

TH

TENDANCES RH

7e édition

TRANSFORMATION RH 2025

Naviguer entre Intelligence Artificielle, Digitalisation
et Nouvelles Attentes des Collaborateurs.

Keynote

Cohésion sociale 4.0
et politique de paie :
ce qu'en pense l'IA



SPEAKER

Jaafar

DEHBI

Consultant en intelligence artificielle,
transformation digitale et ingénierie
des systèmes d'information.

Sommaire d'Intervention

1. De la Cohésion sociale et de l'Opportunité IA
2. AiDoo . Agent AI-HR:
 - ✓ Les Objectifs
 - ✓ Note de Pertinence – Le Contexte
 - ✓ Éléments de méthode
 - ✓ Référentiels - Aspects légaux du secteur privé au Maroc
 - ✓ Référentiels - Etat de l'Art
 - ✓ Résultats Obtenus
 - ✓ Bibliographie
 - ✓ RoadMap Produit S1- 2027

3. Conclusion & Q/R

La Cohésion Sociale

Définition & Enjeux

Définition de la cohésion sociale en entreprise

La cohésion sociale en entreprise désigne le degré d'adhésion, de solidarité et de confiance existant entre les collaborateurs et entre ces derniers et l'organisation.

Enjeux de la cohésion sociale

- Amélioration du climat de travail
- Réduction du turnover et de l'absentéisme
- Meilleure productivité collective
- Résilience de l'entreprise face aux crises
- Atténuation des risques psychosociaux et sociaux (inéquité, conflits, démobilisation)

La Cohésion Sociale

Les menaces et l'IA

Facteurs menaçant la cohésion sociale

- ❑ Inéquité salariale ou perçue
- ❑ Absence de reconnaissance
- ❑ Mauvaise distribution des responsabilités et des opportunités
- ❑ Opaquité des parcours professionnels
- ❑ Déconnexion entre les stratégies RH et les réalités terrain

Par conséquent, toute solution IT moderne , augmentée par l'IA peut adresser cet espace.

AiDoo – Agent AI RH

Les Objectifs

Le logiciel Aidoo RH propose un ensemble de modules d'analyse et de pilotage pour renforcer la gouvernance salariale et la performance sociale des organisations. Il permet notamment :

- ✓ La comparaison automatisée de CV en phase de recrutement
- ✓ L'audit de paie et la vérification de la conformité des rémunérations (brut et net)
- ✓ L'évaluation de l'équité salariale interne
- ✓ La production d'un indice d'adhérence (cohésion sociale) combinant des dimensions quantitatives et qualitatives

L'objectif est donc double : offrir aux directions RH un outil d'aide à la décision fondé sur des données objectives, et favoriser la mise en conformité à des référentiels d'équité et de performance sociale.

AiDoo – Agent AI RH

Note de Pertinence – Le Contexte

Dans un contexte marqué par les questions suivantes:

- Les questions d'équité salariale et
- de transparence RH ,

Les pratiques d'audit « informatisé » de la paie est pertinent ;

Voire d'audits d'audit « intelligents » constitue une réponse opportune.

L'Agent AiDoo RH se positionne comme un levier d'automatisation supportant le contrôle interne RH, et répondant aux attentes des directions des ressources humaines, des contrôleurs de gestion sociale et des partenaires sociaux.

Il répond également aux recommandations internationales en matière de gouvernance salariale et de responsabilité sociale des entreprises (RSE).

AiDoo – Agent AI RH

Éléments de méthode

L'approche adoptée par Aidoo RH repose sur :

- L'audit des salaires à partir des données disponibles (salaires bruts, nets, ancienneté, poste, sexe, classification, etc.)
- La classification hybride combinant :
 - Données quantitatives (analyse de variance, clustering par k-means, régression)
 - Données qualitatives (catégories socioprofessionnelles, fonctions, niveaux de responsabilité)
 - Heuristiques d'expertise métier (score HAY, règles Aidoo)
- L'utilisation de l'inference statistique et du machine learning ML non supervisé et du ML supervisé (régression logistique, arbre de décision) pour la prédiction d'écart salariaux anormaux
- La proposition d'un indice synthétique d'adhérence sociale (cohésion RH) fondé sur l'analyse multicritères (AHP) calibré par benchmark sectoriel et faisant appel à du ML

AiDoo – Agent AI RH

Référentiels - Aspects légaux du secteur privé au Maroc

- Le Code du travail : Le Dahir n° 1-03-194 du 11 septembre 2003 a promulgué la loi n° 65-99 relative au Code du Travail Marocain. Ce code, adopté en 2004, constitue le cadre juridique des relations de travail au Maroc. Il établit les règles générales concernant le contrat de travail, les droits et obligations des salariés et des employeurs, ainsi que les modalités de licenciement et de fin de contrat

Les Primes et les assujettissements à la cotisation : La Circulaire CNSS 809D détaille les éléments de rémunération qui sont assujettis à cotisation pour le régime d'assurance maladie obligatoire (AMO) géré par la CNSS. Ces éléments incluent le salaire de base, mais aussi des éléments comme les primes, les allocations familiales, et d'autres prestations.

Les Baremes de l'IR: Le barème est constitué de taux progressifs allant de 0 à 37 % applicables aux tranches de revenus annuels allant de 40 001 à plus de 180 000 dirhams avec un seuil exonéré de 0 à 40 000 DH.

Ainsi, le revenu est divisé en tranches dont chacune est imposée à un taux différent qui s'élève par palier en fonction de l'importance du revenu. Par conséquent le taux réel de la charge fiscale est d'autant plus élevé que le revenu est plus important.

L'impôt peut être déterminé en utilisant la méthode de calcul rapide qui consiste à chercher la tranche correspondant au revenu net imposable, de lui appliquer le taux de ladite tranche et déduire la " somme à déduire "

AiDoo – Agent AI RH

Référentiels - Etat de l'Art

Méthode HAY :

- Edward Ned Hay, dans les années 1940.
- La finalité principale de cette méthode est de favoriser l'équité des rémunérations. La méthode Hay est un système d'évaluation non genré et conforme aux principes d'équité salariale.
- La méthode évalue un emploi en fonction des compétences (savoir-faire), de l'effort (résolution de problèmes), de la responsabilité (imputabilité) et des conditions de travail.

AiDoo Heuristic :

- Heuristique d'évaluation à points pondérés inspirée des principes d'équité salariale et d'un Benchmark et utilisant méthode AHP.
- 4 Critères Autonomie , Complexité technique, Encadrement, Risque.
- Cette méthode spécifique vise à objectiver la valeur d'un poste pour assurer une rémunération équitable, cohérente et transparente.

AiDoo – Agent AI RH

Résultats Obtenus

Les premiers tests d'application sur un panel de PME marocaines ont permis de vérifier :

- La faisabilité technique de l'audit de paie par analyse des données salariales disponibles
- La possibilité de modéliser un régulateur salarial interne objectif en ciblant la paie la plus équitable en étant conforme ; soit avec « le moindre biais possible ». Notre implémentation propose une première implémentation d'une logique d'équité fonctionnelle combinant données quantitatives et qualitatives en considérant les dimensions Fonction, Grade, Diplôme, et Score (HAY / AiDoo Heuristic) et utilisant la statistique inférentielle et le ML
- Le Développement d'un premier indice synthétique d'adhérence aux politiques RHs fondé spécifique aux groupes homogènes, pondéré selon des critères experts, et soumis à apprentissage ML et enfin , la production de recommandations spécifiques aux Collaborateurs
- Nos travaux et premiers résultats ont fait face à des difficultés de classification de données , d'interprétabilité des résultats en partie à cause de la nature des données qualitatives floues ou non structurées ou incomplètes (intitulés de poste, responsabilités, missions), et enfin de difficultés d'implémentation.

AiDoo – Agent AI RH

Bibliographie

- Saaty, T. L. (1980). *The Analytic Hierarchy Process*. McGraw-Hill.
- Hastie, T., Tibshirani, R., & Friedman, J. (2009). *The Elements of Statistical Learning*. Springer.
- Hay Group. (2011). *Job Evaluation Manual*. Korn Ferry. & Hay Group guide chart & profile method of job evaluation UAE <https://www.fahr.gov.ae/Portal/Userfiles/Assets/Documents/41ca116e.pdf>
- OECD (2019). *Measuring the Digital Transformation*. OECD Publishing. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/03/measuring-the-digital-transformation_g1g9f08f/9789264311992-en.pdf
- World Economic Forum. (2025). *The Future of Jobs Report*. Geneva: WEF. https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf
- ILO. (2022). *Equity in Remuneration: Trends and Challenges*. International Labour Office. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_862569.pdf
- Morocco Ministry of Labor. (2020). *MCA Guide de l'équité genre en milieu professionnel* <https://miepeec.gov.ma/wp-content/uploads/2023/02/EP-GUIDE-ENTREPRISES-VF.pdf>
- Ministère de l'Économie et des Finances. (2025). *Loi de Finances du Royaume du Maroc – Barème IR 2025*. Dont extrait : <https://www.indicac.ma/articles/bar%C3%A8me-ir-maroc>
- CNSS (2022). *Circulaire CNSS 809D relative aux éléments de rémunération assujettis à cotisation*. Dont extrait : https://www.befec.ma/documentation/caisse_nationale_de_securite_social/primes-soumises-soumises-cnss.pdf
- Code du Travail Marocain (2004). *Dahir portant loi n° 1-03-194 du 11 septembre 2003*.
- https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf

AiDoo – Agent AI RH

RoadMap Produit S1- 2027

- Calcul d'indice d'adhérence et prédiction de désengagement
- Connecteurs ERP / SIRH (SAP, SAGE , AgiRH, ..)
- IA conversationnelle en support des RHs (FAQ paie, congés, évolution et mobilité, besoins de formation ,..)
- Parcours de formation / recommandations de reskilling
- RH predictive (GPET : turnover, pyramide des âges, postes à risque)
- Amélioration du Matching profil–poste par IA (poste interne / Cvthèques)

TH

TENDANCES RH

7^e édition

TRANSFORMATION RH 2025

Naviguer entre Intelligence Artificielle, Digitalisation
et Nouvelles Attentes des Collaborateurs.

Keynote

Cohésion sociale 4.0
et politique de paie :
ce qu'en pense l'IA