

Intelligence artificielle et expérience candidat, vers une nouvelle attractivité organisationnelle : Une revue systématique et bibliométrique

Artificial intelligence and candidate experience, towards a new organizational attractiveness: A systematic and bibliometric review

Majda DALAL, (Doctorante)

*Laboratoire de Recherche en Économie et Management des Organisations (LAREMO)
École nationale de commerce et de gestion de Béni-Mellal
Université Sultan Moulay Slimane.*

Raja CHAKRA, (Docteure)

*Laboratoire sciences économiques et politiques publiques
Faculté d'économie et gestion Kénitra.
Université Ibn Tofail de Kénitra, Maroc*

Ridouane MESSAOUDI, (Enseignant chercheur)

*Laboratoire de Recherche en Économie et Management des Organisations (LAREMO)
École nationale de commerce et de gestion de Béni-Mellal
Université Sultan Moulay Slimane.*

Asmaa ABYRE, (Enseignante chercheur)

*Laboratoire de Recherche en Économie et Management des Organisations (LAREMO)
École nationale de commerce et de gestion de Béni-Mellal
Université Sultan Moulay Slimane.*

Adresse de correspondance :	École nationale de commerce et de gestion de Béni-Mellal, Université Sultan Moulay Slimane. Faculté d'économie et gestion Kénitra. Université Ibn Tofail
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	DALAL, M., CHAKRA, R., MESSAOUDI, R., & ABYRE, A. (2025). Intelligence artificielle et expérience candidat, vers une nouvelle attractivité organisationnelle : Une revue systématique et bibliométrique. <i>International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics</i> , 6(6), 417–431.
Licence	Cet article est publié en open Access sous licence CC BY-NC-ND

Received: 04/05/2025

Accepted: 08/06 /2025

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

ISSN: 2658-8455

Volume 6, Issue 06 (2025)

Intelligence artificielle et expérience candidat, vers une nouvelle attractivité organisationnelle : Une revue systématique et bibliométrique

Résumé

La prolifération des technologies d'intelligence artificielle (IA) qui touchent des secteurs entiers de l'entreprise transforme également le domaine organisationnel et du recrutement. Les outils de recrutement basés sur l'IA modifient la façon dont les processus de recrutement sont menés. Cependant, la perception de la technologie de l'IA du point de vue du candidat a reçu une couverture limitée dans la littérature.

Étant donné que l'on sait peu de choses sur la façon dont les candidats vivent le recrutement par IA, cet article explore leurs expériences et perceptions dans les processus d'embauche. Les résultats de cette étude basés sur une revue systématique et bibliométriques, montrent que les candidats perçoivent positivement la technologie de l'IA dans les processus d'embauche et la considèrent comme utile et facile à utiliser.

En termes d'avantages, la réduction du temps de réponse a été reconnue comme l'avantage le plus important. Le manque de nuance dans le jugement humain, la faible précision et fiabilité, et la technologie immature ont été identifiés comme les plus grands inconvénients de l'IA dans le recrutement.

Mots-clés : Intelligence artificielle, Recrutement, Candidat, Revue systématique et bibliométriques.

JEL Classification : J24

Type du papier : Recherche Théorique

Abstract

The proliferation of artificial intelligence (AI) technologies that affect entire sectors of the business is also transforming the organizational and recruitment domain. AI-based recruitment tools are changing the way recruitment processes are conducted. However, the perception of AI technology from the candidate's perspective has received limited coverage in the literature.

Since little is known about how candidates experience AI recruitment, this article explores their experiences and perceptions in hiring processes. The results of this study, based on a systematic review and bibliometrics, show that candidates perceive AI technology positively in hiring processes, and regard it as useful and easy to use.

In terms of benefits, reduced response time was recognized as the most important advantage. The lack of nuance in human judgment, low accuracy and reliability, and immature technology were identified as the biggest disadvantages of AI in recruitment.

Key-words: Artificial intelligence, Recruitment, Candidate, Systematic review and bibliometrics.

Classification JEL: J24

Paper type: Theoretical Research

Introduction

Nous vivons dans l'une des époques les plus importantes du point de vue technologique des temps modernes. L'expérience candidat et sa gestion doivent être ouvertes aux développements et changements constants qui se produisent dans le monde.

Aujourd'hui, la technologie, avec l'intelligence artificielle (IA), a balayé les entreprises et la recherche de l'attractivité organisationnel a déclenché un changement important dans les processus et la prise des décisions qui affectent les candidats potentiels.

Ces changements entraînent la nécessité de comprendre les perceptions des candidats lorsqu'ils sont placés dans un scénario de prise de décision qui influence leur avenir au sein d'une organisation est l'impact des technologies basées sur l'IA ou appuyées par celle-ci sur cette décision (Al-Alawi & al. 2021).

Ainsi que, pour Pan & al. (2022), l'identification de l'utilisation de l'IA dans les processus de recrutement et de sélection (R-S) représente un tremplin de différenciation. De plus, les candidats bénéficieront de la plus grande capacité des machines à identifier le talent nécessaire pour l'organisation, à mener le processus avec transparence, équité et moins de biais et de préjugés que les méthodes traditionnelles (Jain et al. 2021; Lee 2011; van Esch et al. 2019).

D'autres chercheurs ont été réticents quant à la prépondérance de cette technologie et son interférence dans la relation personne-à-personne (Delecraz et al. 2022), la manière dont elle affectera irréversiblement le marché de la R & D (Hmoud et Várallyai 2019), et les questions éthiques latentes dans tout ce sujet (Tambe et al. 2019).

Dans toutes les études sur ce sujet, il y a toujours un élément qui est au centre du processus et sans lui, cela n'aurait aucun sens : le candidat. À partir de là, nous nous sommes lancés dans une recherche nouvelle et significative, au cours de laquelle nous avons réalisé que, bien qu'il s'agisse d'un sujet qui a été en vogue et largement discuté ces dernières années, il existe peu d'études qui se concentrent sur la façon dont les candidats perçoivent ce type de processus et comment il se rapporte à l'attraction, à la participation et à l'achèvement efficaces des processus de R-S avec l'aide de la technologie de l'IA.

Ainsi, l'objectif principal de cette étude était de savoir quelles sont les perceptions des demandeurs d'emploi à propos d'un processus de ce type et quelle est son influence sur le processus lui-même.

Cette étude vise également à déterminer si, en raison de l'utilisation de l'intelligence artificielle dans un processus de recrutement et de sélection, la nouveauté perçue et la confiance influencent positivement l'intention d'un candidat de s'impliquer et de terminer ce processus.

En outre, on s'inquiète de plus en plus des aspects éthiques liés à l'utilisation de l'IA dans le recrutement et de la question de savoir si les outils de recrutement alimentés par l'IA sont éthiques et si les perceptions éthiques de l'utilisation de l'IA dans le recrutement affectent la confiance des gens envers les entreprises qui les utilisent. Comme les algorithmes d'IA ne sont généralement pas accessibles au public en raison des droits de propriété (Figuerola-Armijos et al., 2022).

En outre, il y a des craintes de déplacement des emplois humains par l'automatisation (Pavaloaia & Necula, 2023) et des préoccupations juridiques sur la sélection finale des candidats et les décisions d'embauche, qui dans certaines juridictions, elles doivent encore être effectuées par un humain (en vertu du Règlement général sur la protection des données de l'UE) (Laurim et al., 2021).

Enfin, l'IA peut recueillir et analyser de grandes quantités de données personnelles, ce qui soulève des préoccupations quant à la protection des droits à la vie privée des personnes (Stahl & Wright, 2018). Par conséquent, il est important que les employeurs évaluent soigneusement les avantages et les inconvénients potentiels de l'utilisation de l'IA dans le processus de recrutement et veillent à ce que tous les outils d'IA appliqués soient équitables et impartiaux.

1. Définition de l'intelligence artificiel

Pour John McCarthy, « L'intelligence artificielle est la science et l'ingénierie qui permettent de créer des machines intelligentes, en particulier des programmes informatiques intelligents ». L'intelligence artificielle fonctionne de la même manière que l'intelligence humaine aime apprendre, s'adapter, identifier et corriger.

John McCarthy, qui a inventé le terme en 1956, le définit aussi comme « la science et l'ingénierie de la fabrication de machines intelligentes ». Il s'agit d'un système informatisé, c'est-à-dire d'un système robotisé conçu pour traiter l'information afin de fournir des résultats semblables à ceux que la main-d'œuvre de l'organisation obtient en utilisant sa capacité à apprendre, à prendre des décisions et à régler les problèmes.

L'IA est la science qui consiste à imiter l'intelligence humaine en utilisant des ordinateurs. Comme aucun individu ne peut être identifié exclusivement comme l'inventeur de l'IA, nous devons souligner ceux qui sont les précurseurs du concept et qui nous ont amenés à l'état de l'art où le terme est aujourd'hui.

Selon l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE 2019), il existe un large consensus que le projet de recherche d'été de Dartmouth de 1956 pourrait avoir été le berceau de l'intelligence artificielle, comme à cet événement, John McCarthy, Alan Newell, Arthur Samuel, Herbert Simon et Marvin Minsky ont conceptualisé les principes de l'IA.

D'abord, Alan Turing a publié un article intitulé « Computing Machinery and Intelligence » (Turing 1950). Par la suite, les recherches sur ce sujet n'ont jamais cessé, même si l'extase initiale a été freinée par les perspectives trop optimistes de l'époque, donnant lieu à ce que les experts appellent l'hiver de l'IA (Smith et al. 2006) jusqu'au milieu des années 1970. Cet hiver devait se terminer dans les années 1990, lorsque la capacité de stockage et de traitement des données a augmenté de façon exponentielle, de sorte que les machines autonomes ont commencé à effectuer des tâches qui avaient été considérées auparavant comme assez complexes (OCDE 2019).

Chapman et Webster (2003) se sont concentrés sur la façon dont ce phénomène est devenu de plus en plus présent dans les pratiques des RH, mais sa croissance et sa prépondérance étaient essentiellement axées sur les personnes.

Des années plus tard, Black et van Esch (2021) ont confirmé que cette tendance s'était matérialisée et que l'IA appliquée au processus de recrutement intensifie la compétitivité des entreprises, leur apportant rapidement des talents et, surtout, atteignant les candidats passifs, ceux qui ne sont pas activement à la recherche d'un emploi, mais sont disponibles pour être recrutés s'ils peuvent être atteints.

Ce phénomène évolutif est dû à l'évolution rapide de l'IA pour des raisons sociales, stratégiques et financières (Jain et al. 2021). D'un point de vue plus large, cette évolution fait partie de ce que nous pourrions appeler la quatrième révolution industrielle, avec de nouveaux concepts tels que les mégadonnées, la robotique, l'Internet des objets, les algorithmes et les plateformes numériques (Correio et al. 2021).

Chernov et Chernova (2019), nous ont prévenus que cette croissance de la technologie informatique poserait de nouveaux défis aux systèmes de gestion actuels, avec l'augmentation constante de la vitesse de la « pensée artificielle ». L'intelligence de l'IA dans la perception, l'analyse et l'interaction avec l'environnement l'amène à apprendre constamment, ce qui lui permet de résoudre les problèmes les plus complexes sans aucune interaction humaine (Chui et al. 2016).

Les gestionnaires sont alors confrontés à leur capacité de vision et de décision par rapport à la capacité « inhumaine » de la machine. Plusieurs auteurs ont étudié l'acceptation de l'intelligence artificielle, dont Gerlich (2023, 2024) qui a conclu que la préférence pour l'utilisation de l'intelligence artificielle est principalement due à sa fiabilité par rapport à la fiabilité humaine.

2. Application du IA dans le recrutement candidat

Les méthodes traditionnelles de recherche de candidats, telles que les publicités dans les médias et la publicité imprimée, sont en déclin apparent (Garg et coll. 2021) et les sources de recrutement en ligne, connues sous le nom de recrutement électronique, ont pris une place centrale.

Certains chercheurs¹ ont discuté de l'idée que dans un monde globalisé où le changement est constant, les lois, les organisations, la technologie, les tendances sociales et la diversité agissent comme des défis qui peuvent modifier les perceptions des candidats et forcer le changement du processus de recrutement.

Dans une étude de Lee (2011), il a créé l'un des premiers modèles pour expliquer les avantages de l'intégration du recrutement électronique. Le chercheur a expliqué qu'en raison des changements économiques, sociaux, technologiques et culturels, les organisations modernes devraient se concentrer stratégiquement sur la gestion du recrutement technologique, soit à cause de la réduction brutale du temps de processus ou à cause de son retour sur investissement. Une différence de six contre un avait déjà été signalée dans une étude réalisée par Buckley et al. (2004), cette recherche a indiqué que pour chaque dollar dépensé en technologie de recrutement, nous obtiendrions un rendement de 6 dollars.

Egorov et al. (2020), dans une publication sur l'utilisation des chatbots en ressources humaines, ont souligné que les valeurs utilisées par Buckley et al. (2004) pour montrer que le recrutement électronique est la bonne façon d'investir dans la R-S et ils pourraient être beaucoup plus élevées parce que l'apprentissage continu de l'IA signifie que, à l'avenir, un employé peut, par exemple, demander à une machine quelles devraient être les étapes appropriées pour lui dans un programme de formation au leadership et cela, selon les auteurs, a un rendement incalculable, ce qui a conduit d'autres chercheurs, tels que Derous et de Fruyt (2016), d'affirmer que l'intégration de l'IA dans les RH est un processus logique et en évolution naturelle.

Dans cette veine, Derous et de Fruyt (2016) expliquent que l'IA restructure progressivement les pratiques et les processus de R-S en utilisant des outils technologiques qui transforment les sites Web institutionnels et d'autres plateformes numériques des entreprises en grands centres de recrutement.

Les processus de présélection et de mise à l'essai des candidats potentiels sont maintenant effectués en ligne et la possibilité d'interviewer/embaucher des employés est prise de façon autonome. Si elles ne sont pas le premier choix, ces plateformes autonomes placent les profils alignés dans des bases de données massives, dans une logique de file d'attente, où, en cas de besoin, il suffit de demander à la plateforme un remplacement, qui agit rapidement comme une option de deuxième ligne sur le marché (Garg et al. 2021).

3. Les avantages du IA au Recrutement candidat

L'intelligence artificielle (IA) imprègne progressivement divers secteurs et le recrutement n'est pas une exception. Dans la sphère professionnelle contemporaine, les entreprises reconnaissent l'importance d'intégrer la technologie de l'intelligence artificielle pour optimiser efficacement leurs processus de recrutement.

¹ Chernov et Chernova 2019; Coradini et Murini 2009; Jain et al. 2021

Tableau n°1: Bénéfices du IA au Recrutement

Bénéfices IA	Description	Sources
Efficacité temporelle :	L'intelligence artificielle contribue à l'efficacité temporelle en conserver les dossiers dans leur état actuel, ce qui élimine le besoin d'actions répétitives. Le processus de recrutement classique exige souvent une quantité importante de temps consacré à l'examen du curriculum vitae des candidats, ce qui rend cette étape intrinsèquement répétitive	Mirji (2021)
Cartographie des talents :	Aide les ressources humaines à trouver les meilleurs talents nécessaires pour l'organisation. Il cible également les candidats en fonction de leurs compétences, en veillant à ce qu'ils soient placés dans des postes appropriés talents.	Hunkenschroer & Luetge, (2022)
Rentabilité :	Le processus d'identification du candidat idéal pour l'organisation est exécuté selon une approche qualitative, ce qui réduit la dépendance à l'égard des agences de recrutement externes. Par conséquent, les outils d'intelligence artificielle jouent un rôle central dans la réalisation de l'efficacité des coûts.	Hemalatha et al. (2021)
Sélection des candidats de haut niveau :	Un logiciel d'intelligence artificielle facilite le filtrage et la sélection des candidats de haut niveau, en évaluant s'ils possèdent les compétences, les qualifications et les caractéristiques requises pour le poste appliqué. Ceci, à son tour, aide à recruter des individus très talentueux.	Yadav & Kapoor (2023)
Répondre aux demandes de renseignements des employés	Fournir aux employés de l'information à jour et des réponses rapides à leurs questions améliore la satisfaction globale au travail et stimule l'engagement des employés. De plus, cette approche diminue le taux de roulement des employés, assurant ainsi une excellence soutenue dans les services à l'entreprise.	Geetha & Bhanu (2018)

Source : Auteurs

L'intelligence artificielle (IA), une technologie de pointe capable d'opérations intelligentes semblables à la pensée humaine, transforme de plus en plus les processus de recrutement par rapport aux méthodes conventionnelles. Reconnaisant la centralité du recrutement pour les organisations, le secteur connaît une croissance substantielle en raison de l'intégration des techniques d'intelligence artificielle.

De plus, les industries surveillent de près l'évolution continue des processus de recrutement, soulignant l'impact significatif de la technologie d'intelligence artificielle sur cette activité cruciale. Cette technologie permet aux recruteurs de rationaliser leurs opérations en harmonisant les données non structurées, en établissant des profils uniformes et en identifiant les compétences spécifiques à chaque industrie.

Alors que certains recruteurs considèrent l'intelligence artificielle comme un concurrent potentiel, il est impératif de souligner que ces outils de calcul sont conçus par des professionnels humains pour améliorer le processus, en assurant le contrôle tout au long. En substance, le rôle de l'intelligence artificielle se manifeste comme une synergie collaborative entre l'intelligence artificielle et les capacités humaines. Cette collaboration permet une gestion plus efficace des données, des économies substantielles en termes de temps et de coûts pour les organisations, ainsi qu'un accès accru à l'ensemble du processus de recrutement.

4. Attractivité organisationnelle dans un contexte de recrutement et de sélection utilisant l'intelligence artificielle

La trace des premières recherches indique que Vroom (1966) a été le premier à attirer l'attention des chercheurs et des professionnels sur l'attractivité de toute organisation comme meilleur endroit pour travailler et pour attirer les talents. Vroom a utilisé une mesure d'un seul élément pour juger de la perception des candidats potentiels quant à l'attractivité d'une organisation et

a conclu en mentionnant que l'attractivité organisationnelle est spécifique à chaque organisation.

Après quelques années, Singh (1973) a également utilisé une mesure unique pour accéder à l'attractivité d'une organisation en tant qu'employeur. Il s'est limité à mesurer l'attrait d'une organisation en fonction de la probabilité qu'un individu accepte une offre d'emploi de cette organisation.

En plus de cela, plusieurs études expliquent la perception d'un individu au sujet du prestige de l'entreprise (Turban et al., 1998; Turban & Greening, 1996), ils ont présenté la mesure dans laquelle plusieurs organisations sont perçues comme le meilleur endroit où travailler par des candidats appropriés et dans laquelle les employés se sentent fiers de faire partie d'une organisation.

Certaines études réalisées sur ce sujet², corroborent l'idée que les candidats analysent et perçoivent non seulement les processus de recrutement eux-mêmes, indépendamment des organisations, mais aussi tirer d'eux une perception objective de ce qu'est l'organisation par rapport à ce qu'elle démontre en termes d'applicabilité.

Ainsi, les candidats perçoivent l'utilisation ou non de technologies innovantes, telles que l'IA et ses applications directes ou indirectes (van Esch et al. 2019), pour construire une image de ce qui sera peut-être la nature organisationnelle de l'entreprise où ils entendent apporter leur contribution.

Par conséquent, lorsqu'une organisation utilise l'IA dans ses processus de recherche et développement, cela peut donner au candidat la perception qu'il s'agit d'une organisation novatrice et qui est ouverte aux nouvelles perspectives (Nikolaou et al. 2019).

L'attractivité perçue, tel que défini par la théorie cognitive sociale, suppose que les attentes individuelles sont les principaux déterminants des résultats affectifs (Bandura, 1978). Dans cette perspective, Bandura (1978) identifie deux types différents d'attentes qui peuvent influencer le comportement et les réponses affectives d'un individu : l'espérance de résultat et l'auto-efficacité.

L'espérance de résultat fait référence à la croyance d'une personne selon laquelle le comportement conduit à un résultat souhaité et l'auto efficacité fait référence à la croyance d'une personne selon laquelle elle possède les compétences et les capacités nécessaires pour réussir un comportement particulier (Williamson et al., 2003).

Les recherches approfondies de Bandura (1982) sur l'auto-efficacité sont également définies comme « jugements sur la façon dont on peut bien exécuter les actions requises pour faire face à des situations prospectives ». Tout comme la satisfaction des candidats à l'égard des outils de recrutement de l'IA, les études récentes fournissent des résultats mitigés sur les perceptions de l'attrait d'une entreprise dans le contexte de l'utilisation de l'IA.

Les conclusions de Weinert et al. (2020) suggèrent que l'utilisation de méthodes de recrutement avancées fondées sur l'IA a un impact positif sur l'attrait perçue des employeurs (Weinert et al. (2020). En revanche, l'étude de Kochling et al. (2022) suggère que le soutien apporté par l'IA aux étapes ultérieures du recrutement a un impact négatif sur l'attractivité organisationnelle, alors que l'utilisation de l'IA dans la présélection n'affecte pas l'attractivité organisationnelle. Certains articles³ montrent qu'il existe un lien entre l'utilisation de la technologie au sens large et une organisation perçue comme plus attrayante par les candidats. Pramod et Bharathi (2016) ont déjà étudié la relation entre les organisations qui utilisaient les médias sociaux pour se promouvoir et ont postulé que cela les rendait plus attrayantes pour les candidats potentiels. Des études récentes, comme celles de Van Esch et Black (2019), nous indiquent que les facteurs qui influencent le succès d'un processus de R-S, en particulier avec les nouvelles générations,

² Black et van Esch, 2019; Ehrhart et Ziegert, 2005; Van Esch et al., 2021

³ Langer et al., 2017; Meijerink et Keegan, 2016

sont directement liés à l'engagement créé et à l'utilisation de la technologie considérée comme novatrice (Ehrhart et Ziegert, 2005).

Dans le contexte particulier de l'IA, son déploiement croissant au sein des plateformes organisationnelles, des centres d'évaluation et des entreprises engagées dans la recherche et le développement demeure un phénomène relativement récent (Delecraz et al., 2022 ; Hmoud & Várallyai, 2019 ; OCDE, 2019 ; Pan et al., 2022 ; van Esch et al., 2021). Face à ces dispositifs technologiques de plus en plus sophistiqués, perçus à la fois comme innovants et déstabilisants, il semble pertinent d'envisager que les candidats, une fois exposés à ces usages, en viennent à développer une compréhension et une perception comparables à celles portées par les organisations elles-mêmes.

5. Méthodologie

La méthodologie utilisée dans le présent papier, repose sur une analyse systématique basée sur la revue de littérature et une analyse bibliométrique utilisant l'application « Bibliometrix application » et VOSviewer. Cet outil « Bibliometrix application » a été développé par Aria et Cuccurullo (2017) pour réaliser des analyses complètes de la cartographie scientifique d'un sujet. Il s'agit d'un outil open-source permettant de réaliser une analyse exhaustive de la littérature scientifique. Il a été programmé en langage R pour être flexible et faciliter l'intégration avec d'autres progiciels statistiques et graphiques.

La bibliométrie permet d'analyser de manière structurée une grande quantité d'informations pour en déduire : les tendances dans le temps, quels sujets sont étudiés, les changements aux frontières des disciplines, etc., résumant ainsi un sujet (Guleria et Kaur 2021).

La première étape consiste à déterminer les bases de données à utiliser pour la recherche documentaire. Les bases de données consultées étaient Web of Science et Scopus, car elles sont actuellement les plus pertinentes dans notre domaine de recherche (Parris et Peachey 2013). Les mots-clés de recherche des deux bases étaient « Intelligence artificielle » et "candidate experience" OR "recruitment" OR "recruiting employees" OR "digital recruitment" dans le champ de recherche (titre de l'article, résumé et mots-clés) (Macke et Genari 2019) pour la période 2014-2022.

Cette période a été choisie en fonction des auteurs précédents. Pour Kshetri (2021), les applications de GRH basées sur l'IA peuvent entraîner des changements importants dans les pratiques de gestion des ressources humaines. Cependant, des chercheurs précédents ont observé un écart important entre la promesse et la réalité de l'IA en GRH (Michailidis 2018; Tambe et al., 2019).

Le domaine de recherche de l'IA dans la gestion est relativement naissant (Strohmeier et Piazza, 2013), Garg et al. (2022) notent le rétrécissement de l'écart entre le nombre d'articles de revue et d'articles de conférence à partir de 2017 : une diminution du nombre d'articles de conférence avec une augmentation simultanée des articles de revue montre l'accroissement de la confiance, de l'intérêt et de l'acceptation pour l'IA, en particulier l'apprentissage automatique (ML).

Sur la base de tout cela, le choix était justifié parce qu'il avait le plus grand nombre de publications sur le sujet, il avait un intérêt pour le sujet et la littérature précédente ne correspond pas au niveau technologique actuel. Les domaines scientifiques qui pouvaient contribuer le moins à la recherche, tels que la physique, la biologie, la médecine, etc., ont été éliminés. Les ouvrages analysés étaient ceux rédigés en anglais pour couvrir un plus grand nombre de publications (Gutiérrez et Maz 2004) et limités aux publications qui n'étaient que des articles (Podsakoff et al. 2005), à l'exclusion des ouvrages correspondant aux types de documents suivants : livre, chapitre du livre, article de procédure, revue et matériel éditorial (Vlačić et al. 2021). Une fois la chaîne de recherche établie et les filtres correspondants appliqués, nous avons obtenu 505 articles.

Les articles finaux ont été exportés à partir des bases de données dans leurs formats respectifs ; Plain text et BibTeX pour Web of Science et Scopus, respectivement. Ils ont ensuite été intégrés dans un format unique pour être importés ultérieurement sur la plateforme Zotero et une analyse plus approfondie des données a été effectuée.

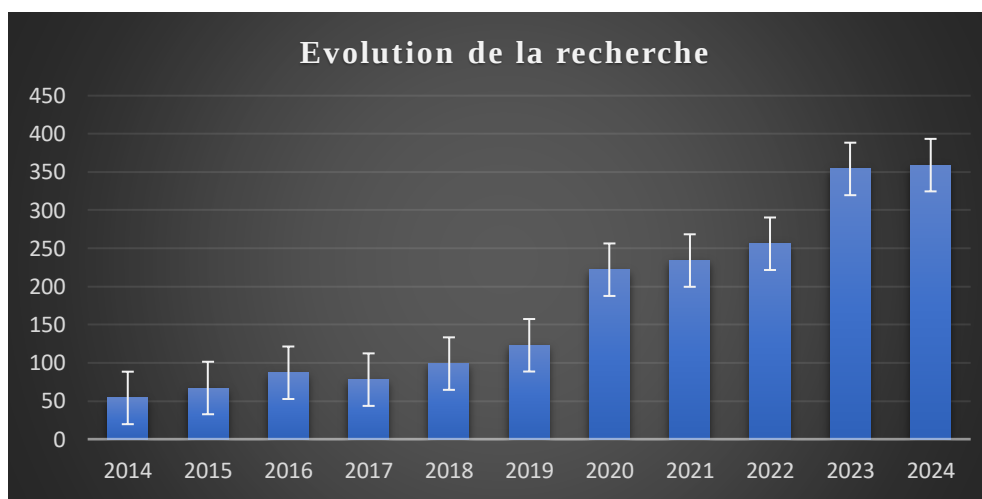
Avant de traiter les données avec ce logiciel, les étapes suivantes ont été adoptées : (1) Télécharger et installer la dernière version de R et RStudio, (2) Ouvrir RStudio et dans la fenêtre de console et (3) terminer l'installation de Bibliometrix.

6. Résultats de l'analyse bibliométrique

6.1. Évolution de la recherche

Cette figure illustre l'évolution de la recherche au fil des années, de 2014 à 2024, en présentant le nombre de publications ou de travaux réalisés chaque année. L'axe horizontal représente les années, tandis que l'axe vertical indique le volume de recherche. Les barres bleues montrent une croissance progressive du nombre de publications, avec une augmentation significative à partir de 2020. Les barres d'erreur ajoutées aux colonnes suggèrent une incertitude ou une variabilité dans les données. Cette tendance générale à la hausse témoigne d'un intérêt croissant pour la recherche sur notre sujet, possiblement influencé par des avancées technologiques, un financement accumulé ou une mobilisation scientifique autour de sujets émergents.

Figure n° 1: Évolution de la production au fils de temps

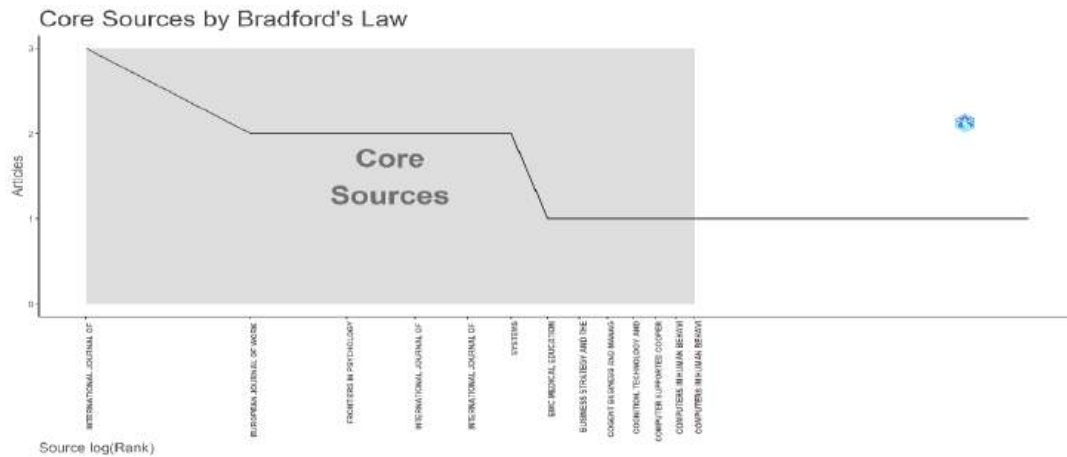


Source : Scopus, 2025

6.2. Étude de source à travers la Loi de Bradford's

Cette figure n°2 illustre l'application de la loi de Bradford pour identifier les sources les plus pertinentes dans un domaine de recherche. L'axe des ordonnées représente le nombre d'articles publiés par source, tandis que l'axe des abscisses, en échelle logarithmique, classe les sources par ordre décroissant de pertinence. La zone grise avec en évidence les **sources centrales** (sources principales), qui regroupent les revues publiant le plus grand nombre d'articles sur le sujet étudié. On observe une décroissance rapide du nombre d'articles après ces sources principales, ce qui est conforme à la loi de Bradford, qui divise les revues en trois zones : une zone centrale très productive, une zone intermédiaire et une zone périphérique où les publications sont plus rares. Cette analyse permet d'identifier les revues essentielles pour un domaine donné et d'optimiser la recherche bibliographique.

Figure n°2: Graphe du Loi de Bradford's

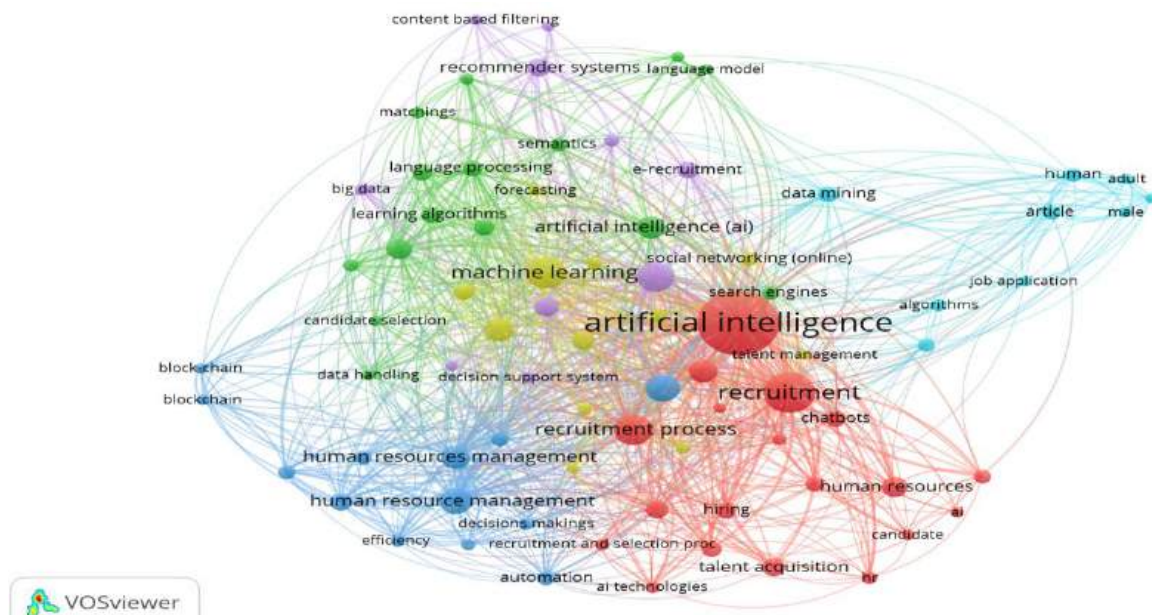


Source : Bibliometrix, 2025

6.3. Tendence des nuages des mots clés

La figure n°3 met en lumière l'interconnexion entre l'intelligence artificielle (IA) et les différentes dimensions du processus de recrutement, soulignant ainsi son rôle central dans la transformation de l'expérience candidat. Au cœur du graphe, le terme « artificial intelligence » apparaît comme un nœud central, révélant son importance stratégique dans les recherches liées aux ressources humaines. Le cluster rouge, regroupant des notions telles que « recruitment », « recruitment process », « chatbots » ou encore « talent acquisition », met en évidence l'émergence de nouvelles pratiques automatisées dans la gestion du capital humain. Ces technologies, en facilitant la sélection, la communication et l'évaluation des candidats, participent à une expérience plus fluide, personnalisée et engageante. Cette dynamique contribue à redéfinir l'attractivité organisationnelle, en positionnant les entreprises comme innovantes et orientées vers le digital, des critères de plus en plus valorisés par les talents d'aujourd'hui. Ainsi, l'IA ne se limite pas à un outil d'optimisation, mais devient un levier stratégique pour attirer, séduire et fidéliser les meilleurs profils.

Figure n°3 : Nuages des mots clés

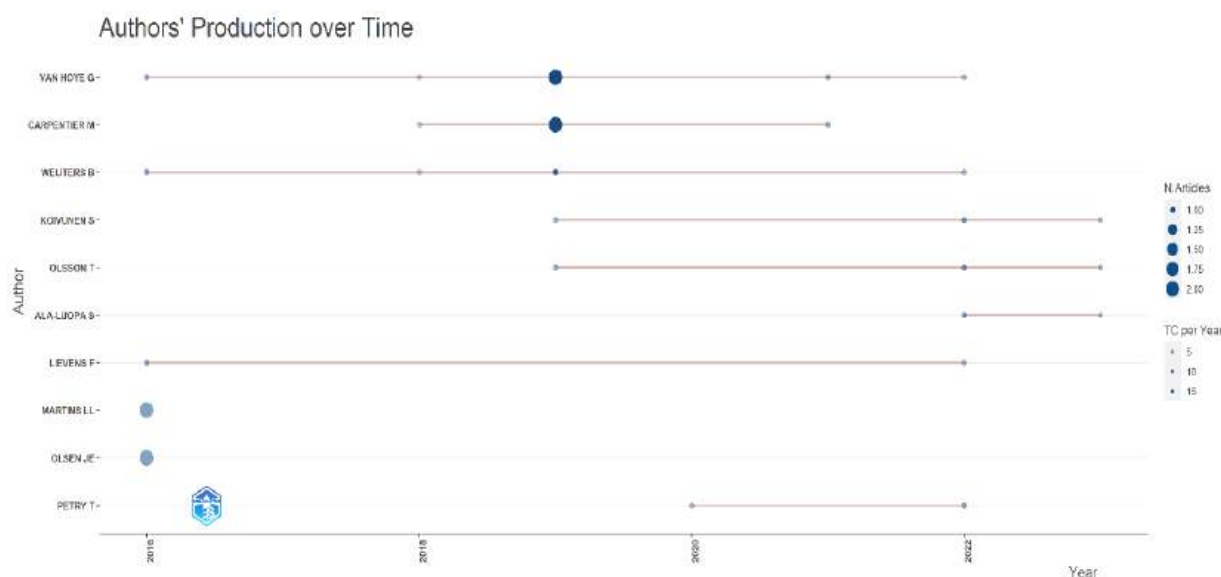


Source : VOSviewer, 2025

6.4. La production des auteurs au fil du temps

Cette figure représente la production des auteurs au fil du temps, en mettant en évidence le nombre d'articles publiés et leur impact. L'axe vertical liste les auteurs, tandis que l'axe horizontal indique les années de publication. Chaque point sur les lignes correspond aux articles publiés par un auteur à une année donnée, avec la taille des points reflétant le nombre d'articles (N. Articles) et l'intensité de la couleur indiquant le nombre de citations par an (TC per Year). On observe que certains auteurs, comme *Van Hoyer G.* et *Carpentieret Carpentier M.*, ont une production soutenue et un impact notable, tandis que d'autres ont des publications plus espacées ou limitées. Cette visualisation permet d'analyser l'évolution de la contribution des auteurs dans un domaine donné et d'identifier ceux ayant une influence significative sur la période étudiée.

Figure n°4: Production des auteurs dans le temps



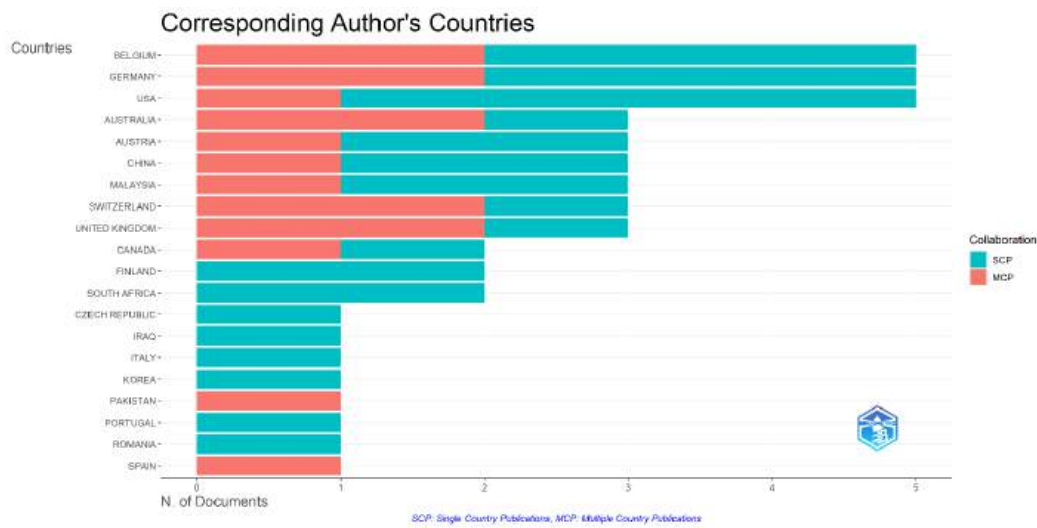
Source : R Studio, 2025

6.5. Production des pays au Monde

Ces figures n°5 et n°6 présentent la répartition des publications en fonction du pays de l'auteur correspondant, en distinguant les collaborations nationales (SCP : *Single Country Publications*) et internationales (MCP : *Multiple Country Publications*). L'axe vertical liste les pays, tandis que l'axe horizontal indique le nombre de documents publiés.

On constate que la Belgique et l'Allemagne ont le plus grand nombre de publications, avec une proportion notable de collaborations internationales. D'autres pays, comme les États-Unis et le Royaume-Uni, démontrent un équilibre entre publications nationales et collaborations internationales. En revanche, certains pays, tels que la République tchèque et l'Irak, comptent uniquement des publications nationales. Cette visualisation permet d'analyser la dynamique de collaboration scientifique entre pays et de mieux comprendre le rôle des coopérations internationales dans la production académique.

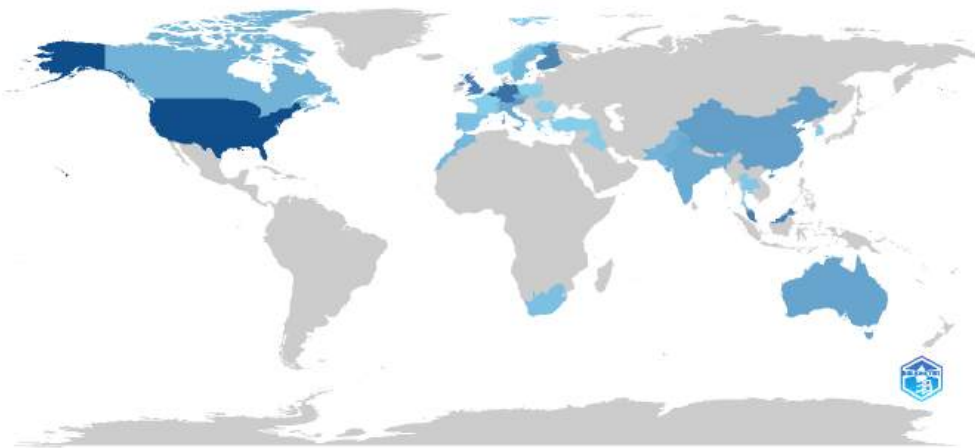
Figure n°5: Production des pays dans le temps



Source : R Studio ,2025

Figure n°3: Production scientifique des pays

Country Scientific Production



Source : R Studio ,2025

La carte « production scientifique nationale » montre que la production scientifique mondiale est différente sur le plan géographique. Les pays représentés en bleu sont des pays qui détiennent le plus grand pourcentage de publication, et qui sont : les États-Unis, la Chine, le Royaume-Uni, l'Allemagne et le Japon.

La concentration de la recherche dans les pays du Nord reflète la disponibilité de ressources financières, d'infrastructures universitaires avancées et de soutien institutionnel à l'innovation. En revanche la production scientifique mondiale, représentée par des zones grises sur la carte qui sont : des régions d'Afrique, d'Amérique centrale et de certaines régions d'Asie restent faibles dans la production scientifique mondiale.

Cette distribution inégale souligne la nécessité de politiques internationales visant à renforcer les capacités de recherche dans les pays en développement, afin de favoriser une production scientifique plus équitable et représentative des enjeux globaux.

7. Conclusion

L'intelligence artificielle est une technologie qui peut fonctionner aussi intelligemment que le cerveau humain dans différentes situations. Il gagne en importance dans l'automatisation du système de recrutement par rapport aux méthodes traditionnelles. Maintenant, le secteur du recrutement prend de la croissance en mettant en œuvre une façon intelligente de recruter par l'intermédiaire de l'intelligence artificielle et de nombreuses industries se concentrent sur ces changements qui ont lieu dans le processus de recrutement.

La recherche a été menée afin de faciliter la compréhension par les lecteurs des articles publiés sur l'impact de l'IA sur L'attractivité organisationnelle au niveau de recrutement. De plus, cette étude a résumé les connaissances sur l'IA dans la littérature. Il met l'accent sur l'utilisation et les avantages de l'IA et son impact sur le recrutement et l'attractivité des meilleurs candidats. De plus, la capacité de l'IA à s'adapter au recrutement a augmenté rapidement au cours des deux dernières décennies, le recrutement se fait toujours par des méthodes traditionnelles, mais il est assisté par des outils et des applications d'IA. Ces systèmes aident à automatiser les différents processus de gestion, rendant la prise de décision plus efficace et efficiente.

Maintenant, les gestionnaires des organisations ont le temps d'examiner la situation générale des RH et malgré les progrès technologiques, un défi majeur demeure toutefois en termes de préparation des entreprises à ces nouvelles technologies, comme la perte de certains emplois administratifs. L'intelligence artificielle est la technologie innovante la plus appropriée qui facilite le processus de recrutement lorsqu'elle est mise en œuvre de manière stratégique, ce qui a un effet significatif sur le rendement des employés.

Ainsi que, l'augmentation de la productivité, l'adaptation des programmes de formation, l'automatisation du processus et la fiabilité des rapports améliorent le rendement des employés. Par conséquent, l'adaptabilité de cette technologie se traduit par une meilleure performance des employés et l'attractivité des talents.

En fin, La technologie de l'IA a un impact énorme sur les activités de recrutement, car elle permet au recruteur d'aligner toutes les données non structurées des candidats, de construire le profil en uniformité, d'identifier et de faire correspondre les ensembles de compétences requises pour l'organisation. À l'ère actuelle, les recruteurs pensent que la technologie de l'IA est en concurrence avec eux pour l'activité de recrutement. Mais, c'est un logiciel construit par l'homme pour faciliter ce processus.

Références

- (1). Al-Alawi, A. I., Al-Saffar, E., AlmohammedSaleh, Z. H., Alotaibi, H., & Al-Alawi, E. I. (2021). A study of the effects of work-family conflict, family-work conflict, and work-life balance on Saudi female teachers' performance in the public education sector with job satisfaction as a moderator. *Journal of International Women's Studies*, 22(1), 486-503.
- (2). Chernov, A., & Chernova, V. (2019). Artificial intelligence in managemnet: Challenges and opportunities. *Economic and Social Development: Book of Proceedings*, 133-140.
- (3). Coradini, J. R., & Murini, L. T. (2009). Recrutamento e seleção de pessoal: com agregar talentos à empresa. *Disciplinarum Scientia| Sociais Aplicadas*, 5(1), 55-78.
- (4). Delecraz, S., Eltarr, L., Becuwe, M., Bouxin, H., Boutin, N., & Oullier, O. (2022). Responsible Artificial Intelligence in Human Resources Technology: An innovative inclusive and fair by design matching algorithm for job recruitment purposes. *Journal of Responsible Technology*, 11, 100041.
- (5). Delecraz, S., Eltarr, L., Becuwe, M., Bouxin, H., Boutin, N., & Oullier, O. (2022). Responsible Artificial Intelligence in Human Resources Technology: An innovative

- inclusive and fair by design matching algorithm for job recruitment purposes. *Journal of Responsible Technology*, 11, 100041.
- (6). Delecraz, S., Eltarr, L., Becuwe, M., Bouxin, H., Boutin, N., & Oullier, O. (2022, May). Making recruitment more inclusive: Unfairness monitoring with a job matching machine-learning algorithm. In *Proceedings of the 2nd International Workshop on Equitable Data and Technology* (pp. 34-41).
- (7). Derous, E., & De Fruyt, F. (2016). Developments in recruitment and selection research.
- (8). Ehrhart, K. H., & Ziegert, J. C. (2005). Why are individuals attracted to organizations?. *Journal of management*, 31(6), 901-919.
- (9). Ehrhart, K. H., & Ziegert, J. C. (2005). Why are individuals attracted to organizations?. *Journal of management*, 31(6), 901-919.
- (10). Figueroa-Armijos, M., & Berns, J. P. (2022). Vulnerable populations and individual social responsibility in prosocial crowdfunding: does the framing matter for female and rural entrepreneurs?. *Journal of Business Ethics*, 1-18.
- (11). Geetha, R., & Bhanu, S. R. D. (2018). Recruitment through artificial intelligence: a conceptual study. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology*, 9(7), 63-70.
- (12). Gerlich, M. (2023). Perceptions and acceptance of artificial intelligence: A multi-dimensional study. *Social Sciences*, 12(9), 502.
- (13). Hemalatha, J., Roseline, S. A., Geetha, S., Kadry, S., & Damaševičius, R. (2021). An efficient densenet-based deep learning model for malware detection. *Entropy*, 23(3), 344.
- (14). Hmoud, B. I. F., & Várallyai, L. (2019). Will artificial intelligence take over humanresources recruitment and selection?.
- (15). Hunkenschroer, A. L., & Luetge, C. (2022). Ethics of AI-enabled recruiting and selection: A review and research agenda. *Journal of Business Ethics*, 178(4), 977-1007.
- (16). Kalyane, D., Raval, N., Maheshwari, R., Tambe, V., Kalia, K., & Tekade, R. K. (2019). Employment of enhanced permeability and retention effect (EPR): Nanoparticle-based precision tools for targeting of therapeutic and diagnostic agent in cancer. *Materials Science and Engineering: C*, 98, 1252-1276.
- (17). Langer, M., König, C. J., & Krause, K. (2017). Examining digital interviews for personnel selection: Applicant reactions and interviewer ratings. *International journal of selection and assessment*, 25(4), 371-382.
- (18). Laurim, V., Arpacı, S., Prommegger, B., & Krcmar, H. (2021). Computer, whom should i hire?—acceptance criteria for artificial intelligence in the recruitment process.
- (19). Meijerink, J., & Keegan, A. (2019). Conceptualizing human resource management in the gig economy: Toward a platform ecosystem perspective. *Journal of managerial psychology*, 34(4), 214-232.
- (20). Pan, J., Bulat, A., Tan, F., Zhu, X., Dudziak, L., Li, H., ... & Martinez, B. (2022, October). Edgevits: Competing light-weight cnns on mobile devices with vision transformers. In *European conference on computer vision* (pp. 294-311). Cham: Springer Nature Switzerland.
- (21). Păvăloaia, V. D., & Necula, S. C. (2023). Artificial intelligence as a disruptive technology—a systematic literature review. *Electronics*, 12(5), 1102.
- (22). Pramod, D., & Bharathi, S. V. (2016). Social media impact on the recruitment and selection process in the information technology industry. *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals (IJHCITP)*, 7(2), 36-52.
- (23). Stahl, B. C., & Wright, D. (2018). Ethics and privacy in AI and big data: Implementing responsible research and innovation. *IEEE Security & Privacy*, 16(3), 26-33.

- (24). Stalin, S., Roy, V., Shukla, P. K., Zaguia, A., Khan, M. M., Shukla, P. K., & Jain, A. (2021). A Machine Learning-Based Big EEG Data Artifact Detection and Wavelet-Based Removal: An Empirical Approach. *Mathematical Problems in Engineering*, 2021(1), 2942808.
- (25). Tambe, P., Cappelli, P., & Yakubovich, V. (2019). Artificial intelligence in human resources management: Challenges and a path forward. *California Management Review*, 61(4), 15-42.
- (26). Van Esch, P., & Stewart Black, J. (2021). Artificial intelligence (AI): revolutionizing digital marketing. *Australasian Marketing Journal*, 29(3), 199-203.
- (27). van Esch, P., Cui, Y., & Jain, S. P. (2021). Self-efficacy and callousness in consumer judgments of AI-enabled checkouts. *Psychology & Marketing*, 38(7), 1081-1100.
- (28). Yadav, S., & Kapoor, S. (2024). Technological Innovations and Their Impact on Financial Inclusion. In *E-Financial Strategies for Advancing Sustainable Development: Fostering Financial Inclusion and Alleviating Poverty* (pp. 281-298). Cham: Springer Nature Switzerland.