

Communiqué de presse

Saint-Denis, jeudi 23 juillet 2026

Hybridation des compétences : l'alliance de l'IA et des qualités humaines, nouveau standard de réussite

- La maîtrise de l'intelligence artificielle n'est plus un simple atout concurrentiel : elle est devenue un prérequis incontournable sur le marché de l'emploi.
- Les salariés qui intègrent l'IA dans l'exercice quotidien de leur métier obtiennent des promotions jusqu'à 3,5 fois plus rapidement que leurs collègues.
- Ces travailleurs « augmentés » bénéficient également d'un salaire moyen supérieur d'environ 25 %, y compris en début de carrière.
- Du côté des spécialistes en IA, le nombre d'offres d'emploi a bondi entre 2025 et 2026 : +281% pour les formateurs en IA (AI Trainers).
- Les délais moyens de recrutement de ces experts s'allongent. Il faut désormais 57 jours pour recruter un ingénieur en Machine Learning en France, contre 37 jours en 2024.

Loin d'être une menace pour l'emploi, l'IA est un puissant vecteur de transformation. Elle redéfinit les trajectoires professionnelles, bouleverse les méthodes de recrutement et survalorise certaines compétences clés. La nouvelle étude du groupe Randstad révèle que les talents qui conjuguent agilité technologique et qualités humaines — comme l'intelligence émotionnelle et la créativité — sont les plus susceptibles de bénéficier de salaires élevés et d'accéder rapidement à des postes de direction.

Talents augmentés : les compétences en IA prennent le pas sur l'ancienneté.

Les collaborateurs qui investissent du temps et de l'énergie dans la certification continue de leurs compétences en IA voient leurs efforts récompensés. Ils s'affranchissent des grilles de carrière traditionnelles et grimpent les échelons jusqu'à 3,5 fois plus rapidement que leurs collègues.

En France, comme à l'international, l'écart de rémunération entre les salariés disposant de compétences en IA et les autres est d'environ 25%, même en début de carrière. Les jeunes talents maîtrisant l'IA peuvent ainsi décrocher des salaires d'embauche qui talonnent les rémunérations de profils confirmés.

Soft-skills : des qualités humaines qui font la différence.

A mesure que l'IA automatise le traitement des tâches le plus souvent répétitives, les entreprises cherchent à valoriser davantage les qualités humaines de leurs équipes. Les attentes en matière d'intelligence émotionnelle et de créativité ont bondi respectivement de 73% et 68% dans les offres d'emploi. La capacité à résoudre des problèmes (35%), l'esprit critique (17%) et un jugement éthique sûr (11%) font également partie des softs skills recherchées prioritairement par les entreprises.

Experts en IA : une rareté des profils qui freine la croissance mondiale.

Avec des investissements technologiques qui s'accroissent dans tous les secteurs d'activité, les entreprises cherchent activement à recruter les leaders opérationnels capables de piloter le déploiement de l'IA au sein de leurs organisations, tout en faisant preuve de qualités humaines. Sans surprise, ces profils sont pénuriques.

Les fonctions dédiées à l'encadrement des systèmes d'IA se développent de façon exponentielle. La demande a ainsi grimpé de 281% en un an pour les Formateurs en IA (AI Trainers) et de 226% pour les Responsables de solutions IA (AI Solutions Leads) au niveau mondial.

Résultat, les délais d'embauche s'allongent, ce qui retarde la transformation digitale des entreprises.

Il faut désormais compter jusqu'à 57 jours en France pour recruter un ingénieur en Machine Learning, contre 37 jours en 2024. Pour ces profils, le taux de vacance est de 6,4%. Il est de 9,3% pour les Responsables de solutions IA (AI Solutions Leads) et de 8,6 % pour les architectes de solutions LLM (Large Language Model). A noter : le taux d'emplois vacants, tous secteurs d'activités confondus, dans les entreprises du secteur privé en France, était de 2,2 %¹ au premier trimestre 2026.

Pour accompagner le déploiement de l'IA au sein de leur écosystème, plusieurs solutions s'offrent aux entreprises, parmi lesquelles :

- Recruter des profils débutants dotés de certifications IA et investir massivement dans l'upskilling interne pour former les leaders stratégiques qui font aujourd'hui défaut sur le marché.
- Rechercher des profils hybrides capables d'allier agilité technologique face à l'IA, intelligence émotionnelle, créativité et vision stratégique.
- Augmenter le taux de rétention des collaborateurs en leur proposant des programmes de formation continue à l'IA et des perspectives claires de mobilité interne.

« Nous vivons une mutation profonde : la maîtrise de l'IA et les qualités proprement humaines sont devenues le nouveau passeport vers l'évolution professionnelle. Pour les entreprises, investir dans la seule technologie ne suffit plus. Il faut, d'une part, accompagner l'émergence des talents augmentés dans l'environnement de travail et, d'autre part, pallier la pénurie d'experts capables de déployer et piloter les systèmes d'IA à grande échelle. Pour réussir cette transformation, les employeurs doivent impérativement adopter une approche basée sur les compétences et mettre en place un upskilling permanent, afin de donner aux talents les moyens d'occuper les fonctions stratégiques indispensables à la croissance des organisations », indique Benoit Labrousse, Président du groupe Randstad France.

Méthodologie.

Cette étude repose sur une analyse quantitative de plus de 35 millions d'offres d'emploi à l'échelle mondiale, dont 2,1 millions d'offres en France, couvrant la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 mars 2026. Pilotée par la cellule Talent Intelligence de Randstad, elle propose une analyse détaillée sur 11 pays : l'Allemagne, l'Australie, la Belgique, l'Espagne, les Etats-Unis, la France, l'Inde, l'Italie, le Japon, les Pays-Bas et le Royaume-Uni.

¹ Source : [Dares](#)

A propos du groupe Randstad en France

Fondé aux Pays-Bas en 1960, présent dans 39 pays, coté à la bourse d'Amsterdam, le Groupe Randstad est un leader mondial dans le secteur des ressources humaines qui a pour ambition d'être l'entreprise de gestion de talents la plus équitable et la plus spécialisée au monde. Partenaire des talents, le Groupe Randstad en France intervient à toutes les étapes de la vie professionnelle : recrutement, intégration, management, formation et mobilité. Dans un monde du travail en constante évolution, le groupe Randstad propose aux talents le soutien personnalisé qu'ils attendent et aux clients l'expertise et les compétences spécifiques dont leurs organisations ont besoin. Avec 11 000 collaborateurs (dont 6 600 CDI-Intérimaires) et un réseau national de 550 points de présence, le Groupe délègue en moyenne 68 000 salariés intérimaires chaque semaine et recrute près de 18 000 professionnels en CDI/CDD par an. Les filiales du groupe en France sont certifiées Top Employer. En 2025, le Groupe Randstad France a réalisé un chiffre d'affaires de 3,36 milliards d'euros. En savoir plus : grouperandstad.fr

Contacts presse :

Groupe Randstad France

Direction de la Communication

Stéphy Déka : 06 58 70 91 25

Delphine Deleval : 06 69 03 14 87

Agence Wellcom - Tél. 01 46 34 60 60

Annabel Fuder : annabel.fuder@wellcom.fr

Bastien Depond : bastien.depond@wellcom.fr

Anne Mauvieux : anne.mauvieux@wellcom.fr

Louna Benicourt : louna.benicourt@wellcom.fr