



Tendances mondiales de la main-d'œuvre 2026

En 2026, les responsables des ressources humaines sont mis à l'épreuve sur tous les fronts.

- **Automatisation accélérée:** l'IA continue d'entraîner d'importants changements opérationnels, modifiant les structures de main-d'œuvre et les processus quotidiens.
- **Baisse de l'engagement:** le moral des employés est de plus en plus tendu à mesure que l'épuisement professionnel et les préoccupations liées à la sécurité d'emploi s'intensifient.
- **Bassins de talents limités:** les marchés locaux ont du mal à suivre le rythme de la demande en talents, ce qui intensifie la concurrence pour les compétences spécialisées.

84%

des dirigeants ont du mal à trouver des talents qualifiés sur leur marché local
(rapport World at Work 2025 de G-P)

64%

des dirigeants ne sont pas confiants dans la capacité de leurs organisations à gérer des perturbations continues (rapport World at Work 2025 de G-P)

Un tournant pour les responsables RH

Les dirigeants doivent cesser de réagir aux lacunes à court terme et commencer à mettre en place une main-d'œuvre mondiale prête pour l'avenir.

[Le rapport World at Work 2025 de G-P](#) montre que 64% des dirigeants ne se sentent pas confiants quant à la capacité de leur entreprise à gérer les perturbations continues. L'instinct naturel en période de changement est de freiner et de se concentrer uniquement sur la réduction des coûts. Mais la technologie est une force imparable. Elle redéfinit les flux de travail, les structures organisationnelles et le paysage des talents à l'échelle mondiale. D'ici 2030, les [progrès technologiques créeront 78 millions de nouveaux emplois nets à l'échelle mondiale.](#)

Les progrès technologiques créeront **78 millions de nouveaux emplois dans le monde d'ici à 2030.**

(rapport Future of Jobs Report 2025 du Forum économique mondial)

Les dirigeants doivent se préparer à l'avenir. Nous avons identifié cinq tendances qui façonneront la main-d'œuvre mondiale en 2026. Pour chaque prédiction, nous fournissons des stratégies concrètes que vous pouvez utiliser pour obtenir un succès durable. Agir dès maintenant sur ces tendances vous aidera à pérenniser votre main-d'œuvre et à constituer des équipes performantes prêtes à évoluer dans la prochaine ère du travail.



Tendance n° 1

L'essor du rôle de gouvernance de l'IA

L'adoption de l'IA est un défi stratégique qui commence au sommet de la hiérarchie. Bien que **72% des responsables d'embauche américains indiquent que leur entreprise utilise l'IA** - en hausse par rapport à 66% en 2024 - 55% admettent que leur entreprise ne dispose pas des ressources ou de la formation pour aider les employés à l'utiliser efficacement. Pour les responsables des ressources humaines, la question n'est pas tant celle des outils que celle de la préparation des dirigeants, des processus et des systèmes pour réussir avec IA.

Prévision pour 2026

Les responsables RH joueront un rôle central dans la gouvernance de l'IA. Ils iront au-delà des fonctions administratives pour diriger l'élaboration de cadres éthiques et de politiques transparentes. Leur rôle sera essentiel pour garantir que l'adoption de l'IA soit centrée sur l'humain et alignée sur les objectifs commerciaux.

Ce qui déclenchera ce changement

Le principal moteur de ce changement est la nécessité d'instaurer la confiance et de gérer l'aspect humain de l'intégration de l'IA. [Selon l'Australian HR Institute](#), près d'un tiers des organisations font face à des perturbations importantes, plus de 19% de leurs postes étant à risque. Cette statistique se reflète dans des études à travers le monde.

Et bien que McKinsey ait rapporté que [71% des employés font confiance à leur employeur pour utiliser l'IA de manière responsable](#), le maintien de cette confiance nécessite une gouvernance délibérée. Des politiques claires et une approche axée sur les personnes, défendues par les RH, seront essentielles pour maintenir une culture d'entreprise solide et exploiter pleinement le potentiel de l'IA.

Pivot stratégique: de la réduction des coûts au renforcement des capacités

Les responsables des ressources humaines stratégiques modifient la conversation sur l'IA pour se concentrer sur le renforcement des capacités. L'accent est mis sur l'utilisation de l'IA pour libérer le potentiel des employés. [L'IA sera capable de faire gagner 12 heures par semaine](#) aux professionnels [d'ici 2029](#). Ce temps pourra être réorienté vers l'innovation, les projets clés et les initiatives de montée en compétences.

“Le moyen de s'assurer que votre organisation réussit à adopter et à utiliser l'IA est de s'assurer que vos employés suivent le mouvement. Et les RH sont particulièrement bien placées pour le faire.”

[Laura Maffucci, vice-présidente, responsable des ressources humaines, G-P](#)



Mettre cette tendance en pratique

Au sein de votre organisation:

- [Créez une équipe transversale](#) (RH, IT, finance, opérations et juridique) pour identifier les opportunités d'automatisation et répondre aux préoccupations des employés.

Au sein des flux de travail RH:

- Abordez les gains de capacité de l'IA comme une ressource à investir au sein de votre propre organisation RH. Les responsables RH les plus avant-gardistes formaliseront le temps libéré pour l'apprentissage, la montée en compétences et les projets stratégiques en matière de RH.
- Adoptez les systèmes d'IA à base d'agents pour gérer des fonctions RH complexes, notamment la conformité et l'analyse de données. Cette technologie fait passer l'IA d'un outil de productivité de base à un multiplicateur de force stratégique, alors que les équipes RH naviguent dans une gestion complexe des employés à l'échelle mondiale.

En 2026, les responsables RH seront plus habilités que jamais à transformer le potentiel de l'IA en avantages commerciaux mesurables. Les organisations qui mèneront à l'avenir seront celles qui donneront la priorité à la création de capacités.



Comment les RH et l'informatique peuvent s'aligner sur l'IA

Entrez dans les coulisses avec les responsables RH et informatique de G-P alors qu'ils partagent des conseils et des stratégies concrets pour adopter avec succès l'IA dans tous les services.

[Regarder maintenant](#)



Tendance n° 2

L'apprentissage continu est le nouveau secret de la rétention

Votre stratégie organisationnelle en matière d'IA préparera le terrain, mais l'expérience de vos employés déterminera le résultat. Le rythme du changement alimente l'incertitude: **62% des travailleurs craignent que leurs compétences ne suivent pas le rythme.** Et **63% des employeurs citent les lacunes en matière de compétences comme leur principal obstacle à la transformation.** Ce décalage est source d'anxiété et de désengagement. Il nécessite une refonte complète de la façon dont les organisations abordent le développement des compétences.

Prévision pour 2026

Une étude de Workday a révélé que [70% des dirigeants pensent que IA est la clé du succès des RH](#). Bien que l'apprentissage continu ait toujours été essentiel, l'évolution constante de l'IA fera pression pour que le perfectionnement se fasse en dehors des moments de formation et de développement. Les responsables RH intégreront le développement des compétences directement dans les flux de travail quotidiens, en veillant à ce que le développement soit continu, mesurable et aligné sur les objectifs de l'entreprise.



46%

des employeurs pensent que leurs équipes possèdent les compétences pour réussir. Mais la confiance des employés a chuté de 59% en 2024 à 49% en 2025 ([Trinet](#))

Ce qui déclenchera ce changement

Selon une [étude d'ADP](#), les employés qui se sentent soutenus dans leur formation sont six fois plus susceptibles de recommander leur entreprise et 3,3 fois plus susceptibles de faire état d'une productivité élevée. L'investissement dans les compétences fait tomber la barrière de la transformation de 63%, permettant l'adoption et la mise à l'échelle d'IA avec succès.

Pivot stratégique : de l'embauche de compétences au développement de capacités

Les stratégies RH évoluent pour privilégier le développement des talents internes plutôt que de compter sur l'acquisition de talents externes. Au lieu de traiter l'apprentissage et le développement comme un avantage complémentaire, les dirigeants l'utilisent comme un atout stratégique qui favorise la rétention et garantit que leur main-d'œuvre peut évoluer parallèlement aux nouvelles technologies.

Mettre cette tendance en pratique

Au sein de votre organisation:

- Faire de l'apprentissage et du développement des compétences une fonction centrale de l'entreprise. Intégrer le développement des compétences dans les stratégies de rétention et de performance.
- Axez les programmes de formation sur la pensée critique, la résolution créative de problèmes, la prise de décision éthique et l'adaptabilité.
- Utilisez des scénarios professionnels réels pour enseigner aux employés le comment et le pourquoi de l'application des connaissances, en renforçant la supervision humaine.

Au sein des flux de travail RH:

- Investissez dans des systèmes RH (SIRH) ou des plateformes de gestion des talents capables de suivre et de catégoriser les compétences de manière dynamique. Cela signifie que le système peut s'adapter au fur et à mesure que de nouvelles compétences (comme la maîtrise de l'IA) deviennent importantes.
- Veillez à ce que la plateforme suggère automatiquement les bons cours de formation en fonction des compétences déclarées et des lacunes identifiées.

En transformant l'apprentissage et le développement en un moteur de création de valeur, les responsables RH peuvent combler les lacunes critiques en matière de compétences, retenir leurs meilleurs talents et positionner leur organisation de manière à prospérer en 2026 et au-delà.



Connie Diaz
Directeur principal des RH, G-P

Annie Diorio
Responsable RH, Canidium

“ Je pense que les gens s’inquiètent que l’IA prenne leur emploi, et ce dont nous devrions davantage nous inquiéter, c’est qu’une personne qui sait utiliser l’IA prenne l’emploi.”

Annie Diorio, Responsable RH, Canidium

[Regarder maintenant](#)

Perspectives régionales sur l'IA et la Formation et développement

La répartition suivante par pays met en lumière les écarts régionaux dans la perception des salariés concernant la sécurité de l'emploi, la préparation à l'IA et les risques de suppression de postes.

% des employés:	États-Unis	Royaume-Uni	Australie	France	Allemagne	Singapour
Inquiets pour leur emploi face aux turbulences macroéconomiques mondiales	70%	61%	62%	56%	56%	85%
Craignent que leurs compétences ne soient pas pérennes à l'ère de l'IA	64%	59%	60%	55%	54%	83%
Croient que l'IA et l'automatisation remplacent déjà les postes d'entrée	64%	55%	61%	40%	41%	66%
En recherche active ou envisagent un nouvel emploi dans les six prochains mois	55%	53%	61%	36%	39%	62%

Ce que révèlent ces différences régionales:

- 1. Préoccupations liées à la sécurité de l'emploi:** des pays comme Singapour et les États-Unis sont confrontés à une anxiété accrue concernant la sécurité de l'emploi en raison de facteurs macroéconomiques et de l'adoption rapide de l'IA, qui redéfinit les secteurs d'activité. En revanche, la France et l'Allemagne, qui disposent de filets de sécurité sociale plus solides, font état de niveaux d'inquiétude moins élevés.
- 2. Préparation à l'IA et compétences:** l'intégration agressive de l'IA à Singapour, soutenue par des initiatives telles que la loi sur les travailleurs de plateforme, suscite de vives inquiétudes quant à l'évolution des compétences. Parallèlement, l'adoption plus lente de l'IA en Allemagne et en France se traduit par une moindre urgence en matière de montée en compétences.
- 3. Activité de recherche d'emploi:** la forte activité de recherche d'emploi à Singapour et en Australie reflète le dynamisme des marchés du travail et des réglementations proactives, telles que les lois australiennes sur le vol de salaire et le cadre de protection des travailleurs des plateformes numériques à Singapour.

Ces tendances soulignent l'importance de stratégies spécifiques à chaque région pour répondre au sentiment et à l'état de préparation de la main-d'œuvre.

Dans les régions à forte anxiété, telles que Singapour et les États-Unis, les RH doivent prioriser la montée en compétences obligatoire à l'IA et l'apprentissage continu afin d'atténuer les inquiétudes liées aux compétences et à la suppression de postes. Dans les régions à anxiété plus faible comme la France et l'Allemagne, la montée en compétences proactive intégrée aux flux de travail quotidiens préparera les employés à l'impact éventuel de l'adoption de l'IA.

Les outils d'IA pour les RH et la conformité à l'échelle mondiale peuvent simplifier les exigences juridiques complexes multi-régions, permettant aux équipes RH de se concentrer sur des initiatives stratégiques telles que la montée en compétences sur mesure et le développement des talents.



Tendance n° 3

Le meilleur avantage est la tranquillité d'esprit

L'incertitude économique persistante et l'épuisement professionnel des salariés continuent de remodeler la proposition de valeur employeur. L'épuisement professionnel de la main-d'œuvre américaine a atteint son niveau le plus élevé en six ans, **72% des employés éprouvant un stress modéré à très élevé**. Et **55% de la main-d'œuvre mondiale éprouve des tensions financières**, en hausse par rapport à 52% en 2024. Alors que la concurrence pour attirer les meilleurs talents s'intensifie, les entreprises doivent faire face à la fois aux pressions financières externes et à la pression interne due à la lourdeur de la charge de travail pour réussir.

96%

des employés signalent un stress lié au travail (Rapport Aflac WorkForces)

55%

des travailleurs mondiaux éprouvent des tensions financières (PwC)

Prévision pour 2026

Les entreprises prendront davantage de responsabilité pour le bien-être des employés, en tirant parti des nouvelles technologies pour personnaliser et localiser la rémunération globale. En abordant l'insécurité financière régionale, l'épuisement professionnel et le roulement de personnel, elles établiront de nouvelles normes en matière de PVE. Une étude de 2025 montre que les entreprises dotées de programmes de bien-être robustes connaissent un roulement de personnel inférieur de [41%, liant la santé des employés à la rétention.](#)

Ce qui déclenchera ce changement

Une double crise d'instabilité financière et d'épuisement professionnel généralisé oblige les employeurs à privilégier le bien-être.

- [Une meilleure rémunération et de meilleurs ensembles d'avantages sociaux](#) sont des facteurs décisifs pour 54% des employés qui envisagent de changer d'emploi, un bond par rapport à 41% avant la pandémie.
- 61% des employés éprouvent [un épuisement professionnel en raison de pénuries de personnel.](#)

Le message est clair: les employeurs qui se concentrent sur le bien-être attireront et retiendront les meilleurs talents.



35%

des salariés américains changeraient d'emploi pour de meilleurs avantages sociaux (HR Dive)

Panorama mondial

- [Au Royaume-Uni, les augmentations de salaire de base médian sont restées](#) à 3% dans tous les secteurs pendant six trimestres consécutifs, malgré les pressions inflationnistes.
- HRD Asia People at Work 2025 a révélé que [27% des travailleurs se sentent injustement rémunérés](#), avec des préoccupations plus élevées chez les femmes. Le stress est devenu l'une des principales causes d'absences non planifiées, passant de 42% à 57% en l'espace de deux ans. De plus, il y a une tendance croissante de travailleurs ayant plusieurs emplois, ce qui remodèle la dynamique de la main-d'œuvre.
- Aux États-Unis, [35% des salariés américains changeraient d'emploi pour bénéficier de meilleurs avantages.](#)

Pivot stratégique : des avantages superficiels à la stabilité proactive

Les responsables des ressources humaines devraient concevoir des stratégies de rémunération globale qui soient cohérentes au niveau mondial tout en étant adaptées au niveau local. Cette approche s'attaquera directement aux causes profondes du stress et de la rotation du personnel.

Cependant, concevoir un plan de rémunération globale à l'échelle internationale est plus complexe qu'un dispositif strictement national. Les équipes RH s'appuient sur l'IA pour composer avec des réglementations variées, des attentes culturelles différentes et des écarts de coût de la vie, afin de proposer des avantages réellement personnalisés. En 2026, le défi majeur pour les dirigeants sera de garantir l'équité, la conformité et l'alignement avec la stratégie globale de l'organisation.

Mettre cette tendance en pratique

Au sein de votre organisation:

- Adoptez une approche des avantages sociaux fondée sur l'analyse des données. Considérez-les comme de véritables leviers stratégiques d'attraction et de fidélisation des talents.
- Concevez un système de rémunération globale qui équilibre cohérence mondiale et adaptation locale.
- Traitez l'insécurité financière et l'épuisement professionnel grâce à des avantages ciblés, à forte valeur ajoutée, et à davantage de flexibilité.

Au sein des flux de travail RH:

- Utilisez l'IA pour gérer la diversité des réglementations, des attentes culturelles et des coûts de la vie selon les pays.
- Mettez en place des dispositifs de transparence et d'analyse des rémunérations afin de garantir l'équité et l'alignement avec les objectifs de l'entreprise.
- Utilisez la technologie pour rationaliser l'administration des avantages sociaux et l'expérience des employés.

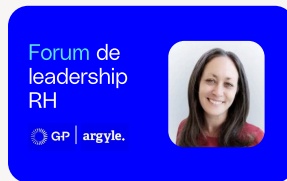
En transformant la rémunération globale en un moteur de valeur, les responsables des ressources humaines peuvent combler les lacunes en matière de compétences, retenir leurs meilleurs talents et positionner leur organisation de manière à ce qu'elle prospère en 2026 et au-delà.

En savoir plus sur la rémunération globale



Découvrez comment Boston Dynamics, leader mondial de la robotique, utilise des outils technologiques pour analyser, concevoir et déployer des politiques et avantages conformes pour sa main-d'œuvre internationale.

[Regarder maintenant](#)



Écoutez Stephanie Varner, directrice principale de la rémunération globale chez G-P, expliquer comment les entreprises naviguent dans la rémunération mondiale en évolution rapide.

[Regarder maintenant](#)

L'IA en pratique

Gagnez du temps en 2026 en utilisant l'IA pour guider votre stratégie de rémunération globale



Pour illustrer concrètement l'impact de la technologie sur la stratégie, nous avons sollicité les analyses de G-P Gia™. Gia est un système d'IA à base d'agents qui offre des conseils en matière de conformité RH dans 50 pays et dans les 50 États américains. Nous avons demandé à Gia de nous donner un aperçu des attentes en matière d'avantages sociaux dans quelques pays du monde :



Australie: la pension de retraite est un élément important de la rémunération totale, les employeurs étant tenus de cotiser au fonds choisi par l'employé. Le taux de cotisation est fixé à 12% des revenus ordinaires du salarié (OTE).



France: en raison de l'importance des prestations de l'État, les prestations complémentaires sont moins répandues. Toutefois, un programme d'aide aux employés (PAE) est proposé pour apporter un soutien supplémentaire.



Allemagne: les indemnités les plus courantes sont les indemnités de bureau à domicile, de téléphone/internet et de transport. Un **salaire de 13 mois** est parfois négocié, bien qu'il ne s'agisse pas d'une offre standard.



Singapour: les entreprises offrent souvent des avantages supplémentaires tels qu'une couverture médicale, des soins dentaires, des soins de la vue et des prestations de maternité. Un programme d'aide aux employés est également mis en place pour accompagner les collaborateurs sur des enjeux personnels ou professionnels.



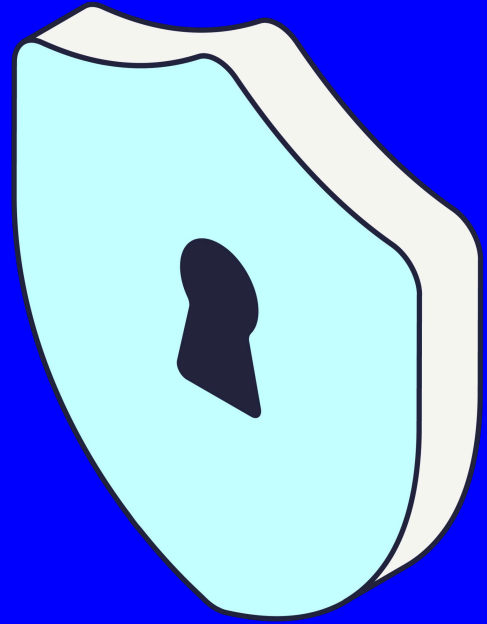
Royaume-Uni: les avantages complémentaires tels que l'assurance-vie, la protection des revenus, les soins médicaux et dentaires et le PAE sont très appréciés. Ces dispositifs viennent compléter les prestations publiques et jouent un rôle clé dans l'attraction et la rétention des talents.



États-Unis: les primes et les commissions sont des composantes courantes de la rémunération globale, soumises aux retenues salariales fédérales et d'État. Les États-Unis appliquent un système d'imposition progressif, qui fait varier le taux d'imposition en fonction du revenu.



Souhaitez-vous en savoir plus sur les avantages obligatoires dans un pays donné? [Consultez Gia.](#) En concevant un système de rémunération globale qui tient compte des réglementations locales et des attentes culturelles, les entreprises construiront une base de confiance et s'imposeront comme des employeurs de choix.



Tendance n° 4

De la conformité RH périodique à la conformité proactive

Avec l'accélération des recrutements à l'échelle mondiale et la redéfinition des normes industrielles par les outils RH alimentés par Internet, la conformité est en passe de devenir la pierre angulaire de la gestion stratégique des ressources humaines. En 2026, face à la complexité croissante du droit du travail international et à l'accélération technologique, les entreprises devront passer d'une mise en conformité ponctuelle et manuelle à une approche proactive. Ceux qui adopteront ces innovations atténueront non seulement les risques, mais débloqueront également de nouvelles efficacités, préparant le terrain pour une main-d'œuvre plus agile et résiliente.

Prévision pour 2026

La conformité RH est sur le point de subir une transformation majeure alors que les organisations adoptent des cadres proactifs et axés sur la technologie pour atténuer les risques.

Une [étude récente de 2025](#) a révélé que plus de la moitié (53%) des organisations utilisent actuellement ou testent l'IA pour les fonctions de conformité RH – une augmentation importante de 25% par rapport à l'année précédente. Les systèmes d'IA à base d'agents seront l'outil principal pour soutenir les dirigeants RH face aux lois du travail complexes en évolution, aux exigences fiscales et à la conformité des avantages sociaux.

Ce qui déclenchera ce changement

35%

des responsables RH croient qu'ils passent trop de temps sur le travail administratif
(HRD Asia)

61%

des responsables RH se tiennent au courant de l'évolution des réglementations et des exigences de conformité
(HRD Asia)

Cette évolution sera déclenchée par la pression croissante exercée par la complexité de l'application de la législation et de la mobilité mondiale.

- **L'intensification de l'application de la loi:** les mesures réglementaires constituent une menace importante, de plus en plus d'organisations étant confrontées à des sanctions juridiques ou financières.
- **Complexité de la mobilité mondiale:** [avec 62% des employés ouverts à la relocalisation internationale](#), la gestion de lois du travail et de réglementations salariales variées devient encore plus complexe.
- **Fragmentation technologique:** les systèmes de paie et de RH séparés et manuels augmentent les erreurs et créent de dangereux angles morts en matière de conformité. [77% des professionnels de la paie considèrent cela comme leur principal défi.](#)





Pivot stratégique: des politiques réactives à une gouvernance basée sur les technologies

La conformité en matière de ressources humaines ne consiste plus seulement à éviter les amendes, mais aussi à constituer un bouclier stratégique pour protéger votre entreprise. L'avenir de la conformité dépassera la gestion fragmentée des politiques mondiales. Il reposera sur des cadres technologiques capables de favoriser une gestion proactive des risques et une plus grande agilité.

Cette approche spécialisée est essentielle. Les plateformes qui [s'intègrent avec des fournisseurs de premier ordre](#) offrent la profondeur et la flexibilité nécessaires pour relever les défis complexes de conformité; quelque chose que les solutions tout-en-un ne parviennent souvent pas à offrir.

Mettre cette tendance en pratique

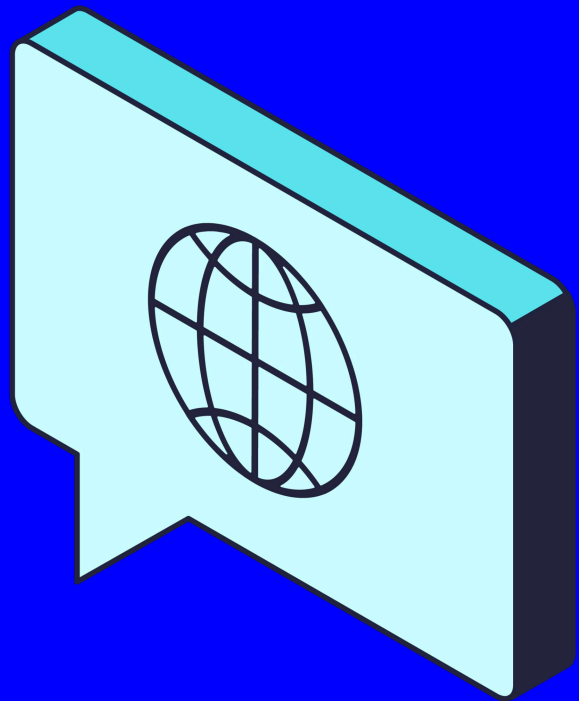
Au sein de votre organisation:

- [Associez-vous à un EOR](#) qui peut vous aider à rationaliser, soutenir et naviguer dans la conformité RH complexe pour les employés là où vous n'avez pas d'entités.
- Surveillez l'équité salariale, respectez les exigences de transparence et anticipez les coûts de main-d'œuvre en temps réel.

Au sein des flux de travail RH:

- Utilisez les [systèmes d'IA à base d'agents pour normaliser l'administration fiscale](#), des avantages sociaux et du droit du travail à l'échelle mondiale.
- Mettez en œuvre des [cadres de gouvernance de l'IA centrés sur l'humain](#) pour garantir l'équité et la transparence.

La prochaine vague de conformité ne se limite pas à l'évitement des risques. Face à la complexité réglementaire croissante, les organisations qui s'appuient sur la technologie et les partenariats pour bâtir une gouvernance proactive gagneront en agilité et pourront se développer sur de nouveaux marchés en toute confiance. Cette approche fait de la conformité à la fois un mécanisme de protection et un socle pour une croissance durable.



Tendance n° 5

L'émergence de l'avantage des talents mondiaux

La concurrence pour les talents spécialisés s'intensifie et les budgets de recrutement restent serrés. Les limites de l'embauche locale constituent un goulot d'étranglement pour l'innovation et les opérations, obligeant les entreprises à chercher des talents spécialisés au-delà de leurs frontières.

Prévision pour 2026

[Les entreprises exploiteront stratégiquement les occasions mondiales](#) pour en faire plus avec moins. Les responsables des ressources humaines ont besoin d'une expertise mondiale pour relier les points et offrir un aperçu de quand, où et comment les nouveaux marchés peuvent résoudre des défis commerciaux supplémentaires et trouver une expertise de niche qui n'existe pas (ou qui est trop chère) au niveau local.

Ce qui déclenchera ce changement

Ce changement sera stimulé par la nécessité d'une meilleure efficacité des coûts, d'une résilience renforcée et d'une entrée plus rapide sur le marché. Plus de la moitié des dirigeants américains (53%) croient que la hausse des coûts et les pressions inflationnistes poseront la plus grande menace à la stabilité de la main-d'œuvre en 2026, et près de la moitié (48%) citent les pénuries de talents dans des postes critiques comme une menace majeure. [Cela est cohérent à l'échelle mondiale](#). Les entreprises qui parviennent à diversifier les lieux et les modes d'embauche et à s'affranchir des frontières acquièrent un avantage stratégique.

Pivot stratégique: des limites locales aux opportunités mondiales

L'impératif est clair: passer d'une main-d'œuvre et d'une approche opérationnelle limitées au niveau local à une stratégie mondiale. Plutôt que de centraliser les équipes sur un site unique au risque de fragiliser la continuité de l'activité, les responsables RH performants bâtissent des effectifs distribués. Ce changement stratégique implique l'usage de la technologie et l'élaboration de politiques permettant à la fois la standardisation mondiale et l'adaptation locale.

Mettre cette tendance en pratique

Au sein de votre organisation:

- Diversifiez les rôles critiques dans plusieurs régions afin de réduire la dépendance à l'égard d'un seul marché, d'améliorer l'expérience des clients, de faciliter l'expansion de l'entreprise et d'accéder à des talents qualifiés dans les limites du budget.
- Développez une approche d'acquisition des talents adaptable et sans frontières pour renforcer la résilience et la maîtrise des coûts.
- Utilisez des cartographies de talents et des outils d'analyse du coût de la main-d'œuvre pour identifier les régions les plus pertinentes selon les fonctions.

Au sein des flux de travail RH:

- Utilisez l'IA pour normaliser les politiques de base tout en les adaptant pour répondre aux exigences régionales.
- Comptez sur une solution EOR axée sur l'IA pour faciliter l'embauche, l'intégration et la gestion des employés là où vous n'avez pas d'entité.
- [Normalisez les processus et la documentation d'intégration mondiale](#) grâce à la technologie, en permettant la personnalisation des politiques régionales.

Le recrutement à l'échelle mondiale crée un scénario gagnant-gagnant pour les responsables des ressources humaines et leurs entreprises, avec davantage de possibilités d'innovation, de flexibilité et d'accès aux meilleurs talents. Avec des outils comme les plateformes d'employeur de référence (EOR), les entreprises peuvent faciliter la conformité RH tout en élargissant leur portée mondiale, se positionnant pour le succès dans un monde en évolution rapide.

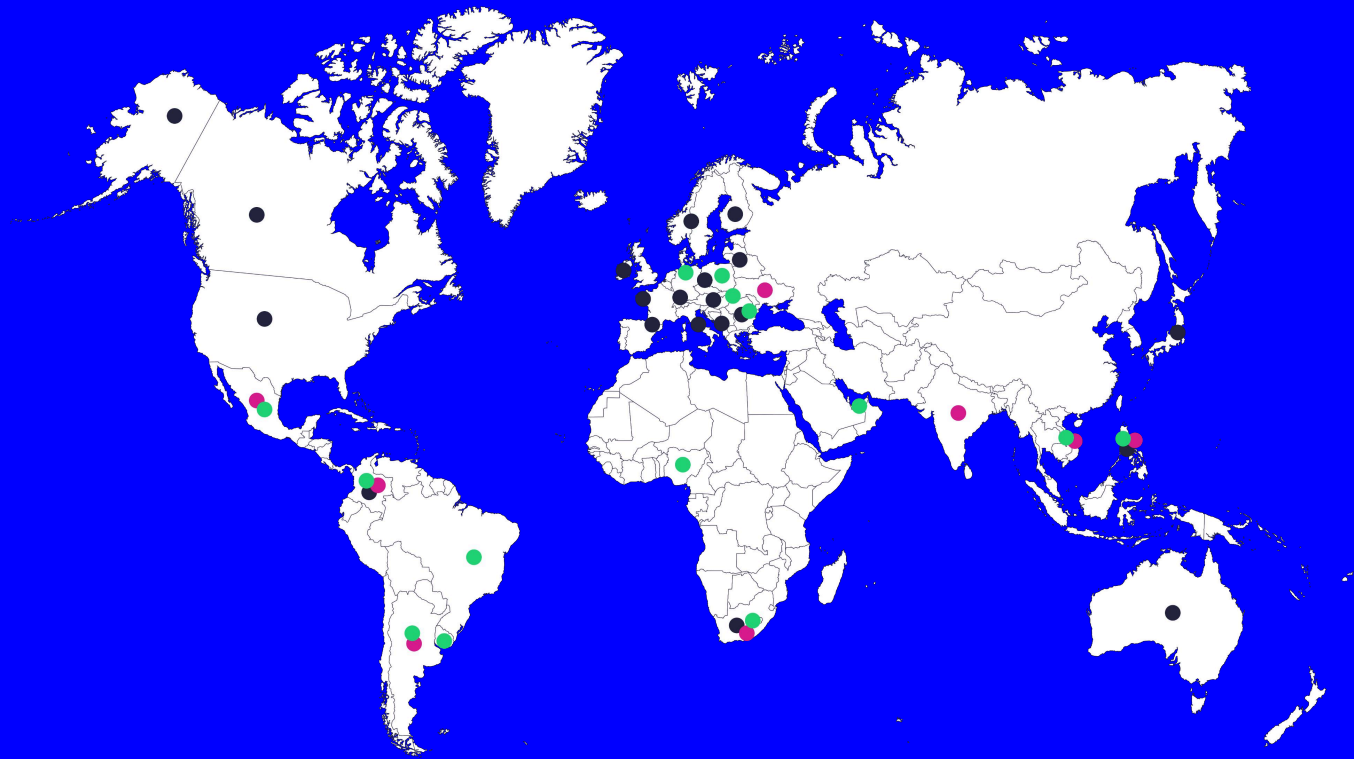


Principaux pôles mondiaux de talents émergents

Forts de plus de 13 ans d'expérience dans le domaine de l'emploi à l'échelle mondiale, nous avons identifié les tendances en matière de répartition des talents à l'échelle mondiale. Les talents ne sont pas dispersés au hasard : ils sont concentrés dans des régions où les compétences sont abondantes, accessibles et rentables. Pour les responsables RH, ces données constituent un véritable changement de paradigme. Elles permettent d'élargir la stratégie talents 2026 au-delà des marchés traditionnels et d'envisager des pays jusque-là négligés.

- **Trouver la valeur cachée:** les pôles de talents émergents offrent de vastes réserves de talents qualifiés et multilingues qui peuvent réduire considérablement votre coût total de l'emploi pour des fonctions telles que l'ingénierie ou l'assistance à la clientèle.
- **Comblez les lacunes en compétences cruciales:** trouvez des experts en IA et mégadonnées dans des régions rentables pour atteindre les objectifs de croissance de votre organisation.
- **Renforcer la résilience internationale:** protégez votre main-d'œuvre en 2026 face aux pénuries locales de talents et à la volatilité géopolitique.

Les entreprises de toutes tailles utilisent les partenariats EOR pour explorer de nouveaux marchés sans supporter le temps et le coût liés à la création d'une entité. Le tableau ci-dessous met en lumière les tendances actuelles en matière de talents. Veuillez toutefois à confronter ces informations à vos besoins spécifiques et aux conditions de marché les plus récentes.



Pôles de talents par fonction

Certaines régions offrent des viviers particulièrement solides pour des fonctions spécifiques. En voici quelques exemples :

	Pôles traditionnels	Expansion rentable	Pôles de talents émergents
Ingénierie et développement	UE, États-Unis, Canada, Australie	Inde, Philippines, Vietnam, Ukraine	Pologne, Roumanie, Brésil, Mexique, Argentine, Colombie
Relation client et support	Philippines, Irlande, Portugal	Mexique	Colombie, Afrique du Sud
Marketing et création			
Marketing digital	Royaume-Uni, États-Unis, Canada, Australie	Philippines, Inde, Afrique du Sud, Nigeria	Allemagne, Brésil, Argentine, Mexique, Colombie, Pologne, Roumanie, Ukraine, Espagne, Portugal
Création de contenu	Irlande	Philippines, Afrique du Sud	Brésil, Uruguay, Allemagne
Design	Royaume-Uni, États-Unis, Canada, Australie, Allemagne, Italie, Japon, Espagne	Pologne, Roumanie, Ukraine, Brésil, Argentine, Mexique, Colombie, Vietnam, Philippines	Pologne, Roumanie, Ukraine, Brésil, Argentine, Mexique, Colombie, Vietnam, Philippines
Ventes	Irlande, Portugal, Colombie, Philippines, Afrique du Sud	Afrique du Sud, Argentine, Inde, Philippines, Colombie	Mexique, Brésil, Pologne, Roumanie, EAU et République tchèque

Où les entreprises recrutent-elles des talents internationaux?

Voici les principaux pays dans lesquels nos clients recrutent en fonction de leur siège social.



Entreprises basées en Australie:

États-Unis, Royaume-Uni, Canada, Nouvelle-Zélande, Vietnam et Singapour



Entreprises basées en France:

Royaume-Uni, Espagne, Italie, Portugal et Allemagne



Entreprises basées en Allemagne:

Espagne, Italie, Pays-Bas, Royaume-Uni et Pologne



Entreprises basées à Singapour:

Indonésie, Philippines, Thaïlande, Malaisie et Taiwan



Entreprises basées au Royaume-Uni:

Espagne, Italie, États-Unis, Émirats arabes unis et Suède



Entreprises basées aux États-Unis:

Canada, Royaume-Uni, Inde, Philippines, Mexique, Brésil et Allemagne

L'avantage concurrentiel en 2026 reposera sur votre capacité à penser globalement et à agir de manière stratégique. Explorer de nouvelles régions ouvre un potentiel inexploité pour les fonctions créatives, techniques et de support.

Chaque entreprise étant unique, votre stratégie 2026 le sera également ; disposer de points de comparaison reste toutefois précieux. Pour obtenir des conseils spécifiques en matière de recrutement, [contactez un expert de G-P.](#)



2026 et au-delà: libérez le potentiel de votre main-d'œuvre mondiale

Les dirigeants doivent désormais intégrer des technologies avancées, encourager l'apprentissage continu et bâtir des équipes résilientes et réparties à l'échelle mondiale.

Pour réussir dans cet environnement de transformation rapide, des stratégies proactives sont indispensables. La gouvernance de l'IA doit dépasser la simple réduction des coûts pour stimuler l'innovation et la croissance. L'apprentissage et le développement doivent devenir une fonction centrale de l'entreprise, afin de combler les écarts de compétences et de valoriser la main-d'œuvre. La proposition de valeur pour l'employé doit évoluer vers la localisation et la fourniture d'avantages spécifiques à la région, axés sur le bien-être total.

Plus important encore, les entreprises doivent adopter une stratégie de recrutement sans frontières. En puisant dans les viviers de talents mondiaux, les entreprises peuvent naviguer dans l'incertitude, atténuer les risques et saisir les opportunités dans un monde de plus en plus interconnecté.

Vos prochaines étapes

Construire un avantage concurrentiel commence par la transformation des enseignements en actions concrètes:

- 1 Auditez votre stratégie de main-d'œuvre:** utilisez l'IA pour évaluer vos stratégies d'acquisition, de rétention et de développement des talents. Suivez les taux de roulement de personnel, le délai d'embauche, les scores de satisfaction et les données de rendement pour cartographier les domaines à améliorer.
- 2 Faites appel à un portage salarial / employer of record (EOR) pour l'embauche mondiale:** associez-vous à un EOR pour simplifier l'embauche internationale et offrir des ensembles d'avantages sociaux concurrentiels qui attirent les talents tout en respectant les réglementations.
- 3 Investissez dans des programmes de perfectionnement en IA:** créez des parcours d'apprentissage personnalisés. Le perfectionnement transforme la peur en occasion et en engagement.

Maintenant que vous avez les tendances et les prédictions, utilisez l'eBook: Global Hiring Toolkit - De la stratégie à l'exécution pour activer votre stratégie



Notre eBook [The HR Leader's Global Hiring Toolkit](#) - De la stratégie à l'exécution offre des cadres pratiques et l'expertise de responsables RH qui ont navigué avec succès dans les complexités de l'embauche mondiale. Fini l'incertitude. Des conseils concrets, étape par étape, pour faciliter l'embauche à l'international.

Contenu:

- Des stratégies pour construire un argumentaire solide à présenter à la direction.
- Des conseils pour choisir le bon modèle de recrutement pour votre entreprise
- Les 15 erreurs juridiques, opérationnelles et culturelles les plus fréquentes.
- Les principaux marchés de talents, avec des tableaux de bord de localisation fondés sur les données.
- Une feuille de route de mise en œuvre détaillée, étape par étape.



Prêt à passer à l'étape suivante? Explorez le toolkit ou [contactez un expert de G-P pour une démonstration personnalisée](#). Nous vous montrerons comment nos produits d'emploi mondiaux et nos solutions EOR peuvent accélérer votre succès en matière d'embauche mondiale.

Réserver une démonstration