



# Tendances technologiques 2026 : le point de vue d'un·e gestionnaire d'embauche

Les signaux du marché, les évolutions technologiques et les réalités de la main-d'œuvre redéfinissent les décisions en matière d'embauche



## Table des matières

<u>Résumé</u>	3
<u>Les tendances observées sur le marché</u>	4
<u>Tendances technologiques qui façonneront l'embauche en 2026</u>	5
<u>    1. L'IA : de simple outil à processus intégré</u>	5
<u>    2. La sécurité, les risques et la conformité deviennent des enjeux liés à la conception de la main-d'œuvre</u>	6
<u>    3. La maîtrise des données devient une compétence de base</u>	7
<u>    4. Le travail hybride et distribué nécessite une conception réfléchie des postes</u>	8
<u>    5. La main-d'œuvre mixte devient le modèle par défaut</u>	9
<u>    6. Les gestionnaires d'embauche doivent faire plus avec moins de personnel</u>	10
<u>Conséquences pour la planification de la main-d'œuvre en 2026</u>	11
<u>Pourquoi Procom?</u>	12

# Résumé

Les progrès technologiques évoluent à un rythme qui transforme fondamentalement la manière dont les organisations embauchent, structurent leurs équipes et travaillent. Alors que nous entrons dans l'année 2026, les gestionnaires d'embauche ne se contentent plus de pourvoir des postes : il·elles prennent des décisions stratégiques en matière de main-d'œuvre qui ont une incidence directe sur le rendement, les risques et la croissance.

Cependant, les organisations les plus performantes ne recherchent pas et ne se lancent pas à la conquête de toutes les nouvelles technologies. Elles s'intéressent plutôt à la façon dont la technologie modifie les méthodes de travail et à ce que cela signifie pour les talents dont elles ont besoin.

Ce rapport présente les principales tendances technologiques qui influenceront les décisions d'embauche en 2026 et en traduit les répercussions pratiques sur la main-d'œuvre pour les gestionnaires d'embauche. Il est conçu pour compléter le [Guide sur le recrutement 2026](#) de Procom en répondant à une question cruciale :



***Quelles évolutions technologiques les gestionnaires d'embauche doivent-il·elles anticiper avant de publier une offre d'emploi?***

**Six tendances claires se dessinent dans tous les secteurs :**

- l'intelligence artificielle (IA) est de plus en plus intégrée aux flux de travail quotidiens, et non plus considérée comme un outil isolé;
- la sécurité, la conformité et les risques sont désormais des considérations essentielles dans la conception de la main-d'œuvre;
- la maîtrise des données devient une attente de base pour tous les postes;
- les modèles de travail hybrides et distribués nécessitent une conception réfléchie des postes;
- les effectifs mixtes deviennent le modèle opérationnel par défaut;
- les gestionnaires d'embauche sont invité·es à en faire plus avec un moins grand nombre d'équipes, plus adaptables.

Ensemble, ces tendances témoignent d'un passage de l'embauche transactionnelle à la planification stratégique de la main-d'œuvre, qui priviliege davantage la bonne combinaison de compétences, de flexibilité et de collaboration que le simple nombre d'employé·es.

# Les tendances observées sur le marché

Dans les échanges de Procom avec ses entreprises clientes et candidat·es font ressortir un thème récurrent : les gestionnaires d'embauche sont soumis·es à une pression croissante pour prendre des décisions plus rapides et plus importantes.

Les investissements technologiques s'accélèrent, mais la disponibilité des talents n'a pas suivi le rythme. Les nouvelles plateformes promettent des gains de productivité, mais les équipes peinent à les mettre en œuvre faute de compétences adéquates. Dans le même temps, les risques, qu'ils soient liés à la sécurité, à la conformité, à des erreurs de classification ou à la fraude, sont devenus plus importants et moins tolérables.

Les gestionnaires d'embauche posent aujourd'hui des questions différentes de celles qu'il·elles posaient il y a encore deux ans :

- *Devons-nous embaucher de manière permanente une personne possédant cette compétence, ou faire appel à elle pour un résultat précis?*
- *Ce travail peut-il être effectué à distance sans augmenter les risques?*
- *Comment s'assurer que l'IA et l'automatisation améliorent les performances plutôt que de créer de nouvelles vulnérabilités?*

Il en résulte un abandon de l'embauche au cas par cas au profit de décisions relatives à la main-d'œuvre qui tiennent compte de la rapidité, de la flexibilité et des répercussions à long terme.



# Tendances technologiques qui façonnent l'embauche en 2026

## L'IA : de simple outil à processus intégré

L'intelligence artificielle n'est plus une fonctionnalité autonome utilisée par des spécialistes. En 2026, l'IA sera de plus en plus intégrée aux plateformes d'entreprise de gestion des services informatiques, de planification des ressources de l'entreprise (ERP), de gestion de la relation client·e (CRM), de gestion de la cybersécurité et de gestion des ressources humaines.

Pour les gestionnaires d'embauche, cela modifie la donne en matière de talents. Le besoin ne concerne pas uniquement les expert·es en IA, mais aussi les professionnel·les capables de travailler efficacement avec des systèmes facilités par l'IA et de comprendre leurs résultats, leurs limites et leurs répercussions sur la prise de décision.

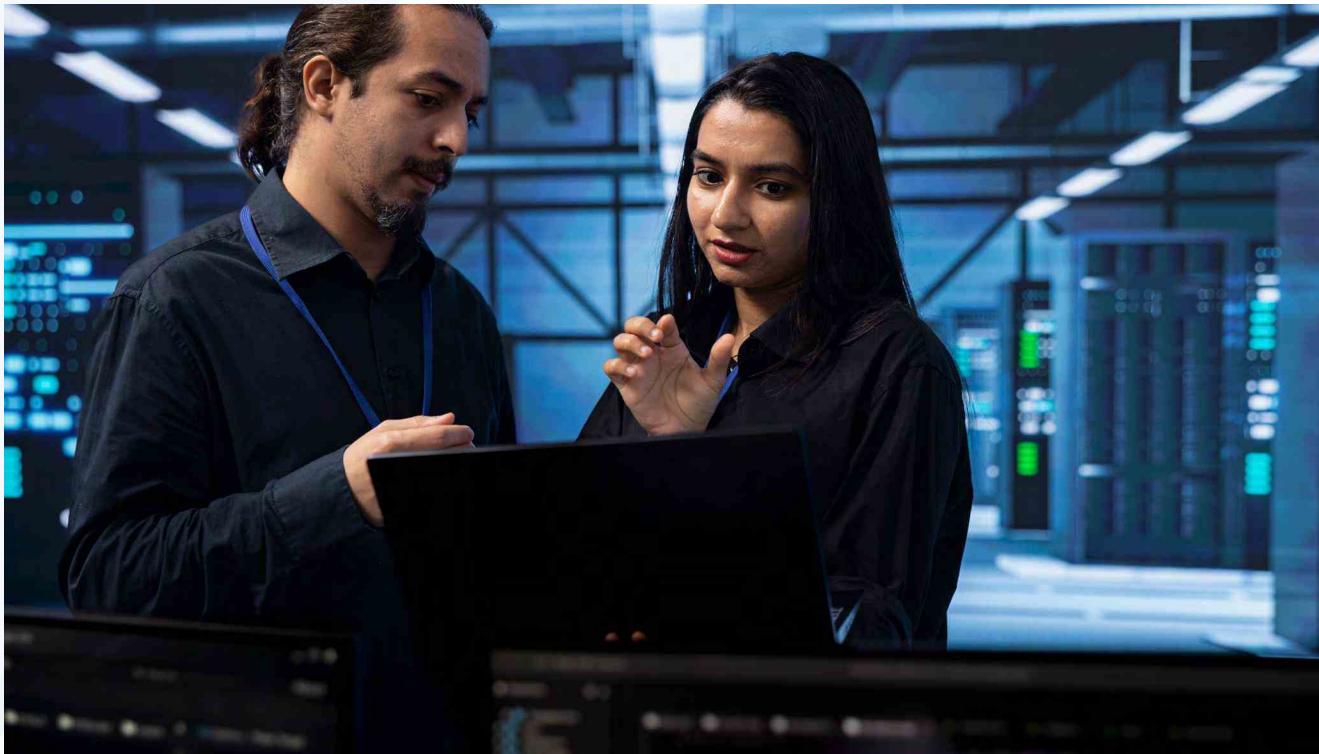
### Répercussions sur l'embauche :

- demande accrue de compétences hybrides (expertise technique combinée à un sens aigu des affaires);
- moins de postes dédiés exclusivement à l'expérimentation de l'IA;
- importance accrue accordée aux candidat·es capables de s'adapter à l'évolution des outils.

### Piège courant :

*embaucher des candidat·es pour leurs compétences pointues en IA sans tenir compte de la façon dont ces compétences s'intègrent dans les processus de travail existants.*





## La sécurité, les risques et la conformité deviennent des enjeux liés à la conception de la main-d'œuvre

À mesure que les environnements technologiques deviennent plus complexes et distribués, les risques ne se limitent plus aux équipes informatiques ou juridiques. Les décisions d'embauche peuvent entraîner des risques, en particulier dans des domaines comme l'accès aux données, la gestion des identités, la classification des travailleur·ses et le travail à distance.

En 2026, l'embauche axée sur la sécurité devient la norme. Les organisations recherchent des talents capables non seulement d'exécuter leurs tâches, mais aussi de le faire dans le respect des cadres de gouvernance et de conformité définis.

### Répercussions sur l'embauche :

- demande croissante d'ingénieur·es, d'analystes et d'administrateur·rices soucieux·ses de la sécurité;
- contrôle accru des niveaux d'accès, des emplacements et des modalités de travail;
- recours accru à des partenaires qui comprennent les risques liés à la réglementation et à la classification.

### Piège courant :

*considérer la sécurité et la conformité comme des éléments secondaires plutôt que comme des facteurs qui déterminent dès le départ la conception des postes.*

# 3

## La maîtrise des données devient une compétence de base

La prise de décision fondée sur les données ne se limite plus aux équipes d'analystes. En 2026, la maîtrise des données devient une exigence de base dans toutes les fonctions, depuis les opérations et les finances jusqu'aux ressources humaines et aux technologies.

Les gestionnaires d'embauche privilégient de plus en plus les candidat·es capables d'interpréter les données, de remettre en question les hypothèses et de traduire les perspectives en actions.

### Répercussions sur l'embauche :

- demande croissante de professionnel·les alliant capacité d'exécution et esprit d'analyse;
- diminution de la tolérance pour les postes dont les résultats ne sont pas mesurables;
- accent mis davantage sur la qualité des décisions que sur l'exécution des tâches.

### Piège courant :

*surévaluation des outils et des tableaux de bord, tout en sous-investissant dans les compétences nécessaires pour les utiliser efficacement.*





## Le travail hybride et distribué nécessite une conception réfléchie des postes

Le débat entre télétravail et travail au bureau a fait place à une réalité plus pragmatique : tous les postes ne se prêtent pas au même modèle de travail.

En 2026, les grandes entreprises conçoivent les postes en fonction de la nature du travail, des exigences de collaboration et de la tolérance au risque, plutôt que d'appliquer des politiques uniformes.

### Répercussions sur l'embauche :

- différenciation claire entre les postes nécessitant une présence physique et ceux offrant une flexibilité géographique;
- amélioration du maintien en poste lorsque les attentes sont définies dès le départ;
- accès élargi à des talents spécialisés au-delà des marchés locaux.

### Piège courant :

*embaucher sans avoir clairement précisé comment et où le travail sera réellement effectué.*

## La main-d'œuvre mixte devient le modèle par défaut

Les employé·es traditionnel·les, les travailleur·ses occasionnel·les et les partenaires spécialisé·es travaillent de plus en plus souvent côté à côté. Plutôt que de considérer ces modèles comme des solutions de rechange, les organisations les combinent délibérément afin d'équilibrer rapidité, expertise et coûts.

Pour les gestionnaires d'embauche, cela signifie ne pas se limiter aux effectifs permanents et réfléchir à la manière dont différentes modalités de travail peuvent contribuer aux résultats de l'entreprise.

### Répercussions sur l'embauche :

- recours accru aux talents occasionnels pour les initiatives spécialisées ou limitées dans le temps;
- accent accru sur la composition de la main-d'œuvre plutôt que sur le nombre de postes;
- nécessité d'une gouvernance claire pour gérer les risques et la continuité.

### Piège courant :

*se rabattre par défaut sur l'embauche permanente alors que la flexibilité ou la spécialisation pourraient donner de meilleurs résultats.*





## Les gestionnaires d'embauche doivent faire plus avec moins de personnel

Alors que la technologie promet plus d'efficacité, de nombreuses équipes connaissent une augmentation plutôt qu'une réduction de leurs postes. Comme l'automatisation prend en charge les tâches routinières, le travail restant exige souvent davantage de jugement, d'adaptabilité et de collaboration interfonctionnelle.

En 2026, la performance dépendra moins de la taille de l'équipe que de la clarté des fonctions, des compétences et du soutien apporté.

### Répercussions sur l'embauche :

- demande accrue de talents adaptables et axés sur l'apprentissage;
- risque accru d'épuisement professionnel lorsque les postes sont mal définis;
- importance accrue d'une conception réaliste de la charge de travail.

### Piège courant :

*supposer que la technologie seule compensera les contraintes de capacité.*

# Conséquences pour la planification de la main-d'œuvre en 2026

Les gestionnaires d'embauche qui planifient pour 2026 doivent tenir compte des éléments suivants :

- les postes qui nécessitent des connaissances institutionnelles à long terme plutôt qu'une expertise à court terme;
- les domaines dans lesquels la flexibilité réduit les risques et accélère la prestation;
- la manière dont l'IA, les données et les considérations de sécurité influencent les exigences des postes;
- les cas dans lesquels il est plus efficace de recourir à des talents occasionnels plutôt qu'à des employé·es permanent·es.

La planification stratégique de la main-d'œuvre est de plus en plus considérée comme une compétence essentielle du leadership.

## Le point de vue Procom

Chez Procom, nous croyons que la performance repose sur des personnes qui sont appuyées par une technologie et une gouvernance adaptées, et qui travaillent selon un modèle de main-d'œuvre qui leur convient.

Notre rôle est d'aider les gestionnaires d'embauche à gérer la complexité en toute confiance, en traduisant les signaux du marché en conseils pratiques en matière d'embauche et en réduisant les risques grâce à des décisions éclairées concernant la main-d'œuvre. Nous sommes fier·ères de notre capacité de fournir aux organisations la bonne combinaison de talents, au bon moment.

Ce rapport sur les tendances technologiques pour 2026 est conçu pour accompagner le [Guide sur le recrutement 2026](#) de Procom, fournissant à la fois le contexte stratégique et le cadre d'exécution dont les gestionnaires d'embauche ont besoin.

## Passez à l'étape suivante

- Obtenez le [Guide salarial 2026](#)
- Téléchargez le [Guide sur le recrutement 2026](#)
- [Discutez avec un·e spécialiste](#) pour planifier votre stratégie d'embauche 2026 en toute confiance





## Pourquoi Procom?

Procom est une cheffe de file mondiale en solutions de dotation en personnel informatique et de ressources externes, comptant plus de 45 années d'expérience en qualité d'entreprise de dotation en personnel informatique de premier plan en Amérique du Nord. L'expertise de Procom, combinée à un vaste réseau de professionnel·les informatiques, permet aux organisations de constituer des équipes à haut rendement qui mènent à bien les mises en œuvre et les solutions informatiques.

**/Procom**

Du talent au cœur de votre performance