ADP Canada dévoile son rapport sur les tendances du monde du travail en 2026 pour les employeurs

Une nouvelle recherche révèle comment les entreprises canadiennes s'adaptent à l'adoption de l'IA, à la gestion des talents et à la conformité dans un monde qui bouge rapidement

- **Tendances concernant les personnes :** Comment les entreprises s'assurent que les personnes et les compétences s'accordent avec la stratégie dans les milieux de travail augmentés par l'intelligence artificielle
- **Maintenir l'humain au centre du travail :** Dans une ère de transformation du travail, les employeurs sont déterminés à prioriser les personnes et à optimiser l'expérience employé(e)
- **L'IA et les RH :** Comment l'adoption responsable de l'IA générative et agentique peut améliorer la productivité et les opérations, tout en maintenant les humains dans la boucle
- **Réglementation changeante :** Comment les entreprises composent avec la transparence salariale, leurs obligations régionales en matière de conformité et l'IA

TORONTO, le 17 novembre 2025 /CNW/ - À mesure que l'intelligence artificielle fait partie intégrante du monde du travail, les entreprises s'affairent à aligner leurs personnes et leur stratégie avec les avancées technologiques selon le rapport d'ADP sur les tendances RH en 2026 (en anglais). Cette tendance se manifeste particulièrement dans les entreprises canadiennes où les chefs et cheffes d'entreprise utilisent les données et la technologie pour améliorer l'expérience du personnel et renforcer la conformité selon le rapport d'ADP Canada sur les tendances du monde du travail au Canada en 2026. Les résultats soulignent l'importance croissante de la collaboration RH-TI, de la gouvernance responsable en matière d'intelligence artificielle et de la transparence pour façonner l'avenir du travail. Le rapport fournit de plus des données uniques sur les milieux de travail et la façon dont les employeurs canadiens s'adaptent à ces changements.

Consultez le rapport sur les tendances du monde du travail au Canada en 2026 en cliquant ici

« Les entreprises canadiennes font face à des défis uniques en matière de main-d'œuvre, et ce, au moment où elles doivent composer à la fois avec une transformation technologique et l'évolution des attentes de leur effectif, a déclaré le président d'ADP Canada, Jim Lord. Qu'il s'agisse de répondre aux nouvelles exigences législatives et réglementaires sur la divulgation de l'IA ou aux besoins accrus de mise à niveau des compétences, les employeurs se trouvent à un moment charnière et doivent trouver un juste équilibre entre l'innovation et des pratiques axées sur l'humain. Le rapport d'ADP Canada sur les tendances du monde du travail en 2026 révèle comment les entreprises priorisent à la fois les personnes et les processus en cette ère de transformation du travail. »

Le rapport d'ADP Canada permet en outre de découvrir de quelle manière les petites, moyennes et grandes entreprises réagissent face au rythme accéléré de l'innovation en transformant les opérations liées aux talents et à la conformité. Elles font de plus face à des considérations nouvelles, comme la mise en œuvre d'une politique d'éthique sur l'IA, en même temps qu'elles doivent repenser des pratiques traditionnelles, comme l'intégration des nouvelles recrues, pour les moderniser.

Vous trouverez ci-dessous les principales constatations du rapport sur les tendances du monde du travail au Canada en 2026 :

- **L'expérience employé(e) est devenue un impératif de la fidélisation, et les employeurs canadiens peinent à optimiser les RH**. Moins de la moitié des employeurs estiment que leurs processus d'intégration et d'embauche sont très efficaces (46 % et 43 % respectivement), tandis que plus de la moitié n'ont pas confiance en leur capacité à recueillir les précieux commentaires de leurs effectifs et à accéder aux données pour comprendre ce qu'ils pensent. Alors que les organisations se disputent les talents dans un marché du travail restreint, ces lacunes fondamentales ne sont pas sans conséquence.
- **Même si les employeurs reconnaissent qu'ils ont la responsabilité de soutenir la santé mentale de leur personnel, il reste des lacunes en matière d'accessibilité.** 87 % des entreprises croient qu'elles sont responsables de soutenir le bien-être psychique de leur personnel. Cependant, moins de la moitié (46 %) offrent actuellement des avantages sociaux liés à la santé mentale, les coûts connexes étant cités comme principal obstacle.
- **Les employeurs recherchent avant tout une solide éthique du travail, mais peinent à trouver cette compétence chez les nouvelles recrues.** Lorsqu'on leur demande quelles compétences les entreprises canadiennes priorisent chez les nouvelles recrues, une solide éthique du travail, le souci du détail, la gestion de temps, la résolution de problèmes et la capacité à travailler en équipe figurent en tête de liste. Cependant, les employeurs ont déclaré que les compétences suivantes sont aussi les plus difficiles à trouver : une solide éthique du travail, le souci du détail, la gestion du temps, les compétences en leadership et la pensée critique.
- **La gestion d'un effectif multigénérationnel est devenue multidimensionnelle.** Avec cinq générations qui travaillent ensemble au même moment, les entreprises canadiennes ont relevé certaines différences, notamment en ce qui concerne l'éthique du travail et l'engagement, ainsi que des difficultés de recrutement et de fidélisation, le respect intergénérationnel, les attentes relatives à l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle, et l'adoption de la technologie et la littératie figurent parmi les principaux défis de la gestion de générations multiples.

et la littératie figurent parmi les principaux défis de la gestion de générations multiples.

- **75 % des grandes entreprises canadiennes et 61 % des moyennes entreprises considèrent que l'IA est essentielle à la compétitivité, mais seulement 13 % et 5 % respectivement accordent la priorité à l'embauche axée sur les compétences en IA.** Cette constatation fait ressortir qu'il existe pour les entreprises canadiennes une occasion de miser sur le développement des compétences en IA au sein de leur effectif actuel.
- **En ce qui concerne l'utilisation de l'IA, maintenir un humain dans la boucle et cultiver la confiance sont en tête de lice des priorités.** Quand vient le temps d'utiliser l'IA, 80 % des petites, moyennes et grandes entreprises canadiennes conviennent qu'il est important qu'un humain demeure dans la boucle, tandis que 64 % s'entendent pour dire qu'il faut cultiver un sentiment de confiance. À mesure que l'innovation technologique s'installe, les entreprises canadiennes sont déterminées à faire en sorte que le travail demeure axé sur l'humain.
- **Une occasion de mettre en œuvre une politique concernant l'éthique de l'IA.**Près de la moitié (46 %) des entreprises canadiennes conviennent que la gestion éthique de l'IA et des systèmes d'IA est une priorité, mais seulement 22 % des entreprises ont une politique en matière d'éthique de l'IA. Cette lacune représente une occasion pour les organisations de normaliser les lignes directrices en matière d'éthique de l'IA pour l'ensemble de leur effectif pour bâtir une culture où l'utilisation responsable de l'IA est primordiale.
- **Les entreprises reconnaissent le potentiel de l'IA pour améliorer la gestion des talents.**47 % des entreprises croient que l'intelligence artificielle peut contribuer au perfectionnement des compétences, 40 % sont d'accord pour dire qu'elle peut aider à l'intégration et à la cessation d'emploi du personnel, et 38 % envisagent de recourir à l'intelligence artificielle pour attirer et retenir du personnel.
- **Les entreprises canadiennes adoptent une approche prudente en matière d'adoption de l'intelligence artificielle pour les exigences de conformité.** Les entreprises évaluent attentivement la façon dont l'IA peut soutenir - et non remplacer - l'expertise humaine, en priorisant des outils fiables, transparents et préservant une surveillance humaine. Seulement 21 % utilisent actuellement l'IA pour les tâches de conformité, et parmi celles qui le font, 51 % ont fortement confiance en son exactitude. Parmi les entreprises qui n'utilisent pas l'intelligence artificielle aux fins de conformité, seulement 10 % prévoient le faire.
- **Principaux défis de conformité.** Lorsqu'on leur demande quels sont les principaux défis en matière de conformité auxquels font face les entreprises canadiennes, la protection des données, les congés rémunérés, les exigences fiscales relatives à la paie, la transparence salariale et les exigences liées aux heures supplémentaires sont identifiés comme étant les plus grands obstacles. Pour s'acquitter de leurs obligations en matière de conformité, les organisations canadiennes font confiance à l'expertise de leur conseiller juridique, leur fournisseur de RH ou de services de paie, les sites Web gouvernementaux et leur comptable.

Pour d'autres perspectives et des ressources supplémentaires, visitez**adp.ca/fr-ca/tendances-du-monde-du-travail-au-Canada-2026**

À propos d'ADP (NASDAQ: ADP)

ADP façonne le monde du travail grâce à l'innovation et son expertise depuis plus de 75 ans. En tant que chef de file mondial des solutions de RH et de paie, ADP s'efforce continuellement de résoudre les défis des entreprises et de leurs travailleurs grâce à diverses solutions allant des outils simples et faciles à utiliser pour les petites entreprises jusqu'aux plateformes entièrement intégrées pour les entreprises mondiales. *Axer le développement sur les personnes*est on ne peut plus clair : tout ce que nous faisons, nous le faisons pour les personnes. Nous utilisons nos perspectives inégalées alimentées par l'intelligence artificielle et notre expertise éprouvée pour concevoir des solutions novatrices qui aident les gens à mieux réussir au travail. Plus de 1,1 million d'entreprises clientes dans plus de 140 pays comptent sur le service exceptionnel d'ADP pour soutenir leur personnel et faire progresser leurs activités. RH, Gestion des talents, Gestion des horaires, Avantages sociaux, Conformité et Paie. Pour en savoir davantage, rendez vous sur ADP.com

ADP, le logo ADP et Axer le développement sur les personnes sont des marques déposées d'ADP, Inc. Toutes les autres marques sont la propriété de leurs propriétaires respectifs. Copyright © 2025 ADP, Inc. Tous droits réservés.

Video - https://www.youtube.com/watch?v=bylwD-TV1tA
Video - https://www.youtube.com/watch?v=9UOeOElJonU
Logo - https://mma.prnewswire.com/media/1423762/5622243/ADP_Logo.jpg

SOURCE ADP, Inc.

Pour plus de renseignements: Michael Brown, ADP, 862 399 6556, michael.a.brown@adp.com

---

Additional assets available online: Video (2)

https://centredepresse.adp.ca/2025-11-17-ADP-Canada-d-voile-son-rapport-sur-les-tendances-du-monde-du-travail-en-2026-pour-les-employeurs