

Management des ressources humaines à l'ère du numérique : Une revue systématique de la littérature

Human resources management in the digital age: A systematic review of the literature.

Auteur 1 : EL MARSSI OUAFAA..

Auteur 2 : DYANE SANAA..

EL MARSSI OUAFAA, (Doctorante, Laboratoire Interdisciplinaire de Recherche en Économie, Finance et Management des Organisations (LIREFIMO))
FSJES Fès, Université Sidi Mohamed Ben Abdellah

DYANE SANAA (Enseignante chercheuse, Laboratoire interdisciplinaire de recherche en économie, finance et management des organisations (LIREFIMO))
FSJES Fès, Université Sidi Mohamed Ben Abdellah

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 : EL MARSSI .O & DYANE .S (2026) « Management des ressources humaines à l'ère du numérique : Une revue systématique de la littérature », African Scientific Journal « Volume 03, Num 34 » pp: 1214 – 1229.



DOI : 10.5281/zenodo.18755851
Copyright © 2026 – ASJ



Résumé

Cette étude systématique vise à examiner les contributions et l'effet de l'intelligence artificielle sur la gestion des ressources humaines et à établir un cadre théorique pour les futures études dans le domaine de l'intelligence artificielle et la gestion des ressources humaines. À travers le positionnement épistémologique positiviste, l'étude descriptive et le modèle PRISMA, au total 14 études parmi 66 documents trouvés dans les bases de données portant sur l'IA et la GRH réalisées entre 2017 et 2023 ont été sélectionnées et analysées à l'aide de l'analyse descriptive du contenu. Les résultats de cette analyse montrent que la majorité des études examinées ont conclu que l'IA a un effet positif sur la GRH, soit sur ses fonctions ou sur sa performance. Elle facilite les tâches de la GRH et améliore l'efficacité et l'efficience de l'activité. Cette étude offre la possibilité d'examiner empiriquement l'IA et la GRH sous différents angles. Malgré l'augmentation rapide du nombre de publications dans ces domaines, de nombreuses d'autres pistes de recherche doivent être approfondies.

Mots clés : Intelligence artificielle, gestion des ressources humaines, étude systématique, entreprise.

Abstract

This systematic study aims to examine the contributions and effect of artificial intelligence on human resources management and establish a theoretical framework for future studies in the field of artificial intelligence and human resources management. Through the positivist epistemological positioning, the descriptive study and the PRISMA model, a total of 14 studies among 66 documents found in the databases related to AI and HRM conducted between 2017 and 2023 were selected and analyzed using descriptive content analysis. The results of this analysis show that the majority of studies examined concluded that AI has a positive effect on HRM, either in terms of its functions or performance. It facilitates the tasks of HRM and improves the effectiveness and efficiency of the activity. This study offers the possibility to empirically examine AI and HRM from different angles. Despite the rapid increase in the number of publications in these fields, many other lines of research need to be pursued.

Keywords: artificial intelligence, human resource management, systematic review, company

Introduction

L'intelligence artificielle est de plus en plus présente dans toutes les sphères de la société. Elle est d'ailleurs sur le point de bouleverser radicalement les milieux de travail et la vie quotidienne. Yann Le Cun définit l'IA comme l'ensemble des techniques qui imitent l'intelligence humaine et permettent aux machines de reproduire des fonctions que l'on attribue aux humains : voir, se déplacer, trier et hiérarchiser des informations, comprendre un langage, prendre une décision¹. Dans le domaine de la gestion des ressources humaines, L'IA est capable d'analyser une quantité de données difficiles à appréhender pour l'être humain et à se confier des tâches répétitives, permettant aux professionnels des RH, mais aussi aux équipes et aux managers de se concentrer sur des tâches plus complexes (Chevalier et al., 2021).

Selon (Evseeva et al., 2021), l'IA offre de nombreuses opportunités aux entreprises modernes: sélection des collaborateurs lors de l'embauche, constitution d'une réserve de personnel, identification des collaborateurs à haut potentiel, sélection pour les programmes de formation et de développement du leadership, etc. À travers ce travail de recherche, nous allons analyser les contributions de l'IA dans la fonction RH, ainsi que son impact sur la performance de cette fonction. Pour atteindre cet objectif, nous avons opté pour une étude systématique, qui contribuera à mieux comprendre la relation entre l'IA et la GRH, et établir un cadre théorique pour les futures études dans ce domaine. Pour ce faire, nous présenterons d'abord la démarche méthodologique adoptée, ensuite, nous exposerons les résultats portant notamment sur les contributions de l'IA sur la GRH, types d'approches de recherche et année de publication des articles.

1. Méthode de recherche

Selon Snyder, il existe plusieurs approches dans la méthodologie de revue de littérature, qui sont couramment utilisées en sciences sociales telles que la revue de littérature systématique, revue de littérature semi-systématique et revue de littérature intégrative (Snyder, 2019). Cette étude applique une revue systématique de la littérature, qui se caractérise par une méthodologie et une présentation méthodique, transparentes et reproductibles. Elle implique une recherche systématique et intensive pour localiser tous les travaux publiés pertinents qui

¹ [Léa Salamé, Xavier Demagny, 2023, "L'IA amplifie l'intelligence humaine comme la machine amplifie la force", radio France disponible sur, https://www.radiofrance.fr/franceinter/yann-le-cun-la-technologie-crec-de-nouveaux-metiers-en-supprime-d-autres-reconnait-l-un-des-peres-des-ia-5596389](https://www.radiofrance.fr/franceinter/yann-le-cun-la-technologie-crec-de-nouveaux-metiers-en-supprime-d-autres-reconnait-l-un-des-peres-des-ia-5596389)

traitent une ou plusieurs questions de recherche, ainsi que d'une présentation et une intégration systématiques des caractéristiques et des résultats.

Le terrain d'étude de cette revue de littérature est la relation entre l'IA et la GRH. Dans un contexte où l'IA commence à bouleverser les domaines de la gestion, notamment la GRH, comprendre cette relation est de la plus haute importance. Ces deux concepts sont souvent étudiés séparément, et pourtant, ils sont intrinsèquement liés et ont un impact majeur sur la performance des entreprises. Par conséquent, cette revue de littérature vise à explorer les recherches existantes sur le sujet et à synthétiser les connaissances pour fournir une compréhension approfondie de la relation entre l'IA et la GRH. Donc, notre étude systématique proposée répondra aux questions suivantes :

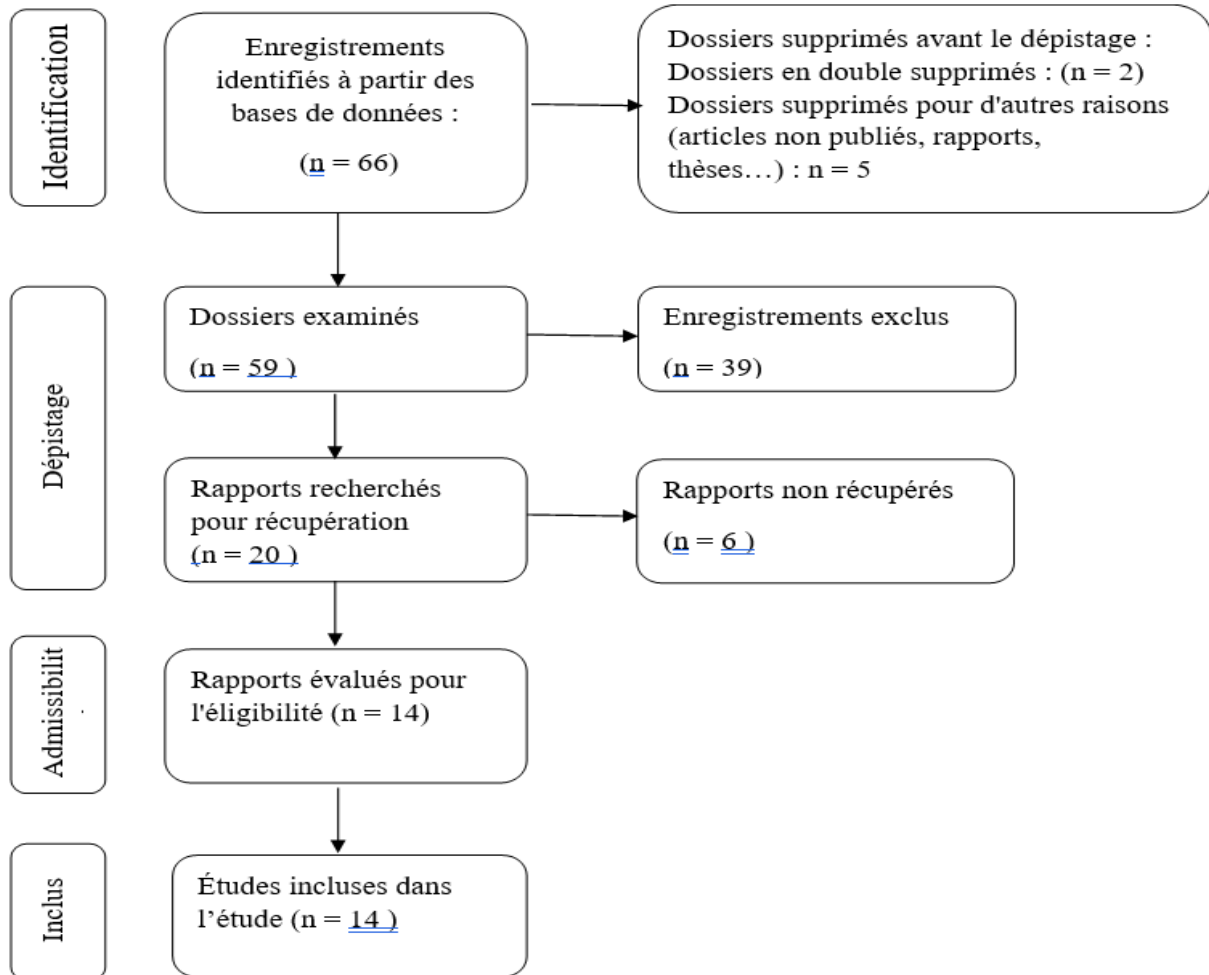
1. Quelles sont les contributions de l'IA sur la gestion des ressources humaines ?
2. Quel est l'impact de l'IA sur la gestion des ressources humaines ?
3. Quels types d'approches de recherche ont été utilisés dans les articles ?
4. Dans quelles bases de données ont été publiés les articles ?

Concernant les variables de notre analyse, elles sont principalement guidées par les thèmes récurrents que nous avons identifiés dans la littérature. Les deux variables principales sont l'IA et la GRH. Nous avons choisi ces variables car elles sont directement liées à nos questions de recherche. Nos hypothèses de recherche sont basées sur les tendances observées dans les articles sélectionnés. Par exemple, nous avons formulé l'hypothèse que l'IA impact positivement la GRH, elle facilite ses pratiques et améliore sa performance.

Pour atteindre notre objectif, nous avons adopté le paradigme épistémologique positiviste. À cause de l'existence d'un réel indépendant de notre intérêt et pas bien compris. Et sur le plan méthodologique, nous avons adopté l'étude descriptive qui est l'une des méthodes d'analyse documentaire. Cette étude a été lancée par la mise en place d'une procédure d'examen, PRISMA, obtenu sur la base de l'objectif de la recherche. PRISMA implique un processus en quatre phases d'analyse et de communication « fondés sur des données probantes » de la littérature existante par le biais de « revues systématiques et de méta-analyses » (David et al. 2019). Comme la montre la figure ci-dessous, seuls 14 articles originaux ont finalement été inclus dans l'enquête. Cette procédure d'examen permet de définir et de planifier précisément

le processus de l'examen, en permettant à notre étude de créer une analyse systématique, reproductible et transparente.

Figure n° 1 : Modèle PRISMA obtenu.



Source : élaborée par les auteurs.

Les bases de données ont été systématiquement recherchées pour les études éligibles. Les données sur la GRH et l'IA ont été tirées auprès des bases de données suivantes : Google scholar ; Hal open science ; Taylor and Francis ; Science direct ; Cairn et Globals journals ; Emerald insight ; Francis press. Sur la base de notre examen, nous avons sélectionné 14 articles parmi les 66 documents trouvés dans ces bases de données.

Notre procédure d'évaluation a été basée sur certains critères d'inclusion et d'exclusion. Trois critères d'inclusion ont été utilisés, tels que l'objectif de la recherche, la date de publication, la langue et les mots-clés. Les critères d'exclusion comprennent la pertinence en décidant si les articles correspondent aux mots-clés utilisés comme chaîne de recherche, la qualité en excluant les articles non publiés, les livres, les rapports, thèses, mémoires et la duplication. Les résultats

de la recherche ont été obtenus à partir d'articles de revues anglophones et francophones publiés de 2017 à 2023 dans des revues à comité de lecture. Pour la recherche initiale, les mots-clés de recherche étaient les suivants : Intelligence artificielle, management des ressources humaines.

En effet, PRISMA est un processus d'évaluation des études de littérature qui se concentrent sur l'étude et l'analyse descriptive du contenu, ainsi que les questions d'examen qui ont été établies au début du processus d'examen. Dans notre étude, l'analyse descriptive du contenu a été effectuée en utilisant les catégories du formulaire d'extraction de données (Snilstveit et al., 2012). Il a été réalisé par tabulation, spécifiquement pour la discussion des résultats de caractéristiques de recherche (année de publication, type d'article...).

2. Résultats de la recherche

Cette étude nous a permis de trouver 14 articles pertinents traitant les concepts de l'IA et de la GRH. Comme le montre le tableau ci-dessous, la littérature actuelle s'intéresse à ce sujet, des différentes études ont été faites par les auteurs entre les années 2017 et 2023. Les résultats obtenus permettent de bien approfondir la relation entre l'IA et la GRH, ainsi que l'impact positive de l'IA sur la fonction RH et sa performance.

Tableau n° 1 : Résumé d'articles.

Année	Nom de l'auteur	Titre	Objectif de la recherche	Type de l'étude	Résultat
2017	(Amla & Malhotra , 2017)	Digital Transformation in HR.	Étude du concept de transformation numérique dans la gestion des ressources humaines et la manière dont les nouvelles technologies aident diverses fonctions RH et leurs employés.	Article de littérature (Étude descriptive)	L'étude a montré que seulement 40 pourcents des entreprises et des industries utilisent l'intelligence artificielle. Des organisations comme SAT, Facebook utilisent les technologies numériques pour filtrer, interviewer et identifier les nouveaux talents dans le processus de recrutement. Grâce à l'IA, le responsable du recrutement peut examiner la candidature et le candidat peut obtenir une réponse rapide. Le système de boîte de discussion ou le répondeur automatique joue un rôle essentiel pour résoudre les demandes et les problèmes concernant le processus de recrutement dans une organisation.
2018	(R & D, 2018)	Recruitment through artificial intelligence: A Conceptual Study.	Le rôle de l'IA dans le processus de recrutement	Modèle conceptuel	L'intelligence artificielle permet de sélectionner les candidats, d'envoyer des messages automatiquement aux candidats, de planifier les entretiens.
2018	(Jia et al., 2018)	A Conceptual Artificial Intelligence Application Framework in Human Resource Management	Proposition d'un cadre conceptuel d'application de l'intelligence artificielle (IA) à la gestion des ressources humaines (GRH).	Article de littérature (Modèle conceptuel)	L'étude a proposé un cadre conceptuel AIHRM basé sur les six dimensions de la GRH et le statu quo des technologies d'IA. La stratégie et la planification des ressources humaines combinées à l'exploration de données et à la découverte de connaissances peuvent former un système d'aide à la décision. Le processus de recrutement en combinaison avec la reconnaissance faciale et les technologies de traitement du langage peut établir un système d'entretien efficace. Le processus de formation et de développement avec des robots intelligents et des technologies de numérisation visuelle peuvent aider les gens à enseigner et à apprendre. La procédure de gestion des performances peut être utilisée avec la technologie d'exploration de

					données, formant un système d'incitation intelligent. Un système intelligent d'évaluation des salaires peut être construit en appliquant un système de réseau neuronal. Enfin, la gestion des relations avec les employés peut être assistée par des technologies d'interaction robotique et vocale pour former un système de conseil d'entreprise.
2018	(Vikas Garg, 2018)	Application of Artificial Intelligence for Sustaining Green Human Resource Management	Analyse de l'émergence de l'intelligence artificielle dans le processus de GRH verte et les avantages potentiels de l'intelligence artificielle.	Article de littérature (Recherche appliqué)	L'intelligence artificielle peut être utilisée par les organisations pour la sélection des candidats, l'engagement des employés, le réengagement des employés et le développement de carrière sans utiliser beaucoup de ressources, réduisant ainsi l'impact environnemental global. Elle peut être appliquée aux politiques, aux procédures et à la perspective RH et peut améliorer l'efficacité de la gestion des ressources humaines vertes.
2019	(Verma & Bandi, 2019)	Artificial Intelligence & Human Resource Management in Indian It Sector	Le rôle de l'IA en gestion des ressources humaines.	Etude quantitative	D'après l'analyse, l'IA est présente dans le recrutement et l'analyse prédictive. L'IA est observée en train de remplacer les tâches de routine dans le recrutement avec le moins d'interférence humaine. L'IA est considérée comme facilitant le processus de recrutement en effectuant une vérification des CV, en envoyant des messages automatisés et en facilitant les vérifications des références. Surtout, les machines ont été observées comme étant plus performantes que l'équipe RH en réduisant le taux d'attrition et en améliorant la rétention des talents. L'IA est considérée comme efficace dans la réalisation d'activités simples de RH mais il reste à voir dans quelle mesure elle peut résoudre des problèmes complexes de RH.
2019	(Kumari & Hemalatha, 2019)	Perception towards Artificial Intelligence in Human Resources Management	La perception de l'IA par les participants, comprendre les technologies d'IA actuellement utilisées dans les pratiques des ressources humaines.	Etude quantitative	L'étude a démontré que les employés ont une perception totalement positive des technologies d'IA et que les employés ne perçoivent pas le système d'IA comme un cadeau pour eux et croient que les technologies d'IA sont sur le point d'augmenter l'efficacité de la fonction RH de toutes les manières possibles et d'obtenir un avantage

		Practices –with Reference to IT Companies in Chennai			concurrentiel sur le marché. L'étude a également révélé que les organisations devraient se concentrer en permanence sur la mise en œuvre des technologies d'IA dans les pratiques de gestion des ressources humaines telles que la planification et la prise de décision, le recrutement, la formation et le développement, l'analyse des performances et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
2019	(Qiu & Zhao, 2019)	Opportunities and Challenges of Artificial Intelligence to Human Resource Management	Identification des opportunités et défis de l'utilisation de l'IA en gestion des ressources humaines	Article de littérature (Etude approfondie)	L'application de l'IA à la GRH peut fournir un soutien technique solide au développement des entreprises. Dans la nouvelle ère actuelle de développement continu de l'information et de l'intelligence, le travail simple et répétitif est de plus en plus remplacé par des robots intelligents. L'utilisation extensive de l'IA a considérablement amélioré l'efficacité de la production et de la gestion. La technologie de l'IA apporte à la fois des opportunités et des défis à la GRH et au développement des entreprises. Les opportunités comprennent principalement : la réduction du coût de la GRH, l'amélioration de l'efficacité et la qualité de la GRH et sa transformation. Les défis comprennent : l'impact sur les emplois de bas niveau ; le coût de maintenance des équipements, besoin urgent d'un grand nombre de professionnels hautement qualifiés qui comprennent la technologie de base de l'intelligence artificielle, affectation du modèle traditionnel de gestion des ressources humaines, nouvelles exigences à la structure des capacités des employés.
2019	(Rani, 2019)	Human Resource Management and Artificial Intelligence	Une vue d'ensemble sur l'utilisation de l'intelligence artificielle dans la gestion des ressources humaines.	Article de littérature	Cette étude a permis de conclure que l'intelligence artificielle et la gestion des ressources humaines peuvent travailler ensemble de manière positive. Si nous utilisons l'IA dans la GRH, notre travail lié aux ressources humaines peut être simplifié de la meilleure façon possible, terminé dans les délais et de manière plus rapide et performante.

					<p>L'activité la plus importante de la GRH est la communication. IA a la capacité d'automatiser facilement les tâches répétitives telles que l'envoi d'emails, Elle peut facilement aussi simplifier et extraire les informations nécessaires à partir d'énormes piles de données.</p> <p>En recrutement, l'IA aide à la sélection initiale du candidat, aide à impliquer l'employé dans le processus de recrutement, à la mise à jour et à la conservation des informations des candidats, à passer un entretien automatique et à analyser automatiquement les réponses.</p> <p>La formation, qui est une partie importante des RH, peut être dispensée de manière efficace grâce à l'utilisation de l'IA. Le logiciel d'IA a une programmation commerciale. La programmation commerciale offre différentes manières d'apprendre sur le lieu de travail en fonction du travail, de l'expérience et des compagnons d'un employé. Elle peut fournir divers programmes d'apprentissage basé sur le travail des employés.</p> <p>L'IA permet également de fournir l'évaluation des performances de différents employés et peut aider à comparer les performances d'un service à un autre. Elle peut fournir des détails sur le taux de rotation et aider l'organisation à se préparer à l'avance ; car le taux de rotation n'est pas une question simple.</p>
2019	(Yawalkar, 2019)	A Study of Artificial Intelligence and its role in human Resource Management	Examen du rôle de l'intelligence artificielle dans le département des ressources humaines et de comprendre les défis du département RH.	Article de littérature (étude descriptive)	Cette étude a conclu que le rôle de l'IA est plus important dans diverses fonctions exercées dans le département des ressources humaines où, grâce à la robotique, les entreprises peuvent gérer le recrutement, l'embauche, l'analyse des données, la collecte des données, la réduction de la charge de travail sur le lieu de travail et l'enrichissement de l'efficacité du lieu de travail.

2020	(Samarasinghe, 2020)	Artificial Intelligence based Strategic Human Resource Management (AISHRM) for Industry 4.0	Introduction du modèle conceptuel AISHRM qui signifie l'utilisation de la « gestion stratégique des ressources humaines basée sur l'intelligence artificielle pour l'industrie 4.0 ».	Article de littérature (Modèle conceptuel)	Dans ce travail l'auteur a introduit le modèle AISHRM (gestion stratégique des ressources humaines basée sur l'intelligence artificielle), pour ce dernier l'analyse des ressources humaines est un acteur clé, elle permet une recommandation des talents et une identification des modèles qui provoquent des démissions et de faibles performances. L'AISHRM en transmettant les données de l'analyse des RH aux algorithmes d'IA, elle obtient des prédictions plus précises. L'auteur a précisé que pour qu'une entreprise soit compétitive en créant un avantage concurrentiel durable, elle doit se concentrer sur des algorithmes d'IA qui mettront à jour non seulement les compétences des personnes mais aussi toute la stratégie de gestion en tirant les leçons des cas passés.
2021	(Tiwari et al., 2021)	Application of Artificial Intelligence in Human Resource Management Practices	Etude de la relation entre l'intelligence artificielle et les fonctions RH.	Recherche quantitative	Les résultats de l'analyse ont mis en évidence un lien positif entre deux facteurs ; la facilité d'utilisation des opérations des ressources humaines et l'innovation. Ce qui indique que l'IA a une influence positive sur ces deux facteurs.
2021	(Evseeva et al., 2021)	Application of artificial intelligence in human resource management in the agricultural sector	Identification de l'utilisation de l'intelligence artificielle dans la gestion des ressources humaines en analysant les fonctions.	Etude qualitative	L'intelligence artificielle offre de nombreuses opportunités aux entreprises modernes : sélection des collaborateurs lors de l'embauche, constitution d'une réserve de personnel, identification des collaborateurs à haut potentiel, sélection pour les programmes de formation et de développement du leadership, etc. La plupart des outils sont faciles à mettre en œuvre, prennent peu de temps et l'investissement dans ces outils est très rapidement rentabilisé.
2021	(Chevalier et al., 2021)	Intelligence artificielle et Management des	Pratiques et contributions de l'IA en management des ressources humaines.	Article de littérature (Approche	L'intégration de IA dans la fonction RH ouvre la voie à des gains de temps et de productivité. Les supports administratifs et juridiques en faisant appel à l'IA (assistants virtuels, chatbots) permettent de

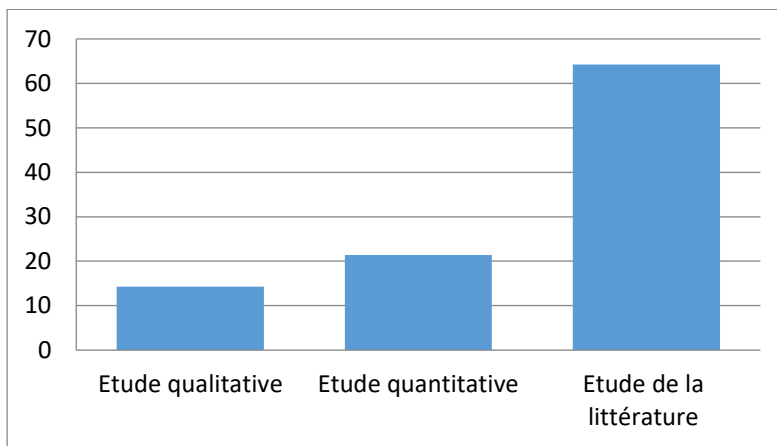
		ressources humaines : pratiques d'entreprises		pragmatique)	répondre aux questions des employés de manière automatisée, en temps réel et en renvoyant à la documentation juridique. Ils contribuent aussi à un système de paye sans erreur et à la cohérence des systèmes de déclaration. Par conséquent les chatbots permettent l'amélioration de la performance de la fonction RH et aux employés de se recentrer sur les dossiers à plus forte valeur ajoutée. D'un autre côté, l'IA en recrutement contribue à la recherche et au choix des candidats. En formation, elle contribue à l'évolution d'une logique d'acquisition des compétences métiers à une personnalisation des parcours à travers les learning analytics. L'IA contribue aussi à mieux comprendre l'engagement des collaborateurs à travers des tableaux de bord donnant à voir les variables d'engagement, de motivation et de satisfaction des collaborateurs.
2023	(Goswami et al, 2023)	Application of Artificial Intelligence in the Recruitment Process of Hrm	Examen de l'implication de l'IA en recrutement	Recherche qualitative	En automatisant les processus de recrutement et supprimant les activités de ressources humaines chronophages pour embaucher les bons candidats, l'IA donne aux recruteurs la possibilité de prêter attention à des problèmes plus graves qui nécessitent la créativité humaine. Aussi, un processus de recrutement avec aucune interaction humaine se traduira par un candidat parfait qui est totalement concerné par les exigences du poste vacant.

Source : élaboré par les auteurs.

3. Discussion des résultats

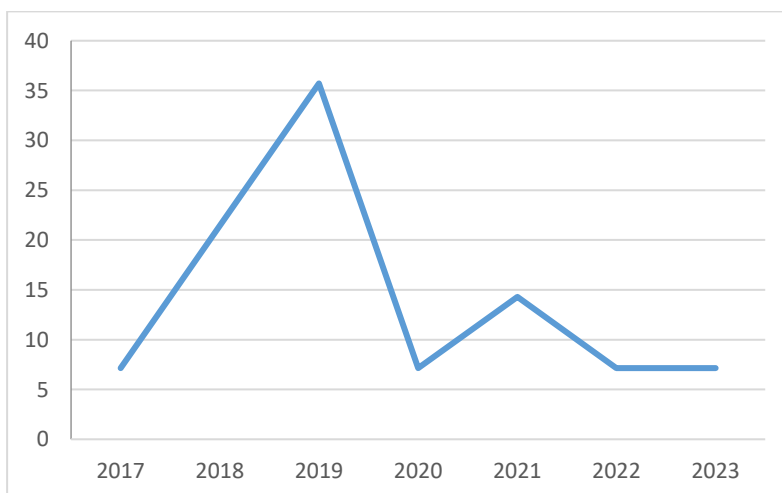
Dans le but de fournir aux lecteurs une brève introduction concernant les articles examinés du tableau 1. La figure n°3 montre que la majorité de ces articles (64%) étaient des études de littérature (une étude approfondie, conceptuelle, appliqué...), suivis de (21%) étaient des articles de recherches quantitatives et 15% étaient des recherches qualitatives. Pour l'évolution de la littérature académique portant sur le thème GRH-IA, durant les années 2017 et 2022, la figure n°4 montre une croissance progressive du nombre de publications entre les années 2017 et 2019. Le plus grand nombre d'articles sélectionnés pour l'étude (35%) fait référence à l'année 2019. Puis, le nombre d'articles à connue une régression, 14% en 2021 et 6% en 2022.

Figure n°2 : Types d'articles.



Source : élaborée par les auteurs.

Figure n° 3 : Pourcentage de recherche par année.



Source : élaborée par les auteurs.

Les résultats de cette étude descriptive ont permis de trouver 14 articles pertinents qui mettent en évidence l'impact positif de l'intelligence artificielle sur la gestion des ressources humaines. Premièrement, l'IA modifie et facilite les pratiques traditionnelles de la GRH soit de la planification, du recrutement, de la communication, de la formation et de l'analyse de la performance. Deuxièmement, l'IA a un effet positif sur la performance de la GRH en contribuant à la réduction du coût de la GRH, l'amélioration de l'efficacité et la qualité de cette fonction.

L'utilisation de l'analyse descriptive comme forme d'analyse des données constitue une restriction à cette enquête. Même si nous avons utilisé une approche systématique pour s'assurer qu'il n'y avait pas de biais potentiels dans l'étude, cette méthode d'analyse des données est sujette à une subjectivité potentielle. Les futures recherches peuvent donc réduire la question de subjectivité en utilisant une variété de logiciels, ces outils permettent au chercheur de réduire la subjectivité qui apparaît fréquemment lorsqu'il utilise l'analyse traditionnelle du contenu. Mais, la non utilisation des logiciels permet d'un autre côté aux chercheurs d'identifier des structures, des récurrences et des schémas dans le texte qui n'ont peut-être pas été prévus au préalable.

Cette étude a des implications pour les gestionnaires. Elle encourage les gestionnaires et les responsables des ressources humaines dans les organisations à intégrer l'intelligence artificielle dans leurs processus de management des ressources humaines pour bénéficier des avantages et des contributions de l'intelligence artificielle dans ce domaine. Elle implique aussi ces gestionnaires à partager leurs expériences d'intégration de l'intelligence artificielle en management des ressources humaines, cet examen serait pertinent du point de vue d'un gestionnaire particulier.

Notre étude a montré que la littérature actuelle traite de la relation entre l'intelligence artificielle et la gestion des ressources humaines. Les résultats de cette recherche montrent qu'une grande majorité des études examinées ont conclu que l'intégration de l'intelligence artificielle dans la fonction RH a un effet positif sur la performance et la facilité des tâches de cette fonction. Cependant, Il faudra beaucoup plus de recherches sur ce sujet, les limites et les défis de cette intégration (le manque des compétences en IA, la sécurité des systèmes et des algorithmes...) doivent être analysés pour réussir ce changement dans les entreprises. D'un autre côté, cette étude offre la possibilité d'examiner de manière empirique ce sujet à partir de divers angles.

Conclusion

Dans cette étude systématique, 14 articles ont été examinés avec l'objectif de cartographier l'état actuel des recherches sur la contribution de l'intelligence artificielle en management des ressources humaines. En examinant systématiquement, plusieurs résultats sont faits. Premièrement, l'intelligence artificielle modifie les pratiques traditionnelles de la gestion des ressources humaines soit du recrutement, de la communication, de la formation... Deuxièmement, une grande majorité des études examinées ont conclu que l'intelligence artificielle a un effet positif sur la gestion des ressources humaines en améliorant l'efficacité et l'efficience de la fonction. Cette étude présente un cadre théorique pour les futures recherches recommandées sur les limites et les défis de l'IA en GRH ou bien les études empiriques.

BIBLIOGRAPHIE :

Amla, M., & Malhotra, P. M. (2017). Digital Transformation in HR. *International Journal of Interdisciplinary and Multidisciplinary Studies (IJIMS)*, 4(3), 536–544.

Chevalier, F., Dejoux, C., Chevalier, F., & Dejoux, C. (2021). Intelligence artificielle et Management des ressources humaines : pratiques d'entreprises. *Annales Des Mines - Enjeux Numériques*, 94–105.

Evseeva, S., Evseeva, O., Burmistrov, A., & Siniavina, M. (2021). Application of artificial intelligence in human resource management in the agricultural sector. *E3S Web of Conferences*, 258. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202125801010>

Hauschild, M. Z., Herrmann, C., & Kara, S. (2017). An Integrated Framework for Life Cycle Engineering. *Procedia CIRP*, 61, 2–9. <https://doi.org/10.1016/j.procir.2016.11.257>

Hermundsdottir, F., & Aspelund, A. (2021). Sustainability innovations and firm competitiveness: A review. *Journal of Cleaner Production*, 280, 124715. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.124715>

Jia, Q., Guo, Y., Li, R., Li, Y., & Chen, Y. (2018). A conceptual artificial intelligence application framework in human resource management. *Proceedings of the International Conference on Electronic Business (ICEB), 2018-Decem*, 106–114.

Kumari, P. B., & Hemalatha, A. (2019). Perception towards Artificial Intelligence in Human Resources Management Practices –with Reference to IT Companies in Chennai. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(4S3), 61–65. <https://doi.org/10.35940/ijrte.d1045.1284s319>

Qiu, L., & Zhao, L. (2019). Opportunities and Challenges of Artificial Intelligence to Human Resource Management. *Academic Journal of Humanities & Social Sciences ISSN*, 2(1), 144–153. <https://doi.org/10.25236/AJHSS.040036>

Rani, S. (2019). Human Resource Management and Artificial Intelligence. *International Research Journal of Management Sociology & Humanity (IRJMSH) Page*, 10(7), 75–85. <https://doi.org/10.58532/v3biai9p5ch1>

Samarasinghe, B. K. R. (2020). *Artificial Intelligence based Strategic Human*. 20(2).

Snilstveit, B., Oliver, S., & Vojtkova, M. (2012). Narrative approaches to systematic review and synthesis of evidence for international development policy and practice. *Journal of Development Effectiveness*, 4(3), 409–429. <https://doi.org/10.1080/19439342.2012.710641>

Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104(July), 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>

Tiwari, P., Pandey, R., Garg, V., & Singhal, A. (2021). Application of artificial intelligence in human resource management practices. *Proceedings of the Confluence 2021: 11th International Conference on Cloud Computing, Data Science and Engineering*, 159–163. <https://doi.org/10.1109/Confluence51648.2021.9377160>

Verma, R., & Bandi, S. (2019). Artificial Intelligence & Human Resource Management in Indian IT Sector. *SSRN Electronic Journal*, 962–967. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3319897>

Vikas Garg, A. (2018). Application of Artificial Intelligence for Sustaining Green Human Resource Management. *International Conference on Automation and Computational Engineering, ICACE*, 113–116.

Yawalkar, M. V. V. (2019). A Study of Artificial Intelligence and Its Role in Human Resource Management. *International Journal of Research and Analytical Reviews (IJRAR)*, 6(1), 51–59. <https://doi.org/10.48001/978-81-966500-6-3-5>

WEBOGRAPHIE

Cappelli p. (2017), "There's no such thing as big data in HR," Harvard Business review, disponible sur <https://hbr.org/2017/06/theres-no-such-thing-as-big-data-in-hr>

[Léa Salamé, Xavier Demagny](#), 2023, "L'IA amplifie l'intelligence humaine comme la machine amplifie la force", radio France, disponible sur, <https://www.radiofrance.fr/franceinter/yann-le-cun-la-technologie-cree-de-nouveaux-metiers-en-supprime-d-autres-reconnait-l-un-des-peres-des-ia-5596389>