

En 2026, l'IA deviendra un moteur clé de transformation des RH

ADP partage son expertise sur les tendances et évolutions qui influenceront le monde du travail de l'année à venir

Nanterre, le 22 janvier 2026 – Dans un contexte où les organisations du monde entier se préparent à un monde du travail façonné par l'IA, ADP dévoile [les principales tendances RH à suivre en 2026](#). Pour mieux aligner les salariés sur les objectifs stratégiques, les entreprises adopteront une approche davantage basée sur les compétences et s'appuieront sur les données et la technologie afin d'optimiser la gestion des talents, de renforcer la conformité et d'améliorer l'expérience collaborateur. L'importance croissante de la collaboration entre les RH et les services informatiques, ainsi que la mise en place d'une gouvernance responsable de l'IA et la transparence des rémunérations contribueront également à transformer le futur du travail.

Cartographier les compétences pour répondre aux besoins métiers

Alors que l'IA transforme le monde du travail, les dirigeants adoptent une approche davantage axée sur les compétences, en s'appuyant sur les données et la technologie pour identifier les compétences clés et redéfinir stratégiquement les fonctions de chacun afin d'aligner les talents sur les besoins métiers.

À mesure que les compétences évoluent, les entreprises nourrissent de fortes attentes quant aux bénéfices que l'IA peut offrir. Ainsi, 84 % des grandes organisations estiment que l'usage de l'IA peut permettre de rationaliser les processus sans remplacer les salariés. Ce taux s'élève à 76 % chez les entreprises de taille moyenne et de 73 % chez les petites structures (ADP Market Pulse Study, avril 2025).

Collaborer avec l'IA

Faire de l'IA un partenaire collaboratif permet d'accroître l'innovation chez les salariés, leur engagement tout en les faisant évoluer. Instaurer cet état d'esprit exige de proposer des formations adaptées, d'encourager des expérimentations concrètes et de s'appuyer sur des leaders qui montrent l'exemple en matière d'apprentissage en continu.

« Aider les collaborateurs à adopter un état d'esprit de collaboration avec la technologie est essentiel pour réussir l'adoption de l'IA. Intégrer l'IA dans les flux de travail quotidiens aide les salariés à l'utiliser efficacement et à s'investir plus dans leur travail. Ils peuvent alors consacrer moins de temps sur des tâches individuelles et davantage aux enjeux humains. De cette manière, l'IA devient un facilitateur d'interactions humaines et d'engagement, mettant en lumière le véritable bénéfice de cette technologie et contribuant à ce que chacun se sente valorisé et intégré au sein de l'entreprise. »

L'Union européenne réglemente l'utilisation de l'IA en matière d'emploi

Le règlement européen sur l'intelligence artificielle (AI Act) introduit un cadre réglementaire et juridique commun concernant l'usage de l'IA au sein de l'Union européenne. Les entreprises auront par exemple l'obligation de communiquer en toute transparence auprès des utilisateurs sur les usages de l'IA et s'assurer que les données sur lesquelles s'entraîne l'IA sont représentatives, documentées et ne comportent aucun biais ni erreurs.

Les entreprises concernées ont désormais jusqu'à fin 2027 pour se mettre en conformité, et non plus jusqu'à août 2026 suite au projet de loi Digital Omnibus.

« Lors de l'évaluation d'un outil d'IA, il convient de se demander s'il a été développé à partir de données sécurisées et de haute qualité, s'il produit des résultats fiables et pertinents, et s'il contribue à simplifier, plutôt qu'à complexifier, les processus de travail. Maintenir une supervision humaine, assurer la transparence vis-à-vis des collaborateurs, surveiller régulièrement les résultats et traiter rapidement les éventuels problèmes constituent des éléments clés d'un programme d'IA responsable. »

Les entreprises françaises devront être prêtes face aux exigences européennes en matière de transparence salariale

Les États membres de l'Union européenne ont jusqu'au 7 juin 2026 pour transposer la directive sur la transparence des rémunérations. Les premières obligations en termes de calcul d'indicateurs concerneront les entreprises de 150 salariés et plus, qui, selon la directive, devront fournir leurs données au plus tard le 7 juin 2027, au titre de l'année 2026.

La France ne part pas de zéro : l'Index de l'égalité professionnelle visant à calculer les écarts entre les femmes et les hommes impose déjà aux entreprises d'au moins 50 salariés de mesurer et corriger les inégalités. Toutefois, la nouvelle directive européenne va bien au-delà, introduisant des obligations accrues en matière de transparence salariale, tant pour les candidats à l'embauche que pour les salariés en poste. Cette directive impose une refonte profonde des politiques de rémunération et des pratiques RH. Les entreprises devront anticiper les nouvelles obligations, notamment en mettant en place des systèmes d'évaluation des emplois non sexistes, en adaptant leurs grilles salariales et en formant leurs équipes RH.

« Face à ces changements, et afin d'éviter toute sanction, il est crucial pour les entreprises et les services de paie de commencer dès maintenant à réviser leurs pratiques salariales, et à se familiariser avec les nouveaux indicateurs à calculer et avec les nouvelles informations à communiquer. En anticipant les obligations de la directive, elles pourront assurer une mise en conformité fluide et préserver leur attractivité sur le marché du travail » souligne **Muriel Besnard, Consultante juridique pour la Veille Légale RH - Droit social chez ADP.**

Faire face à des défis de conformité multi-juridictionnelle

Les employeurs sont confrontés à un ensemble complexe de lois et de réglementations, qui peuvent évoluer fréquemment. Cette complexité s'accroît dès lors qu'une entreprise opère dans plusieurs pays. En effet, la nécessité de se conformer à des réglementations multiples, parfois contradictoires, constitue un frein majeur à l'élaboration de politiques RH cohérentes.

« En matière de conformité et de gestion des risques, les enjeux dépassent toujours la simple application de la loi. Le fait de devoir composer avec plusieurs législations aux exigences différentes ne signifie pas forcément qu'il faille mettre en place une pratique distincte pour chacune. Il est souvent possible de développer un cadre commun, centré sur les droits des collaborateurs et les bonnes pratiques, qui fonctionne dans la plupart des situations et permette aux organisations d'adopter une approche cohérente. »

L'IA agentique : une fonctionnalité essentielle des solutions de gestion du capital humain

Les organisations exploitent l'IA agentique pour rationaliser leurs opérations RH, notamment en automatisant les processus d'onboarding et en simplifiant les validations, ainsi que la détection d'erreurs dans les flux de travail fortement axés sur les données, comme la paie. L'IA peut également générer de manière proactive des recommandations pour orienter les actions et les prochaines étapes afin d'améliorer les résultats. En combinant l'intuition humaine et la puissance de l'IA agentique, les organisations pourront instaurer un environnement collaboratif qui renforcera leur efficacité globale.

« L'IA agentique ouvre de nouvelles frontières en matière d'automatisation, en coordonnant les tâches en plusieurs étapes et en s'adaptant aux aléas du monde réel. La supervision humaine apporte une intention et un cadre, en clarifiant les objectifs, en validant les actions critiques et en évaluant les impacts. Ensemble, elles offrent une automatisation évolutive, fiable, conforme et résiliente face aux transformations. »

La gestion des données évolue à mesure que les entreprises déploient l'IA agentique

L'IA agentique redéfinit les pratiques de gestion des données, obligeant les dirigeants à prioriser la fluidité des flux d'information tout en veillant à la qualité, à la confidentialité et à la sécurité. Une gouvernance et des dispositifs de protection robustes sont indispensables lorsque l'IA interagit avec les données de l'entreprise.

Bien que le cadre de gouvernance propre à l'IA agentique soit encore en développement, les dirigeants indiquent que des dispositifs pour la gouverner existent déjà. En effet, 20 % des petites structures, la moitié des entreprises de taille moyenne et deux tiers des grandes organisations déclarent avoir mis en place un processus (« *How companies do HR* », analyse interne d'ADP, 2025).

Les services RH et informatique deviennent de plus en plus interdépendants

Avec l'adoption d'outils basés sur des IA au sein des organisations, les interactions entre humains et machines vont continuer à croître. Cela nécessitera, au delà d'enjeux de formation à tous les niveaux des entreprises, des collaborations étroites entre les équipes RH et informatiques afin de garantir une exécution des tâches efficace et responsable pour atteindre des impacts positifs sur la productivité.

« Les services informatiques jouent désormais un rôle bien plus important dans la prise de décision que par le passé. Ils s'intéressent notamment à la gestion des utilisateurs, à la sécurité des données, aux interconnexions entre solutions et à leur mode de fonctionnement. En quoi ces technologies sont-elles modernes ? Sont-elles évolutives ? Peuvent-elles communiquer entre elles et comment la maintenance de ces connexions sera-t-elle assurée ? »

L'étude d'ADP sur les tendances RH 2026 est disponible [ici](#)

À propos d'ADP (NASDAQ : ADP)

ADP façonne le monde du travail en associant innovation et expertise depuis plus de 75 ans. Leader mondial des solutions de gestion des Ressources Humaines et de la paie, ADP répond chaque jour aux enjeux de ses clients et de leurs collaborateurs, avec des outils simples pour les TPE-PME jusqu'aux plateformes pleinement intégrées pour les multinationales, ainsi que des solutions qui s'adaptent à toutes les entreprises. Always Designing for People signifie que nous nous concentrons pleinement sur l'humain. Nous utilisons nos analyses de données inégalées et basées sur l'IA, ainsi que notre expertise reconnue pour concevoir des solutions innovantes qui permettent aux équipes d'atteindre de plus grands succès professionnels. Plus d'1,1 million de clients dans plus de 140 pays font confiance au service unique d'ADP pour accompagner leurs collaborateurs et développer leur activité. RH, gestion des talents, des temps, de la rémunération globale, de la conformité et de la paie. Pour en savoir plus, rendez-vous sur fr.ADP.com

ADP et le logo ADP sont des marques déposées d'ADP, Inc.
Toutes les autres marques appartiennent à leurs propriétaires respectifs.
Copyright © 2025 ADP, Inc.

Service de presse ADP

Rumeur Publique

Marie Goislard – Tél : 06 21 23 37 75

Gaëtan Heu – Tél : 06 15 92 65 22

adp@rumeurpublique.fr