éthiques majeures quant à son impact sur la société. Différents auteurs définissent l'intelligence artificielle de différentes manières, le terme intelligence artificielle a été inventé pour la première fois en 1956 par McCarthy, qu'il a qualifié de science et ingénierie de la fabrication de machines intelligentes (McCarthy, 1958). Mais en général, on entend par intelligence artificielle « une branche de l'informatique qui se concentre sur le développement de machines pour réaliser des tâches et des processus qui nécessitent normalement une intelligence humaine. » (Minsky, 1986). Minsky, professeur au MIT est l'un des pères fondateurs de l'intelligence artificielle, en avait une définition plus longue, mais sans doute plus satisfaisante : « *La construction de programmes informatiques capables d'accomplir des tâches qui sont, pour l'instant, accomplies de façon plus satisfaisantes par des êtres humains.* ». Cela fait de l'IA non pas une science en tant que telle, mais plusieurs branches qui se sont développées au cours des six dernières décennies. L'Intelligence Artificielle (IA) est une science informatique qui vise à effectuer des tâches imitant les fonctionnements et les comportements humains ou animaux et peut résoudre de nouveaux problèmes (Giraud et al., 2021). L'alignement de l'IA avec les valeurs humaines demande une compréhension de la gestion éthique des interactions entre l'IA et l'homme. Cet article vise à fournir une revue de littérature narrative, mettant en évidence un aperçu approfondi des principales questions éthiques liées à l'IA dans les ressources humaines, en explorant les travaux académiques et les débats contemporains qui façonnent ce domaine, tout en mettant en évidence les avancées, les implications et les défis éthiques de l'intégration de l'IA dans les RH. L'utilisation de la technologie et de l'intelligence artificielle (IA) dans les organisations soulève de plus en plus de questions éthiques, surtout lorsque certaines décisions touchant les employés en font l'objet (Minsky, 1986). Potter Stewart, juge de la Cour suprême des États-Unis (1915-1985), a déclaré que "l'éthique, c'est la connaissance de la différence entre ce qu'on a le droit de faire et ce qu'on a le droit de ne pas faire". Les lois et les cadres réglementaires existent pour déterminer ce qu'une organisation a le droit de faire, mais il est plus difficile de définir ce qu'il est juste de faire. Ces deux frontières sont encore plus floues dans le domaine de la technologie, car il existe une infinité d'utilisations possibles qui respectent le cadre juridique, mais qui, parfois, ne respectent pas le système de valeurs dominant (Potter Stewart, 1981). Les dernières générations de technologies basées sur l'intelligence artificielle (IA), caractérisées par la capacité "à effectuer des activités cognitives fonctionnelles que nous associons aux esprits humains" (Rai et al., 2019). Celle-ci modifie la nature de la symbiose entre les humains et la technologie en augmentant la "performance des tâches humaines avec des niveaux d'interactivité et d'intelligence plus élevés" que les technologies précédentes ainsi que la capacité de l'IA à agir de façon semi-autonome la distinguant des technologies antérieures (Heyder et al., 2023). Cela a un impact sur la collaboration entre les humains et la technologie (Baird & Maruping, 2021), soulevant des problèmes éthiques tels que les préoccupations concernant la *justice distributive*, la *discrimination* et l'*exclusion*, ainsi que des questions de *transparence* en raison de l'impuissance perçue des humains et de l'opacité de l'IA (Mirbabaie et al., 2022). Pour éviter les effets négatifs involontaires des défis éthiques qui découlent de cette nature changeante de l'interaction homme-IA, nous devons réfléchir à la façon dont nous gérons l'interaction homme-IA dans les organisations (Rai et al., 2019). Selon (Berente et al., 2020; Dwivedi et al., 2023; Marabelli et al., 2021) l'intégration de l'IA dans le domaine des RH a connu un progrès scintillant ces dernières années. Les organisations doivent tenir compte de l'éthique et de la morale lorsqu'elles prennent des décisions sur la mise en œuvre et l'utilisation des dernières technologies basées sur l'IA pour réaliser leurs objectifs stratégiques, afin de promouvoir des résultats positifs. Dans le but d'explorer notre question de recherche fondamentale, nous chercherons à comprendre : "Quels sont les défis éthiques majeurs liés à

l'intégration de l'Intelligence Artificielle dans la gestion des Ressources Humaines, et comment peut-on développer des stratégies éthiques pour surmonter ces défis dans un contexte professionnel ?". Nous nous attacherons à examiner les principaux défis éthiques associés à l'incorporation de l'Intelligence Artificielle dans la gestion des Ressources Humaines, ainsi qu'à élaborer des stratégies éthiques pour aborder ces défis dans un environnement professionnel. Cet article vise à aborder les problèmes éthiques découlant de l'intelligence artificielle en analysant et en comparant les principales lignes directrices éthiques de l'IA. Cette question de recherche propose d'explorer les aspects éthiques spécifiques de l'utilisation de l'IA dans les RH et d'identifier des approches éthiques pour relever ces défis. Pour mener cette revue de littérature, compte tenu de la rareté des données relative à ce sujet étant particulièrement émergent, nous avons effectué une recherche approfondie dans les bases de données académiques et consulté des articles pertinents sur l'intégration de l'IA dans les RH. Pour répondre à cette question de recherche, nous présentons la littérature relative à l'intégration de l'IA à la stratégie organisationnelle des ressources humaines. Cette partie nous permettra de préciser ce que nous entendons par l'IA dans la GRH et les détails d'adoption de cette pratique, nous discuterons des différentes facettes de ce développement, en nous concentrant tout d'abord sur les avancées de l'IA dans les RH. Ensuite, nous aborderons la littérature académique qui traite de l'intégration de l'IA dans les processus RH. Enfin, nous analyserons les implications et les défis éthiques auxquels l'IA dans les RH est confrontée. L'objectif de cette recherche est d'examiner les avancées de l'intelligence artificielle dans le domaine des ressources humaines, en mettant l'accent sur les défis éthiques. Nous avons examiné les avancées de l'IA dans les RH, son intégration dans les processus RH, ces implications éthiques en RH, ainsi que les défis éthiques associés.

2. Revue de littérature :Le Progrès Fulgurant de l'Intelligence Artificielle dans les Ressources Humaines

Depuis la première révolution technologique, les entreprises ont réinventé leur façon de travailler, et cela n'a pas changé. Le nombre d'applications stratégiques de l'informatique dans la GRH a explosé ces dernières années(Florkowski & Olivas-Luján, 2006). Les nouvelles technologies numériques ont remis en question les pratiques traditionnelles de GRH de diverses manières (Florkowski & Olivas-Luján, 2006). La transformation numérique modifie la manière dont les processus RH sont menés. Alors que de plus en plus d'entreprises adoptent les technologies numériques, elles transforment également la façon dont elles gèrent leurs ressources humaines. De la numérisation des processus, à l'utilisation de l'intelligence artificielle. L'émergence des nouvelles technologies, notamment l'IA, bouleverse le fonctionnement des organisations sur plusieurs plans (processus, organisation, stratégie, communication, finances, etc.) (Blaschke et al., 2017). Il n'est pas surprenant que l'utilisation de l'IA dans la GRH suscite un intérêt croissant dans les milieux universitaires. Des recherches naissantes démontrent que l'IA peut apporter de grands avantages aux entreprises en améliorant la performance de la GRH des entreprises (Faliagka et al., 2014). D'autres soutiennent que les entreprises ne sont pas prêtes pour l'IA dans la GRH en raison d'un manque de savoir-faire (Tambe et al., 2019). Les recherches antérieures sur l'IA ont principalement été menées dans des disciplines autres que la GRH, en mettant l'accent sur les techniques informatiques (Faliagka et al., 2014). Si certaines études dans le domaine de la recherche en gestion abordent l'utilisation de l'IA dans la GRH, elles sont plutôt descriptives, ciblant les applications pratiques plutôt que les contributions théoriques (Ransbotham et al., 2017 ; Tambe et al., 2019). L'amélioration de l'efficacité de la gestion des ressources humaines par l'application de la technologie de l'IA est devenue une tendance importante dans le développement futur de la GRH (Jia et al., 2018). Aujourd'hui, les technologies innovantes réinventent de manière

dynamique le paysage de la GRH à l'échelle mondiale (Ancarani et al., 2019). En effet, avec l'accélération du développement et l'application à grande échelle de l'IA et d'autres technologies de rupture, l'interaction entre les entreprises, les employés et les clients changent fondamentalement et l'automatisation des composantes administratives des activités et des tâches de GRH s'intensifie (Larivière et al., 2017). Bien que l'évolution technologique de la GRH remonte à la révolution industrielle, les progrès technologiques avaient simplement modifié les services physiques ou mentaux. Les développements contemporains, cependant, fournissent de plus en plus d'alternatives aux ressources humaines dans des fonctions nécessitant traditionnellement une interaction et une communication humaines (Vrontis et al., 2022), modifiant ainsi à la fois les structures organisationnelles et la nature du travail (Colbert et al., 2016). Les robots service humanoïdes et les bots à intelligence artificielle, par exemple, attirent de plus en plus l'attention de l'industrie (Araujo, 2018 ; Larivière et al., 2017; Thomaz et al., 2020). Ces "êtres" intelligents ont révolutionné les fonctions traditionnelles des ressources humaines, offrant des forces et des potentialités croissantes pour la GRH, mais aussi de formidables défis, notamment l'obsolescence des emplois spécifiques (Larivière et al., 2017; Malik et al., 2023). Dans le même temps, les algorithmes d'apprentissage profond, les objets intelligents et l'Internet des objets (IoT¹) sont particulièrement utiles aux entreprises opérant au-delà des frontières, car ils peuvent favoriser une coordination et une coopération plus productives (Cooke et al., 2019). De même, l'introduction de systèmes électroniques d'information sur les ressources humaines et d'autres technologies nouvelles offrent plusieurs possibilités d'améliorer et de réduire le coût des fonctions de GRH, y compris, entre autres, l'évaluation des candidats à un emploi (Bondarouk et al., 2017 ; Cooke et al., 2019) et les évaluations de la performance des employés (Abraham et al., 2019). En somme les avancées de l'IA dans les RH ont permis d'automatiser de nombreuses tâches administratives et répétitives, libérant ainsi du temps pour les professionnels des ressources humaines afin qu'ils se concentrent sur des tâches à plus forte valeur ajoutée. Lorsque les RH utilisent l'IA pour collecter et analyser des données sensibles sur les employés, il est crucial de mettre en place des mesures de protection adéquates pour éviter tout accès non autorisé ou toute violation de la vie privée. Les entreprises doivent être transparentes quant à la manière dont les données sont collectées, utilisées et stockées, et obtenir le consentement des employés pour leur utilisation.

2.1 Implications Éthiques de l'IA en RH

L'intelligence artificielle est de plus en plus utilisée dans divers domaines, y compris les ressources humaines. L'IA révolutionne la façon dont les fonctions des ressources humaines sont exercées. L'IA a permis aux organisations de subir une transformation numérique et une numérisation, ce qui peut les aider à devenir plus efficaces et plus rentables. Une nouvelle génération de main-d'œuvre, telle que l'intelligence humaine de l'intelligence artificielle, est devenue le facteur clé pour les entreprises pour survivre et se transformer dans un environnement changeant (Ertel, 2017). La gestion des ressources humaines fait référence à une série de politiques de ressources humaines et aux activités de gestion correspondantes des entreprises. Ces activités comprennent principalement la formulation de stratégies d'entreprise en matière de ressources humaines, le recrutement et la sélection des employés, la formation et le développement, la gestion des performances, la gestion de la rémunération, la gestion de la mobilité des employés, la gestion des relations avec les employés, la gestion de la sécurité et de

¹ IoT : Internet of things est un réseau de dispositifs physiques, appelés "objets", qui intègrent des capteurs, des logiciels et d'autres technologies pour se connecter à Internet et échanger des données avec d'autres appareils et systèmes.

la santé des employés (Noe et al., 2017). Ces dernières années, l'avènement de l'intelligence artificielle a révolutionné divers aspects de la gestion des ressources humaines. Cependant, à mesure que l'IA continue de progresser et de devenir plus omniprésente, elle entraîne toute une série d'implications éthiques qui doivent être soigneusement prises en compte. Cette deuxième section discutera des problèmes potentiels qui pourraient survenir dans un avenir proche de l'IA (Bostrom & Yudkowsky, 2018). L'éthique de l'IA est un domaine de recherche très vaste et en développement rapide qui a reçu une attention croissante de la part des chercheurs ces dernières années (Ménissier, 2023). Les implications éthiques font référence aux conséquences morales, sociales et professionnelles résultant de l'application de certaines technologies, pratiques ou décisions. Dans le contexte de l'IA en ressources humaines, les implications éthiques se réfèrent aux effets moraux et sociaux de l'utilisation de l'IA dans la gestion des employés, le recrutement, l'évaluation des performances et d'autres domaines liés aux ressources humaines (Dennis & Aizenberg, 2022). Ces implications éthiques peuvent inclure des questions telles que la protection de la vie privée des employés, l'équité dans le traitement des candidats, la transparence des décisions automatisées, la prévention des discriminations, la responsabilité en cas de préjudice causé par des systèmes d'IA, et d'autres considérations liées à la moralité et à la justice (Lévy, 2021). Il est essentiel de prendre en compte ces implications éthiques pour garantir une utilisation responsable de l'IA en ressources humaines et pour minimiser les risques potentiels de préjudices, d'injustices ou de violations des droits individuels. Les organisations doivent élaborer des politiques et des normes éthiques pour guider l'adoption et l'utilisation de l'IA dans le domaine des ressources humaines (Duguet et al., 2019). La plupart des approches pour comprendre le monde à travers l'éthique adoptent l'une des trois grandes orientations critiques : l'éthique déontologique, l'utilitarisme ou l'éthique des vertus (Ménissier, 2023). Afin de comprendre et de discuter des problèmes éthiques liés à l'IA, il est nécessaire de connaître ces trois principales approches (voir le tableau ci-dessous).

Table 1 : les trois grandes orientations critiques de l'éthique

Éthique déontologique	Se concentre sur la justesse ou la fausseté intrinsèque d'une action, indépendamment de ses conséquences	Marcoux, 2023
Utilitarisme	Met l'accent sur le bonheur ou le bien-être global pour le plus grand nombre d'individus	Cova & Jaquet, 2012.
Éthique des vertus	Met l'accent sur la cultivation de vertus individuelles et de traits de caractère pour prendre des décisions éthiques	Burton et al., 2017

Source : (Réalisé par nos soins)

Cette approche de l'éthique présente un attrait significatif, car elle offre des conseils non seulement sur des problèmes individuels, mais aussi sur la façon dont nous devrions vivre nos vies (Stahl, 2021). Terry Bynum, un éminent universitaire dans le domaine de l'éthique, a réussi à traduire avec succès les principes anciens de l'éthique des vertus dans une société moderne saturée de technologie (Bynum, 2001). Son travail souligne la pertinence de l'éthique des vertus pour aborder les considérations éthiques entourant les technologies de l'information, y compris l'intelligence artificielle. Bien que chacune de ces approches éthiques ait ses mérites, l'application de systèmes éthiques basés sur des règles, tels que l'éthique déontologique, dans le contexte de l'intelligence artificielle, peut négliger certaines complexités et nuances (Meyenn, 2015). Par exemple, les systèmes d'IA ne sont aussi éthiques que les données sur lesquelles ils sont formés et les algorithmes qu'ils utilisent, ce qui peut introduire des biais et perpétuer les inégalités en gestion des ressources humaines. Cela soulève des inquiétudes concernant l'équité et la confidentialité des systèmes d'IA, en particulier dans des domaines tels que les pratiques d'embauches. De plus, la dépendance croissante à l'IA dans les processus de prise de décision

soulève des questions sur la responsabilité et la transparence. Le défi demeure de trouver des voies concrètes pour que les groupes marginalisés aient une réelle influence dans le processus de prise de décision (Gupta et al., 2020). Dans le domaine de l'intelligence artificielle, les considérations éthiques sont primordiales, car elles impactent directement divers aspects de la vie humaine et de la société dans son ensemble. Il est crucial que les chercheurs, les praticiens et les décideurs s'engagent dans des discussions entourant les implications éthiques de l'IA (Huang et al., 2023). La prise en compte de l'éthique dans la gestion stratégique des RH nécessite deux perspectives. D'une part, la gestion de l'interaction entre l'homme et l'IA doit appliquer l'éthique par devoir en établissant des lignes directrices et en développant des principes qui prescrivent un comportement éthique correct comme une obligation pour les employés et l'IA (Heyder et al., 2023). D'autre part, la gestion stratégique doit prendre en compte l'éthique des vertus de la main-d'œuvre, basée sur les valeurs morales inhérentes qui guident la motivation intrinsèque des individus à adopter un comportement éthique lors de la mise en œuvre, de la conception, de l'utilisation et de la prise de décision concernant l'IA (Flathmann et al., 2021). Ainsi, pour favoriser une gestion éthique de l'interaction entre l'homme et l'IA, il est important de combiner ces deux perspectives éthiques (Eitel-Porter, 2021; Siau & Wang, 2020). Pour éviter les conséquences négatives involontaires des défis éthiques résultant de cette évolution de l'interaction entre l'homme et l'IA, nous devons repenser la manière dont nous gérons cette interaction au sein des organisations (Heyder et al., 2023). Afin de promouvoir des résultats positifs tels que le bien-être, les organisations doivent tenir compte de l'éthique et de la morale lorsqu'elles prennent des décisions sur la mise en œuvre et l'utilisation des dernières technologies basées sur l'IA pour réaliser leurs objectifs stratégiques (Berente et al., 2021). En résumé, les implications éthiques de l'IA en RH nécessitent une réflexion approfondie sur la manière dont les technologies sont conçues, mises en œuvre et réglementées pour garantir des pratiques RH équitables, transparentes et respectueuses de la vie privée.

2.2 Défis Éthiques de l'IA liés à la transparence, la confidentialité et à l'équité

L'évolution rapide de l'intelligence artificielle (IA) et son intégration croissante dans le domaine des ressources humaines (RH) soulève des préoccupations éthiques cruciales, et a suscité de nombreuses questions et controverses avec un accent particulier sur la transparence, la confidentialité, et l'équité. Dans cette dernière partie, nous allons examiner ces principaux défis éthiques liés à l'utilisation de l'IA dans les RH. Les biais algorithmiques peuvent avoir un impact sur différents aspects éthiques au sein de l'entreprise. Il est donc essentiel de : surveiller et de corriger tout biais potentiel dans les systèmes d'IA utilisés en RH. Les préoccupations éthiques liées à la confidentialité et à la vie privée émergent comme des thèmes centraux dans la littérature (Smith et al., 2018). Les défis comprennent la protection des données personnelles, la responsabilité en cas de décisions prises par des algorithmes, et le respect des réglementations en vigueur telles que le Règlement général sur la protection des données (RGPD)² en Europe. L'IA en RH utilise souvent de grandes quantités de données sensibles, telles que des informations sur la santé, les opinions politiques ou les croyances religieuses des individus. Il est essentiel de garantir que ces données soient utilisées de manière responsable et sécurisée, en respectant les droits fondamentaux des individus. Les chercheurs (Cuello-Garcia et al., 2020) soulignent les risques liés à la collecte massive de données et à l'utilisation des algorithmes de l'IA dans la prise de décision, appelant à des normes plus strictes pour protéger les droits individuels. En outre la transparence en IA fait référence à la capacité des systèmes d'IA à

² RGPD : Règlement Général sur la Protection des Données est une législation de l'Union européenne visant à protéger la vie privée et les données personnelles des individus.

expliquer leurs décisions de manière compréhensible pour les utilisateurs finaux. La transparence des systèmes d'IA et la responsabilité des acteurs impliqués sont des sujets récurrents dans la littérature (Cuello-Garcia et al., 2020). Ces derniers soulignent l'importance d'une compréhension claire des processus décisionnels des algorithmes, ainsi que de la responsabilité des concepteurs et des utilisateurs dans le déploiement de l'IA. La mise en œuvre des concepts d'intelligence artificielle entraîne une révolution technologique qui transforme à la fois la science et la société (Khan et al., 2021). Il est souligné que le manque de transparence peut conduire à des conséquences imprévisibles et poser des défis importants en matière de responsabilité et de confiance du public (Diakopoulos, 2016). L'un des défis les plus importants de son utilisation dans les RH est la transparence. L'IA peut être utilisée pour prendre des décisions critiques, telles que le recrutement, la promotion et la rémunération des employés. Cependant, si les décisions prises par l'IA ne sont pas transparentes, cela peut entraîner des injustices et des discriminations. Par conséquent, il est essentiel de comprendre comment l'IA prend ses décisions et quelles sont les informations sur lesquelles elle se base. Des études, telles que celles menées par (Mittelstadt et al., 2016), montrent que la compréhension des facteurs qui influent sur les recommandations ou les décisions des systèmes d'IA est essentielle pour établir la confiance et garantir une utilisation éthique de ces technologies. D'autre part (Floridi & Cowls, 2019) ont proposé un cadre de transparence algorithmique pour garantir que les décisions prises par l'IA sont explicables et compréhensibles. Ils suggèrent que les entreprises devraient être tenues de fournir des explications claires sur les décisions prises par l'IA, afin de réduire les risques d'injustice. Parallèlement, la quête de l'équité en IA met en lumière les défis liés aux biais algorithmiques, qui peuvent entraîner des discriminations injustes. L'IA peut être biaisée si les données utilisées pour former les modèles sont elles-mêmes biaisées. Par exemple, si les données utilisées pour former un modèle de recrutement sont principalement basées sur des candidats masculins, le modèle risque de favoriser les candidats masculins lors des processus de recrutement. Cela peut entraîner des discriminations basées sur le genre, la race ou d'autres caractéristiques personnelles. En outre, il est également important de veiller à ce que les décisions prises par l'IA soient justifiables et équitables. Les travaux de (Barocas et al., 2019) démontrent que des données biaisées utilisées pour former des modèles d'IA peuvent amplifier les inégalités existantes. Ils ont proposé une approche basée sur des critères d'équité pour évaluer les décisions prises par les systèmes d'IA. Ils suggèrent que les décisions devraient être évaluées en fonction de critères tels que l'équité démographique et l'équité d'impact. Les recherches de (Hewage, 2023) mettent en évidence le risque de perpétuation des préjugés existants dans les données utilisées pour former les modèles d'IA, ce qui pourrait entraîner des discriminations injustes dans le processus de recrutement. Pour répondre à ces préoccupations, il est impératif de développer des cadres éthiques robustes qui intègrent des mécanismes de transparence pour éclairer les décisions des systèmes d'IA, tout en garantissant une conception équitable depuis la collecte des données jusqu'à la mise en œuvre des algorithmes. Ainsi, la conception éthique des systèmes d'IA dans les RH doit s'accompagner de mécanismes de détection et de correction des biais, et d'un engagement constant envers des pratiques équitables. Il est bien établi que l'IA a la capacité de reproduire et d'amplifier les biais déjà présents dans les processus de RH. Par conséquent, il est essentiel de mettre en place des mécanismes pour détecter et corriger les biais dans les modèles d'IA utilisés dans les RH. Par exemple, Dwork et al. (2018) ont proposé des méthodes pour atténuer les biais dans les modèles d'IA en utilisant des techniques de désidentification des données et de rééquilibrage des ensembles. En outre, il est également important de veiller à ce que les décisions prises par l'IA soient justifiables et équitables. Barocas & Selbst, 2016 quant à eux, ont proposé une approche basée sur des critères d'équité pour évaluer les décisions prises par les systèmes d'IA. Ils suggèrent que les décisions

devraient être évaluées en fonction de critères tels que l'équité démographique³ et l'équité d'impact⁴. Les professionnels des RH, en collaboration avec les experts en éthique de l'IA, doivent être formés pour comprendre les implications éthiques de ces technologies et être équipés pour garantir une utilisation responsable. L'engagement des parties prenantes, y compris les candidats et les employés, est également essentiel pour intégrer des perspectives diverses et éviter les écueils éthiques.

3. Conclusion

L'intégration de l'IA dans le domaine des ressources humaines offre des perspectives et des possibilités nouvelles, mais elle n'est pas sans soulever d'importants défis éthiques et juridiques. La technologie a introduit des avancées significatives dans les processus RH, mais les implications éthiques de son utilisation, notamment en termes de confidentialité, de sécurité des données et d'équité, nécessitent une attention constante. Il est essentiel de noter que, bien que l'IA puisse automatiser certaines tâches, elle ne peut pas remplacer complètement les professionnels des RH. Ces derniers doivent continuer d'exercer leur expertise pour interpréter les résultats, prendre des décisions éclairées et comprendre les limites de l'IA. Il est impératif que les professionnels des RH utilisent l'IA comme un outil complémentaire plutôt que comme une solution miracle. En conclusion, cette revue de littérature souligne l'importance cruciale de l'intégration de considérations éthiques dans le développement de l'intelligence artificielle (IA) appliquée aux ressources humaines (RH). Les piliers fondamentaux tels que la confidentialité, l'équité, la transparence et la responsabilité émergent comme des impératifs pour guider un déploiement éthique de l'IA. Alors que les progrès technologiques continuent de redéfinir les processus RH, il est impératif de rester dynamique dans la recherche éthique pour faire face aux nouveaux défis qui émergent. Les avantages et les défis de l'intégration de l'IA dans les processus RH, tels que la transparence et l'équité, sont clairement identifiés. Il est crucial de surmonter ces défis pour garantir une utilisation responsable et éthique de l'IA dans les RH. Des recherches supplémentaires sont nécessaires pour développer des méthodes et des outils favorisant la transparence et l'équité, ainsi que pour aborder les implications éthiques cruciales telles que la discrimination, la confidentialité des données et la responsabilité des systèmes d'IA. En adoptant une approche proactive dans la gestion des défis éthiques et de responsabilité, les professionnels des RH peuvent optimiser leurs pratiques, plaçant ainsi l'humain au cœur de leurs décisions et de leurs stratégies.

³ *Équité démographique* : L'équité démographique se réfère à l'égalité des chances et des résultats pour les individus de différents groupes démographiques, tels que l'âge, le sexe, l'origine ethnique, etc. Cela signifie que chaque groupe démographique a un accès équitable aux ressources, aux opportunités et aux avantages, et que les résultats obtenus ne sont pas influencés de manière disproportionnée par des facteurs démographiques.

⁴ *Équité d'impact* : se réfère à la distribution équitable des conséquences ou des effets, positifs ou négatifs, d'une action, d'une politique ou d'un projet sur les différentes parties prenantes ou les groupes de population concernés. Cela implique de s'assurer que les bénéfices et les charges sont répartis de manière juste et équilibrée entre les individus ou les communautés affectés par ces actions ou décisions.

Références :

- (1). Abid, R. (2021). Pour une éthique de l'intelligence artificielle. *Gestion*, 46(2), 100-104. Cairn.info. <https://doi.org/10.3917/riges.462.0100>
- (2). Abraham, M., Niessen, C., Schnabel, C., Lorek, K., Grimm, V., Möslin, K., & Wrede, M. (2019). Electronic monitoring at work : The role of attitudes, functions, and perceived control for the acceptance of tracking technologies. *Human Resource Management Journal*, 29(4), 657-675. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12250>
- (3). Ancarani, A., Di Mauro, C., & Mascali, F. (2019). Backshoring strategy and the adoption of Industry 4.0 : Evidence from Europe. *Journal of World Business*, 54(4), 360-371. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2019.04.003>
- (4). Araujo, T. (2018). Living up to the chatbot hype : The influence of anthropomorphic design cues and communicative agency framing on conversational agent and company perceptions. *Computers in Human Behavior*, 85, 183-189. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2018.03.051>
- (5). Baird, A., & Maruping, L. M. (2021). The Next Generation of Research on IS Use : A Theoretical Framework of Delegation to and from Agentic IS Artifacts. *MIS Quarterly*, 45(1), 315-341. <https://doi.org/10.25300/MISQ/2021/15882>
- (6). Barocas, S., Hardt, M., & Narayanan, A. (s. d.). Fairness and Machine Learning.
- (7). Barocas, S., & Selbst, A. D. (2016). Big Data's Disparate Impact. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2477899>
- (8). Berente, N., Gu, B., Recker, J., & Santhanam, R. (s. d.). MANAGING ARTIFICIAL INTELLIGENCE.
- (9). Blaschke, M., Cigaina, M., Riss, U. V., & Shoshan, I. (2017). Designing Business Models for the Digital Economy. In G. Oswald & M. Kleinemeier (Éds.), *Shaping the Digital Enterprise* (p. 121-136). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-40967-2_6
- (10). Bondarouk, T., Harms, R., & Lepak, D. (2017). Does e-HRM lead to better HRM service? *The International Journal of Human Resource Management*, 28(9), 1332-1362. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1118139>
- (11). Bostrom, N., & Yudkowsky, E. (2018). The Ethics of Artificial Intelligence. In R. V. Yampolskiy (Éd.), *Artificial Intelligence Safety and Security* (1^{re} éd., p. 57-69). Chapman and Hall/CRC. <https://doi.org/10.1201/9781351251389-4>
- (12). Burton, E., Goldsmith, J., Koenig, S., Kuipers, B., Mattei, N., & Walsh, T. (2017). Ethical Considerations in Artificial Intelligence Courses. *AI Magazine*, 38(2), 22-34. <https://doi.org/10.1609/aimag.v38i2.2731>
- (13). Bynum, T. W. (2001). [No title found]. *Ethics and Information Technology*, 3(2), 109-112. <https://doi.org/10.1023/A:1011893925319>
- (14). Colbert, A., Yee, N., & George, G. (2016). The Digital Workforce and the Workplace of the Future. *Academy of Management Journal*, 59(3), 731-739. <https://doi.org/10.5465/amj.2016.4003>
- (15). Cooke, F. L., Wood, G., Wang, M., & Veen, A. (2019). How far has international HRM travelled? A systematic review of literature on multinational corporations (2000–2014). *Human Resource Management Review*, 29(1), 59-75. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.05.001>
- (16). Cova, F., & Jaquet, F. (2012). Qu'est-ce que l'utilitarisme ? : In *La Morale* (p. 76-84). Éditions Sciences Humaines. <https://doi.org/10.3917/sh.journ.2012.01.0076>
- (17). Cuello-Garcia, C., Pérez-Gaxiola, G., & Van Amelsvoort, L. (2020). Social media can have an impact on how we manage and investigate the COVID-19 pandemic. *Journal of Clinical Epidemiology*, 127, 198-201. <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2020.06.028>

- (18). Dennis, M. J., & Aizenberg, E. (2022). The Ethics of AI in Human Resources. *Ethics and Information Technology*, 24(3), 25, s10676-022-09653-y. <https://doi.org/10.1007/s10676-022-09653-y>
- (19). Diakopoulos, N. (2016). Accountability in algorithmic decision making. *Communications of the ACM*, 59(2), 56-62. <https://doi.org/10.1145/2844110>
- (20). Duguet, J., Chassang, G., & Béranger, J. (2019). Enjeux, répercussions et cadre éthique relatifs à l'Intelligence Artificielle en santé. Vers une Intelligence Artificielle éthique en médecine. *Droit, Santé et Société*, 3(3), 30-39. Cairn.info. <https://doi.org/10.3917/dsso.064.0030>
- (21). Dwivedi, Y. K., Kshetri, N., Hughes, L., Slade, E. L., Jeyaraj, A., Kar, A. K., Baabdullah, A. M., Koohang, A., Raghavan, V., Ahuja, M., Albanna, H., Albashrawi, M. A., Al-Busaidi, A. S., Balakrishnan, J., Barlette, Y., Basu, S., Bose, I., Brooks, L., Buhalis, D., ... Wright, R. (2023). Opinion Paper : “So what if ChatGPT wrote it?” Multidisciplinary perspectives on opportunities, challenges and implications of generative conversational AI for research, practice and policy. *International Journal of Information Management*, 71, 102642. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2023.102642>
- (22). Eitel-Porter, R. (2021). Beyond the promise : Implementing ethical AI. *AI and Ethics*, 1(1), 73-80. <https://doi.org/10.1007/s43681-020-00011-6>
- (23). Ertel, W. (2017). *Introduction to Artificial Intelligence*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-58487-4>
- (24). Faliagka, E., Iliadis, L., Karydis, I., Rigou, M., Sioutas, S., Tsakalidis, A., & Tzimas, G. (2014). On-line consistent ranking on e-recruitment : Seeking the truth behind a well-formed CV. *Artificial Intelligence Review*, 42(3), 515-528. <https://doi.org/10.1007/s10462-013-9414-y>
- (25). Flathmann, C., Schelble, B. G., Zhang, R., & McNeese, N. J. (2021). Modeling and Guiding the Creation of Ethical Human-AI Teams. *Proceedings of the 2021 AAAI/ACM Conference on AI, Ethics, and Society*, 469-479. <https://doi.org/10.1145/3461702.3462573>
- (26). Floridi, L., & Cowls, J. (2019). A Unified Framework of Five Principles for AI in Society. *Harvard Data Science Review*. <https://doi.org/10.1162/99608f92.8cd550d1>
- (27). Florkowski, G. W., & Olivas-Luján, M. R. (2006). The diffusion of human-resource information-technology innovations in US and non-US firms. *Personnel Review*, 35(6), 684-710. <https://doi.org/10.1108/00483480610702737>
- (28). Giraud, L., Hernandez, S., Autissier, D., & McGonigal, A. (2021). L'Évolution des Compétences Managériales face à l'essor de l'Intelligence Artificielle : Une approche par les Méthodes Mixtes: *Management & Avenir*, N° 122(2), 143-169. <https://doi.org/10.3917/mav.122.0143>
- (29). Hewage, A. (2023). Exploring the Applicability of Artificial Intelligence in Recruitment and Selection Processes : A Focus on the Recruitment Phase. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 11(03), 603-634. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2023.113034>
- (30). Heyder, T., Passlack, N., & Posegga, O. (2023a). Ethical management of human-AI interaction : Theory development review. *The Journal of Strategic Information Systems*, 32(3), 101772. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2023.101772>
- (31). Heyder, T., Passlack, N., & Posegga, O. (2023b). Ethical management of human-AI interaction : Theory development review. *The Journal of Strategic Information Systems*, 32(3), 101772. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2023.101772>
- (32). Huang, C., Zhang, Z., Mao, B., & Yao, X. (2023). An Overview of Artificial Intelligence Ethics. *IEEE Transactions on Artificial Intelligence*, 4(4), 799-819. <https://doi.org/10.1109/TAI.2022.3194503>

- (33). Jia, Q., Guo, Y., Li, R., Li, Y., & Chen, Y. (2018). *A Conceptual Artificial Intelligence Application Framework in Human Resource Management*.
- (34). Khan, A. A., Badshah, S., Liang, P., Khan, B., Waseem, M., Niazi, M., & Akbar, M. A. (2021). *Ethics of AI: A Systematic Literature Review of Principles and Challenges* (arXiv:2109.07906). arXiv. <http://arxiv.org/abs/2109.07906>
- (35). Larivière, B., Bowen, D., Andreassen, T. W., Kunz, W., Sirianni, N. J., Voss, C., Wunderlich, N. V., & De Keyser, A. (2017). "Service Encounter 2.0": An investigation into the roles of technology, employees and customers. *Journal of Business Research*, 79, 238-246. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.03.008>
- (36). Lévy, M. (2021). Chapitre 10. Data + iA = éthique : Équation impossible ? In *Sortez vos données du frigo* (p. 135-157). Dunod; Cairn.info. <https://www.cairn.info/sortez-vos-donnees-du-frigo--9782100817054-p-135.htm>
- (37). Malik, A., Budhwar, P., & Kazmi, B. A. (2023). Artificial intelligence (AI)-assisted HRM: Towards an extended strategic framework. *Human Resource Management Review*, 33(1), 100940. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100940>
- (38). Marabelli, M., Newell, S., & Handunge, V. (2021). The lifecycle of algorithmic decision-making systems: Organizational choices and ethical challenges. *The Journal of Strategic Information Systems*, 30(3), 101683. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2021.101683>
- (39). Ménissier, T. (2023). Les quatre éthiques de l'intelligence artificielle. *Revue d'anthropologie des connaissances*, 17(2). <https://doi.org/10.4000/rac.29961>
- (40). Meyenn, A. (2015). *A proposed methodology for the teaching of Information Technology ethics in schools*.
- (41). Minsky, M. (1986). *The society of mind*. Simon and Schuster.
- (42). Mirbabaie, M., Brünker, F., Möllmann Frick, N. R. J., & Stieglitz, S. (2022). The rise of artificial intelligence – understanding the AI identity threat at the workplace. *Electronic Markets*, 32(1), 73-99. <https://doi.org/10.1007/s12525-021-00496-x>
- (43). Mittelstadt, B. D., Allo, P., Taddeo, M., Wachter, S., & Floridi, L. (2016). The ethics of algorithms: Mapping the debate. *Big Data & Society*, 3(2), 205395171667967. <https://doi.org/10.1177/2053951716679679>
- (44). Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. A., & Wright, P. M. (2017). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (10e éd.). McGraw-Hill Education.
- (45). Potter Stewart 1981. (s. d.).
- (46). Rai, A., Indu, Smita, N., Deepshikha, G., Gaurav, K., Dhanesh, K., Suresh, G., Sasikala, Ch., & Ramana, Ch. V. (2019a). Emerging Concepts in Bacterial Taxonomy. In T. Satyanarayana, B. N. Johri, & S. K. Das (Éds.), *Microbial Diversity in Ecosystem Sustainability and Biotechnological Applications* (p. 3-22). Springer Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-13-8315-1_1
- (47). Rai, A., Indu, Smita, N., Deepshikha, G., Gaurav, K., Dhanesh, K., Suresh, G., Sasikala, Ch., & Ramana, Ch. V. (2019b). Emerging Concepts in Bacterial Taxonomy. In T. Satyanarayana, B. N. Johri, & S. K. Das (Éds.), *Microbial Diversity in Ecosystem Sustainability and Biotechnological Applications* (p. 3-22). Springer Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-13-8315-1_1
- (48). Ransbotham, S., Kiron, D., Gerbert, P., & Reeves, M. (s. d.). *PRERBAIVneurttIessiEfhlilnciaWgeipaesilnsncWgeith Closing the Gap Between Ambition and Action*.
- (49). Siau, K., & Wang, W. (2020). Artificial Intelligence (AI) Ethics: Ethics of AI and Ethical AI. *Journal of Database Management*, 31(2), 74-87. <https://doi.org/10.4018/JDM.2020040105>
- (50). Stahl, B. C. (2021). *Artificial Intelligence for a Better Future: An Ecosystem*

Perspective on the Ethics of AI and Emerging Digital Technologies. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-69978-9>

- (51). Tambe, P., Cappelli, P., & Yakubovich, V. (s. d.). Artificial Intelligence in Human Resources Management: Challenges and a Path Forward. *CALIFORNIA MANAGEMENT REVIEW*.
- (52). Vrontis, D., Christofi, M., Pereira, V., Tarba, S., Makrides, A., & Trichina, E. (2022). Artificial intelligence, robotics, advanced technologies and human resource management: A systematic review. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(6), 1237-1266. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1871398>