



RÉSUMÉ EXÉCUTIF

Tendances RH ET PRIORITÉS POUR 2026

Concilier innovation et compassion
dans un monde du travail intelligent

ADP
Always Designing
for People®

TENDANCES CLÉS ET PRIORITÉS POUR 2026

Le monde du travail en 2026 sera marqué par une nouvelle ère technologique, interconnectée et centrée sur l'humain, portée par les progrès de l'intelligence artificielle (IA) et les exigences croissantes d'équité et de confiance. Les dirigeants devront relever le défi de concilier innovation et empathie afin de favoriser l'agilité des équipes, la résilience organisationnelle et la croissance durable de l'entreprise.

Ce résumé, basé sur le rapport d'ADP sur les tendances RH 2026, met en lumière les principaux développements en cours qui influenceront les personnes, la conformité et la technologie dans le domaine de la gestion du capital humain (GCH) en 2026. Il couvre divers sujets dans chacun de ces trois domaines, notamment la refonte des emplois basée sur les compétences, les expériences professionnelles des personnes avec l'IA, le rôle de l'IA dans les décisions d'emploi, la transparence salariale, la conformité multijuridictionnelle, l'IA agentielle et le partenariat croissant entre les RH et l'informatique.



Utilisez ces informations pour mieux comprendre la gestion du capital humain aujourd'hui et pour clarifier et orienter vos projets de demain.

Catégorie

PERSONNES



Les organisations évaluent leurs inventaires de compétences.

Deux facteurs incitent les dirigeants à réfléchir à la manière dont leurs effectifs peuvent être plus efficaces : (1) l'accent mis sur les compétences dans le recrutement et le développement et (2) la montée en puissance de l'IA qui prend en charge les tâches routinières.

Dans le cadre de l'adoption d'une approche de l'emploi davantage axée sur les compétences, à mesure que l'IA remodelle le monde du travail, les dirigeants ont entrepris un examen plus approfondi des compétences les plus critiques nécessaires à chaque rôle, permettant une analyse plus poussée des exigences pour accomplir une tâche donnée.



L'IA crée une variété d'expériences pour les personnes au travail

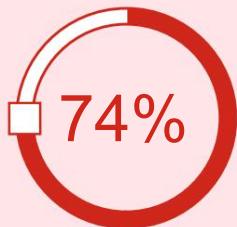
L'IA n'est pas un phénomène nouveau, mais son évolution au sein de l'entreprise influence la manière dont les individus interagissent, résolvent les problèmes, accomplissent leurs tâches et perçoivent leur travail. Si des gains de productivité sont attendus dans les organisations de toutes tailles¹, les experts déconseillent d'exercer une pression excessive sur les employés en fixant des attentes irréalistes concernant cette technologie encore en développement. Les dirigeants devraient plutôt s'attacher à présenter l'IA comme une forme d'augmentation plutôt que d'automatisation, afin d'encourager les équipes à s'investir davantage dans des projets porteurs de sens et à considérer l'IA comme un atout.





Les organisations réaffirment leur engagement envers le bien-être de leurs employés.

Le bien-être demeure une préoccupation majeure pour les employeurs, la majorité des organisations (74 % ou plus) reconnaissant leur responsabilité d'assurer le bien-être physique, mental et financier de leurs employés.¹ Cependant, les données révèlent un écart important entre cette forte conscience de leur responsabilité et leur confiance en leur capacité à fournir les ressources nécessaires pour améliorer le bien-être. Pour combler cet écart, les organisations doivent instaurer une culture qui traduise concrètement cette responsabilité. Cela implique non seulement de reconnaître l'importance de l'accès aux ressources et aux avantages sociaux, mais aussi de mettre en œuvre et de renforcer les programmes de soutien à la santé physique, mentale et financière.



de nombreuses organisations reconnaissent avoir la responsabilité d'assurer le bien-être physique, mental et financier de leurs employés.¹



Catégorie

CONFORMITÉ



Les pays réglementent l'utilisation de l'IA dans les décisions relatives à l'emploi.

Alors que les pays et les États américains examinent l'opportunité et les modalités de réglementation de l'IA dans les décisions relatives à l'emploi, différentes approches émergent. L'utilisation de l'IA dans certains types de décisions importantes concernant l'emploi, comme l'embauche, la promotion, l'affectation des tâches et les mesures disciplinaires, est généralement considérée comme à haut risque. Lorsqu'une utilisation est jugée à haut risque, la législation impose des restrictions plus strictes quant à l'utilisation de l'IA et exige souvent une transparence accrue concernant son utilisation ainsi qu'un audit des résultats des décisions assistées par l'IA.



Les exigences en matière de transparence salariale se développent, notamment au sein de l'UE.

De nouvelles exigences en matière de transparence salariale entreront en vigueur dans les États membres de l'Union européenne (UE) à compter de juin 2026. Les grandes entreprises seront également tenues de réaliser des audits sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et de déclarer les écarts de rémunération, avec des exigences supplémentaires pour celles présentant des écarts supérieurs à 5 %. Certains États membres de l'UE envisagent d'abaisser les seuils d'écart de rémunération qui déclenchaient l'obligation d'enquêter sur ces écarts et de les corriger. Aux États-Unis, les États continuent également d'adopter et d'appliquer des lois sur la transparence et l'égalité salariales, le Massachusetts et le Delaware étant particulièrement en vue.

Il est important que les employeurs comprennent où l'IA est utilisée dans les décisions relatives à l'emploi, qu'ils impliquent des humains dans la prise de décision et qu'ils auditent les résultats afin de garantir que les pratiques organisationnelles sont conformes aux lois du travail ainsi qu'aux lois spécifiques relatives à l'utilisation de l'IA.





Le Congrès adopte des mesures fiscales pour certains salaires et avantages sociaux

Le Congrès a récemment adopté la loi « [One Big Beautiful Bill Act](#) », augmentant les incitations fiscales pour les employeurs qui offrent des prestations de garde d'enfants et des congés familiaux et médicaux payés.² Les heures supplémentaires et les pourboires seront également imposés différemment au titre de l'impôt fédéral sur le revenu.



Certains États étendent les lois sur les congés payés et protégés

De nombreux États américains imposent aux employeurs d'accorder des congés maladie rémunérés et étendent la protection des congés, rémunérés et non rémunérés. Ils élargissent également les motifs d'absence autorisés pour les employés, sans risque de licenciement. Les entreprises doivent vérifier la législation relative aux congés maladie rémunérés en vigueur sur chaque site où elles emploient du personnel. Il est essentiel de connaître la législation applicable aux congés rémunérés et non rémunérés sur le lieu de travail de l'employé et d'examiner comment les exigences des différents sites s'intègrent à la politique de congés de l'entreprise.





Le ministère du Travail pourrait réviser les règles relatives à la classification des employés et aux employeurs conjoints.

Dans son programme réglementaire semestriel, le ministère américain du Travail (DOL) a déclaré qu'il examinerait les règles relatives aux co-employeurs et à la classification des travailleurs indépendants, qui ont toutes deux évolué en fonction de l'administration présidentielle.



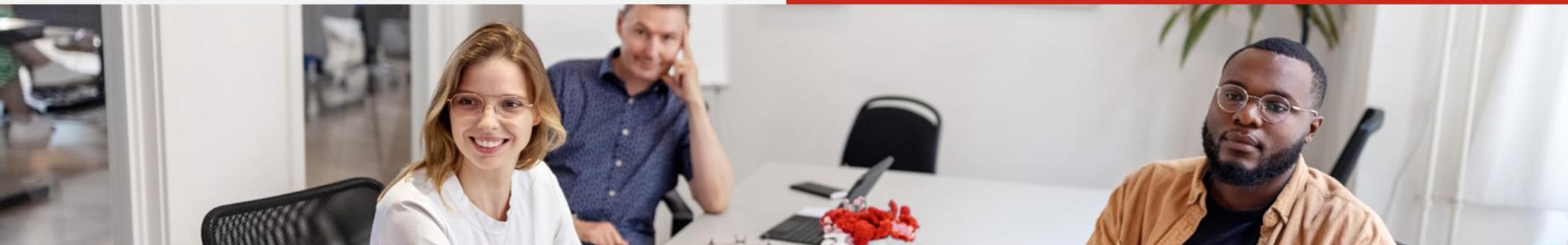
La Californie devrait évaluer les pratiques d'arrondi des horaires.

La Cour suprême de Californie devrait rendre sa décision dans l'affaire Camp c. Home Depot et la question de savoir si les employeurs peuvent utiliser des pratiques d'arrondi neutres lorsqu'ils connaissent également les heures exactes travaillées par leurs employés. La jurisprudence californienne autorise les employeurs à arrondir les heures travaillées, mais ils doivent s'assurer que chaque employé est rémunéré pour l'intégralité du temps de travail effectué.



Les employeurs continuent de faire face à des dilemmes de conformité multijuridictionnels.

Les employeurs sont soumis à diverses obligations légales émanant des autorités locales, étatiques et fédérales. L'établissement d'une norme interne unique est souvent plus simple à mettre en œuvre et à administrer, favorisant la cohérence et minimisant les risques de confusion et d'erreurs. Dans les cas plus complexes impliquant plusieurs juridictions, il convient de prendre en compte des facteurs supplémentaires, tels que la charge administrative et les coûts liés à la mise en place de plusieurs normes internes, l'impact sur la culture d'entreprise de l'application de règles différentes selon les lieux, et la question de savoir si tous les employés seraient traités équitablement en fonction des normes appliquées.



Catégorie

TECHNOLOGIE



L'IA agentique émerge comme un élément central

Capacités HCM

L'IA agentique est utilisée à un titre ou à un autre dans les entreprises de toutes tailles,¹ complétant les progrès antérieurs et en cours dans le domaine de l'IA. L'étude d'ADP sur les tendances RH 2025 indique que l'utilisation de l'IA agentique augmente avec la taille de l'entreprise : 4 % des petites entreprises déclarent l'utiliser, contre 25 % des entreprises de taille moyenne et 48 % des grandes entreprises.¹ Une enquête menée auprès de 200 directeurs des ressources humaines du monde entier révèle que ces derniers prévoient une croissance de 327 % de l'adoption de l'IA agentique au sein de leurs organisations d'ici 2027, 80 % d'entre eux estimant que, d'ici cinq ans, la plupart des effectifs seront composés d'humains et d'agents d'IA travaillant de concert.

À l'instar de l'IA générative, l'IA agentielle est encore en développement. Les dirigeants étudient comment utiliser cette technologie pour optimiser les processus métier et atteindre des objectifs clés.





La gestion des données évolue à mesure que les entreprises déploient une IA agentielle

L'IA agentique influence les stratégies de gestion des données organisationnelles, incitant les dirigeants à privilégier la fluidité des flux de données entre les applications logicielles. Pour une mise en œuvre efficace de cette technologie, ils s'efforcent d'établir un dialogue entre agents au sein de systèmes hétérogènes et performants, en positionnant les modèles agentiques de manière à exploiter les détails et le contexte nécessaires à une analyse approfondie et à une automatisation transversale performante. Les dirigeants doivent toutefois prendre conscience que l'IA agentique soulève des défis en matière de gestion des données, notamment en ce qui concerne leur qualité, leur confidentialité et leur sécurité. En effet, la plupart des responsables informatiques (79 %) estiment que les agents d'IA engendrent de nouveaux défis de sécurité, tandis que 48 % craignent que leur infrastructure de données ne soit pas optimisée pour tirer pleinement parti de l'IA agentique et 55 % ne sont pas pleinement convaincus de disposer des garde-fous appropriés pour déployer des agents d'IA.



Les RH et l'informatique sont de plus en plus interdépendantes.

La relation entre les RH et l'informatique devient de plus en plus interdépendante à mesure que l'IA transforme le monde du travail. Selon une enquête menée en 2025 auprès de 1 100 responsables informatiques, 64 % prévoient une fusion complète dans les cinq ans, tandis que 31 % estiment que les RH et l'informatique ne fusionneront pas, mais collaboreront beaucoup plus étroitement durant cette même période. Pour les responsables RH, le succès reposera de plus en plus sur l'expertise de l'informatique en matière de sélection, de mise en œuvre et de gestion des technologies complexes. Parallèlement, l'informatique s'appuiera sur les RH pour comprendre l'impact de ces outils sur les utilisateurs, notamment en termes d'adoption et d'impact humain.



Le partenariat entre les RH et l'informatique n'est pas seulement tactique ; il est stratégique. Ces deux fonctions ont pour responsabilité de protéger les données de l'entreprise, d'intégrer les données relatives aux personnes dans la stratégie commerciale et d'influencer la manière dont la direction réagit à la transformation par l'IA.

FACILE, INTELLIGENT ET HUMAIN, EN PRATIQUE

Les forces qui façoneront l'année 2026 exigent plus qu'une simple vision ; elles requièrent des actions réfléchies. Dans les domaines des ressources humaines, de la conformité et des technologies, les dirigeants doivent gérer une complexité accrue tout en préservant une approche humaine.

Grâce à des outils simples, intelligents et conçus pour être intuitifs, ADP aide les organisations à transformer leurs idées en actions, renforçant ainsi la confiance des dirigeants du monde entier dans la création de lieux de travail résilients, intelligents et centrés sur l'humain.

Découvrez les solutions d'ADP

1. ADP, étude sur les tendances RH, analyse interne, 2025

2. SPARK, la série de projets de loi « The One Big Beautiful Bill Act », 2025

3. Département du Travail des États-Unis, Liste des règles des agences pour le printemps 2025, 2025

4. Salesforce et les responsables RH prévoient de redéployer un quart de leurs effectifs face à une croissance attendue de 327 % de l'adoption de l'IA agentique d'ici 2027-2025

5. Salesforce, État des lieux de la sécurité informatique, quatrième édition, 2025

6. Nextthink, Le nouveau mandat des TI : Rapport sur la science de la productivité, Partie 2 : Le silo de l'expérience : RH, informatique et espace de travail numérique, 2025



ADP, le logo ADP et « Always Designing for People » sont des marques déposées d'ADP, Inc. Toutes les autres marques appartiennent à leurs propriétaires respectifs. Copyright © 2025 ADP, Inc.
Tous droits réservés.

ADP
Always Designing
for People®