



# ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND HR MANAGEMENT

Présenté par :

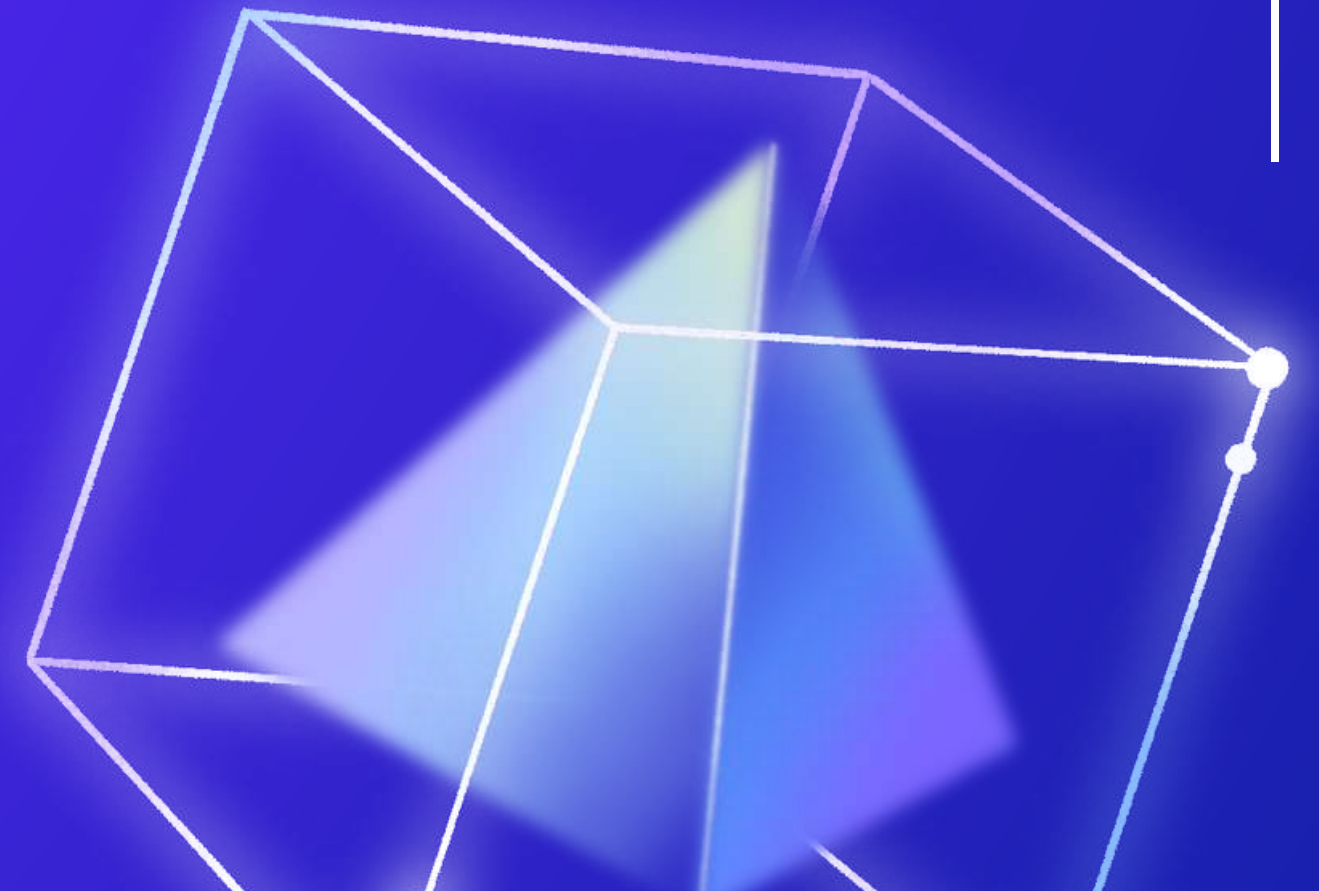
- Oukkal Yacine
- Ourzik Jugurta
- Bouquety Andy
- Monachon Vivian





# TABLE OF CONTENTS

• Introduction	01
• Le recrutement automatisé	02
• Surveillance des Employés et Bien-être	03
• Télétravail et Outils Collaboratifs	04
• Conclusion	05



# INTRODUCTION





# LE RECRUTEMENT AUTOMATISÉ



## **Chat bot (Mya)**

Permet d'établir le premier contact avec le candidat.

Poser des questions fermées et informer le candidat des aspects du poste

Faire le travail de présélection.

Limiter le "trou noir postcandidature"

Traiter de gros volumes de candidature sur les jobs d'entrée

## **Questionnaires augmentés (SeedLink)**

Pose des questions ouverte aux candidats

Calcul d'un score à partir des réponses et des compétences attendues (entrepreneur, innovateur, stratégiste, développeur de talent et intégrateur)



# LE RECRUTEMENT AUTOMATISÉ



## Déshumanisation du processus :

Perte de l'aspect humain. Cela peut affecter négativement l'image de l'entreprise et la relation avec les employés potentiels.

## Biais algorithmiques :

Données utilisées pour alimenter ces systèmes sont biaisées, le recrutement automatisé peut perpétuer ces inégalités, en favorisant certains groupes au détriment d'autres. Cela peut conduire à des discriminations injustes.

Totalement le cas de **Amazon en 2018 et IBM (2018) !**

- Favoriser les candidats masculins par rapport aux candidats féminins ? Oui !



# ET ENCORE PIRE !



## Exclusion des Talents Diversifiés :

Les algorithmes peuvent être configurés de manière à favoriser certaines compétences ou expériences, ce qui risque d'évincer des candidats qualifiés mais qui ne correspondent pas aux critères traditionnels. Cela peut aboutir à une absence de variété dans la composition du personnel au sein de l'entreprise.

**L'embauche de candidats inappropriés ou le rejet de candidats qualifiés !**

Exemple de plus : **Goldman Sachs (2020)** – le système attribuait des limites de crédit plus élevées aux hommes qu'aux femmes.

# AMÉLIORATION DE LA PRODUCTIVITÉ

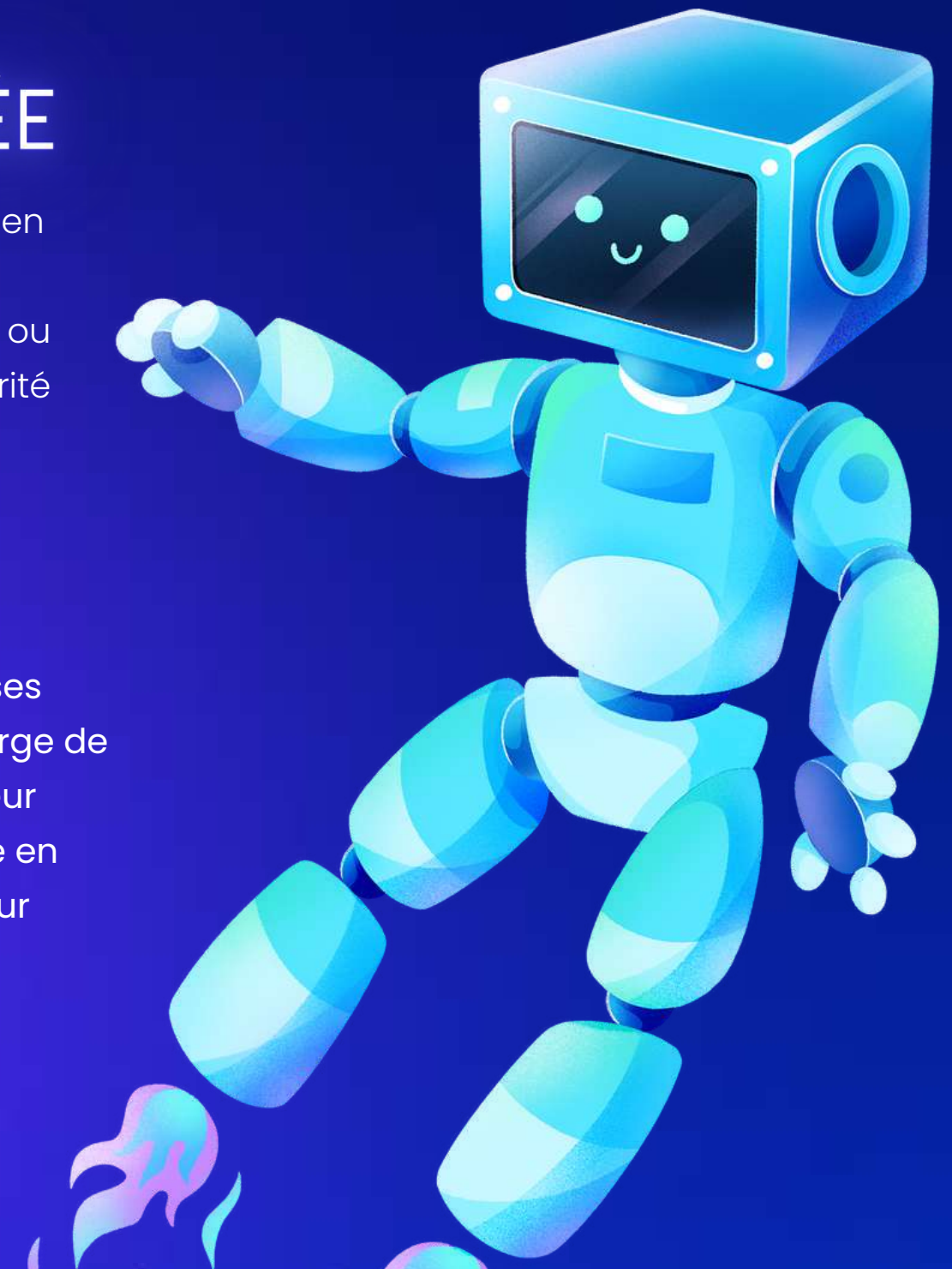
L'IA peut analyser efficacement les modèles de travail et identifier les domaines où les employés peuvent améliorer leur efficacité. Cette analyse peut aider à optimiser les flux de travail et à augmenter la productivité globale.

## SÉCURITÉ RENFORCÉE

La surveillance par l'IA offre des avantages en matière de sécurité qui peut détecter rapidement les comportements anormaux ou dangereux, contribuant à renforcer la sécurité sur le lieu de travail.

## BIEN-ETRE

En analysant les données collectées, les entreprises peuvent détecter des signes de stress, de surcharge de travail ou d'autres facteurs pouvant impacter leur santé mentale et physique. Cela permet de mettre en place des mesures préventives pour améliorer leur bien-être.





# PROBLÈMES DE CONFIDENTIALITÉ ET DE VIE PRIVÉE

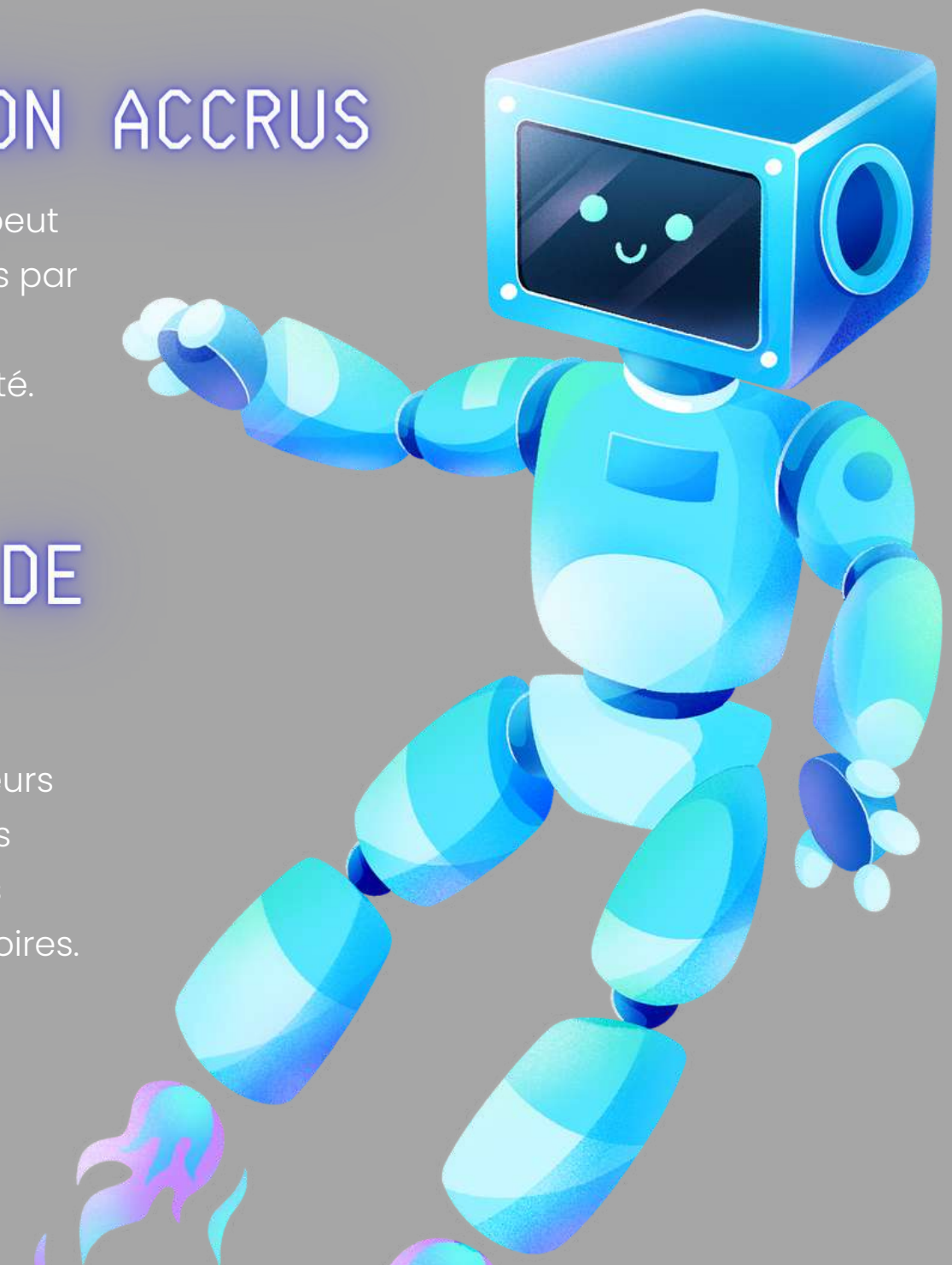
La surveillance constante peut être perçue comme une intrusion dans la vie privée des employés, ce qui soulève des préoccupations éthiques importantes.

## STRESS ET PRESSION ACCRUS

Savoir qu'ils sont constamment surveillés peut augmenter le stress et la pression ressentis par les employés, ce qui peut avoir un impact négatif sur leur bien-être et leur productivité.  
(**Amazon**)

## RISQUE D'ERREUR ET DE DISCRIMINATION

L'IA n'est pas infaillible et peut conduire à des erreurs dans l'évaluation des performances. De plus, si les algorithmes ne sont pas correctement conçus, ils peuvent perpétuer ou créer des biais discriminatoires.





# GAIN DE TEMPS AU NIVEAU DE LA RÉDACTION

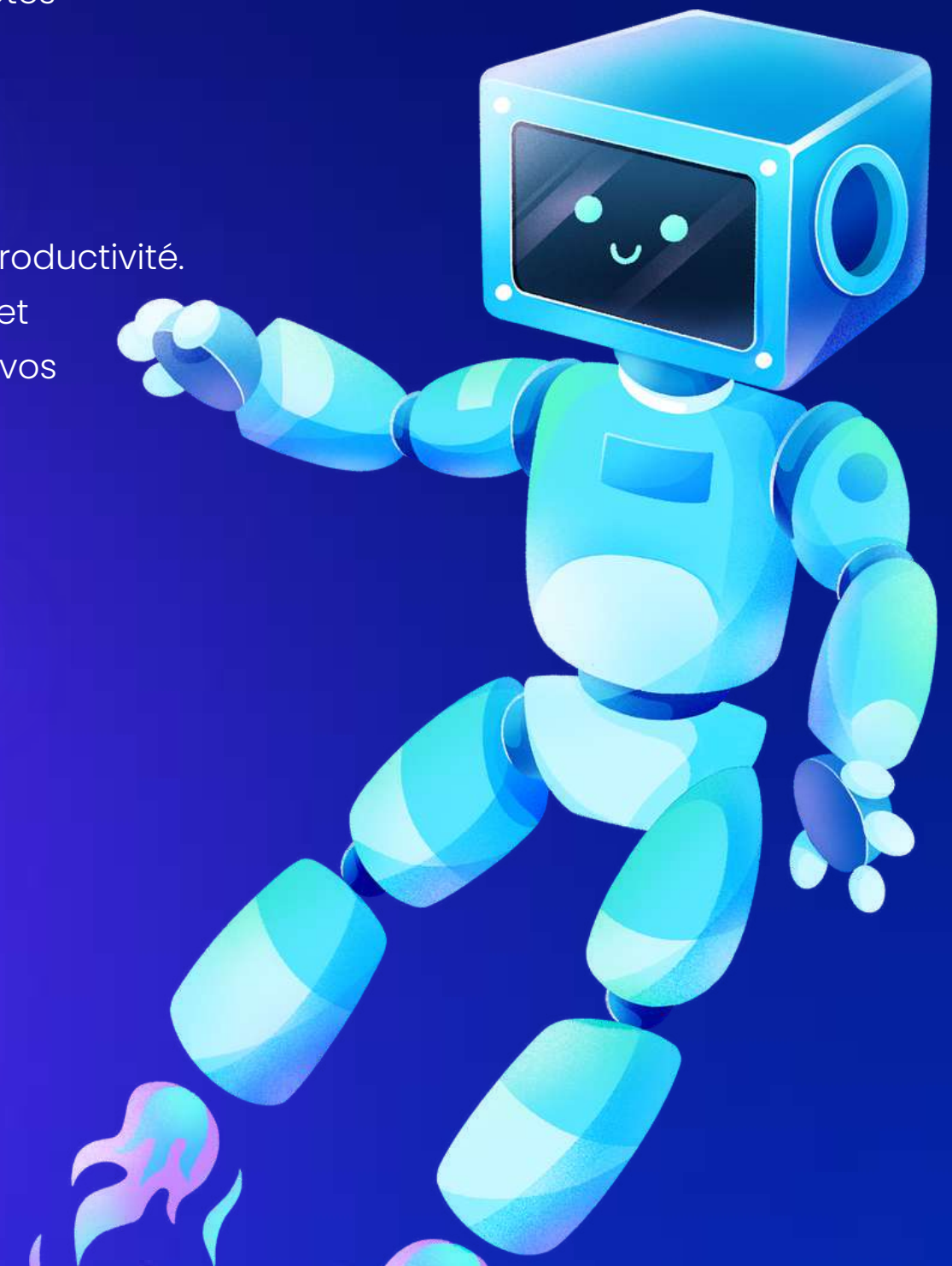
Pendant les réunions, l'IA peut être utilisée pour effectuer une transcription automatique des discussions. Cela permet aux participants de se concentrer sur la réunion elle-même sans se soucier de prendre des notes détaillées.

## EXEMPLE : ZOOM AI

Zoom AI Companion permet de gagner en productivité. Il y a un traitement de vos données efficace et transparent. Il permet rédiger vos e-mails et vos messages de chat.

## DÉTECTION DES MENACES CYBERNÉTIQUES

Les systèmes d'IA peuvent analyser les comportements en ligne des employés, identifier des activités suspectes, et anticiper les risques de sécurité. Cela contribue à protéger les données sensibles des employés stockées dans les systèmes RH.





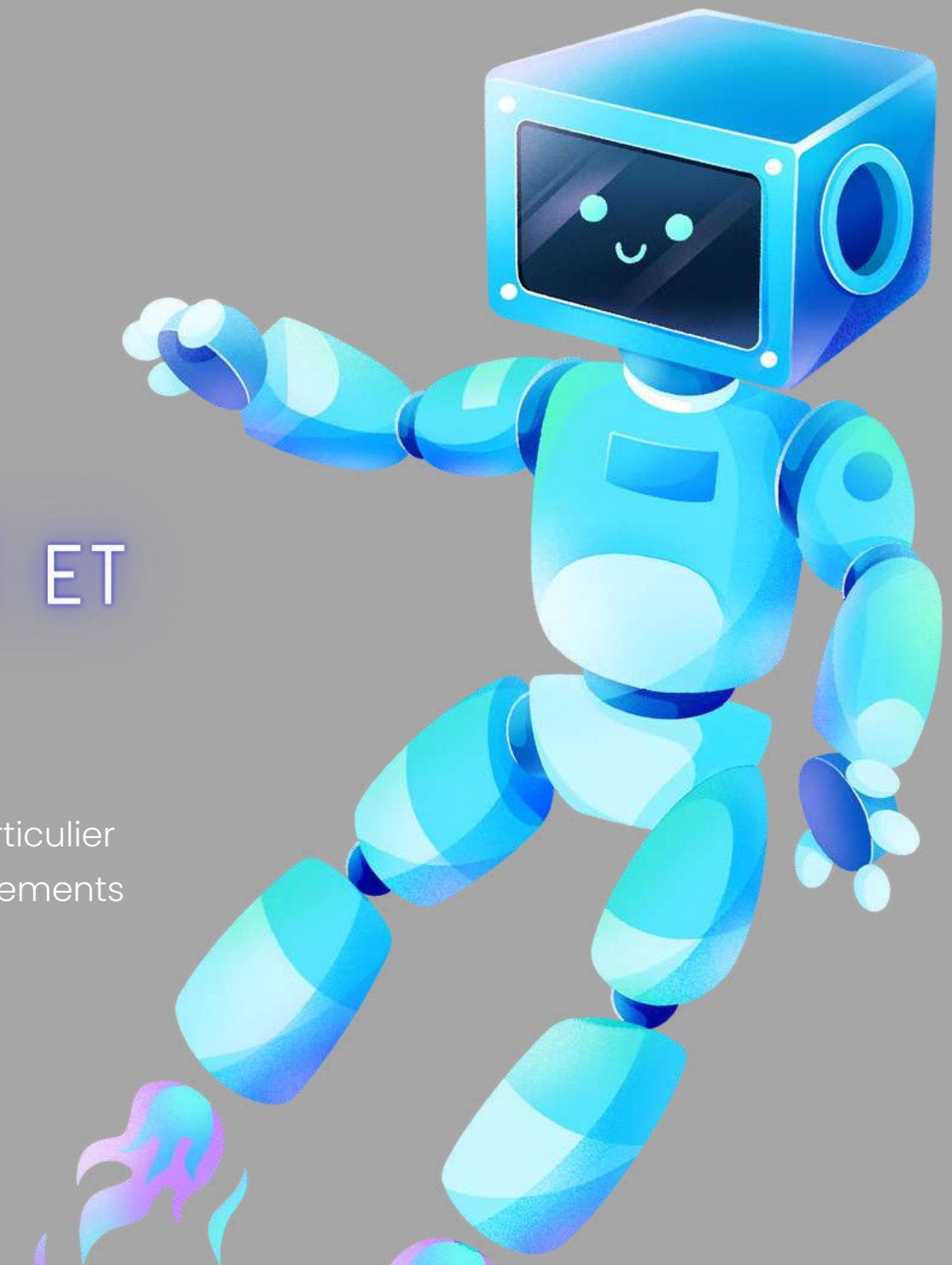
## AVOIR DES INTÉRACTIONS MOINS NATURELLES

Lorsque les collaborateurs seront conscients qu'une IA enregistre et retranscrit leurs réunions, ils pourraient éviter de s'exprimer de manière informelle ou de partager librement leurs idées.



## RISQUES DE SÉCURITÉ ET CONFIDENTIALITÉ

Le télétravail augmente les risques en matière de sécurité des données et de confidentialité, en particulier si les employés utilisent des réseaux et des équipements non sécurisés.





QU'EN PENSEZ

VOUS ?

