

ÉDITION CANADIENNE

Évolution du milieu de travail en 2026 : les mégatendances en matière de main-d'œuvre

Ce que les leaders doivent savoir sur l'intelligence artificielle, l'évolution des modèles de talents et les stratégies d'autonomisation des employés qui façonnent l'avenir du travail

Table des matières

Introduction 3

Mégatendance 1 4

Mégatendance 2 6

Mégatendance 3 8

Incidence des mégatendances 2026 sur les petites et moyennes entreprises 10

Mégatendances de la main-d'œuvre 2026 selon UKG 11

Références 12

Introduction

La main-d'œuvre semble évoluer à une vitesse fulgurante. Nombreux d'entre nous se sentent dépassés, mais l'occasion de reprendre le dessus réside dans l'adoption du changement comme avantage concurrentiel. Il s'agit de se concentrer sur ce que nous pouvons contrôler. Qu'il s'agisse de tirer parti de l'IA et de modèles de talents flexibles ou d'autonomiser les employés afin qu'ils puissent donner le meilleur d'eux-mêmes, les mégatendances de cette année mettent en lumière les priorités pour les leaders canadiens. Ces analyses fondées sur les données — issues de plusieurs mois de recherche et d'observations auprès d'organisations de divers secteurs — vous aident à naviguer le changement avec confiance afin de bâtir une main-d'œuvre agile, capable de s'adapter et de prospérer dans une ère de transformation continue.

Chez UKG, nous comprenons le monde du travail et nous l'autonomisons. Forts de 50 ans d'expertise en gestion du capital humain (GCH), nous soutenons des leaders dans plus de 80 000 organisations à l'échelle mondiale grâce à des solutions et à des outils guidés par l'IA qui favorisent de meilleurs résultats d'affaires.

Mégatendance 1
Accélérer l'adoption : l'impératif d'une IA centrée sur les personnes

Mégatendance 2
Miser sur l'agilité : la réalité de l'écosystème de talents

Mégatendance 3
Au-delà de l'engagement : l'ère de l'autonomisation des employés



Mégatendance 1

Accélérer l'adoption : l'impératif d'une IA centrée sur les personnes

L'IA est là pour durer. En fait, vous l'avez probablement déjà intégrée à une partie de votre stratégie opérationnelle. Mais constatez-vous des résultats qui démontrent un rendement sur investissement ? Les avantages de l'IA peuvent sembler évidents en théorie, mais le principal défi pour générer des gains ne relève pas de la technologie. Il s'agit plutôt d'un enjeu lié à l'état d'esprit organisationnel de votre perspective.

Il s'agit de déterminer si vos équipes et votre organisation sont structurées pour utiliser l'IA de manière à générer une réelle valeur. Cela peut signifier combler des lacunes en matière de formation, clarifier vos objectifs globaux ou atténuer les craintes liées à la sécurité d'emploi.

> Tous les quelques décennies, une technologie révolutionnaire transforme fondamentalement notre façon de tout faire, de la manière dont nous vivons à celle dont nous travaillons — et au-delà. Où en serait notre productivité sans l'électricité, la chaîne de montage ou les téléphones mobiles ? Comme ces innovations, l'IA devient rapidement omniprésente et indispensable au travail — et l'ignorer aujourd'hui reviendrait à choisir de ne pas utiliser un ordinateur ou l'Internet.
>
> Suresh Vittal
> Chef des produits, UKG

Ce que cela signifie
Les organisations qui intègrent l'IA au flux de travail tout en valorisant créativité, intention et compétences humaines surpasseront celles qui la considèrent uniquement comme une infrastructure technique.

Ce que vous pouvez faire
Alors que de nombreuses personnes craignent que l'IA (ou d'autres personnes compétentes en IA) puisse remplacer leur emploi, la meilleure façon d'atténuer ces inquiétudes est de communiquer ouvertement. Faites preuve de transparence quant aux raisons pour lesquelles vous utilisez cette technologie et soyez clair sur ce qu'elle peut et ne peut pas faire. Cette approche aide les employés à comprendre son véritable objectif et renforce leur confiance en leur créativité et leur esprit critique.

La curiosité et la volonté d'adopter l'IA sont déjà présentes : 46 % des employés se disent prêts à faire confiance à l'IA, et 69 % des travailleurs de première ligne canadiens feraient confiance à l'IA pour certaines tâches — mais seulement 27 % l'utilisent actuellement au travail. Ce n'est pas l'intérêt qui manque; c'est l'autonomisation nécessaire pour transformer cette volonté en résultats concrets. Près de la moitié des leaders citent les lacunes en compétences comme obstacle à l'adoption de l'IA — signe que, même si les personnes sont prêtes à explorer la technologie, beaucoup doivent se débrouiller seules. L'investissement dans la formation pour combler cet écart peut renforcer la collaboration humain-IA qui crée une réelle valeur.

En automatisant les tâches administratives répétitives et peu stimulantes, vous libérez du temps pour un travail valorisant. Soixante-six pour cent des travailleurs de première ligne canadiens se disent optimistes quant à l'utilisation de l'IA au travail, notamment pour rechercher des informations dans le manuel de l'entreprise, comprendre les avantages sociaux et gérer les horaires ou les disponibilités. Lorsque la technologie élimine le « bruit de fond », les personnes peuvent consacrer leur énergie au service à la clientèle et à l'innovation — des résultats qui amplifient à la fois leur impact et vos résultats.

Points clés

- Communiquer avec clarté et transparence, en soulignant que l'IA est un outil de soutien — et non de remplacement — de la réflexion stratégique
- Autonomiser vos équipes grâce au perfectionnement des compétences liées à l'IA afin de leur permettre d'évoluer avec la technologie et de créer un avantage concurrentiel
- Instaurer la confiance envers les algorithmes, les données et la technologie en élargissant l'accès, particulièrement pour les travailleurs de première ligne

73 % des employés canadiens utilisent des outils d'IA quotidiennement ou quelques fois par semaine[4]

70 % des Canadiens affirment que les connaissances de base en IA sont essentielles pour chaque employé[5]

2 sur 3 organisations ne sont pas prêtes sur les plans culturel et opérationnel à l'égard de l'IA[6]

64 % des travailleurs de première ligne craignent que l'IA remplace leur emploi[2]



Mégatendance 2

Miser sur l'agilité : la réalité de l'écosystème de talents

Si vous avez de la difficulté à pourvoir des postes avec les bons candidats, vous n'êtes pas seul. La pénurie mondiale de talents est bien réelle et, malheureusement, elle ne fait que s'aggraver. Les organisations canadiennes éprouvent des difficultés à pourvoir tant les postes de première ligne que les rôles spécialisés. Dans bien des cas, la demande de compétences techniques dépasse l'offre de personnes qualifiées, particulièrement à mesure que les générations plus âgées prennent leur retraite.

Au lieu des modèles traditionnels employeur-employé, une approche plus flexible émerge — une approche qui combine des employés à temps plein, à temps partiel, contractuels et des agents alimentés par l'IA, ainsi que des programmes de formation et le développement interne des talents.

> L'avenir appartient aux organisations qui considèrent les talents comme un écosystème vivant — un écosystème qui se développe grâce à l'apprentissage continu et qui adopte l'IA tout en bâtissant une profonde confiance organisationnelle. Notre rôle en tant que leaders est de cultiver cet écosystème afin que l'agilité et la détermination fassent partie de notre ADN, et que nous puissions identifier les compétences au sein même de notre main-d'œuvre.
>
> Michael C. Bush
> Chef de la direction, Great Place To Work

77 % des employeurs canadiens affirment éprouver des difficultés à trouver les talents qualifiés dont ils ont besoin[7]

77 % des détaillants avouent qu'ils éprouvent des difficultés à combler les pénuries de main-d'œuvre[8]

80% des postes vacants au Canada exigent une formation postsecondaire officielle[9]

4 sur 5 dirigeants affirment avoir besoin d'une plus grande agilité dans leurs processus de gestion des talents afin de réorienter leur main-d'œuvre actuelle vers l'évolution des priorités d'affaires[9]

Ce que cela signifie
Dans un contexte de crise des talents, la relation employeur-employé traditionnelle est remplacée par un écosystème de talents composé d'un mélange fluide de rôles à temps plein, à temps partiel, contractuels, fractionnés et alimentés par l'IA.

Ce que vous pouvez faire
Repensez la façon d'effectuer le travail. Plutôt que de recruter uniquement pour des postes à temps plein, envisagez d'ajouter un mélange plus flexible de ressources afin de pourvoir les rôles rapidement et efficacement. Pour compléter votre effectif, une combinaison d'employés à temps partiel et de travailleurs contractuels pourrait répondre à vos besoins. Il peut également être pertinent pour votre organisation de tirer parti de l'économie des petits boulots (gig economy), où des travailleurs à la demande soutiennent des services tels que la livraison, le transport, la garde d'enfants, la gestion des installations et bien plus encore.[11]

La technologie peut également élargir les capacités de votre équipe. Les agents d'IA, par exemple, peuvent gérer des tâches transactionnelles, administratives et de traitement des données.[12] Cette option peut libérer vos employés afin qu'ils se concentrent sur des activités plus créatives ou stratégiques.

Avant d'afficher des postes vacants, examinez à l'interne les employés dont les compétences correspondent aux exigences du poste ou peuvent être développées grâce à la formation et à l'évolution professionnelle. Si vous ne disposez pas d'un moyen simple de le faire, il est temps d'investir dans des outils offrant une visibilité sur vos effectifs. Vos données devraient révéler qui est qualifié, comment ces personnes performent et leur impact projeté sur l'organisation. Une fois ces capacités identifiées, des politiques et pratiques efficaces de déploiement et de planification des horaires garantissent que la bonne personne se trouve au bon endroit, au bon moment. Cela permet de combler les lacunes immédiates et de renforcer votre planification de la main-d'oeuvre à long terme.

Points clés

- Planifier les talents en tenant compte de tous les types de main-d'œuvre et créer des parcours favorisant la mobilité interne et l'évolution professionnelle grâce à des bassins de talents internes
- Utiliser les données pour révéler les compétences existantes et les écarts de développement, puis exploiter ces informations pour faire ressortir les occasions de croissance, jumeler les talents aux rôles et renforcer votre propre écosystème de compétences
- Aligner les politiques avec des solutions qui vous permettent de déployer et de planifier les bonnes personnes

42 % des organisations qui ont recours à des services d'impartition tiers le font pour améliorer l'accès aux talents, comparativement à 34 % qui le font pour des raisons de coût[12]

32 % des leaders RH ne disposent pas d'un moyen de suivre et de gérer les compétences au sein de leur organisation[13]

57 % des leaders RH n'ont pas d'approche pour connecter les talents au travail par l'intermédiaire de bassins de talents internes[13]

L'absence d'avantages sociaux et les horaires de travail figurent aux deuxième et troisième rangs des raisons pour lesquelles les travailleurs de première ligne canadiens envisagent de quitter leur emploi[2]

Mégatendance 3

Au-delà de l'engagement : l'ère de l'autonomisation des employés

La baisse de l'engagement coûte cher aux organisations canadiennes.[14] Le rapport State of the Workplace 2025 de Gallup indique que l'engagement des employés a diminué à 21 % en 2024, entraînant une perte de productivité de 438 milliards de dollars à l'échelle mondiale. En examinant de plus près les causes de ce recul, on constate que le faible niveau de confiance, le manque d'autonomisation et les défis liés à la gestion contribuent tous à l'insatisfaction.

Imaginez maintenant si chaque employé pouvait agir selon sa raison d'être au travail et le faire de la manière la plus efficace possible. Les stratégies axées sur l'autonomisation des employés aident les personnes à se sentir à leur place à tous les niveaux et, finalement, à stimuler la performance.

> L'autonomisation des employés se situe à l'intersection de la culture et du rendement. Les organisations qui prospèrent seront celles qui autonomisent chaque employé afin qu'il puisse avoir un impact — porté par la confiance, le bien-être global et la technologie.
>
> Rachel Barger
> President, GTM, UKG

Ce que cela signifie

L'autonomisation est l'art et la science de fournir aux personnes les outils, les connaissances et le soutien nécessaires pour performer au meilleur de leurs capacités — en alimentant la performance grâce à l'autonomie, à la confiance et à l'accès.

Ce que vous pouvez faire

Donnez à votre personnel les connaissances et les outils dont il a besoin pour performer avec confiance — puis prenez du recul et laissez-le agir. Si la microgestion freine l'innovation, l'autonomie l'alimente.

Passez d'un esprit de commandement et de contrôle à une culture fondée sur la transparence et la responsabilisation. Lorsque les leaders incarnent la confiance et établissent des normes qui soutiennent toutes les dimensions du bien-être des employés — de la santé mentale et émotionnelle à la croissance par l'apprentissage et la reconnaissance — ils renforcent l'engagement et les résultats.[15]

La technologie peut également jouer un rôle puissant. Soixante-douze pour cent des travailleurs de première ligne canadiens affirment que la technologie améliore leur expérience de travail, mais seulement 4 sur 10 ont accès à des outils de communication aujourd'hui.[2] L'investissement dans des plateformes qui facilitent la connexion, la collaboration et l'accès aux ressources permet d'étendre ce sentiment d'autonomisation et d'inclusion à tous les niveaux de la main-d'œuvre.

La cohérence est essentielle. Assurez-vous que vos politiques et votre positionnement s'appliquent également à l'ensemble de l'organisation, afin que les employés n'aient pas l'impression qu'il existe un ensemble de règles pour eux et un autre pour les dirigeants. Enfin, joignez le geste à la parole. Sollicitez l'avis de votre équipe (plutôt que de simples commentaires) et agissez en conséquence. Lorsque vous démontrez que vous valorisez le jugement de vos employés, vous renforcez la confiance et la responsabilisation — là où l'autonomisation prend véritablement racine.

Points clés

- Passer d'un esprit de commandement et de contrôle à une culture fondée sur la transparence et la responsabilisation
- Investir dans des outils et des technologies qui positionnent votre équipe pour la réussite
- Promouvoir des stratégies de bien-être personnel, professionnel, financier et relationnel qui permettent à votre personnel de se sentir en sécurité et soutenue, ce qui stimule la productivité

Les cultures à forte confiance donnent lieu à 42 % d'effort discrétionnaire supplémentaire[1]

48% des travailleurs de première ligne canadiens estiment qu'il existe deux cultures distinctes dans leur organisation : une pour eux et une pour les autres [2]

Les employés qui se sentent tenus en confiance par la haute direction manifestent un niveau de confiance plus élevé envers leurs gestionnaires et leurs PDGs[17]



Incidence des mégatendances 2026 sur les petites et moyennes entreprises

Accélérer l'adoption : l'impératif d'une IA centrée sur les personnes

Pour votre petite ou moyenne entreprise (PME), considérez l'IA comme l'alliée de votre équipe. Elle est là pour appuyer et non pour prendre le contrôle. La technologie peut automatiser les tâches administratives répétitives, simplifier la planification des horaires et libérer du temps pour que des équipes souvent restreintes puissent se concentrer davantage sur le travail stratégique. Toutefois, pour obtenir des résultats tangibles, vous devrez obtenir l'adhésion de vos employés.

Comme dans les grandes organisations, communiquez clairement les objectifs liés à la mise en œuvre de l'IA afin que votre équipe comprenne le « pourquoi » derrière ces initiatives. Investissez ensuite dans le perfectionnement des compétences afin que vos employés puissent utiliser la technologie avec confiance, efficacité et sécurité pour générer des résultats concrets et un rendement sur investissement clair.

Miser sur l'agilité : la réalité de l'écosystème de talents

La capacité d'agir rapidement et de croître de manière stratégique donne aux PME un avantage concurrentiel. L'agilité ne consiste pas à embaucher plus de personnes; il s'agit d'optimiser les talents que vous avez déjà et de placer les bonnes personnes dans les bons rôles à mesure que les priorités évoluent.

Les organisations en croissance disposent en général de budgets plus serrés et ne peuvent donc pas se permettre de longs cycles d'embauche ni de sureffectif. La création d'un écosystème interne de talents mettant en valeur les compétences et la capacité permet de redéployer les talents au besoin. Lorsque vous avez besoin d'un soutien supplémentaire, vous pouvez faire appel à des travailleurs contractuels ou à la demande pour étendre votre portée et vos capacités sans surcharger vos ressources.



Au-delà de l'engagement : l'ère de l'autonomisation des employés

Dans les petites organisations, la fidélisation est synonyme de résilience. Et un élément clé consiste à maintenir l'engagement des employés grâce à l'autonomisation, à la croissance et à la confiance. Lorsque chaque personne joue un rôle essentiel, l'autonomisation devient le fondement d'une productivité et d'une performance accrues.

Autonomisez les employés en leur fournissant les outils et l'autonomie nécessaires pour prendre des décisions, et soutenez cela par des occasions de développer de nouvelles compétences et de faire progresser leur carrière. Cet investissement se traduit par une loyauté et un rendement renforcés. Votre organisation peut ainsi demeurer solide, même lorsque les ressources sont limitées.

Mégatendances liées à la main-d'œuvre 2026 selon UKG

Les mégatendances qui façonnent le monde du travail en 2026 mettent l'accent sur la performance grâce à une technologie plus intelligente, à des stratégies de talents adaptatives et à l'autonomisation des employés. Au cœur de ces transformations se trouve votre personnel.

Misez sur les compétences créatives et stratégiques innées de vos équipes pour accomplir les tâches importantes nécessitant un jugement humain. L'adoption de l'IA peut accélérer les résultats, mais sans objectifs clairs ou formation adéquate, l'investissement demeure limité. Maintenir la flexibilité dans votre bassin de talents vous aide à adapter l'embauche en fonction de l'évolution des priorités. Et à mesure que l'accent passe de l'engagement à une véritable autonomisation, les organisations qui dotent leurs employés des bons outils et du bon soutien surpasseront celles qui ne le font pas.

Le travail est en pleine transformation, que vous soyez prêt ou non. Ces mégatendances visent à aider les organisations à s'adapter à ce rythme accéléré, en tirant parti de la technologie et du potentiel humain pour garder une longueur d'avance plutôt que simplement suivre le rythme. Grâce à des solutions qui relient les données sur les effectifs, des analyses en temps opportun et des améliorations alimentées par l'IA, vous pouvez transformer la perturbation en occasion de croissance — aujourd'hui et pour l'avenir.

Mettez en place la technologie adéquate pour répondre à ces tendances :

En savoir plus



Références:

1 Gillespie, N., Lockey, S., Ward, T., Macdade, A., & Hassed, G., *Confiance, attitudes et utilisation de l'intelligence artificielle : étude mondiale 2025*, The University of Melbourne and KPMG (2025), https://kpmg.com/xx/en/our-insights/ai-and-technology/trust-attitudes-and-use-of-ai.html.

2 UKG, *Plus de perspectives de la main-d'œuvre de première ligne : deuxième étude mondiale annuelle de UKG — avec perspectives sur l'IA (octobre 2025)*, https://www.ukg.com/learn/resources/white-paper/more-perspectives-frontline-workforce.

3 McKinsey & Company, Technology Trends Outlook (July 2025), found at https://www.mckinsey.com/capabilities/tech-and-ai/our-insights/the-top-trends-in-tech.

4 KPMG, Canadian employees call for clear and transparent AI policies as adoption grows (November 2025), https://kpmg.com/ca/en/home/media/press-releases/2025/11/canadians-call-for-clear-ai-policies-as-adoption-grows.html

5 Signal49 Research, Canada's Workforce in Training (September 2025), https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2025/09/canadas-workforce-in-transition_sept2025.pdf

6 Great Place To Work: 2024 Global Workforce Study (2024), https://www.greatplacetowork.com/resources/blog/as-companies-clamor-to-adopt-ai-culture-and-trust-dictates-success-says-new-ai-for-all-index-from-ukg-great-place-to-work.

7 ManpowerGroup, 2025 Global Talent Shortage (2025), https://go.manpowergroup.com/talent-shortage.

8 UKG, UKG 2025 Retail Workforce Report (October 2025), https://www.ukg.com/learn/resources/industry-brief/ukg-2025-retail-workforce-report.

9 Future Skills Centre, From Shortages to Solutions: Tackling Canada's Critical Gaps in Healthcare, Trades and Tech (March 2025), https://fsc-ccf.ca/research/from-shortages-to-solutions/.

10 Mercer, Executive Outlook Study 2025: Invest with intent (2025), https://www.mercer.com/en-ch/insights/people-strategy/future-of-work/executive-outlook/.

11 Grundy, Adam and Alleyne, Lucie, United States Census Bureau. Nonemployer Statistics Show Continued Growth in "Gig Economy" Activities (July 2025), https://www.census.gov/library/stories/2025/07/nes-gig-economy.html.

12 Deloitte, Global Outsourcing Survey 2024 (2024), https://www.deloitte.com/us/en/services/consulting/articles/global-outsourcing-survey.html.

13 Mercer, Global Skills Technology and Adoption Survey Report (May 2025), https://www.mercer.com/insights/talent-and-transformation/skill-based-talent-management/global-skills-technology-and-adoption-survey-report/.

14 Gallup, State of the Global Workplace: Understanding Employees, Informing Leaders (2025), https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx.

15 Gonzales, Matt, The Plight of Front-Line Workers, Society for Human Resource Management (January 14, 2023), https://www.shrm.org/hr-today/news/all-things-work/pages/the-plight-of-front-line-workers.aspx.

16 Great Place To Work, 9 High-Trust Leadership Behaviors That Build Great Workplaces, https://www.greatplacetowork.com/resources/blog/9high-trust-leadership-behaviors-everyone-should-model.

17 Edelman, 2024 Edelman Trust Barometer Special Report: Trust at Work, https://www.edelman.com/trust/2024/trust-barometer/special-report-trust-at-work.

À propos de UKG

UKG est la plateforme de gestion du personnel qui met la compréhension des effectifs au service de l'action. Grâce à la plus vaste collection mondiale d'analyses sur les effectifs et à une IA centrée sur les personnes, notre capacité à révéler de nouvelles façons de bâtir la confiance, d'amplifier la productivité et d'autonomiser les talents est inégalée. C'est cette expertise qui permet à nos clients de relever tous les défis, dans tous les secteurs — car les grandes organisations savent que leur main-d'œuvre constitue leur avantage concurrentiel. Pour en savoir plus, visitez fr.ukg.ca.

UKG™

RH, paie et gestion des effectifs.

© 2025 UKG Inc. Tous droits réservés.
Pour consulter la liste complète des marques de commerce de UKG, visitez https://fr.ukg.ca/marques-deposees.
Toutes les autres marques de commerce appartiennent à leurs propriétaires respectifs.
Les spécifications peuvent être modifiées sans préavis.
MC364 FR CA