

L'IA ET LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL : RÉVOLUTION OU ILLUSION ?

01 Utilisation de l'IA dans le bien-être au travail - trois types d'algorithmes

DESCRIPTIF

Analyse des données pour révéler des tendances, telles que :

- stress lié au volume de travail
  (Freihaut & Göritz, 2021)
- charge cognitive de travail
  (Kraft et al., 2017)

PRESCRIPTIF

Recommandation d'actions ou automatisation des décisions, telles que :

- planification des rotations de postes pour réduire le stress
  (Sebt & Ghasemi, 2021)
- horaires personnalisés (Yu et al., 2019)
  (Lawrance et al., 2021)

PRÉDICTIF

Anticipation des risques futurs, tels que le risque d'épuisement professionnel
(Lawrance et al., 2021)

02 Quelques promesses de l'IA en bien-être au travail

RÉDUCTION DE LA CHARGE DE TRAVAIL

Analyse et répartition équitable des tâches. Des recherches soulignent la capacité de l'IA à surveiller et optimiser l'organisation du travail.

(Bujold et al., 2023; Malik et al., 2023)

PRÉVENTION PROACTIVE

Détection de signes de mal-être ou d'épuisement professionnel.

(Chowdhury et al., 2022; Johnson et al., 2022; Pereira et al., 2023)

ÉQUILIBRE TRAVAIL-VIE PERSONNELLE

Personnalisation des horaires et des recommandations.

(Bujold et al., 2023; Chowdhury et al., 2022; Feng et al., 2021)

03 Quelques limites de l'IA en bien-être au travail

Biais* algorithmiques

Risque de discrimination et interventions inadaptées.

(Buolamwini & Gebru, 2018; Faraj et al., 2018; Martin, 2018; Tambe et al., 2019)

* Un biais reflète une distorsion positive ou négative, souvent causée par des stéréotypes véhiculés volontairement ou non, envers des individus ou des groupes (Obvia, 2024).

Confidentialité et vie privée

Collecte de données sensibles et risque de surveillance excessive.

(Aizenberg & van den Hoven, 2020; Cayrat & Boxall, 2022; Schafheitle et al., 2020)

Manque de transparence

Algorithmes complexes générant des décisions difficiles à comprendre.

(Aizenberg & van den Hoven, 2020; Martin, 2018; Schafheitle et al., 2020)

Déshumanisation

Réduction des employés à des indicateurs numériques.

(Aizenberg & van den Hoven, 2020; Bankins, 2021; Bankins et al., 2022)

Adaptabilité des outils d'IA en santé mieux-être selon la taille de l'entreprise

(Tambe et al., 2019)

Préoccupations éthiques liées notamment à l'autonomie et à la justice organisationnelle

(Ashok et al., 2022; Bankins et al., 2022; Meijerink & Bondarouk, 2023; Schafheitle et al., 2020)

04 Leviers et bonnes pratiques RH

RÉFLEXIVITÉ

Questionner l'utilité et les limites des systèmes.

(Ananny & Crawford, 2018; Ashok et al., 2022; Leavitt et al., 2024)

ENCADREMENT

S'assurer que l'IA respecte les principes de justice, de transparence et de conformité légale.

(Dima et al., 2024; Meijerink & Bondarouk, 2023; Schafheitle et al., 2020)

ACCOMPAGNEMENT

Investir dans la formation des gestionnaires et l'implication du personnel.

(Cayrat & Boxall, 2022; Margherita, 2022; Tambe et al., 2019).

Ceci est aussi essentiel pour assurer le succès de la mise en oeuvre de l'utilisation des systèmes.

(Aizenberg & van den Hoven, 2020; Cayrat & Boxall, 2022; Dima et al., 2024)

MESURE DES EFFETS

Questionner et auditer pour évaluer la pertinence et l'impact des systèmes et apporter des ajustements. L'importance de l'évaluation continue est documentée.

(Bankins et al., 2022; Cheng & Hackett, 2021; Tambe et al., 2019)

L'IA peut effectivement être une révolution dans la gestion du bien-être au travail, à condition qu'elle soit adaptée aux besoins et intégrée de manière responsable.



ENVIE DE POURSUIVRE LA LECTURE POUR EN SAVOIR PLUS?

SCANNEZ LE CODE QR POUR ACCÉDER À LA REVUE DE LA LITTÉRATURE

Centre de recherche et d'innovation

CRHA Ordre des conseillers en ressources humaines agréés