

Tendances RH 2026

Ce qu'il faut savoir, si vous êtes manager ou si vous encadrez des équipes, pour faire de 2026 une année décisive.

Si vous travaillez dans les RH, ce guide est fait pour vous.

Que vous pilotiez les sujets Talent, Finance ou Opérations, cette ressource vous aide à prendre les bonnes décisions pour 2026. Ces trois fonctions sont des piliers essentiels de l'entreprise, et les choix que vous faites aujourd'hui façonneront l'avenir de votre organisation. 2026 s'annonce comme une année charnière : ce guide vous permet d'avoir une longueur d'avance.

Vous y trouverez :

- **Les principales tendances qui marqueront les ressources humaines**
- **Des clés pour anticiper ces évolutions au sein de votre entreprise**
- **Des solutions concrètes et actionnables pour rester compétitif**

En complément, il vous aidera à vous appuyer sur des données, des indicateurs clairs et des processus simples afin d'étayer chaque action et chaque décision stratégique.

Sommaire

Utiliser l'IA n'est plus une option – avec Jordi Romero	4
Les équipes ont besoin de leaders, pas d'ordres — avec Jordi Alemany	7
Le bien-être des équipes — avec Patricia Iglesias	8
Culture de croissance : mesurez, développez et faites progresser votre équipe	10
Les équipes qui se forment sont celles qui avancent le plus	11
Recruter vite ne veut plus dire recruter moins bien — avec Jaime Puig	12
Digitalisez et gagnez : notes de frais, budget et paie	14
Infographie des tendances RH en 2026	15

Tendances 2026

1

Utiliser l'IA n'est plus une option : travaillez plus vite et plus intelligemment

L'IA n'est plus « un outil parmi d'autres » : c'est l'outil. Et dans le monde des RH, son impact s'est fait sentir dès le premier jour. Elle automatise les tâches, prépare des brouillons, détecte des tendances et propose les prochaines étapes. Avec autant d'avantages, il n'est pas étonnant qu'elle se soit imposée si rapidement dans les entreprises :

78,1 % des personnes s'appuient déjà sur l'IA pour réaliser leur travail, et plus de la moitié confirment que, si elle disparaissait, leur charge de travail augmenterait considérablement.

Et si l'on regarde les chiffres, l'enthousiasme s'explique facilement : plus de 80 % des personnes qui utilisent l'IA la considèrent comme une source d'information fiable, même si près de la moitié (47,7 %) n'acceptent ses décisions que si elles peuvent les relire ou les valider manuellement.

Résultat : les équipes qui intègrent l'IA à leurs méthodes de travail gagnent en concentration, avec moins de microgestion et davantage d'espace pour la culture, les talents et, au final, le business.

En 2026, l'IA est là pour nous enlever des tâches, pas le travail.

Avec ONE, l'agent IA de Factorial, l'intelligence artificielle s'intègre à votre quotidien : tableaux de bord en temps réel, alertes sur les risques, recommandations concrètes et suivi des résultats.

Déployez tout votre potentiel avec l'IA de Factorial.

Montrez-moi les heures supplémentaires effectuées par l'équipe Produit au cours des 6 derniers mois.

Au total, l'équipe Produit a effectué 123 heures au cours des 6 derniers mois.
Pour plus d'informations, consultez la page dédiée.

[Suivi](#)

Mois	Heures totales	Tendances
Mars	66h	+8%
Avril	36h	+10%

L'opinion de...

Jordi Romero

CEO et co-founder
de Factorial

Du point de vue de la direction d'une entreprise à la pointe des enjeux People, la question n'est pas seulement « que se passe-t-il » dans notre secteur, mais « qu'est-ce qui est en train de changer » autour de nous. Ce qui se produit à l'extérieur — dans des secteurs proches ou éloignés — annonce souvent ce qui nous impactera demain.

C'est pourquoi, chez Factorial, nous travaillons toujours dans deux directions. D'abord : éliminer le travail manuel, automatiser le répétitif et récupérer du temps. Ensuite : transformer ce temps en meilleures décisions. Se demander quel problème résoudre, quelles données sont nécessaires et quel est le prochain mouvement.

L'IA n'est pas une vague technologique de plus : c'est un point d'inflexion pour les RH. Un changement d'ère. Elle marque un avant et un après dans la manière de gérer les équipes. Avec ONE, l'IA de Factorial, ce saut devient opérationnel : nous passons de l'« administration » au pilotage, avec un contexte en temps réel. Moins de friction, plus de discernement. Des tâches aux décisions. Des intuitions à des hypothèses mesurables.

Trois effets immédiats au quotidien

- **Hygiène opérationnelle** : demander un indicateur met en évidence le désordre et vous oblige à structurer.
- **Vision partagée** : plus l'organisation grandit, moins la visibilité est bonne. Les données harmonisent la lecture entre équipes et pays, pour mieux comprendre la réalité de l'entreprise.
- **Échanges plus utiles** : les chiffres ouvrent le débat et accélèrent les décisions. La valeur n'est pas dans la donnée elle-même, mais dans ce qu'elle déclenche.

**Factorial me surprend depuis 9 ans,
mais là, on passe à une autre dimension.**

L'IA ne se contente pas d'apporter plus d'efficacité : elle redéfinit notre manière de décider, de prendre soin des équipes et de grandir. Avec ONE, Factorial transforme ce changement en pratiques du quotidien : moins de bureaucratie, et davantage de décisions pertinentes. Et surtout, plus de temps pour l'essentiel — le business, les personnes et leur vie en dehors du travail. L'IA de Factorial s'impose comme le grand point d'inflexion à l'horizon 2026.



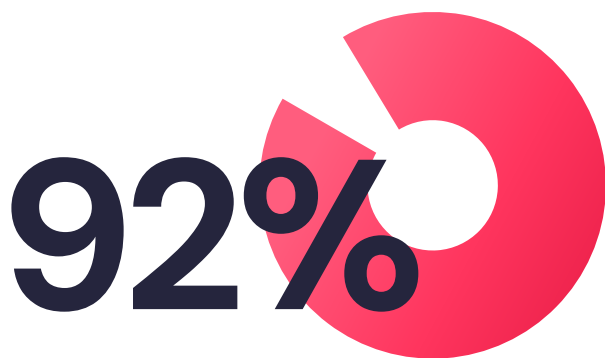
Tendance 2026

2 Les équipes ont besoin de leaders, pas d'ordres

Diriger, ce n'est plus « tout savoir » : c'est savoir identifier l'essentiel à temps. Sans visibilité, l'agenda vous avale : urgences, réunions, bruit. Avec de la visibilité, des tendances émergent et vous pouvez détecter les surcharges, une rotation élevée, des signaux préoccupants de performance, ainsi que d'autres indicateurs de climat social. Les données permettent aussi aux équipes de communiquer plus clairement, sans les biais et les interprétations liés au langage.

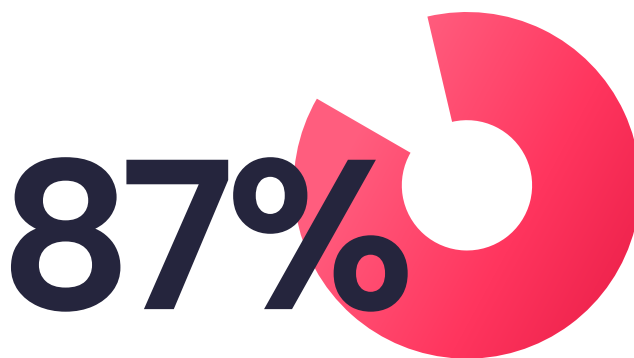
De la même manière que les équipes Sales et Marketing parlent de conversion, d'engagement ou de ramp-up, la fonction People a, elle aussi, besoin de sa propre grammaire : turnover, time-to-fill, eNPS, performance. Si chacun fonctionne avec son propre dictionnaire, il devient impossible de construire un socle commun.

L'utilisation généralisée de ces termes et de ces données pour analyser la santé des équipes au sein de l'entreprise s'appelle le People Analytics : 92 % des entreprises l'utilisent déjà ou prévoient de l'implémenter dans les prochains mois. Parmi celles qui l'ont déjà adopté, 85,6 % affirment que leurs décisions RH se sont améliorées. Donnez toute sa place à la donnée... et agissez en conséquence.



People Analytics en entreprise

92 % des entreprises utilisent déjà des indicateurs de People Analytics ou prévoient de les déployer dans les prochains mois.*



Les indicateurs RH améliorent la prise de décision

Parmi les entreprises qui utilisent le People Analytics, 85,6 % affirment que leurs décisions RH se sont améliorées.*

L'opinion de...

Jordi Alemany

Fondateur Business
Humanizers Academy

Même si beaucoup affirment que nous traversons une crise des talents, ce que l'on constate réellement dans la majorité des entreprises, c'est une crise du leadership. Chez nombre de personnes en position de management, le problème n'est pas un manque de compétences, mais un manque de temps et de visibilité. Leur agenda les engloutit — urgences, réunions, reporting... — et l'essentiel finit par sortir du radar.

Parce que diriger a peu à voir avec le fait de donner des instructions, et beaucoup à voir avec la capacité de voir des solutions là où d'autres ne voient que des problèmes.

Comme le disait Warren Bennis, figure fondatrice du leadership moderne : « Un·e leader est une personne qui dispose de la visibilité nécessaire pour anticiper des solutions à des problèmes que d'autres ne voient pas, et qui présente cette solution avec tant de passion et d'enthousiasme que celles et ceux qui l'écoutent ont envie de se lancer dans l'aventure. »



Et c'est précisément dans l'amélioration de la visibilité que la technologie apporte aujourd'hui le plus de valeur.

C'est dans la combinaison de l'intelligence émotionnelle humaine et de l'appui de la technologie que le leadership atteint sa forme la plus aboutie : plus humaine et plus consciente.

C'est là que l'IA de Factorial devient la meilleure alliée d'un·e leader.

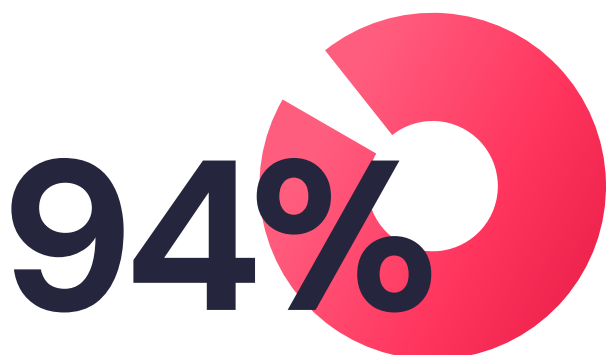
Tendances 2026

3 Le bien-être des équipes : indispensable pour attirer et fidéliser les talents

De grandes cabinets de conseil comme Gallup* ou Adecco* le confirment : la productivité ne peut pas progresser sans la santé. Le bien-être des équipes n'est plus un sujet secondaire : c'est désormais un incontournable pour l'entreprise, car il influence l'attraction, la fidélisation et la performance. Au-delà du salaire, près de 90 % des personnes prennent aussi en compte la flexibilité, l'équilibre vie pro/vie perso ou encore la rémunération flexible lorsqu'elles acceptent — ou refusent — un poste.

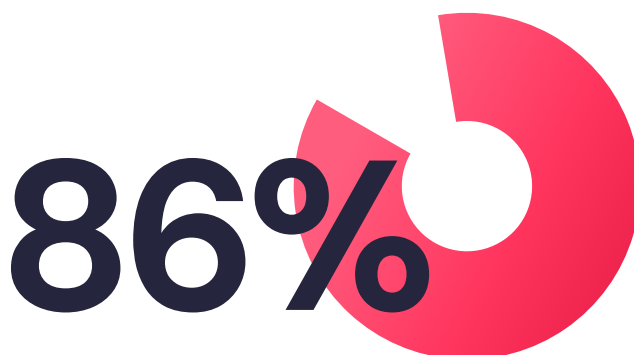
Des avantages bien conçus sont l'un des leviers les plus attractifs pour recruter des talents, et l'un des plus efficaces pour les fidéliser. Repas, salle de sport, transport, garde d'enfants... Et si vous pouviez profiter de ces services que vous utilisez déjà au quotidien tout en économisant sur les charges (sans que l'entreprise ait à investir davantage) ? Cela ressemble à de la fiction, mais c'est précisément ce que permet une solution comme Factorial Benefits, la rémunération flexible de Factorial.

Qui quitterait un endroit où l'on se sent réellement pris en charge ? Pas moi. Et vous, probablement pas non plus. Les profils les plus recherchés ne veulent pas forcément gagner plus, mais gagner mieux. Avec Factorial Benefits, vous pouvez offrir à votre équipe — en plus du confort et du bien-être — de réels avantages fiscaux, tout en rejoignant les entreprises les plus avancées qui répondent déjà aux nouvelles attentes du marché.



Les avantages sociaux ne sont pas un "plus" : ils sont indispensables.

94 % des entreprises considèrent la rémunération flexible comme un levier clé pour attirer et fidéliser les talents.***



La satisfaction augmente de 86 % au sein des équipes bénéficiant d'une rémunération flexible.

Lorsqu'une entreprise propose une rémunération flexible, la satisfaction atteint 86 %.***

L'opinion de...

Patricia Iglesias

Chief People & Culture
Techsoulogy

Parler de bien-être au sein d'une organisation n'a rien à voir avec des cafés gratuits ou un baby-foot au bureau (même si, chez nous aussi, il y en a !). C'est un sujet de business. De soin. De culture. Parce qu'une équipe qui se sent bien est plus performante, reste plus longtemps et attire celles et ceux qui recherchent plus qu'un salaire.

Lorsque le bien-être est réel et cohérent, il devient une culture et une stratégie. Il renforce la marque employeur et soutient l'attraction des talents.

Aujourd'hui, 87 % des personnes accordent autant d'importance à l'ambiance et à la flexibilité qu'à la rémunération. C'est pourquoi mesurer la charge de travail, le climat social ou la santé mentale relève désormais d'un leadership responsable. Le bien-être doit être cohérent et authentique. Il doit se traduire au quotidien, dans la manière dont nous écoutons et prenons soin des personnes. Et les avantages comptent aussi — mais uniquement s'ils apportent une valeur réellement perçue.



L'équilibre vie pro/vie perso, la mutuelle, la formation individualisée ou la rémunération flexible font partie des avantages les plus appréciés. Plus de 90 % des profils les comparent lorsqu'ils choisissent un nouveau projet. De quoi faire réfléchir... n'est-ce pas ?

Tendances 2026

4 Culture de croissance : mesurez, développez et faites grandir votre équipe

Les talents restent lorsqu'ils peuvent évoluer. Chaque personne de votre équipe a des ambitions et des aspirations professionnelles, et ne restera avec vous que si vous êtes en mesure de tenir les promesses de développement et de carrière que vous lui avez faites. Rien ne motive davantage une équipe que de constater que l'ascenseur professionnel fonctionne — et que, oui, avec des efforts, il est possible d'aller loin.

Mais même la méritocratie a besoin de métriques, de chiffres et de processus objectifs sur lesquels s'appuyer pour justifier les décisions (voir tendance 2). Les évaluations de performance sont précisément conçues pour cela : des entretiens d'évaluation où l'on mesure les objectifs, la réussite de la personne dans leur atteinte, les prochaines étapes et les plans d'action pour la suite (avec des KPIs ou d'autres méthodes de mesure des objectifs).

Il est pratiquement impossible de déterminer qu'un membre de votre équipe a progressé ou s'est amélioré sans données pour l'étayer. « Tu as fait du bon travail » sonne moins convaincant que : « Nous allons te promouvoir, car tu as dépassé tes objectifs avec un taux de réussite de 147 %. Félicitations ! »

Conclusion : en tant que manager, il est essentiel d'utiliser les évaluations de performance comme un levier de développement pour votre équipe.

x2

Les équipes dont la performance est bien pilotée sont deux fois plus performantes.

Les organisations qui gèrent très bien — voire extrêmement bien — la performance de leurs équipes ont environ 2,08 fois plus de chances de déclarer des résultats financiers positifs.*

+30%

La satisfaction augmente de 86 % au sein des équipes bénéficiant d'une rémunération flexible.

Lorsqu'une entreprise propose une rémunération flexible, la satisfaction atteint 86 %.**

Source : Deloitte — « Global Human Capital Trends 2025 »

** Source : McKinsey — « In the spotlight: Performance management that puts people first »

Tendances 2026

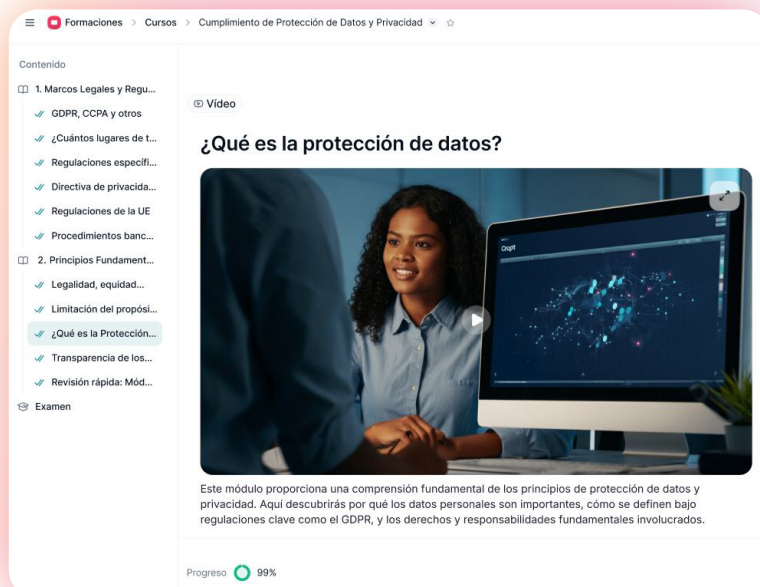
5 Les équipes qui se forment sont celles qui progressent le plus

La curiosité d'apprendre de nouvelles choses est toujours appréciée — mais au travail, elle est aussi indispensable. Les temps changent, et notre façon de travailler évoluera elle aussi tout au long de notre vie professionnelle (et de manière continue). C'est pourquoi il est essentiel de conserver cette curiosité et l'envie de se former, y compris sur des sujets qui ne font pas partie de votre quotidien.

En 2026, l'apprentissage prendra une place bien plus centrale dans l'agenda des équipes : il ne s'agira plus d'« un cours ponctuel ». Grâce à l'IA, vous pourrez créer les formations dont vous avez besoin, en y consacrant le temps que vous choisissez, et en impliquant les personnes les plus pertinentes. L'objectif est d'en faire un véritable flux de travail : micro-contenus, parcours par rôle, évaluation pratique et feedback immédiat.

Gartner a mené une étude auprès de 1 400 professionnel·les* et a constaté que 71 % ne se forment pas suffisamment pour faire face aux défis du quotidien. Selon cette étude, les formations devront désormais s'inscrire dans la durée et combiner théorie et pratique.

Si vous n'installeriez pas le logiciel d'un Nokia des années 2000 sur un iPhone 17, assurez-vous que votre équipe dispose des meilleurs outils et des bonnes compétences — pour grandir individuellement, mais aussi collectivement, en tant qu'entreprise. C'est le moment de personnaliser les formations de votre équipe avec le LMS de Factorial.



Tendances 2026

6 Recruter vite ne veut plus dire recruter moins bien

Lors des pics d'activité (Noël, été, Black Friday...), il est très facile de tomber dans un recrutement « réactif ». Mais développer vos effectifs sans stratégie se termine presque toujours mal. Résultat : forte rotation, tensions au sein des équipes et changements permanents — avec, à la clé, un impact négatif sur la croissance et le développement de l'entreprise.

Voici LE conseil : libérez du temps sur les étapes du processus qui créent le plus souvent des goulots d'étranglement, afin de pouvoir le consacrer à l'essentiel — prendre soin de vos équipes. Les points qui bloquent le plus sont généralement la rédaction et la diffusion des offres, le tri initial des CV et des profils, ou encore la coordination des entretiens. L'ATS de Factorial permet non seulement de diffuser vos offres largement, mais aussi de faire en sorte que seuls les profils les plus pertinents arrivent dans votre boîte de réception.

Enfin, réussir ses recrutements dès le départ permet d'éviter l'un des sujets les plus redoutés par les équipes People : un taux de rotation élevé. Constituez votre équipe de référence dès le début, et vous pourrez aller aussi loin que vous le souhaitez.

The screenshot displays the Factorial ATS interface. On the left is a sidebar with navigation icons. The main area is titled 'Développeur Full Stack' and 'Publié'. Below this is a tabbed interface with 'Candidats' selected. A filter bar shows 'Tous' (24) and 'Actif' (10). A list of candidates is shown, including Evan Warren, Kathryn McCoy (marked 'Refusé'), Darlene Robertson, Robert Black (marked 'Refusé'), Guy Hawkins, Kathryn Murphy, and Cody Fisher. The right panel shows the detailed view for Kathryn McCoy, including her profile, a timeline of actions (Ajouté le 22/07/2022, Date d'expiration 21/10/2022), and a section for 'Lettre d'offre' (Offer Letter) with a 'Refusé' status. At the bottom, there is a section for 'Autres fichiers' (Other files) with a prompt to upload documents.

L'opinion de...

Jaime Puig

Fondateur HR Lovers
Employer Branding & Recursos Humanos

Les entreprises qui ne savent pas ce que leurs équipes attendent sont aussi celles qui peinent le plus à attirer et fidéliser les talents. Il est impossible de convaincre avec des messages froids ou des propositions génériques. Attirer des talents ne consiste pas à collecter davantage de CV, mais à trouver les bonnes personnes. Et cela ne se produit que lorsque vous vous montrez tel que vous êtes : avec empathie, honnêteté, et le courage de mettre en avant votre culture, vos valeurs et votre manière de travailler.

Vous attirez ce que vous renvoyez vers l'extérieur. Si vous vous montrez tel que vous êtes, vous attirerez des personnes qui vous correspondent.

Dès qu'une personne peut se projeter dans votre histoire, le déclic professionnel se produit : cet instant où l'entreprise et le/la candidat·e se rencontrent vraiment.

La relation de travail peut être transactionnelle ou émotionnelle. Les relations transactionnelles sont fragiles : une personne qui rejoint une entreprise pour un salaire élevé partira pour un salaire plus élevé ailleurs. Dès que le sentiment d'une rémunération juste disparaît, l'engagement s'érode.

Une relation émotionnelle va plus loin : elle vise à créer un lien solide, à offrir une expérience mémorable dès le départ et à répondre aux besoins réels des collaborateur·rices.

C'est toute la différence entre recruter quelqu'un... et le/la faire adhérer pleinement.



Tendances 2026

7 Digitalisez et gagnez : notes de frais, budgets et paie au même endroit

La digitalisation n'est plus une option : c'est un levier pour économiser et mieux piloter. Les PME qui la mettent en place constatent des économies significatives et un ROI tangible compris entre 10 % et 30 %. En RH, cela se traduit par moins d'erreurs, des processus plus rapides et une visibilité financière en temps réel.

Même si des freins subsistent (coût, manque de compétences, etc.), l'essentiel est de démarrer progressivement et de monter en puissance : commencez par la gestion des notes de frais (avec des politiques claires et des validations fluides), enchaînez avec les budgets (et un suivi en temps réel), puis connectez la paie pour boucler la boucle. Lorsque tout est intégré, la mécanique financière de l'entreprise fonctionne beaucoup mieux.

Factorial relie ces domaines pour que les équipes People et Finance parlent le même langage. Avec le module Notes de frais, vous pouvez recevoir des alertes sur les écarts, anomalies ou risques à traiter immédiatement. En 2026, l'enjeu est clair : permettre aux entreprises de facturer davantage.



Ajouter une nouvelle dépense

Remplir le formulaire avec le détail des dépenses

Fournisseur

Catégorie

Montant

Description

Télécharger le re

Ajouter toute

Glissez et déposez ici ou cliquez pour parcourir pdf, jpg and heic max. 10 MB



Samantha Facts

2967

Actif

Dépenses du mois 873,43 €

Dépenses de ce mois 8 [Les réviser →](#)

Limite mensuelle 1500 €

[Sauvegarder](#)

Tendances RH

Ce que vous devez savoir si vous êtes manager ou si vous encadrez des équipes, pour faire de cette année une réussite.

01 Utiliser l'IA n'est plus une option

Il n'y a plus de retour en arrière. L'IA est là pour rester et, si vous le souhaitez, elle peut simplifier votre quotidien et rendre votre profil plus compétitif. Elle automatise les tâches, détecte des tendances et facilite la prise de décision en temps réel.

Et si vous en doutez, essayez Factorial One.

02 Des leaders qui pilotent avec la donnée

Ne vous fiez pas à une intuition : prenez une décision fondée sur des données. Appuyez-vous sur les indicateurs de People Analytics — climat social, turnover, satisfaction des équipes — pour prendre de meilleures décisions, plus facilement.

03 Le bien-être des équipes : indispensable pour attirer et fidéliser les talents

Un bon salaire ne suffit plus. Aujourd'hui, le marché exige de la flexibilité, un meilleur équilibre vie pro/vie perso et des avantages concrets. La rémunération flexible est votre alliée pour attirer et fidéliser les talents. Car une équipe motivée — et surtout, réellement prise en compte — est la clé du succès de toute entreprise.

04 Culture de croissance : mesurez, développez et faites grandir votre équipe

Ce qui ne se mesure pas ne s'améliore pas. « Tu fais du très bon travail » ne suffit plus en tant que posture de leadership. Avec des évaluations de performance régulières et à 360°, vous pouvez mesurer la performance de votre équipe et construire un plan de progression avec des objectifs mesurables et actionnables.

05 Les équipes qui se forment le plus sont celles qui progressent le plus

La formation continue est un signe de bonne santé professionnelle dans une entreprise. Les temps changent — très vite — et celles qui ne s'adaptent pas prennent le risque de devenir obsolètes. La manière la plus efficace de faire évoluer vos équipes, c'est de les former.

06 Recruter vite ne veut plus dire recruter moins bien.

Lors des pics d'activité, il est facile de tomber dans le recrutement réactif. Recruter sans plan se termine presque toujours mal. Ne prenez pas ce risque : l'ATS de Factorial garantit que vos offres sont diffusées sur les bons jobboards — et que les meilleurs profils arrivent directement dans votre boîte de réception.

07 Digitalisez et gagnez.

Oubliez le papier, le stylo... et Excel. En 2026, les entreprises qui n'auront pas leurs processus connectés et hébergés dans le cloud seront les moins compétitives. Et attention : dans certains cas, cela peut même exposer à des sanctions. Par ailleurs, en 2026, des évolutions légales sont prévues concernant le contrôle du temps de travail.

En 2026, gardez une longueur d'avance.

Découvrez tout ce que Factorial peut faire pour vous (et pour votre équipe) lors d'une démo personnalisée et gratuite.

