

Faculté d'Economie et de Gestion de Béni Mellal
Formation doctorale : Sciences Economiques et de Gestion

AVIS DE SOUTENANCE D'UNE THESE DE DOCTORAT

Le Doyen par intérim de la Faculté d'Economie et de Gestion de Béni Mellal porte à la connaissance du public que **Monsieur Adil BENABOU** soutiendra une thèse de Doctorat en « Sciences Economiques et Gestion » intitulée :

**LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES A L'ÈRE DE L'INTELLIGENCE
ARTIFICIELLE AU MAROC : FACTEURS D'ACCEPTABILITE ET INTENTION
D'USAGE DANS LES ENTREPRISES PRIVEES**

La soutenance publique aura lieu **le vendredi 24 avril 2026 à 15h00 à la Faculté d'Economie et de Gestion - Béni Mellal** de l'Université Sultan Moulay Slimane, devant le jury composé de :

Président	CHOUHBI Abderrahman	Professeur de l'Enseignement Supérieur, Faculté Polydisciplinaire - Khouribga, Université Sultan Moulay Slimane
Rapporteur	TOUZI Badr	Maître de Conférences Habilité, Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales Souissi - Rabat, Université Mohammed V
Rapporteuse	DRIOUA Wafa	Maître de Conférences Habilité, Faculté Polydisciplinaire - Béni Mellal, Université Sultan Moulay Slimane
Rapporteuse	EL GHEZAOUI Maria	Maître de Conférences Habilité, Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales - Marrakech, Université Cadi Ayyad
Examinatrice	MKIK Salwa	Maître de Conférences Habilitée, École Nationale des Sciences Appliquées - Béni Mellal, Université Sultan Moulay Slimane
Examineur	KOUNDI Radouane	Maître de Conférences Habilité, Faculté d'Économie et de Gestion - Béni Mellal, Université Sultan Moulay Slimane
Directrice de thèse	TOUHAMI Fatima	Professeur de l'Enseignement Supérieur, Faculté d'Économie et de Gestion - Béni Mellal Université Sultan Moulay Slimane

Résumé

Cette thèse porte sur l'acceptabilité de l'intelligence artificielle dans les pratiques de gestion des ressources humaines au Maroc. Elle s'inscrit dans un contexte où les entreprises utilisent progressivement l'IA dans plusieurs activités RH, comme le recrutement, la formation, l'évaluation de la performance, la gestion des talents ou l'accompagnement des salariés. Cette évolution suscite à la fois de l'intérêt, des attentes et des interrogations, surtout lorsque ces outils interviennent dans des décisions qui touchent directement aux parcours professionnels.

L'objectif de la recherche est de comprendre dans quelles conditions les salariés du secteur privé marocain peuvent développer une attitude favorable envers l'IA et envisager son usage dans les processus RH. La thèse accorde une place particulière aux perceptions formées avant un usage généralisé, dans un contexte où l'adoption de ces technologies reste encore progressive selon les secteurs, les entreprises et les pratiques concernées.

Sur le plan théorique, le travail mobilise trois cadres complémentaires : le modèle d'acceptation de la technologie (TAM), la théorie unifiée de l'acceptation et de l'usage de la technologie (UTAUT) et la théorie du soutien organisationnel perçu (POS). Cette base permet d'étudier ensemble les dimensions technologiques, humaines et organisationnelles. L'analyse prend ainsi en compte l'utilité perçue, la facilité d'usage, la performance attendue, l'influence sociale, les conditions facilitantes, ainsi que la confiance et le soutien de l'organisation. Ce cadre donne une lecture plus proche de la réalité des entreprises, où la réussite d'un projet technologique dépend autant des outils que de la manière dont il est introduit, expliqué et accompagné.

La recherche repose sur une revue systématique de la littérature scientifique et sur une enquête quantitative menée auprès de 780 salariés du secteur privé marocain. Le travail empirique s'appuie sur un questionnaire structuré, puis sur un ensemble d'analyses statistiques allant des traitements descriptifs jusqu'à la modélisation par

équations structurelles. Cette démarche a permis de tester de manière rigoureuse les liens entre les perceptions de l'IA, l'attitude envers ces outils, l'intention d'usage et les facteurs organisationnels qui soutiennent leur acceptabilité.

Les résultats montrent une attitude globalement favorable envers l'IA dans les pratiques RH, avec des nuances importantes selon les usages. Les salariés reconnaissent son intérêt lorsqu'elle permet de gagner du temps, de mieux traiter l'information ou d'appuyer certaines décisions. En parallèle, des réserves apparaissent dès que l'IA touche à des pratiques sensibles, comme le recrutement, l'évaluation ou la rémunération. Les principales préoccupations portent sur la transparence, les biais possibles, la surveillance, la protection des données et la place du jugement humain. L'étude montre aussi qu'un équilibre clair entre l'IA et l'intervention humaine renforce la confiance et rend l'usage plus acceptable.

Les analyses confirment le rôle central de l'utilité perçue et de la facilité d'usage dans la formation de l'attitude. Elles mettent également en évidence l'effet positif de la performance attendue, de l'influence sociale, des conditions facilitantes, de la confiance et du soutien organisationnel sur l'intention d'usage. Autrement dit, l'acceptabilité progresse lorsque les salariés voient un bénéfice concret, comprennent mieux l'outil, disposent d'un accompagnement adapté et évoluent dans un cadre organisationnel rassurant.

Au terme de ce travail, la thèse montre que l'intégration de l'intelligence artificielle dans les pratiques RH dépend largement de la qualité du déploiement mis en place dans l'entreprise. Lorsque les règles sont claires, que les équipes sont formées, que les usages restent lisibles et qu'un recours humain demeure présent dans les décisions importantes, l'IA trouve plus facilement sa place. Cette recherche apporte ainsi un éclairage utile sur les conditions d'une adoption plus crédible, plus responsable et mieux adaptée aux réalités des entreprises marocaines.