

L'intelligence Artificielle Dans Le Recrutement : Étude De Son Impact Sur L'efficacité Des Processus En Ressources Humaines

Artificial Intelligence In Recruitment: A Study Of Its Impact On The Efficiency Of Human Resource Processes

- **AUTEUR 1** : BOUADDI Mohamed,
- **AUTEUR 2** : YAHYAOUI Nissrine,
- **AUTEUR 3** : LAKHLIFI Yassine,
- **AUTEUR 4** : EL ARABI Hamza,

-
- (1)** : Doctorant, Université Moulay Ismail, Meknès, Maroc.
 - (2)** : Doctorante, Université Mohammed V, Rabat, Maroc.
 - (3)** : Doctorant, Université Moulay Ismail, Meknès, Maroc.
 - (4)** : Doctorant, Université Mohammed V, Rabat, Maroc.



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

Pour citer cet article : BOUADDI .M, YAHYAOUI .N, LAKHLIFI .Y & EL ARABI .H (2024) « L'intelligence Artificielle Dans Le Recrutement : Étude De Son Impact Sur L'efficacité Des Processus En Ressources Humaines»,

IJAME : Volume 02, N° 11 | Pp: 055 – 074.

Date de soumission : Novembre 2024

Date de publication : Décembre 2024



DOI : 10.5281/zenodo.14045517

Copyright © 2024 – IJAME

Résumé:

Cet article examine comment l'intelligence artificielle (IA) peut améliorer l'efficacité du recrutement. En combinant une analyse théorique des processus de recrutement et des technologies d'IA avec une étude empirique utilisant une méthode quantitative basée sur un questionnaire visant généralement les recruteurs et les cadre RH des entreprises marocaines, l'article évalue l'impact de l'IA sur quatre aspects clés : la réduction du temps de recrutement, la qualité des candidats, l'expérience des candidats et la prédiction des prévisions de performance. Les résultats montrent que l'IA contribue significativement à améliorer ces aspects, confirmant les bénéfices décrits dans la littérature.

Mots Clés : L'intelligence Artificielle (Ia), L'efficacite, Le Processus De Recrutement, Les Theologies Ia

Abstract

This article examines how artificial intelligence (AI) can enhance recruitment efficiency. By combining a theoretical analysis of recruitment processes and AI technologies with an empirical study using a quantitative method based on a questionnaire primarily targeting recruiters and HR managers in Moroccan companies, the article assesses the impact of AI on four key aspects : recruitment time reduction, candidate quality, candidate experience, and performance prediction. The findings show that AI significantly contributes to improving these aspects, confirming the benefits described in the literature.

Keywords : Artificial Intelligence (Ai), Efficiency, Recruitment Process, Ai Technologies

Introduction

L'intelligence artificielle (IA) est en train de transformer radicalement de nombreux secteurs, et les ressources humaines ne font pas exception. (Nishar, 2023) Parmi les nombreuses applications de l'IA, le processus de recrutement se distingue comme un domaine où cette technologie pourrait apporter des améliorations significatives en termes d'efficacité et de qualité. La question centrale de cette étude est : Comment l'IA peut-elle impacter l'efficacité du recrutement ? Pour explorer cette problématique, nous avons conçu une approche en deux volets.

D'abord, le cadre théorique de cette étude examine les concepts fondamentaux du recrutement et de l'IA. Le recrutement, traditionnellement un processus long et complexe, est analysé à travers ses différentes étapes, de la présélection des candidatures à l'intégration des nouveaux employés. En parallèle, nous explorons les capacités de l'IA, y compris les algorithmes de présélection, les outils d'analyse des compétences, et les chatbots, pour comprendre comment ces technologies peuvent améliorer l'efficacité du recrutement. Ce cadre théorique permet de poser les bases nécessaires à l'évaluation des impacts spécifiques de l'IA.

Ensuite, le cadre empirique est basé sur une méthodologie de recherche quantitative. Une enquête est menée auprès de professionnels du recrutement pour tester les hypothèses suivantes :

- L'intégration de l'IA dans les processus de recrutement permet de réduire le temps nécessaire pour identifier et sélectionner des candidats.
- L'IA améliore la qualité des candidats sélectionnés en permettant une présélection plus précise et pertinente.
- L'IA améliore l'expérience des candidats en rendant le processus de candidature plus rapide, clair, accessible, personnalisé et réactif.
- L'intégration de l'IA dans le processus de recrutement améliore la précision des prévisions concernant la performance future des candidats.

Cette enquête vise à fournir des données concrètes sur ces hypothèses, en examinant les perceptions des recruteurs et des candidats quant aux améliorations apportées par l'IA. En utilisant des outils statistiques pour analyser les résultats, l'étude évalue la validité des hypothèses et détermine dans quelle mesure l'IA contribue réellement à l'efficacité des processus de recrutement. Ce double cadre théorique et empirique permet ainsi de répondre de manière approfondie à la problématique posée et de fournir des recommandations pratiques pour les organisations souhaitant tirer parti de l'IA dans leurs processus de recrutement.

I. Cadre théorique : Un aperçu général sur les concepts de base

1. L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

1.1 La définition

L'intelligence artificielle (IA) est un domaine de l'informatique qui vise à créer des systèmes capables d'imiter des comportements jugés intelligents chez les humains (Nilsson, 2010). Les définitions de l'IA varient largement. Une définition générale décrit l'IA comme la capacité d'un système à percevoir son environnement et à prendre des décisions pour optimiser ses performances (Russell et Norvig, 2020). Cette approche inclut toutes les technologies qui permettent aux machines de développer des compétences cognitives.

D'autres définitions se concentrent sur des techniques spécifiques comme le traitement du langage naturel ou la reconnaissance de formes (images et sons). Selon Poole et al. (2021), l'IA se limite aux domaines cherchant à automatiser des fonctions cognitives telles que la compréhension du langage, la résolution de problèmes, ou le raisonnement. Certains chercheurs affirment qu'un système n'est « intelligent » que s'il peut s'améliorer de manière autonome (O'Neil, 2021). D'autres soutiennent que l'IA ultime nécessiterait de doter les machines d'une conscience semblable à celle des humains (Shanahan, 2020).

Globalement, bien qu'il n'y ait pas de définition universelle, la majorité des chercheurs s'accorde à dire que l'IA comprend le développement de systèmes capables de simuler ou d'égaliser certaines capacités humaines.

1.2 L'histoire de l'IA

L'histoire de l'IA se divise en plusieurs étapes clés (Nilsson et al., 2010).

- **1940-1950** : Les bases de l'IA sont établies. Alan Turing propose le test de Turing en 1950 pour évaluer la simulation de l'intelligence humaine. John McCarthy crée le langage de programmation LISP, essentiel au développement de l'IA.
- **1960** : Apparition des premiers systèmes experts, capables de résoudre des problèmes spécifiques. Herbert Simon prédit que les machines résoudront tous les problèmes humains d'ici une décennie.
- **1970** : Développement de la cognition artificielle, avec des recherches sur les réseaux de neurones et les systèmes symboliques. Des conférences sur l'IA commencent à être organisées.
- **1980** : L'IA devient une industrie, avec l'émergence de l'IA distribuée et des systèmes multi-agents. Les systèmes experts connaissent un succès commercial.
- **1990** : Ascension de l'apprentissage automatique, avec des avancées notables dans les

réseaux de neurones.

- **2000** : Progrès en deep learning, permettant des avancées majeures en vision par ordinateur et en traitement du langage naturel. Cette période voit un passage de l'IA symbolique à l'IA basée sur les données, soulevant de nouvelles questions éthiques et techniques (Russell & Norvig, 2020 ; O'Neil, 2021).

1.3 Les courants de l'IA

Les courants de l'IA ont évolué au fil du temps, chacun apportant des approches distinctes.

- **Le symbolique** : Dominante de la fin des années 1940 jusqu'aux années 1970. Elle repose sur la manipulation de symboles et l'application de règles formelles. Des systèmes comme le General Problem Solver illustrent cette méthode. Cependant, les attentes envers cette approche ont souvent été exagérées (Dreyfus et Kelly, 2017).
- **Le connexionniste** : Apparaît dans les années 1980, inspirée par le fonctionnement des réseaux de neurones biologiques. Elle utilise des algorithmes d'apprentissage automatique pour apprendre des données sans programmation symbolique explicite (Piccinini, 2004).
- **Le statistique** : Devenue dominante depuis les années 2010, elle repose sur des techniques d'apprentissage profond (deep learning). Ces avancées permettent d'analyser de grandes quantités de données et d'améliorer des domaines comme la reconnaissance d'images et de la parole (Luger, 2019). Cependant, ces systèmes montrent une compréhension limitée des informations, se contentant d'associer des représentations numériques sans véritable compréhension contextuelle (Bengio et al., 2021).

2. LE RECRUTEMENT

2.1 La définition du recrutement

Le recrutement est un processus essentiel en gestion des ressources humaines, qui consiste à attirer, sélectionner et intégrer des candidats qualifiés au sein d'une organisation. Selon Albrecht et al. (2020), le recrutement ne sert pas seulement à pourvoir des postes vacants, mais également à renforcer la culture organisationnelle et à améliorer la performance globale.

De leur part, Kahn et al. (2021) ajoutent que le recrutement doit être perçu comme un processus dynamique et interactif, où le dialogue avec les candidats est crucial pour comprendre leurs attentes et aspirations. La recherche de Dineen et Soltis (2011) souligne également l'impact des technologies numériques sur le recrutement, transformant la manière dont les entreprises interagissent avec les candidats et rendant le processus plus accessible.

McCarthy et al. (2022) mettent en avant l'importance de la marque employeur, soulignant que les candidats recherchent des entreprises alignées avec leurs valeurs.

Enfin, Ployhart et Schneider (2012) rappellent que le recrutement doit être aligné sur les objectifs stratégiques de l'organisation, nécessitant ainsi une planification minutieuse et une évaluation continue des méthodes utilisées. La définition du recrutement évolue constamment, intégrant des dimensions stratégiques, technologiques et centrées sur le candidat.

2.2 Le processus de recrutement

Le processus de recrutement comprend plusieurs étapes clés, selon Breaugh et Starke (2000). La première étape, l'analyse des besoins, consiste à identifier les compétences requises pour un poste, garantissant que le processus est aligné sur les objectifs stratégiques de l'entreprise (Ployhart et Schneider, 2012).

La seconde étape, l'attraction des candidats, utilise divers canaux de communication, notamment les plateformes numériques et les réseaux sociaux, pour promouvoir la marque employeur (Dineen et Soltis, 2011).

La troisième étape, la sélection, évalue les candidatures via des entretiens et des tests, où des méthodes basées sur des compétences spécifiques sont associées à de meilleures performances (Rynes, Colbert et Brown, 2002).

Enfin, l'intégration des nouvelles recrues, ou onboarding, vise à faciliter leur adaptation. Bauer (2010) note que des programmes d'intégration bien conçus augmentent la satisfaction des employés et réduisent le taux de rotation.

Globalement, le processus de recrutement est complexe et nécessite une attention particulière à chaque phase pour optimiser les résultats et attirer les meilleurs talents.

2.3 L'efficacité du recrutement

L'efficacité du recrutement est cruciale pour la gestion des ressources humaines, déterminant la capacité d'une organisation à attirer et sélectionner des candidats adaptés à ses besoins stratégiques. Ployhart et Schneider (2012) identifient plusieurs indicateurs de cette efficacité, notamment la qualité des candidats, le temps pour pourvoir un poste et le coût associé au processus. La clarté des besoins en personnel est un facteur clé ; des descriptions de poste précises attirent des candidats plus qualifiés (McCarthy et al., 2022). L'attraction des candidats est également essentielle ; investir dans la marque employeur et communiquer de manière transparente attire des profils de qualité (Dineen et Soltis, 2011). L'expérience des candidats durant le processus de sélection influe aussi sur leur perception de l'organisation, et des processus bien conçus peuvent améliorer cette perception (Rynes, Colbert et Brown, 2002). Enfin, l'intégration des nouvelles recrues impacte l'efficacité du recrutement à long terme ; des programmes efficaces favorisent l'engagement des employés et réduisent le taux de rotation

(Bauer, 2010). L'efficacité du recrutement dépend donc de plusieurs facteurs interconnectés, et les organisations doivent adopter une approche stratégique pour attirer les meilleurs talents.

3. L'impact de l'IA sur l'efficacité de recrutement : Une revue de littérature

L'intelligence artificielle (IA) a transformé de nombreux secteurs, et le domaine des ressources humaines n'échappe pas à cette tendance. L'utilisation de l'IA dans le recrutement suscite un intérêt croissant, notamment en raison de son potentiel à améliorer l'efficacité des processus de sélection et d'embauche.

L'une des principales promesses de l'IA dans le recrutement est la réduction du temps nécessaire pour pourvoir un poste. Selon Hattab et El Houari (2023), l'utilisation d'algorithmes pour automatiser la présélection des candidatures permet de diminuer considérablement le temps consacré à l'examen des CV. Hiroux (2024) confirme que les outils d'IA peuvent traiter des milliers de candidatures en un temps record, ce qui libère les recruteurs pour d'autres tâches stratégiques. En moyenne, les entreprises qui intègrent des solutions d'IA rapportent une réduction de 30 à 50 % du temps de recrutement (Tambe, 2019).

En outre, l'IA a également le potentiel d'améliorer la qualité des candidats sélectionnés. Eastwood (2024) montre que les systèmes d'IA peuvent analyser des données complexes et identifier des compétences spécifiques qui sont souvent négligées par les recruteurs humains. De plus, les outils d'analyse prédictive peuvent évaluer la compatibilité des candidats avec les exigences du poste, ce qui se traduit par une sélection plus pertinente. Une étude menée par Dhaenens et al (2022) indiquent que les entreprises utilisant des algorithmes d'IA pour la présélection constatent une augmentation significative du taux de rétention des employés, ce qui témoigne de la qualité des candidatures retenues.

Par la suite, l'expérience des candidats est un autre domaine où l'IA a un impact notable. Tambe (2019) souligne que les chatbots et les assistants virtuels peuvent offrir une assistance 24/7, répondant aux questions des candidats et les guidant à travers le processus de candidature. Cela rend le processus plus accessible et moins frustrant. De plus, l'IA permet de personnaliser les communications, ce qui améliore l'engagement des candidats. Selon une étude de Horodyski (2023), les candidats rapportent une satisfaction accrue lorsqu'ils interagissent avec des systèmes d'IA qui leur fournissent des retours rapides et pertinents.

Enfin, l'IA peut également améliorer la précision des prévisions concernant la performance future des candidats. Tariq (2024) affirme que les modèles d'apprentissage automatique peuvent analyser des données historiques pour identifier des caractéristiques des candidats qui sont corrélées à une performance élevée. Cette capacité prédictive permet aux recruteurs de faire des

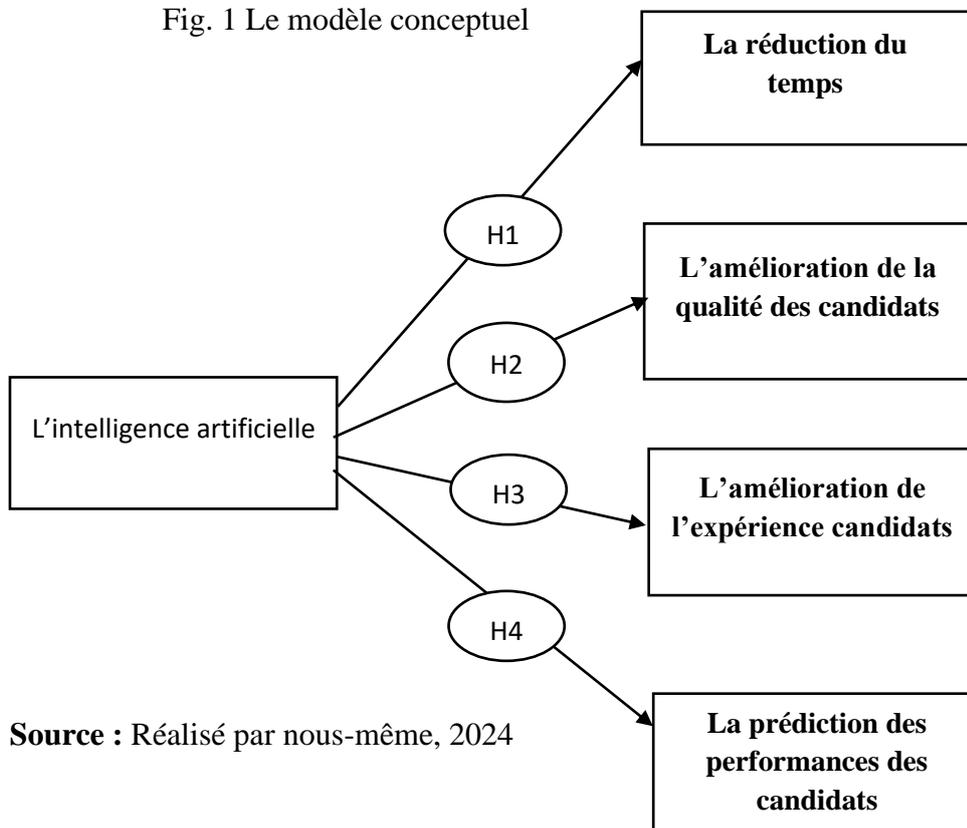
choix plus éclairés. Hattab et El Houari (2023) ajoutent que l'utilisation d'outils d'analyse avancés peut également aider à évaluer les compétences comportementales, augmentant ainsi la précision des prévisions de performance.

L'intégration de l'intelligence artificielle dans le processus de recrutement présente des avantages significatifs, notamment en termes de réduction du temps de recrutement, d'amélioration de la qualité des candidats, d'optimisation de l'expérience des candidats et de précision des prévisions de performance. Cependant, il est essentiel de veiller à ce que ces systèmes soient conçus de manière éthique et transparente pour éviter les biais et garantir une équité dans le processus de sélection.

4 Le modèle conceptuel et les hypothèses de recherche

4.1 Le modèle conceptuel

Fig. 1 Le modèle conceptuel



Source : Réalisé par nous-même, 2024

4.2. Les hypothèses de la recherche

Sur la base de la revue de littérature et le modèle de recherche on peut déduire les hypothèses suivantes :

-Hypothèse 1 : L'intégration de l'IA dans les processus de recrutement permet de réduire le temps nécessaire pour identifier et sélectionner des candidats.

-Hypothèse 2 : L'IA améliore la qualité des candidats sélectionnés en permettant une présélection plus précise et pertinente.

-Hypothèse 3 : L'IA améliore l'expérience des candidats en rendant le processus de candidature plus rapide, clair, accessible, personnalisé et réactif.

-Hypothèse 4 : L'intégration de l'IA dans le processus de recrutement améliore la précision des prévisions concernant la performance future des candidats.

II. Cadre empirique : Etude de l'impact de l'IA sur l'efficacité de recrutement

1 La méthodologie de recherche

Pour évaluer l'impact de l'intelligence artificielle (IA) sur l'efficacité du recrutement, cette étude adopte une méthode quantitative, fondée sur la distribution d'un questionnaire structuré. Cette approche permet de recueillir des données numériques qui seront analysées pour tester la validité des hypothèses de recherche. L'utilisation d'une méthode quantitative est particulièrement pertinente dans ce contexte, car elle offre plusieurs avantages par rapport aux approches qualitatives ou mixtes. En premier lieu, elle favorise la collecte de données objectives, ce qui est crucial dans un domaine comme le recrutement, où des mesures précises sont nécessaires pour évaluer l'impact de l'IA. L'approche quantitative permet également de quantifier des variables telles que le temps de recrutement, la qualité des candidats et l'expérience des candidats en facilitant ainsi l'identification de tendances.

Le questionnaire a été conçu pour capturer des informations précises sur l'impact de l'IA sur le recrutement, en se concentrant sur quatre aspects clés : la réduction du temps de recrutement, l'amélioration de la qualité des candidats, l'optimisation de l'expérience des candidats, et la précision des prévisions de performance. Pour maximiser la portée et la réactivité, le questionnaire a été diffusé en ligne via plusieurs canaux, avec un accent particulier mis sur l'envoi par email. Cette méthode de diffusion permet d'atteindre efficacement les professionnels du recrutement et les cadres RH, tout en facilitant la collecte de données en temps réel.

La cible de l'enquête comprend des recruteurs et des cadres de ressources humaines (RH) exerçant dans divers secteurs d'activité. L'échantillon est constitué de 150 professionnels sélectionnés selon une méthode d'échantillonnage aléatoire simple. Cette approche garantit que chaque membre de la population cible a une chance égale d'être inclus dans l'échantillon, minimisant ainsi les biais et assurant la représentativité des résultats.

Les données collectées à partir du questionnaire seront analysées de manière simple mais efficace. Les réponses seront codées et traitées à l'aide de techniques statistiques descriptives

pour évaluer les tendances générales et les patterns observés. Les résultats seront présentés sous forme de tableaux et de graphiques pour faciliter leur interprétation. Cette analyse permettra de déterminer si les hypothèses de recherche sont validées et de répondre à la problématique en fournissant des insights clairs sur l'impact de l'IA sur l'efficacité du recrutement.

Notre méthodologie de recherche combine une approche quantitative, une collecte de données en ligne ciblée, et une analyse simple mais rigoureuse permet de recueillir des informations pertinentes et fiables, offrant ainsi une base solide pour évaluer les effets de l'IA sur le processus de recrutement.

2 L'analyse et discussion des résultats

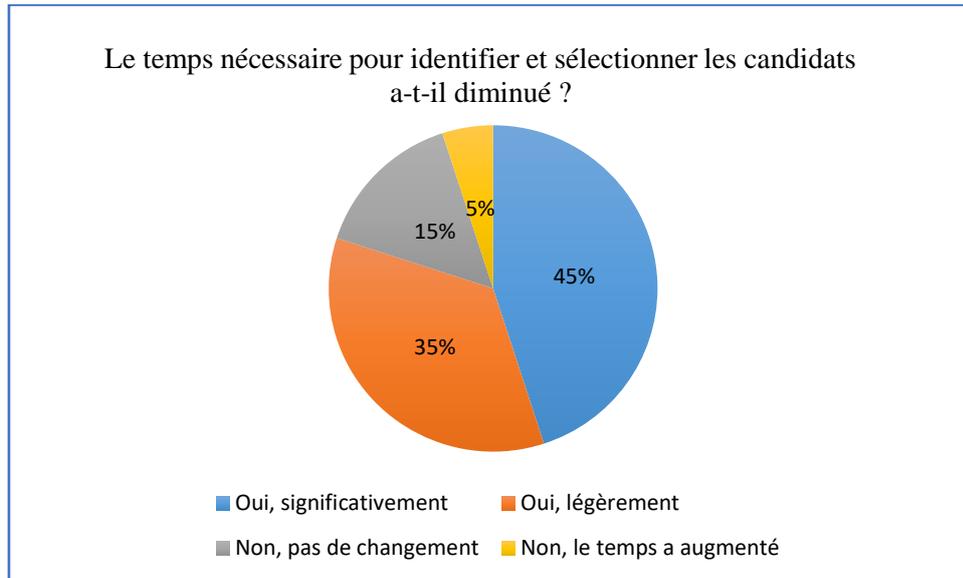
2.1 Analyse des résultats

Les résultats de notre enquête révèlent que 80 % des répondants constatent une réduction du temps de recrutement depuis l'intégration de l'intelligence artificielle (IA) dans leurs processus. Parmi ceux-ci, 45 % signalent une réduction significative du temps, tandis que 35 % notent une réduction légère. Ces chiffres sont représentés dans la Figure 1, qui illustre clairement l'impact perçu de l'IA sur la rapidité des recrutements. En outre, une majorité écrasante des participants, soit 86 %, estime que cette réduction du temps de recrutement s'élève à au moins une semaine, voire davantage, comme le montre la Figure 2.

Ces résultats soutiennent donc notre première hypothèse, qui stipule que l'IA contribue à accélérer le processus de recrutement. La capacité de l'IA à automatiser les étapes de présélection joue un rôle crucial dans cette dynamique. En effet, l'IA peut analyser rapidement de grands volumes de candidatures, identifier les profils les plus pertinents et filtrer les candidats en fonction de critères prédéfinis, le tout sans nécessiter d'intervention humaine immédiate. Cette automatisation permet non seulement de réduire le temps consacré à la présélection, mais aussi d'optimiser le processus global de recrutement.

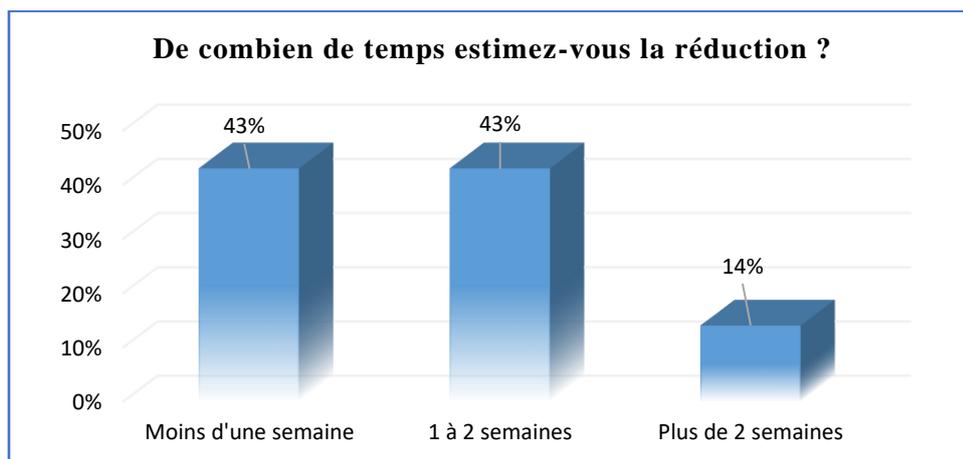
L'efficacité du processus de recrutement s'en trouve donc améliorée, car les recruteurs peuvent désormais se concentrer sur des tâches à plus forte valeur ajoutée, telles que les entretiens et les évaluations finales des candidats. Cette réallocation du temps permet d'approfondir l'analyse des candidats retenus, d'améliorer la qualité des recrutements et de renforcer la prise de décision.

Fig. 1 L'IA et la réduction du temps



Source : Notre enquête, 2024

Fig. 2 Le temps réduit estimé



Source : Notre enquête, 2024

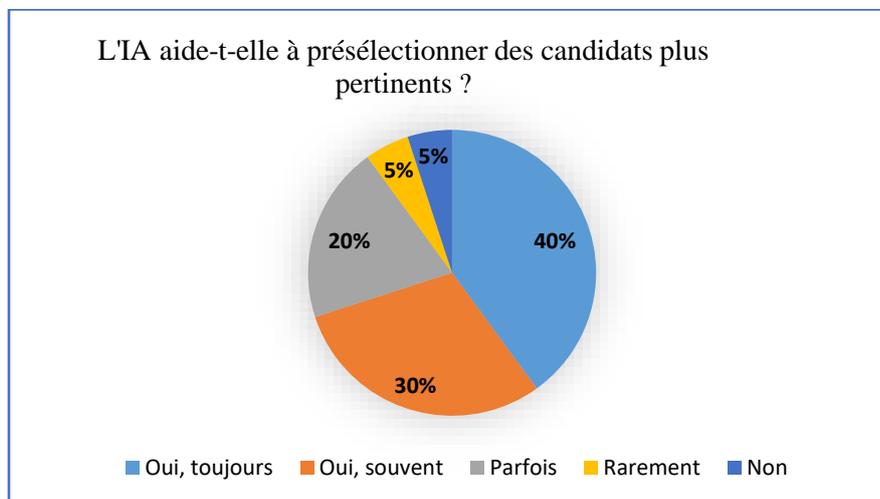
Par la suite l'analyse des résultats met en évidence que 70 % des répondants considèrent que l'intelligence artificielle (IA) contribue à la présélection de candidats plus pertinents. Parmi ces participants, 40 % jugent cette présélection toujours précise, tandis que 30 % la considèrent souvent efficace, comme le montre la Figure 3. Cette perception d'efficacité est renforcée par le fait que 80 % des répondants estiment que la qualité des candidats présélectionnés par l'IA est soit "supérieure" soit "très supérieure" par rapport aux méthodes traditionnelles de recrutement, ce qui est illustré dans la Figure 4.

Ces données soutiennent donc notre deuxième hypothèse, qui stipule que l'IA améliore la qualité des candidats. L'efficacité de l'IA dans ce contexte repose sur sa capacité à analyser en

profondeur les compétences, les qualifications et les expériences des candidats. En comparant ces critères à des descriptions de postes complexes, l'IA peut identifier les candidats qui correspondent le mieux aux exigences du poste, tout en minimisant les erreurs humaines et les biais souvent présents dans les processus de recrutement traditionnels.

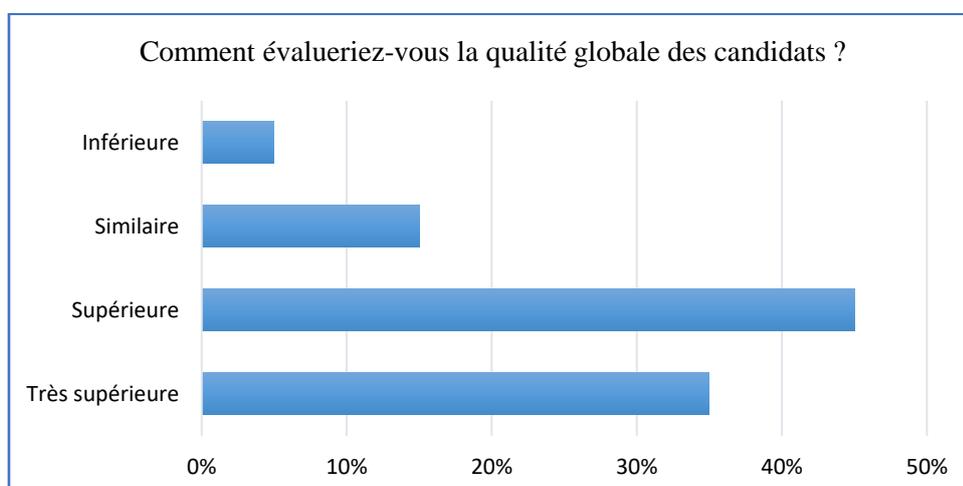
Cette approche analytique permet aux recruteurs d'obtenir une liste restreinte de candidats dont le profil est davantage en phase avec les attentes de l'entreprise. Ainsi, l'utilisation de l'IA non seulement optimise le processus de présélection, mais elle contribue également à améliorer la qualité des embauches. Les recruteurs peuvent ainsi investir plus de temps dans l'évaluation des candidats qui ont réellement le potentiel d'exceller dans le poste à pourvoir.

Fig. 3 L'IA et la sélection des candidats pertinents



Source : Notre enquête, 2024

Fig. 4 L'évaluation de la qualité de candidats sélectionnés à l'aide de l'IA

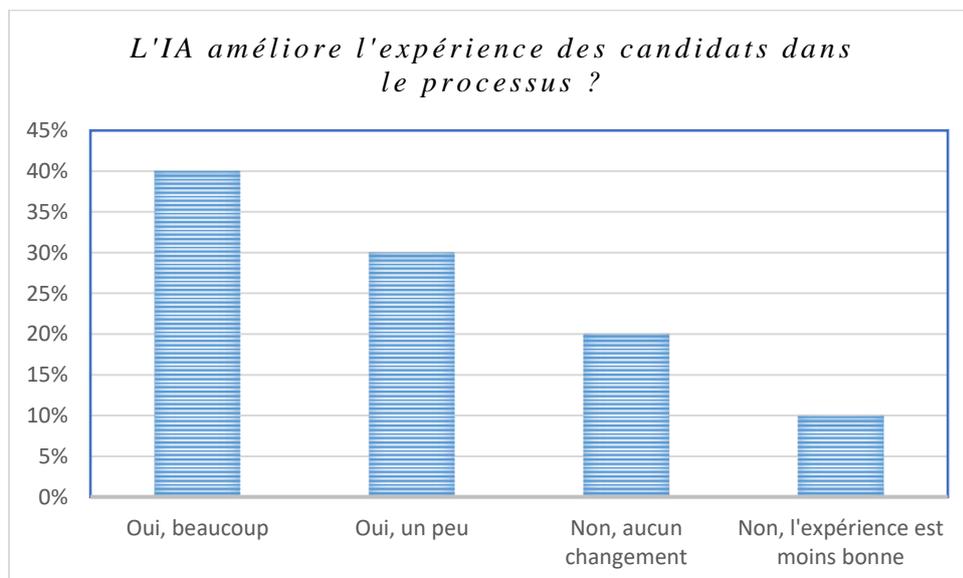


Source : Notre enquête, 2024

Puis, l'amélioration de l'expérience des candidats est confirmée par 70 % des participants à notre enquête, qui estiment que l'intelligence artificielle (IA) a eu un impact positif sur le processus de recrutement, comme l'illustre la Figure 5. En outre, 70 % des répondants trouvent que l'IA permet de personnaliser et de rendre le processus de candidature plus réactif, ce qui est représenté dans la Figure 6. Ces résultats valident ainsi notre troisième hypothèse, qui postule que l'IA améliore l'expérience des candidats.

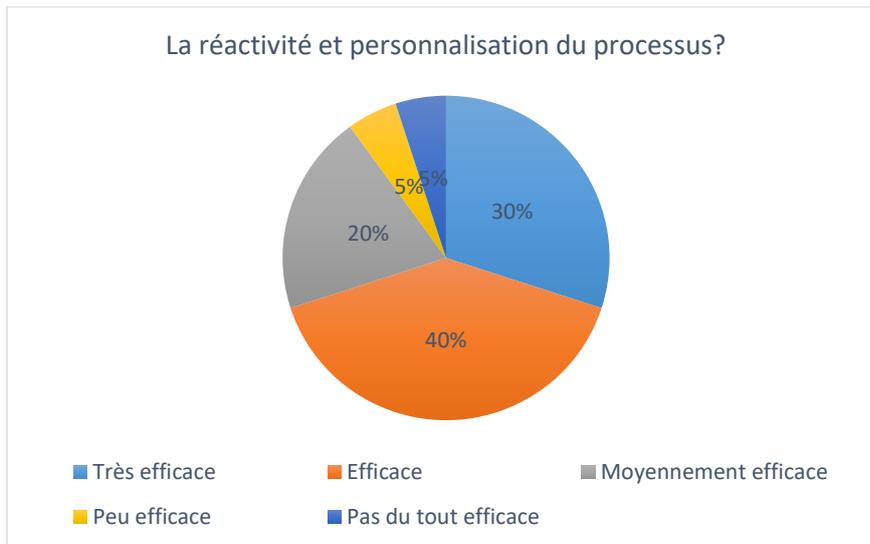
L'IA contribue à cette amélioration en permettant aux recruteurs de fournir des réponses plus rapides aux candidats. Grâce à des systèmes automatisés, les interactions peuvent être gérées de manière efficace, ce qui réduit le temps d'attente pour les candidats. De plus, l'IA peut adapter les questions et les communications en fonction des profils des candidats, rendant ainsi l'expérience de candidature plus personnalisée et fluide. Cette approche réduit le stress souvent associé aux processus de recrutement, car les candidats se sentent davantage écoutés et compris. Les outils d'IA, tels que les chatbots et les plateformes de recrutement intelligentes, permettent également aux candidats d'accéder à des informations en temps réel sur leurs candidatures. Cela inclut des mises à jour sur le statut de leur candidature et des retours immédiats sur leurs performances lors des étapes de présélection. Cette transparence favorise une meilleure communication entre les recruteurs et les candidats, augmentant ainsi la satisfaction globale des postulants.

Fig. 5 L'IA et l'expérience des candidats



Source : Notre enquête, 2024

Fig. 6 La réactivité et personnalisation du processus



Source : Notre enquête, 2024

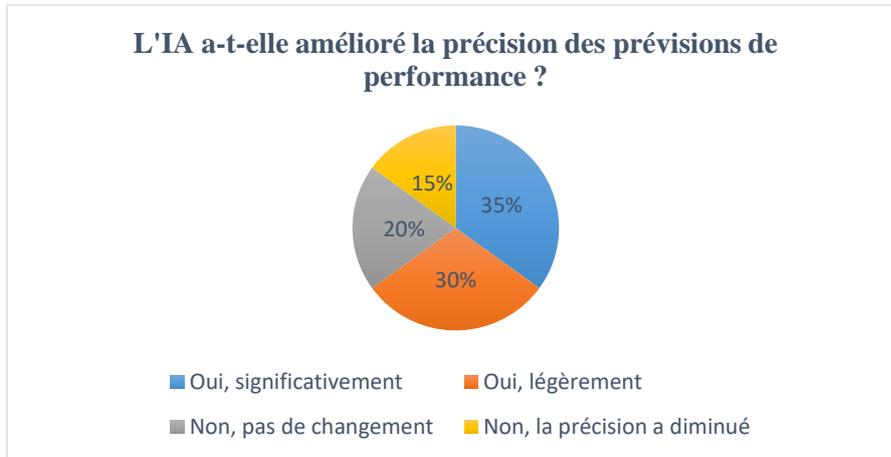
En fin, les résultats de notre enquête révèlent que 65 % des participants estiment que l'intelligence artificielle (IA) a amélioré la précision des prévisions concernant la performance des candidats. Parmi ceux-ci, 35 % considèrent cette amélioration comme significative, tandis que 30 % la jugent légère, comme illustré dans la Figure 7. Par ailleurs, 65 % des répondants reconnaissent une corrélation forte à très forte entre les prédictions faites par l'IA lors du processus de sélection et les performances réelles des candidats après leur embauche, comme le montre la Figure 8, ce qui confirme notre quatrième hypothèse.

Bien que la majorité des participants reconnaissent l'utilité de l'IA pour prédire la performance des candidats, les résultats concernant cette hypothèse sont légèrement plus nuancés par rapport aux autres. Cette situation peut s'expliquer par plusieurs facteurs. Premièrement, la précision des prévisions dépend en grande partie de la qualité des données utilisées pour l'entraînement des algorithmes d'IA. Si les données sont biaisées ou incomplètes, cela peut affecter la capacité de l'IA à faire des prédictions précises. Deuxièmement, les critères de performance définis par l'entreprise peuvent varier d'une organisation à l'autre, ce qui peut également influencer la capacité de l'IA à fournir des prévisions fiables.

Ainsi, bien que les résultats valident partiellement notre quatrième hypothèse selon laquelle l'IA améliore la précision des prévisions de performance, ils suggèrent également qu'il existe des marges d'amélioration. Il serait bénéfique pour les entreprises de travailler à l'amélioration de la qualité des données d'entrée et à l'harmonisation des critères de performance afin d'accroître la fiabilité des prédictions faites par l'IA. En investissant dans l'optimisation des algorithmes et des données, les organisations peuvent espérer des résultats encore plus pertinents, permettant

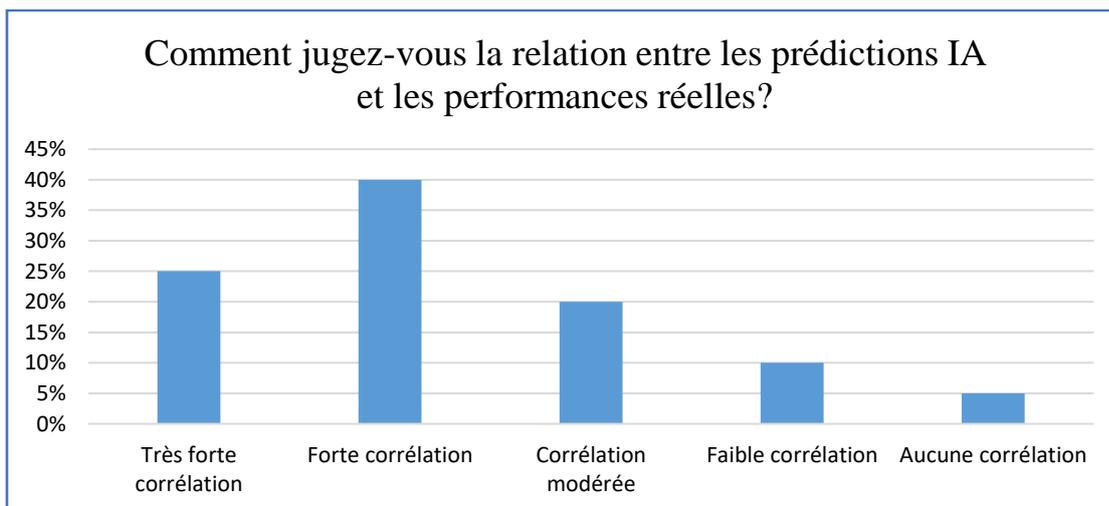
une sélection des candidats qui soit non seulement efficace mais également alignée sur les attentes en matière de performance.

Fig. 7 L'IA et la prédiction des compétences



Source : Notre enquête, 2024

Fig. 8 La corrélation entre les prédictions IA et les performances réelles



Source : Notre enquête, 2024

2.2 Discussion des résultats

Les résultats de notre étude confirment largement les conclusions établies dans la littérature sur l'impact de l'intelligence artificielle (IA) dans le recrutement. La comparaison avec les recherches antérieures permet de valider et de nuancer les hypothèses de recherche formulées. D'abord, nos données révèlent que 80% des répondants ont constaté une diminution notable du temps de recrutement grâce à l'intégration de l'IA, ce qui est en accord avec les conclusions de Hattab et El Houari (2023) et Hiroux (2024). Ces chercheurs avaient déjà observé que les algorithmes d'IA permettent une automatisation significative de la présélection des candidatures, réduisant ainsi le temps nécessaire pour examiner les CV. Les résultats de notre

étude, qui montrent une réduction de 30 à 50 % du temps de recrutement comme le suggère Tambe (2019), valident clairement cette hypothèse, démontrant que l'IA joue un rôle crucial dans l'efficacité des processus de recrutement.

En ce qui concerne la qualité des candidats, 70% des répondants estiment que l'IA améliore la pertinence de la présélection, tandis que 80% trouvent que la qualité des candidats sélectionnés est améliorée. Cette observation rejoint les travaux de Eastwood (2024) et Dhaenens et al (2022), qui ont montré que les systèmes d'IA analysent des données complexes pour identifier des compétences cruciales et augmentent le taux de rétention des employés. Nos résultats corroborent ces conclusions, soulignant que l'IA contribue à une sélection plus fine et plus efficace des candidats.

Par la suite, notre étude montre que 70% des participants jugent que l'IA améliore l'expérience des candidats en rendant le processus plus rapide, clair et personnalisé. Cela est cohérent avec les travaux de Tambe (2019) et Horodyski (2023), qui ont mis en évidence que les outils d'IA comme les chatbots et les assistants virtuels offrent une assistance continue, améliorant l'accessibilité et la satisfaction des candidats. Les résultats soutiennent donc que l'IA améliore significativement l'expérience des candidats, en réponse aux défis traditionnels du processus de recrutement.

Concernant la précision des prévisions de performance des candidats, 65% des répondants estiment que l'IA améliore cette précision, bien que cette conclusion soit moins affirmée comparée aux autres hypothèses. Cela est en accord avec Tariq (2024), qui ont trouvé que les modèles d'apprentissage automatique peuvent identifier des caractéristiques liées à une performance élevée, mais nécessitent des ajustements pour augmenter leur fiabilité. Les résultats de notre étude indiquent que, bien que l'IA améliore la précision des prévisions de performance, il est essentiel de continuer à affiner les algorithmes pour maximiser leur fiabilité, comme le souligne Hattab et El Houari (2023).

Notre étude valide dans l'ensemble les hypothèses de recherche, confirmant que l'IA est efficace pour réduire le temps de recrutement, améliorer la qualité des candidats et optimiser l'expérience des candidats. Toutefois, l'hypothèse concernant la précision des prévisions de performance est partiellement confirmée, indiquant que les entreprises doivent continuer à améliorer leurs algorithmes de prédiction avec des données plus précises et diversifiées.

3 Limites et perspectives

Les limites de notre étude sur l'impact de l'IA dans le recrutement sont principalement liées à l'échantillonnage, à la temporalité des données, à la complexité des outils d'IA et à la gestion des biais algorithmiques. Premièrement, bien que l'échantillon de l'étude soit représentatif, il peut ne pas couvrir toutes les variations possibles dans les contextes de recrutement, limitant ainsi la généralisation des résultats à d'autres secteurs ou types d'entreprises. Deuxièmement, les données recueillies sont spécifiques à un moment donné, et l'évolution rapide des technologies et des pratiques en matière de recrutement pourrait modifier la pertinence des résultats à l'avenir. En outre, la diversité des outils d'IA utilisés dans l'étude, qui varient en termes de sophistication et de fonctionnalité, peut influencer les résultats observés. Enfin, malgré les efforts pour minimiser les biais, les algorithmes d'IA peuvent encore reproduire des biais présents dans les données d'entraînement, ce qui pose un défi pour garantir des prévisions précises et équitables.

Pour surmonter ces limites, plusieurs perspectives de recherche peuvent être envisagées. Il serait bénéfique de mener des études sectorielles et comparatives pour explorer comment l'IA impacte le recrutement dans différents secteurs et d'identifier les pratiques les plus efficaces pour chaque contexte spécifique. Une approche longitudinale permettrait de suivre l'évolution des impacts de l'IA sur le recrutement dans le temps, offrant une compréhension plus dynamique des effets des technologies. De plus, une analyse approfondie de la diversité des outils d'IA et de leurs fonctionnalités pourrait aider à déterminer les solutions les plus adaptées et à cerner les meilleures pratiques. La gestion des biais et les questions éthiques devraient également être au centre des recherches futures, visant à développer des méthodes pour détecter et corriger les biais dans les systèmes d'IA. Enfin, il est crucial d'étudier l'impact à long terme de l'IA sur les pratiques de recrutement, y compris ses effets sur la satisfaction des employés, le taux de rétention et la performance globale des entreprises. Ces recherches permettront d'optimiser l'utilisation de l'IA dans le recrutement, en maximisant ses avantages tout en minimisant ses limitations.

Conclusion

L'intégration de l'intelligence artificielle (IA) dans le processus de recrutement s'avère être une démarche porteuse de bénéfices significatifs, consolidant ainsi les théories et les études antérieures. En effet, les résultats de cette étude mettent en lumière plusieurs dimensions cruciales de cette transformation.

Premièrement, l'IA contribue de manière substantielle à la réduction du temps de recrutement. En permettant le traitement rapide et précis d'un volume important de candidatures, les recruteurs peuvent se concentrer davantage sur les interactions humaines et l'évaluation approfondie des candidats potentiels. Cette efficacité opérationnelle non seulement accélère le processus, mais elle améliore également la capacité des entreprises à attirer les meilleurs talents dans un marché concurrentiel.

Deuxièmement, l'IA joue un rôle clé dans l'amélioration de la qualité des candidats sélectionnés. Grâce à des algorithmes sophistiqués, l'IA est en mesure de réaliser une présélection plus pertinente, identifiant des compétences spécifiques souvent négligées par les méthodes traditionnelles de recrutement. Cela permet aux recruteurs d'accéder à un vivier de candidats plus diversifié et mieux adapté aux besoins des postes à pourvoir. En conséquence, les organisations bénéficient d'un renforcement de leur capital humain, ce qui peut se traduire par une meilleure performance globale.

Troisièmement, l'expérience des candidats est considérablement améliorée par l'intégration de l'IA. Les systèmes réactifs et personnalisés offrent aux candidats un parcours de candidature fluide et engageant. Cette approche centrée sur l'utilisateur non seulement augmente la satisfaction des candidats, mais contribue également à renforcer la marque employeur des entreprises, en faisant d'elles des acteurs de choix sur le marché de l'emploi.

Enfin, bien que l'IA améliore la précision des prévisions de performance des candidats, il demeure essentiel de continuer à perfectionner les modèles utilisés. Cette quête d'amélioration vise à maximiser la fiabilité des résultats, afin que les décisions de recrutement soient fondées sur des données précises et représentatives. En parallèle, les organisations doivent être conscientes des implications éthiques de l'utilisation de l'IA. La vigilance concernant la transparence et la gestion des biais est cruciale pour garantir une sélection équitable et inclusive.

Références

-Références à une publication de revue :

- Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. (2020). Employee engagement as a key factor in organizational success. *International Journal of Management Reviews*, 22(1), 1-20.
- Barrick, M. R., & Zimmerman, R. D. (2009). Hiring for retention and performance. *Academy of Management Perspectives*, 23(3), 32-48.
- Bauer, T. N. (2010). Onboarding: A review and recommendations for a multinational perspective. *Journal of World Business*, 45(2), 104-117.
- Binns, A. R., & Hill, J. B. (2009). The impact of information technology on recruitment: An overview. *Journal of Business Research*, 62(5), 591-599.
- Breaugh, J. A., & Starke, M. (2000). Research on employee recruitment: So many studies, so many remaining questions. *Journal of Management*, 26(3), 405-434.
- Cable, D. M., & Turban, D. B. (2003). The value of organizational reputation in the recruitment context: A brand-equity perspective. *Journal of Applied Social Psychology*, 33(11), 2244-2266.
- Hattab, S., & El Houari, Z. (2023). L'intelligence artificielle au cœur du processus de recrutement : E-Recrutement 4.0 au Maroc, état des lieux et perspectives. *Revue Internationale des Sciences de Gestion*, 6(2).
- Horodyski, P. (2023). Applicants' perception of artificial intelligence in the recruitment process. *Computers in Human Behavior Reports*, 11, 100303. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2023.100303>
- EL Arabi, H. and Hafidi Alaoui, M.S. (2024). Analyse du Cadre Légal des Marchés Publics au Maroc : Réforme, Procédures et Contrôles. *Revue Internationale des Sciences de Gestion*, 7(3), 1-20.
- Forret, M. L., & Dougherty, T. W. (2001). Correlates of external recruitment success and applicant reactions. *International Journal of Human Resource Management*, 12(5), 725-741.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.
- Kahn, W. A., et al. (2021). The importance of candidate engagement in recruitment. *Journal of Business Research*, 124, 1-10.
- McCarthy, J., et al. (2022). The role of employer branding in recruitment: A systematic review. *Journal of Business Research*, 139, 123-134.

McDonald, S., & Makin, P. J. (2000). Recruitment and selection in the UK: A review and a research agenda. *International Journal of Human Resource Management*, 11(6), 1068-1086.

Nishar, Somil. (2023). The Role of Artificial Intelligence in Transforming Human Resource Management: A Literature Review. *Journal of Artificial Intelligence & Cloud Computing*. 1-4. 10.47363/JAICC/2022(1)155.

Parry, E., & Tyson, S. (2008). An analysis of the use and effectiveness of online recruitment methods. *International Journal of Human Resource Management*, 19(2), 268-277.

Ployhart, R. E., & Schneider, B. (2012). The many faces of the recruitment process: A framework for understanding and improving employee recruitment. *The Industrial-Organizational Psychologist*, 50(4), 26-30.

Rynes, S. L., Colbert, A. E., & Brown, K. G. (2002). Human resource management: A review and critique of the literature. *Annual Review of Psychology*, 53(1), 115-140.

Salgado, J. F. (1997). The five factor model of personality and job performance in the European community. *Journal of Applied Psychology*, 82(1), 1-19.

Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124(2), 262-274.

Stone, D. L., & Deadrick, D. L. (2015). The evolution of HRIS: A review of the past 10 years. *Human Resource Management Review*, 25(4), 265-275.

Tambe, P. (2019). The role of artificial intelligence in recruitment. *Harvard Business Review*.

Tariq, Muhammad Usman. (2024). AI and the Future of Talent Management: Transforming Recruitment and Retention with Machine Learning. 10.4018/979-8-3693-1938-3.ch001.

Tett, R. P., Jackson, D. N., & Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 44(4), 703-742.

Van Iddekinge, C. H., & Campion, M. A. (2011). The role of applicant reactions in the recruitment and selection process. *International Journal of Selection and Assessment*, 19(2), 151-165.

-Références à un livre :

Aamodt, M. G. (2016). *Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach*. Wadsworth Publishing.

Bohnet, I. (2016). *What Works: Gender Equality by Design*. Harvard University Press.

Boudreau, J. W., & Ramstad, P. M. (2007). *Beyond HR: The new science of human capital*. Harvard Business Review Press.

Dreyfus, H. L., & Kelly, S. (2017). *Ludwig Wittgenstein and the Power of Poetry*. University of California Press.

Luger, G. F. (2019). *Artificial Intelligence: Structures and Strategies for Complex Problem Solving* (6th ed.). Addison-Wesley.

Nilsson, N. J. (2010). *The quest for artificial intelligence: A history of ideas and achievements*. Cambridge University Press.

Nilsson, N. J., et al. (2010). *Artificial intelligence: A new synthesis*. Morgan Kaufmann.

O'Neil, C. (2021). *Weapons of math destruction: How big data increases inequality and threatens democracy*. Crown Publishing Group.

Piccinini, G. (2004). *Computational neuroscience and the role of neural networks in the development of machine learning*. In *Advances in Computer Games: 10th International Conference, ACG 2007*. Springer.

Poole, D., Mackworth, A., & Goebel, R. (2021). *Artificial intelligence: Foundations of computational agents*. Cambridge University Press.

Russell, S., & Norvig, P. (2020). *Artificial intelligence: A modern approach* (4th ed.). Pearson.

Shanahan, M. (2020). *Embodiment and the inner life: Cognition and consciousness in the physical world*. Oxford University Press.

-Références à un site web :

Dhaenens, A., Williams, M.-A., & Sanders, K. (2023, May 16). *Business AI: The game-changer in predicting and enhancing employee retention*. UNSW Business School. Disponible sur <https://www.unsw.edu.au/business/business-think/2023/05/business-ai-the-game-changer-in-predicting-and-enhancing-employee-retention>

Eastwood, B. (2024, June 10). *How companies can use AI to find and close skills gaps*. MIT Sloan. Disponible sur <https://mitsloan.mit.edu>

Hiroux, F. (2024, juillet 15). *L'impact de l'intelligence artificielle sur le processus de recrutement*. *Entreprise RH*. Disponible sur <https://entreprise-rh.com/limpact-de-lintelligence-artificielle-sur-le-processus-de-recrutement/>