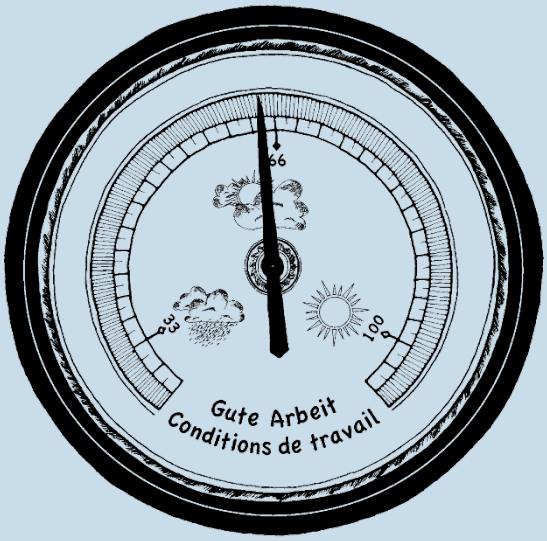
Travail.Suisse

Conférence de presse du 27 novembre 2026

« Baromètre Conditions de travail » Principaux résultats de l'enquête 2026



Analyse des principaux résultats de l'enquête 2026

Le monde du travail change plus profondément et plus rapidement que jamais. Ces prochaines années, des actions devront être entreprises afin que le travail en Suisse conserve sa qualité, sa compétitivité – et que les travailleuses et travailleurs suisses restent heureux et en bonne santé. Pour accompagner cette évolution, il est nécessaire de connaître l'avis des travailleuses et travailleurs sur ce qui caractérise un bon travail. C'est précisément ce que vise le « Baromètre Conditions de travail » que Travail.Suisse, l'organisation faîtière indépendante des travailleuses et travailleurs, conduit depuis 2015. Le baromètre mesure trois dimensions principales : santé, motivation et sécurité. Cette année, Travail.Suisse met l'accent sur le choix professionnel et sur l'impact des mutations technologiques sur la formation continue.

Jackie Vorpe, responsable de la politique de formation, Travail.Suisse
Miriam Häfliger, collaboratrice scientifique, Travail.Suisse

1 Résumé

Lors d'un sondage représentatif, les travailleuses et travailleurs ont été invités à évaluer trois dimensions essentielles de leurs conditions de travail : la santé, la motivation et la sécurité. Au total, 1419 personnes ont participé à la 12e édition du baromètre. Pour qu'on puisse parler de bonnes conditions de travail ou d'activités porteuses d'avenir, le travail accompli doit en effet protéger la santé, stimuler la motivation et offrir un bon climat de sécurité. Le « Baromètre Conditions de travail » est réalisé, évalué et publié dans le cadre d'un projet coopératif avec le département Travail social de la Haute école spécialisée bernoise (BFH). L'indice global couvre les dimensions de la motivation, de la sécurité et de la santé. Ces trois dimensions se subdivisent chacune en deux volets, pour lesquels 20 critères au total ont été définis (voir figure 1 et figure 2). Chaque critère aborde différentes questions (= 38 items). Plus la valeur de l'indice est proche de 100, plus les employé·e·s jugent favorablement la qualité des conditions de travail. Cette année, l'indice global s'élève à 67,7 points (2025 : 67,0 points).

La dimension **Sécurité** reste stable, avec une valeur d'indice de 69,6 points, par rapport à l'année précédente (69,4 points). Mais à y regarder de plus près, le tableau se révèle plus nuancé : alors que la confiance et la satisfaction progressent légèrement, la perception de la sécurité de l'emploi s'est détériorée. La sécurité à court terme, en particulier, est au plus bas depuis 2020. **En 2026, plus de 54 % des participant·e·s se font du souci à propos de leur poste de travail** (2025 : 48,8 %).

La **motivation**, très stable au fil des ans (2026 : 72,1 points ; 2025 : 71,7 points), demeure la dimension des conditions de travail la mieux notée, grâce notamment au sens sociétal du travail et à l'identification des employé·e·s avec les produits ou services de leur employeur. Il reste toutefois nécessaire d'agir au niveau de l'autonomie et des perspectives de développement au poste de travail. De même, le **soutien de l'employeur à la formation continue a légèrement fléchi en 2026, passant à 52,2 %** (2025 : 54 % ; 2024 : 54,3 %).

La dimension **Santé** a vu sa valeur d'indice légèrement progresser, de 60 à 61,5 points. Cela tient surtout à de légères améliorations au poste de travail, à commencer par une réduction

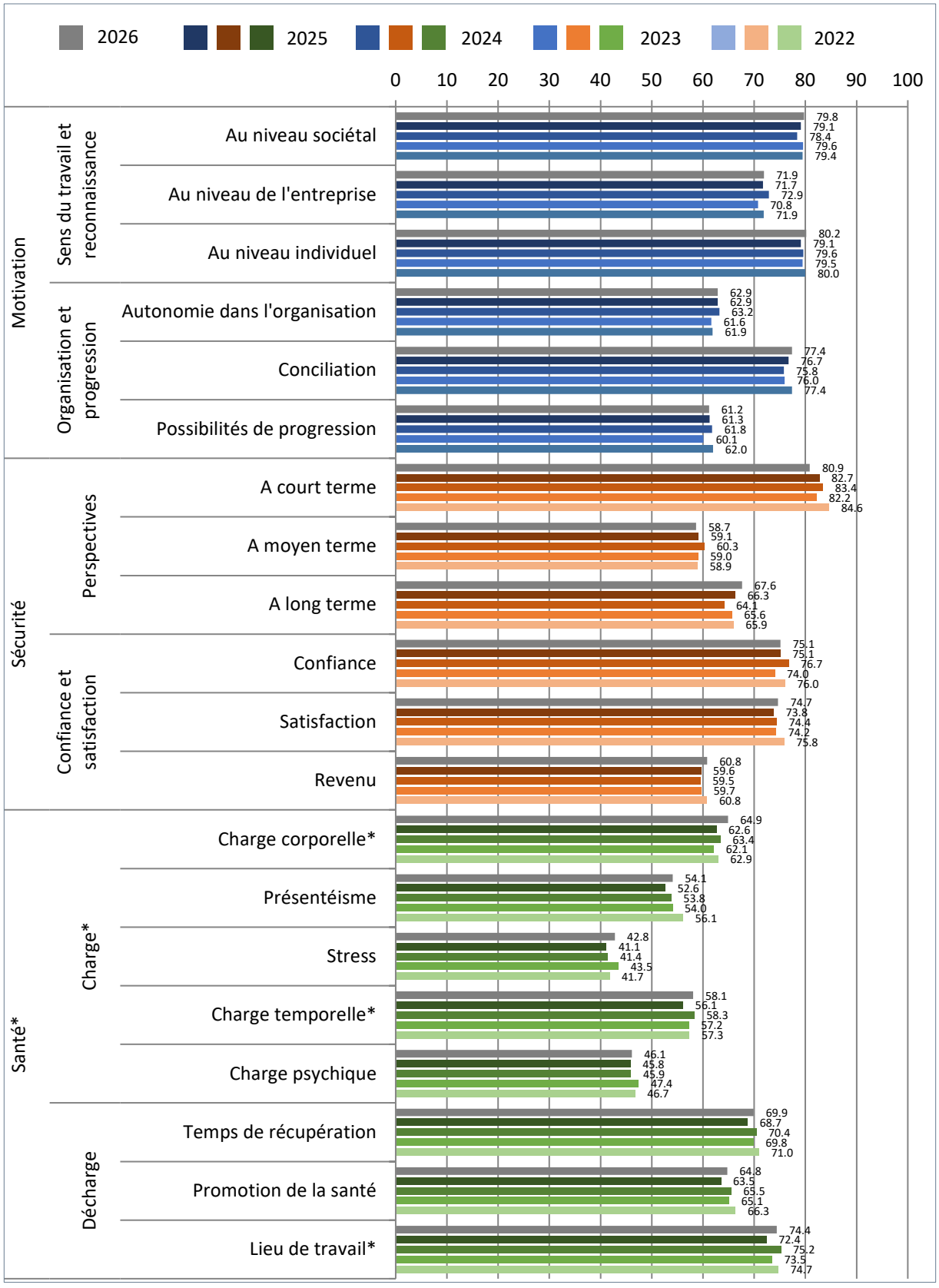
des facteurs environnementaux négatifs, un meilleur équipement et une tendance à la diminution des contraintes physiques. Par ailleurs, le stress lié au travail et les contraintes psychiques continuent d'afficher un niveau préoccupant, à commencer par l'épuisement émotionnel : **42% des personnes se disent souvent stressées au travail** (2025 : 42,4 %).

La présente édition du baromètre se penche plus en détail sur le choix professionnel, la transformation numérique et l'intelligence artificielle. Ce n'est pas tout : le baromètre 2026 renferme des compléments d'analyse sur le groupe d'âge des 16 à 29 ans.

S'agissant des **critères de choix d'un métier**, les jeunes **privilégient des tâches intéressantes (72,7 %) et un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée (66,7 %)**. Ils accordent ainsi plus d'importance aux perspectives de carrière et de développement professionnel que les autres groupes d'âge : 40,1 % d'entre eux les jugent (très) importantes (moyenne : 28,6 %). Ces résultats montrent que les jeunes souhaitent concilier des perspectives de développement professionnel et des activités intéressantes avec une bonne qualité de vie. Les différences entre les sexes soulignent encore l'importance de l'égalité des chances pour la gestion des parcours professionnels.

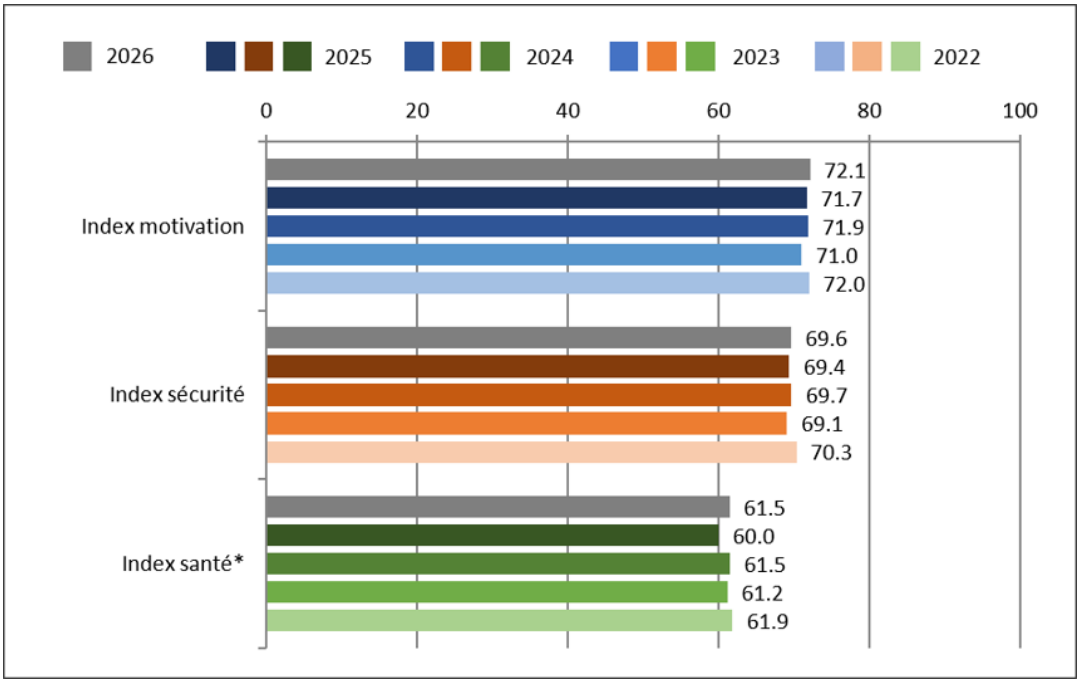
Les résultats du baromètre de cette année montrent clairement que la **numérisation, et en particulier l'intelligence artificielle (IA)**, transforment le monde du travail à un rythme effréné. **Près de 60 % des salarié·e·s font état de profonds changements technologiques** apparus sur leur lieu de travail au cours des cinq dernières années. Si plus d'une personne sur trois (37,2 %) utilise régulièrement des applications d'IA dans le cadre de son travail, tant la fréquence d'utilisation que les compétences numériques varient beaucoup d'un secteur et d'un groupe d'âge à l'autre. Les effets de l'IA sont eux aussi perçus de manière ambivalente. D'un côté, la moitié des salarié·e·s recourant à l'IA parviennent à accomplir leurs tâches plus rapidement et 40 % se disent déchargés de tâches répétitives. De l'autre, une personne sur quatre en moyenne se plaint de devoir passer toujours plus de temps à vérifier des résultats automatisés, et une sur cinq subit en termes de productivité des pressions accrues liées à l'IA. Par ailleurs, près de la moitié des répondant·e·s s'attendent à une transformation en profondeur de leur activité professionnelle d'ici dix ans, sous l'effet des technologies numériques. En particulier, une personne sur huit juge probable d'être un jour évincée par les nouvelles technologies et de perdre son emploi. Dans le même temps, **il existe un réel besoin d'agir en matière de formation continue** : les résultats du baromètre 2026 montrent clairement que bien des salarié·e·s ne sont pas assez soutenus (32,6 %), voire pas du tout (14,3 %) par leur employeur dans le domaine de la formation continue, ainsi que pour s'adapter aux mutations technologiques du monde professionnel.

Figure 1 : Aperçu global des résultats des 20 critères pour les années 2022 à 2026 (source : BFH)



Les critères définis permettent de calculer, pour chaque dimension, une valeur d'indice. La figure 2 indique pour les trois dimensions Motivation, Sécurité et Santé l'évolution apparue au cours des cinq dernières années (2022-2026).

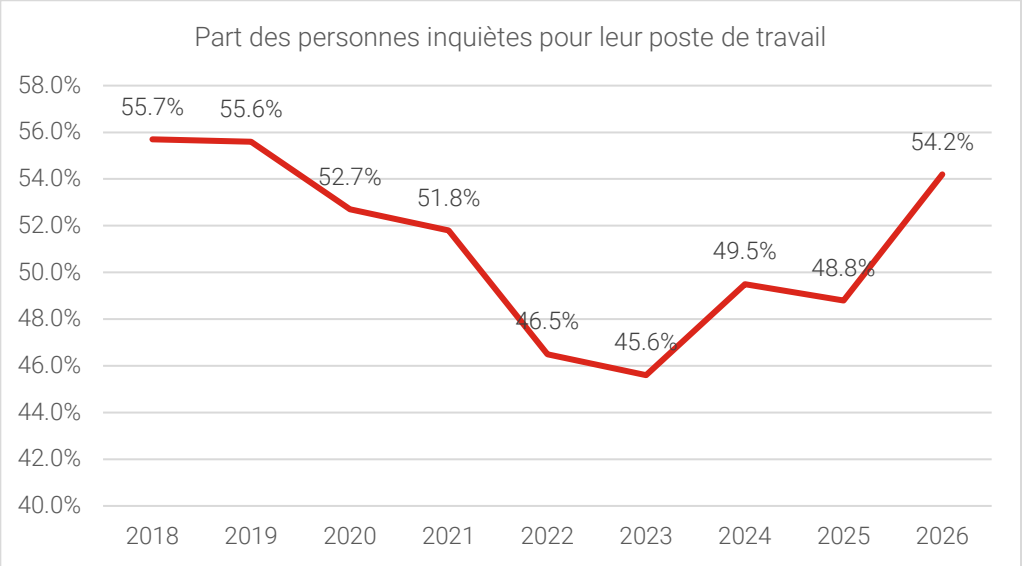
Figure 2 : Aperçu global des résultats des trois dimensions pour les années 2022 à 2026 (source : BFH)



2 Dimension Sécurité

La dimension Sécurité reste stable par rapport à l'année précédente pour toutes les personnes interrogées, affichant 69,6 points (2025 : 69,4 points). Mais à y regarder de plus près, le tableau se révèle plus nuancé : les perspectives des travailleuses et travailleurs se sont détériorées, alors que la confiance et la satisfaction progressent légèrement. La sécurité à court terme, en particulier, est au plus bas depuis 2020. Plus de 54 % des participant·e·s craignent pour leur emploi (voir figure 3).

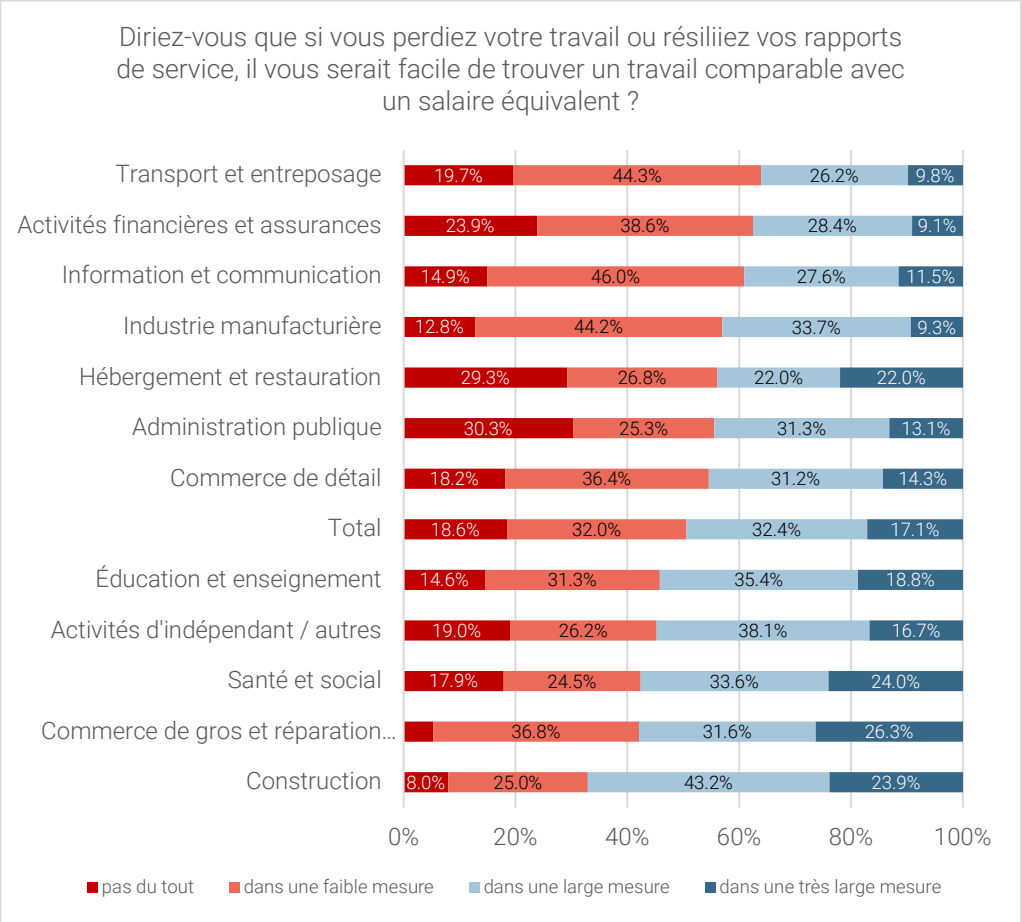
Figure 3 : Part des personnes inquiètes pour leur poste de travail (en %)



Près d'une personne sur sept ressent même des craintes élevées, voire très élevées pour son emploi. La proportion est la plus forte parmi les 30 à 45 ans (16,9 %), mais avoisine 14 % dans les autres groupes d'âge. Il s'agit d'une contrainte majeure : quant aux personnes particulièrement inquiètes pour leur poste de travail, près des trois quarts (72,9 %) font état d'un lourd fardeau alors que 21,4 % évoquent un assez lourd fardeau.

La détérioration de la sécurité de l'emploi perçue se reflète également dans les perspectives à moyen terme, jugées légèrement moins favorables que l'année précédente. La proportion de salarié·e·s jugeant qu'ils auraient des difficultés à trouver un poste équivalent a augmenté. En 2026, une personne sur deux (50,9 %) estime qu'elle aurait du mal à obtenir un travail comparable avec un salaire similaire, en cas de perte d'emploi ou de démission. Cette proportion est particulièrement élevée dans les secteurs des transports et de l'entreposage, de la finance et des assurances, de l'information et de la communication, ainsi que dans l'hôtellerie-restauration et l'industrie manufacturière, ou encore dans l'approvisionnement en énergie et en eau, où plus de la moitié des personnes interrogées s'attendent à une laborieuse recherche d'emploi (voir figure 4). La situation se présente sous un jour bien moins sombre dans les secteurs de la construction, du commerce de gros et de la réparation automobile, ou encore dans le secteur de la santé et du travail social. En particulier, 67 % des personnes interrogées travaillant dans le secteur de la construction s'attendent à pouvoir retrouver sans peine un emploi comparable avec un salaire similaire.

Figure 4 : Évolution de la mobilité sur le marché du travail, par branche



Alors qu'une détérioration globale est à signaler pour le volet des perspectives, la situation s'est légèrement améliorée par rapport à l'année précédente pour la confiance et la satisfaction.

Plusieurs questions liées à la satisfaction se révèlent stables ou en légère amélioration par rapport à l'année précédente, à l'instar de la satisfaction par rapport à la pérennité de la carrière ou de la satisfaction et de la confiance accordée à l'employeur. Ainsi, trois quarts des enquêté·e·s se déclarent satisfaits de leur parcours professionnel. La satisfaction quant au revenu est en légère hausse par rapport à l'année précédente (2025 : 59,6 points ; 2026 : 60,8 points). Le revenu demeure toutefois, comme les années précédentes, le facteur le plus mal noté. Quatre participant·e·s sur dix jugent leur revenu absolument pas approprié ou guère approprié par rapport à leur performance professionnelle.

La satisfaction générale du travail a connu un léger fléchissement pour l'ensemble des enquêté·e·s (2025 : 77,2 points ; 2026 : 76,6 points). Cela s'explique en particulier par la baisse marquée de la satisfaction au travail des 16 à 29 ans par rapport à l'année précédente. Près d'une personne sur cinq âgée de 16 à 29 ans déclare ne pas être du tout satisfaite de son travail, ou ne l'être qu'en partie. Dans ce groupe d'âge, la proportion de personnes satisfaites a ainsi chuté de 7 points par rapport à l'année précédente. Dans les autres groupes d'âge, on observe en revanche une légère amélioration de la satisfaction professionnelle générale. Globalement, 81 % des personnes interrogées se déclarent largement ou très largement satisfaites de leur travail.

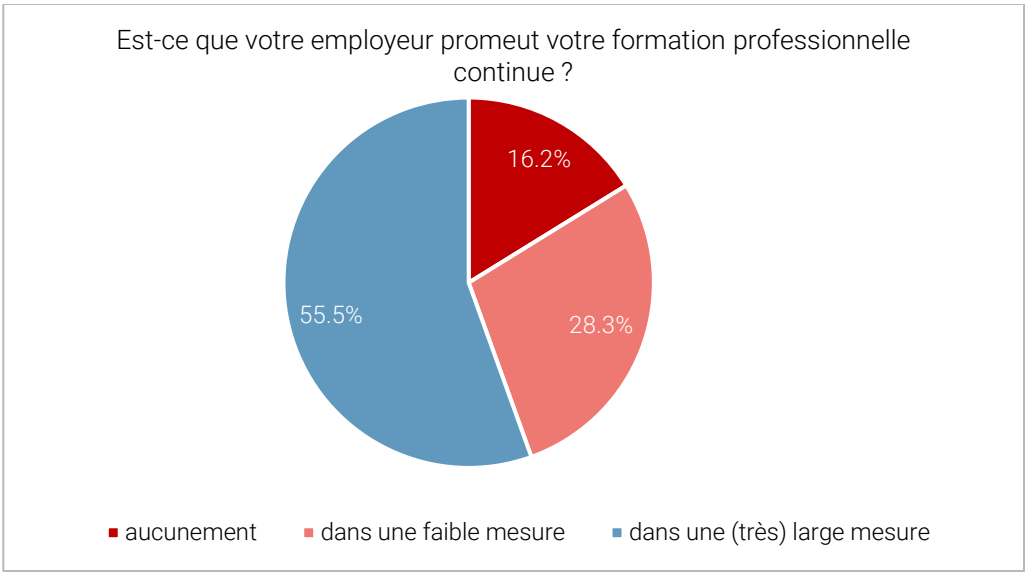
3 Dimension Motivation

La dimension Motivation comporte elle-même deux volets, avec d'un côté le sens du travail et la reconnaissance, et de l'autre l'autonomie dans l'organisation et les possibilités de progression des travailleuses et travailleurs. La motivation se révèle très stable et reste la mieux notée des trois dimensions de l'enquête (2026 : 72,1 points). Le sens du travail, évalué tant au niveau individuel qu'au niveau de l'entreprise et au niveau sociétal, y est pour beaucoup. Au niveau de l'entreprise, 80 % des salariés déclarent s'identifier à leur employeur, à ses produits ou services, chiffre élevé et constant depuis la première édition du baromètre. De même, la plupart des personnes interrogées n'ont aucun doute sur la pertinence de leur propre travail. Ainsi, plus des trois quarts des salarié·e·s interrogés (77,2 %) sont convaincus d'apporter à travers leur activité une contribution importante à la société (2025 : 76,8 %).

Comme les années précédentes, il reste beaucoup à faire au niveau de l'**autonomie dans l'organisation du travail et des possibilités de développement professionnel**. Ce constat vaut tant pour l'influence sur la charge de travail et les horaires que pour les perspectives d'avancement au sein de l'entreprise et le soutien de l'employeur à la formation continue. À nouveau, une majorité des personnes interrogées font état d'une influence nulle, ou seulement minime, sur la quantité de travail à effectuer. Cette proportion a même augmenté (2025 : 58,7 % ; 2026 : 59,2 %). C'est d'autant plus problématique que la charge de travail et le stress lié au travail demeurent élevés selon une grande partie des salarié·e·s (voir chapitre 4). Quatre salarié·e·s sur dix n'ont pas leur mot à dire non plus, ou n'ont qu'une influence minime sur leurs horaires de travail. Tant pour la charge de travail que pour les horaires, ce manque de marge de manœuvre représente une (très) forte contrainte pour plus du quart des personnes concernées (27 %). Près des deux tiers des salarié·e·s (64,4 %) déclarent encore n'avoir aucune influence, ou seulement une influence minime sur les changements touchant leur poste de travail.

Des mesures s'imposent également en matière de formation continue. Une personne salariée sur cinq effectue une formation initiale ou continue en parallèle à son activité professionnelle. La proportion est particulièrement élevée chez les 16 à 29 ans, dont une majorité (57,3 %) suit une formation initiale ou continue. Elle s'élève à 15,4 % dans le groupe d'âge des 30 à 45 ans et à 9,2 % chez les 46 à 64 ans. Le soutien des employeurs à la formation continue est malgré en léger recul par rapport à 2024 et 2025. Ainsi, plus de quatre salarié·e·s interrogés sur dix indiquent que leur employeur ne soutient pas du tout, ou à peine leur formation professionnelle continue (voir figure 5).

Figure 5 : Soutien de l'employeur à la formation continue en 2026 (en %)



Comme les années précédentes, la proportion de salarié·e·s recevant au mieux une aide modique de leur employeur pour leur formation continue est supérieure à la moyenne dans les secteurs du commerce de détail, de l'hôtellerie-restauration, de l'industrie manufacturière ainsi que des transports et de l'entreposage.

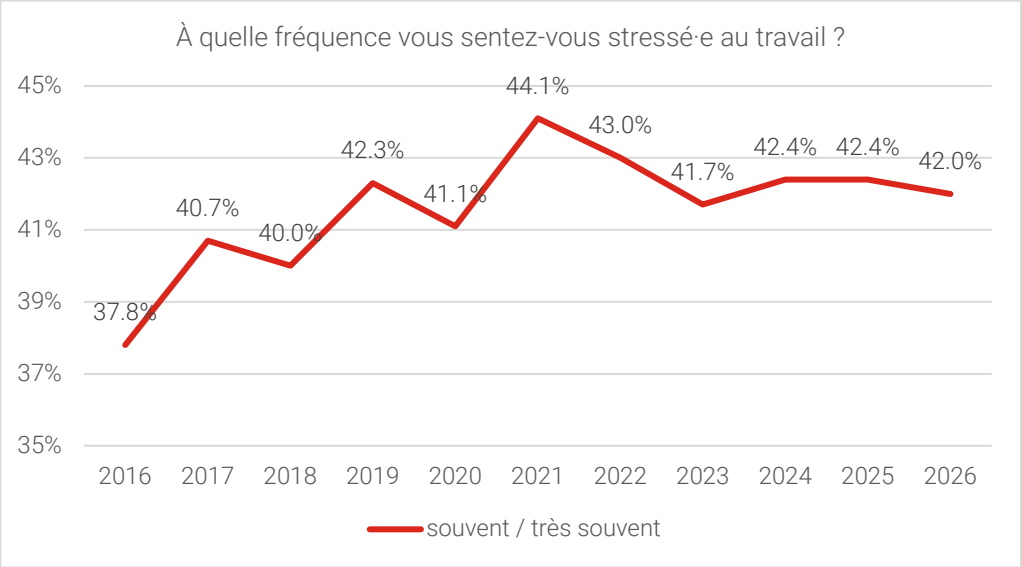
4 Dimension Santé

L'indice de santé a légèrement progressé (2025 : 60 points ; 2026 : 61,5 points), sous l'effet de changements statistiquement significatifs des contraintes subies par rapport à l'année précédente. Il s'agit pour l'essentiel d'améliorations au poste de travail, à commencer par une réduction des facteurs environnementaux négatifs et un meilleur équipement. Des améliorations ont également été constatées au niveau des contraintes physiques. La proportion de personnes concernées, en raison par exemple de tâches physiquement pénibles ou du maintien prolongé de mauvaises postures, tend à baisser depuis le début des mesures du baromètre. Ce recul est imputable aux mutations du monde du travail, à commencer par les avancées techniques, le renforcement des mesures de protection de la santé et de la sécurité au travail et la tertiarisation du marché de l'emploi.

Comme les années précédentes, les contraintes physiques sont les plus marquées chez les jeunes salarié·e·s, qui effectuent plus fréquemment que la moyenne un travail physiquement pénible. Près d'une personne sur trois (31,7 %) âgée de 16 à 29 ans doit ainsi soulever ou porter de lourdes charges dans le cadre de son activité, contre moins d'une personne sur cinq dans les autres groupes d'âge. En outre, plus de la moitié des jeunes salariés (52,9 %) travaillent souvent, voire très souvent dans des postures défavorables (par ex. position accroupie, debout ou assise prolongée), contre un tiers environ dans les autres groupes d'âge. Il faut dire qu'à leur entrée sur le marché du travail, les jeunes ont fréquemment des emplois physiquement exigeants et que faute d'expérience professionnelle, ils se voient plus souvent confier des tâches pratiques. Avec l'âge, l'expérience professionnelle ou la diminution des capacités physiques, une réorientation s'opère vers des activités moins éprouvantes (par ex. tâches de planification et de direction).

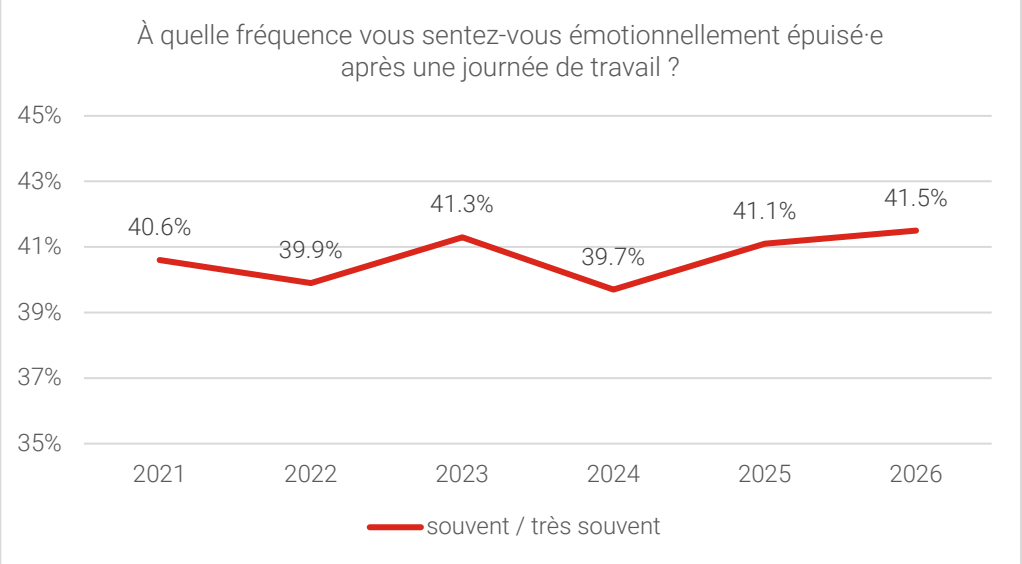
Alors que le baromètre de cette année indique une légère amélioration sur le plan des contraintes physiques, la prévalence des contraintes psychiques demeure alarmante. En particulier, 42 % des salarié·e·s sont souvent ou très souvent sujets au stress. Bien qu'en léger recul par rapport à l'année précédente, cet indicateur n'est plus repassé sous le seuil de 40 % depuis 2017, soit au tout début des relevés (voir figure 6). Or une écrasante majorité des personnes se sentant fréquemment ou très fréquemment stressées au travail font état d'une très forte ou assez forte contrainte personnelle subie (88,9 %).

Figure 6 : Travailleuses et travailleurs (très) souvent stressés (en %)



Cette situation a des répercussions sur les loisirs et la récupération des salarié·e·s. Ainsi, 28,6 % des salarié·e·s – soit plus d'une personne sur quatre – déclarent avoir souvent, voire très souvent dû travailler pendant leur temps libre au cours de l'année écoulée pour répondre aux exigences professionnelles. Ce pourcentage a encore augmenté par rapport aux années précédentes (2025 : 27,8 %). De même, la part des personnes se sentant vidées émotionnellement en fin de journée a légèrement progressé sur un an (voir figure 7). Tout comme le stress lié au travail, l'épuisement émotionnel constitue un facteur de charge de premier plan : neuf personnes sur dix y étant sujettes y voient une (assez) lourde contrainte.

Figure 7 : Travailleuses et travailleurs (très) souvent épuisés émotionnellement (en %)

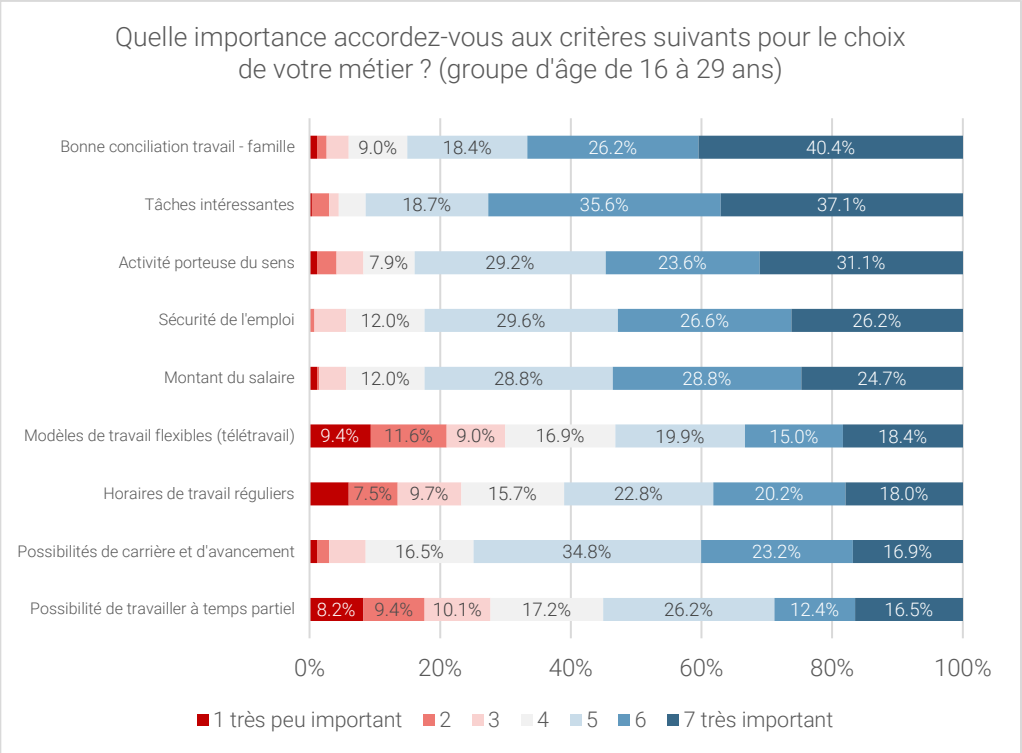


5 Focus sur le choix professionnel et les critères d'emploi

Le monde du travail est en pleine mutation. La transformation numérique, l'intelligence artificielle (voir chapitre 6), les nouvelles formes d'emploi et l'évolution des exigences en matière de compétences ont des retombées non seulement sur l'organisation des métiers existants, mais également sur les perspectives professionnelles s'offrant aux jeunes. Aussi le choix d'une profession ou d'une formation s'accompagne-t-il d'incertitudes croissantes. Dans la présente édition, le Baromètre Conditions de travail a examiné les critères qui comptent le plus aux yeux des jeunes âgés de 16 à 29 ans, lors du choix d'un métier. Les résultats de cette analyse révèlent que les attentes ne se résument pas à quelques aspects isolés : les jeunes recherchent aussi bien des tâches intéressantes et porteuses de sens que des perspectives professionnelles, de la sécurité et un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Les perspectives professionnelles et un projet de vie personnelle sont indissociables
Parmi les critères qui comptent lors du choix d'un métier, les 16 à 29 ans citent avant tout des tâches intéressantes : 72,7 % jugent cet aspect (très) important (voir figure 8). La conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ou privée n'est pas en reste (66,7 %). Plus de la moitié des jeunes accordent aussi de la valeur à une activité porteuse de sens (54,7 %), à un bon salaire (53,6 %) et à des perspectives professionnelles sûres (52,8 %).

Figure 7 : Poids des différents critères de choix d'un emploi chez les 16 à 29 ans (en %)



Ces résultats montrent bien que les jeunes salarié·e·s nourrissent des attentes élevées à l'égard de leur activité professionnelle. Ils ou elles souhaitent exercer un métier intéressant, qui ait du sens à leurs yeux tout en leur assurant une certaine sécurité. Ce n'est pas tout : le travail devra rester conciliable avec les autres aspects de la vie personnelle. Cette vision reflète une conception du « bon travail » qui ne se focalise pas seulement sur la performance

ou l'avancement professionnels, mais qui prend également en compte la possibilité de façonner librement sa vie en dehors du travail.

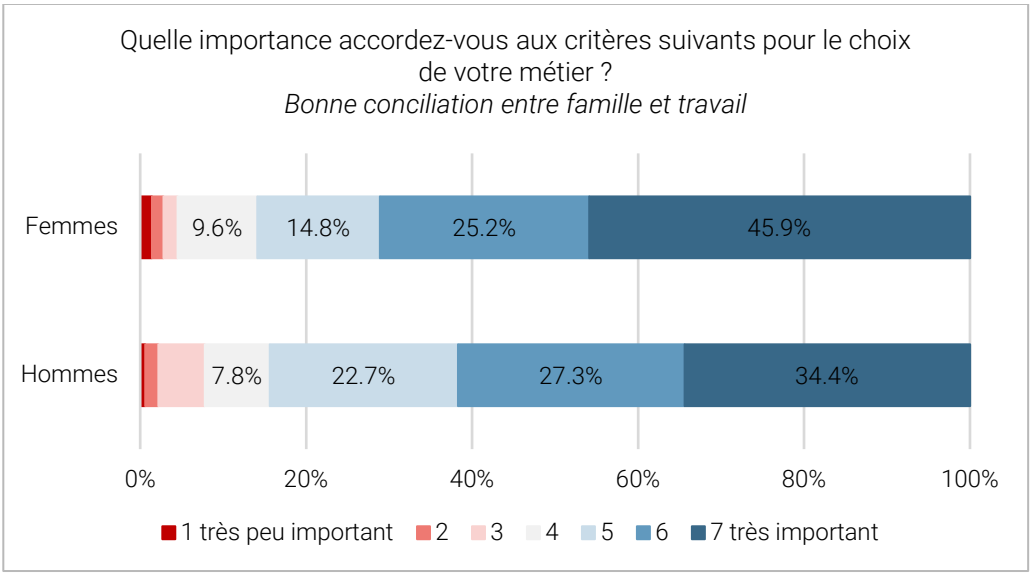
De même, les possibilités de carrière et de progression revêtent une plus grande importance pour les jeunes travailleuses et travailleurs que dans les autres groupes d'âge. Pas moins de 40,1 % des 16 à 29 ans jugent ces opportunités (très) importantes, contre 28,6 % pour l'ensemble des groupes d'âge. Ces valeurs d'indice élevées confirment que les jeunes comptent bien avoir des opportunités de développement et des perspectives professionnelles. Leur désir d'un mode de vie équilibré ne signifie en aucun cas qu'ils ou elles aient renoncé à toute ambition professionnelle.

Les mutations du monde du travail font que les tâches à accomplir et les compétences requises évoluent en permanence. La sécurité consiste dès lors de moins en moins à passer toute sa vie professionnelle dans le même métier ou la même entreprise. Il s'agit plutôt d'acquérir les compétences et les outils nécessaires pour évoluer si besoin est, pour assumer de nouvelles tâches ou se réorienter professionnellement. Les résultats du baromètre montrent que ces défis se posent déjà aux jeunes : 13,1 % des 16 à 29 ans ne savent pas si leur formation les a bien préparés à leur activité professionnelle actuelle. Toutes tranches d'âge confondues, le pourcentage s'élève à 8,2 %. Ce flottement n'a rien de surprenant en début de parcours professionnel. Il montre néanmoins à quel point il est important, non seulement d'accompagner les jeunes lors du choix d'un premier métier, mais de continuer par la suite à leur offrir des repères et des possibilités de développement.

Ce qui attend les jeunes gens lors du choix d'un métier

Les jeunes femmes et les jeunes hommes ont des opinions similaires sur de nombreux critères liés au choix d'une profession. Les deux sexes évaluent de la même manière des tâches intéressantes, des perspectives professionnelles sûres et un bon salaire. La conciliation entre travail et vie privée leur tient également à cœur : 61,7 % des hommes de 16 à 29 ans et 71,1 % des femmes du même groupe d'âge la jugent (très) importante (voir figure 12). Ce résultat montre très que la conciliation entre vie professionnelle et vie privée revêt une importance majeure pour les jeunes des deux sexes.

Figure 8 : Importance du critère de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée pour le choix d'un métier, parmi les jeunes âgés de 16 à 29 ans



Des différences significatives apparaissent en revanche quant à l'importance accordée au travail partiel et aux possibilités d'avancement professionnel. Les jeunes femmes accordent nettement plus d'importance à la possibilité de travailler à temps partiel que les jeunes hommes : 39,3 % des femmes âgées de 16 à 29 ans jugent ce critère (très) important, contre 17,2 % seulement des hommes (voir figure 10). En ce qui concerne les possibilités de carrière et de promotion, la tendance s'inverse, même si l'écart est moins prononcé : ces critères sont (très) important aux yeux de 43,8 % des jeunes hommes, contre 37 % des jeunes femmes (voir figure 11).

Figure 9 : Importance du critère de travail à temps partiel pour le choix d'un métier, parmi les jeunes âgés de 16 à 29 ans

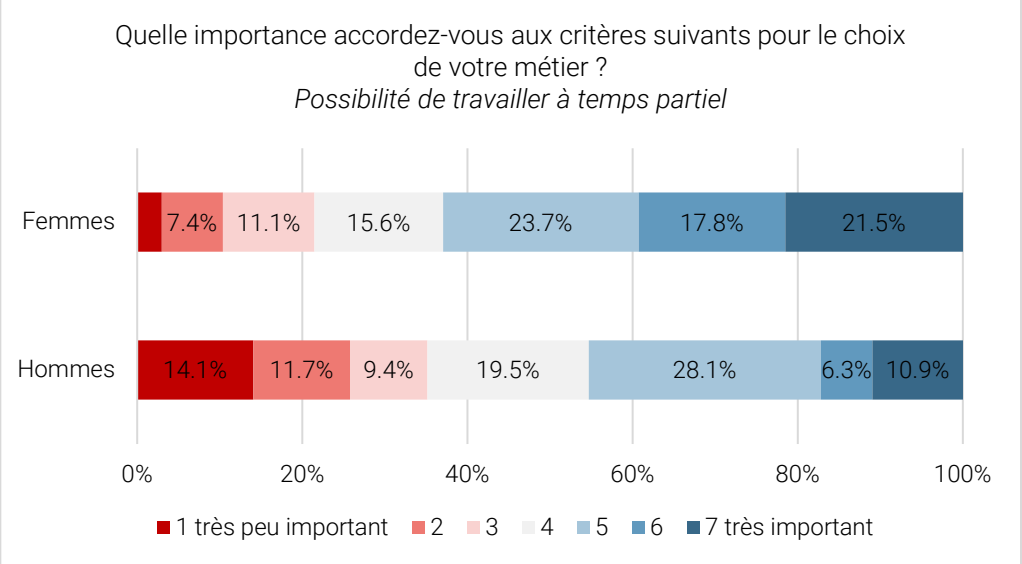
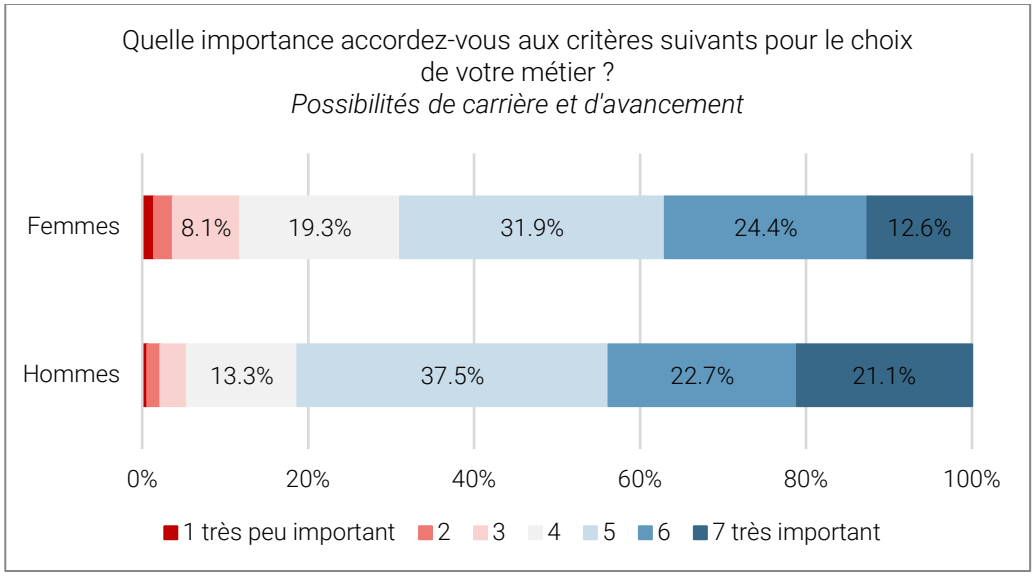


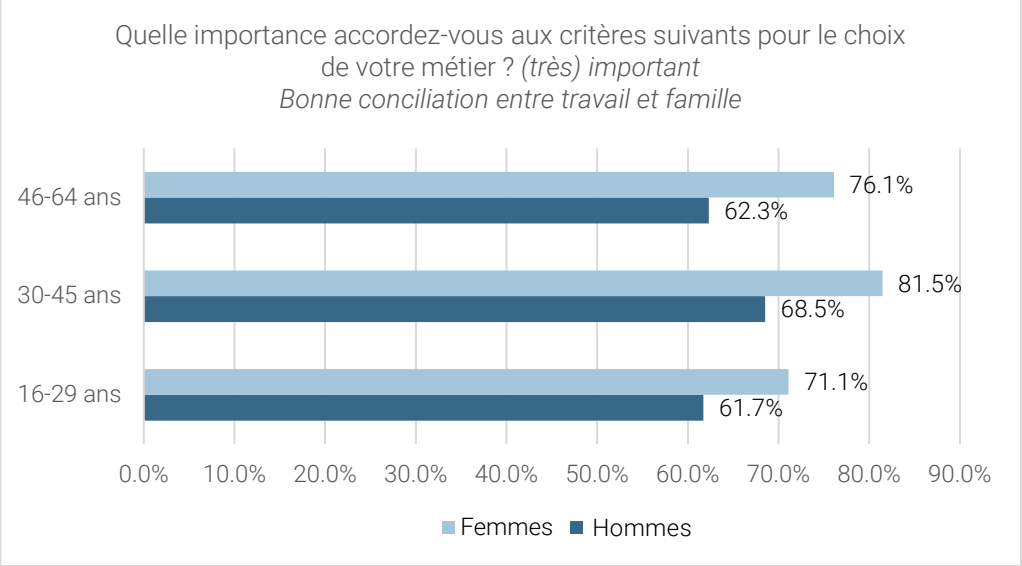
Figure 10 : Importance du critère des possibilités de carrière et d'avancement lors du choix d'un métier, parmi les jeunes âgés de 16 à 29 ans



L'importance accrue accordée par les jeunes femmes au critère du travail à temps partiel donne à penser qu'elles intègrent davantage dans leurs réflexions professionnelles les obligations familiales et les défis de conciliation qui s'ensuivent que ne le font les jeunes hommes. Elles n'ont pas pour autant des ambitions professionnelles différentes. Les jeunes femmes semblent plutôt évaluer dès le début de manière plus réaliste les défis liés à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Parallèlement, l'importance accordée à la conciliation par les jeunes hommes montre qu'eux non plus ne perdent pas de vue cet enjeu lors du choix d'une carrière.

Un coup d'œil aux répondant·e·s de 30 à 45 ans montre qu'il s'agit du groupe d'âge le plus favorable à la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, les femmes surtout. 81,5 % d'entre elles la jugent (très) importante, contre 68,5 % des hommes (voir figure 12). L'écart entre les sexes est encore plus marqué dans le cas du travail à temps partiel : 67,2 % des femmes âgées de 30 à 45 ans l'estiment (très) important, contre 28,9 % des hommes.

Figure 11 : Part des personnes jugeant (très) importante une bonne conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, par groupe d'âge et par sexe



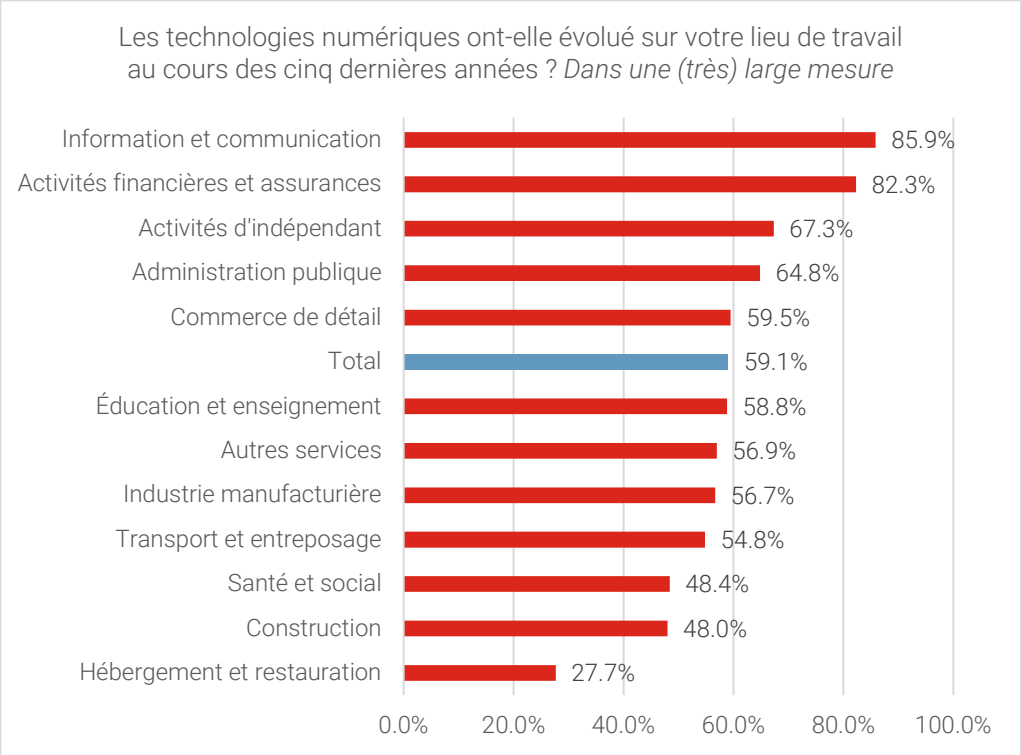
Ces différences tiennent aussi à la phase de vie dans laquelle beaucoup de femmes et d'hommes fondent une famille et élèvent de jeunes enfants. En Suisse, l'âge moyen des mères à la naissance du premier enfant est de 31,5 ans. Par ailleurs, les femmes continuent d'assumer la majeure partie des soins, de l'accompagnement et du travail familial non rémunérés, ce qui les amène à recourir plus souvent au temps partiel. Les résultats doivent dès lors aussi être lus à la lumière de la répartition inégale entre travail rémunéré et travail de care, et de l'offre limitée et variable d'une région à l'autre de structures d'accueil pour enfants.

6 Focus sur les technologies numériques et l'intelligence artificielle

Le baromètre de cette année s'intéresse de près au thème de la transformation numérique et de l'intelligence artificielle (IA) sur le poste de travail. À cet effet, le questionnaire habituel a été complété par toute une série de questions concernant tant le recours aux technologies numériques, à l'IA notamment, dans le cadre professionnel que ses effets sur le travail.

Une large majorité de salarié·e·s (59,1 %) indiquent que les technologies numériques utilisées sur leur lieu de travail ont connu une évolution significative, voire très importante au cours des cinq dernières années. Cette évolution est particulièrement marquée dans le secteur de l'information et de la communication ainsi que dans celui de la finance et des assurances, où plus de 80 % des répondant·e·s font état de changements importants (voir figure 13). Dans l'administration publique, les services libéraux et le commerce de détail également, une grande partie des salarié·e·s ont également vécu des changements significatifs depuis cinq ans.

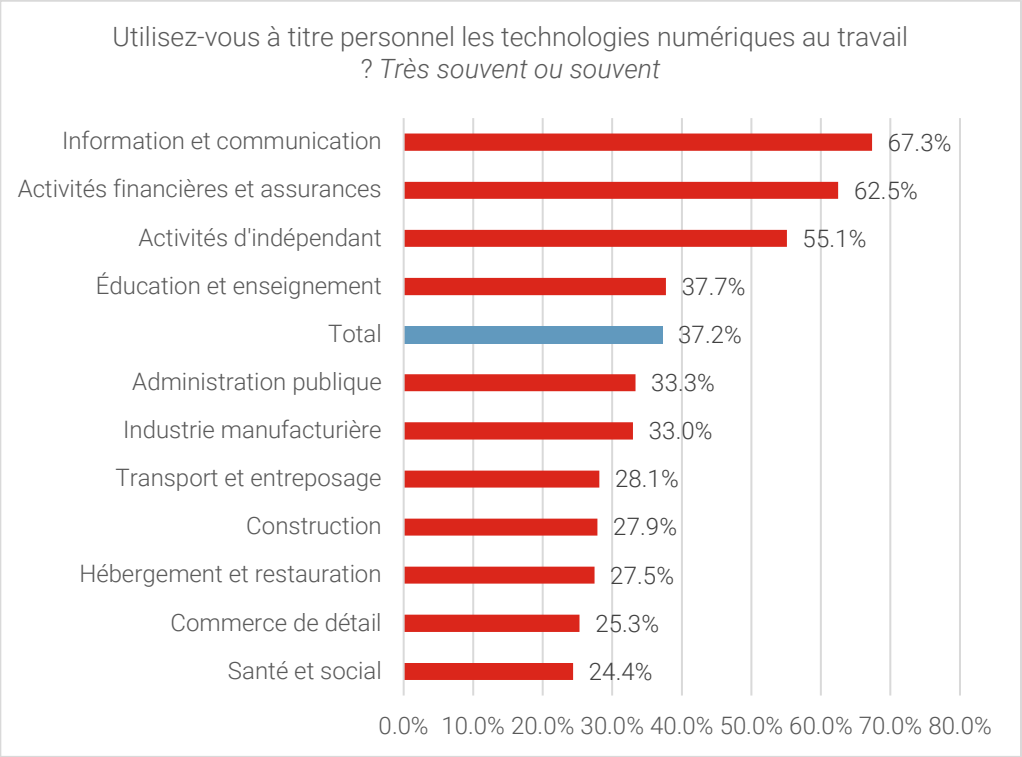
Figure 12 : part des salarié·e·s ayant connu à leur poste de travail, au cours des cinq dernières années, des changements importants voire majeurs liés aux technologies numériques, par branche d'activité



L'intelligence artificielle s'impose comme l'un des principaux moteurs de cette transformation, comme en témoigne sa forte présence dans les secteurs particulièrement touchés par la transformation numérique. Dans le secteur de la finance et des assurances, 69,9 % des enquêté·e·s travaillent dans des entreprises qui utilisent régulièrement l'IA ; dès lors, ils ou elles sont 62,5 % à se servir de telles applications dans leur propre travail (voir figure 14). La proportion est tout aussi élevée dans le secteur de l'information et de la communication, où près des deux tiers des personnes interrogées non seulement travaillent dans des entreprises recourant régulièrement à l'IA (64,3 %) mais font aussi appel à cette

technologie dans le cadre de leur travail (67,3 %). Tous secteurs confondus, plus d'un tiers des salariés utilisent régulièrement des applications d'IA : outre les 22,9 % des salarié·e·s qui utilisent souvent des applications d'IA, 14,3 % en font un usage très fréquent.

Figure 13 : proportion des salarié·e·s utilisant (très) souvent des applications d'IA dans le cadre de leur travail, par branche



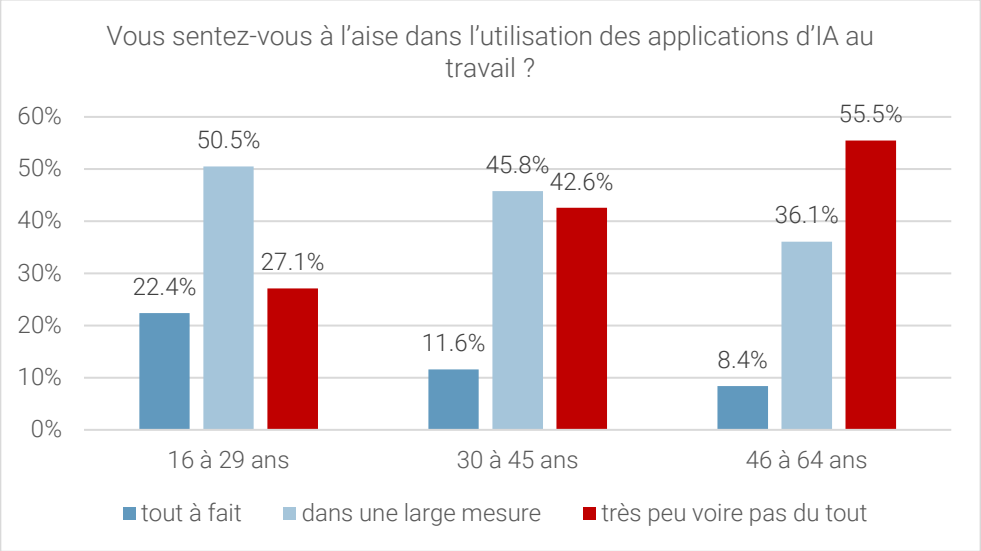
Les applications d'IA s'emploient le plus souvent pour la génération de texte, la recherche et la traduction, comme ChatGPT, Microsoft Copilot ou DeepL. Une écrasante majorité des personnes utilisant l'IA au travail (84,7 %) en font un tel usage. En outre, près du quart de ces personnes (25,5 %) utilisent de tels outils pour créer des images et des contenus audio ou vidéo. En dehors de la branche de l'information et de la communication, cet usage est très répandu dans le secteur de l'éducation et de la formation (34,5 %). L'analyse de données ainsi que l'élaboration de prévisions constituent le troisième champ d'application de l'IA le plus fréquemment mentionné (24,3 %).

Des différences s'observent quant au ressenti de la **compétence d'utilisation des applications d'IA**. En moyenne, 55,6 % des salarié·e·s se déclarent à l'aise dans leur utilisation. D'après le baromètre, les hommes s'estiment nettement plus compétents que les femmes en la matière : 62,6 % des hommes se considèrent comme (très) compétents, contre seulement 46,7 % des femmes. Ce résultat rejoint une observation du Programme national de recherche 77 « Transformation numérique », à savoir que les femmes évaluent systématiquement moins bien leurs compétences numériques que les hommes [1]. Cet écart pourrait s'expliquer par un usage différent au travail de l'IA, dont les hommes sont beaucoup

[1] https://www.nfp77.ch/fr/9gY9FBhmypHUtF1F/news/transformation-numerique-et-marche-du-travail-les-femmes-risquent-detre-a-la-traine, consulté en dernier lieu le 20.11.2026.

plus friands que les femmes. Or il s'avère que plus les salarié·e·s utilisent l'IA, plus ils ou elles jugent élevé leur niveau de maîtrise de tels outils. Les écarts en matière de compétence perçue sont également considérables d'une branche à l'autre, les bons résultats se concentrant dans les secteurs déjà fortement confrontés aux applications d'IA, comme l'information et la communication ou les activités financières et les assurances. Inversement, une grande partie des salarié·e·s admettent se sentir très peu à l'aise voire pas du tout avec l'IA dans des secteurs comme la construction (56,7 %), la santé et le travail social (53 %), l'enseignement (49,4 %) ou l'administration publique (44,3 %). La corrélation avec l'âge est elle aussi très forte. Les travailleuses et travailleurs âgés de 16 à 29 ans utilisent plus souvent l'IA au travail que les deux autres groupes d'âge. Il s'ensuit qu'une proportion supérieure de ces personnes (72,9 %) se sentent dans une large mesure à l'aise ou tout à fait compétents dans l'utilisation de l'IA, alors que le pourcentage correspondant est bien plus bas parmi les 30 à 45 ans et les 46 à 64 ans (voir figure 15).

Figure 14 : auto-évaluation des compétences en matière d'utilisation des applications d'IA, par groupe d'âge



L'utilisation de l'IA présente à la fois des opportunités et des risques pour les salarié·e·s
Le recours à l'IA comporte à la fois des opportunités et des risques pour les salariés. En tête des avantages mentionnés figurent les gains de temps : la moitié des personnes se servant de l'IA au travail (52,5 %) déclarent pouvoir accomplir leurs tâches d'autant plus vite. En deuxième position, 40 % des répondant·e·s signalent la possibilité de se décharger de tâches répétitives et routinières. Il est vrai que l'accélération du rythme de travail liée à l'utilisation de l'IA peut entraîner une **augmentation des exigences sur le lieu de travail**. Une personne sur cinq recourant à des applications d'IA au travail confirme être confrontée de ce fait à des attentes de productivité accrue. Les chiffres sont encore plus élevés dans des branches comme le transport et la logistique, l'information et la communication, les activités financières et les assurances, le commerce de détail ainsi que les professions indépendantes. Dans tous ces secteurs, une personne sur quatre fait état d'exigences de productivité plus élevées, en raison de l'IA.

Par ailleurs, l'IA transforme la nature même du travail : si les tâches peuvent être effectuées plus rapidement, il faut en contrepartie vérifier, et au besoin corriger, davantage de résultats générés automatiquement. Cette évolution est particulièrement marquée dans la branche de l'information et de la communication, où le phénomène concerne près de 40 % des répondant·e·s. En outre, le recours à l'IA tend à priver les salarié·e·s d'aspects passionnants de leur activité, comme le signalent 15,8 % des personnes utilisant l'IA dans leur métier. C'est frappant dans le secteur de l'éducation, où près d'une personne sur quatre (23,4 %) ne profite plus autant, à cause de l'IA, des bons côtés de son travail.

En outre, les effets de l'IA ne se manifestent pas seulement là où les salarié·e·s font appel à cette technologie. Dans certaines branches, toujours plus de décisions concernant le quotidien professionnel sont prises par l'IA et non par des personnes, alors même que la main-d'œuvre n'utilise que rarement l'IA au travail. Cela concerne notamment le commerce de détail, le commerce de gros et le secteur Transport et logistique, où près d'une personne sur quatre signale que l'IA se substitue progressivement aux décisions humaines.

Les résultats du baromètre révèlent encore parfois un manque de transparence au sujet de l'utilisation de l'intelligence artificielle dans les entreprises. Ainsi, près d'un quart des salarié·e·s du secteur Transport et logistique (23,9 %) ne savent pas si leur employeur utilise l'IA. Dans le secteur de la santé et du travail social, cette proportion s'élève à 21,8 %. Ce chiffre montre que le déploiement des nouvelles technologies ne fait pas partout l'objet d'une communication suffisante et que les salarié·e·s ne disposent parfois que de bribes d'informations à propos de la diffusion de l'IA sur leur lieu de travail.

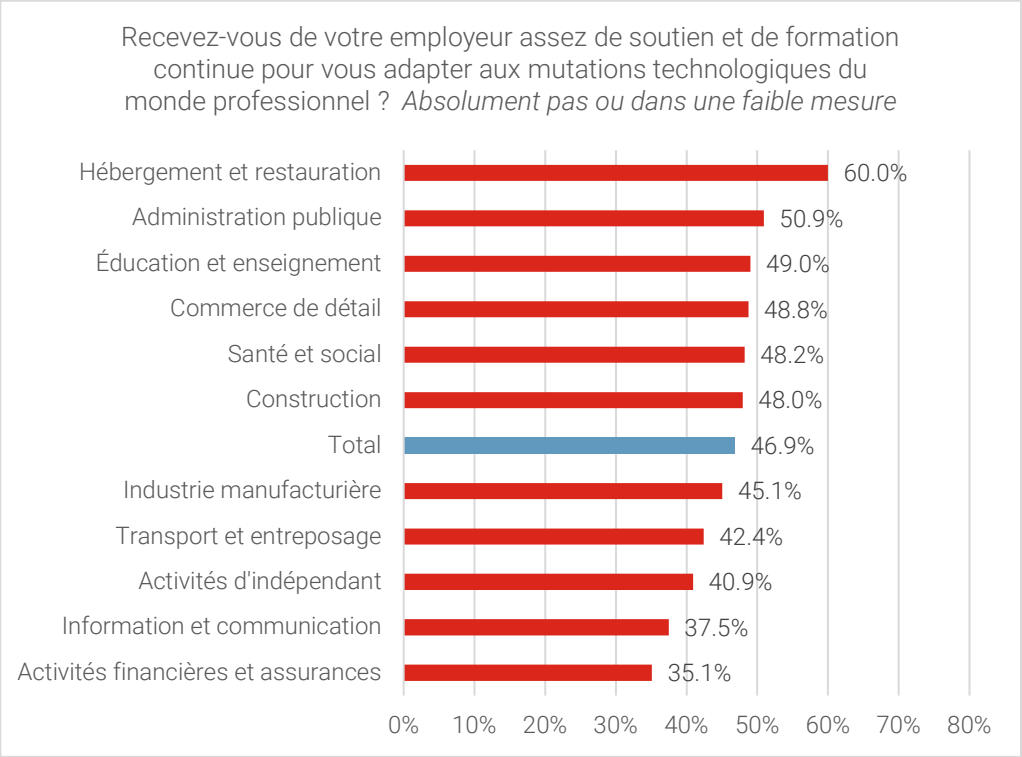
La responsabilité des employeurs est engagée

Il ressort du baromètre actuel que les travailleurs et travailleuses ont pris conscience de l'importance des technologies numériques. À la question de savoir quels sont, face à l'évolution des technologies numériques, les facteurs essentiels pour pouvoir continuer d'exercer son métier dans dix ans, ils ou elles placent en tête de bonnes connaissances numériques de base : 72,5 % des personnes interrogées les jugent importantes, voire très importantes. Les salarié·e·s reconnaissent également leur part de responsabilité dans ce contexte : selon près des deux tiers des répondant·e·s, la disposition à effectuer du développement professionnel (65,8 %), l'esprit d'initiative dans l'apprentissage des nouvelles technologies (66,1 %) et la capacité d'adaptation aux nouvelles formes de travail (70,1 %) constituent des facteurs importants, voire très importants. Or du point de vue des salarié·e·s, il est tout aussi important que l'employeur leur apporte le soutien nécessaire en cas de changements technologiques (67,9 %) et qu'il encourage la formation continue régulière dans le domaine des nouvelles technologies (65,8 %). Plus d'une personne sur deux estime en outre qu'il est (très) important de disposer du temps nécessaire pour suivre une formation continue à côté des tâches quotidiennes à accomplir (56,3 %).

Les employeurs ont comme jusqu'ici un rôle à jouer pour **accompagner les salarié·e·s dans les processus de numérisation**. Selon les données du baromètre, le besoin d'agir dans ce domaine est bien réel. Une petite moitié des salarié·e·s (46,9 %) signalent ne recevoir ni soutien ni formation de leur employeur, ou du moins pas suffisamment pour s'adapter aux mutations technologiques liées à leur poste de travail. Dans certaines branches, c'est même le cas de la majorité des gens, par exemple dans la restauration et l'hébergement, où 60 % des enquêté·e·s ne reçoivent pas suffisamment de soutien et de formation. Cette part est également élevée dans d'autres branches (voir figure 16) comme l'administration publique

(50,9 %), la formation (49,0 %), le commerce de détail (48,8 %), la santé et le social (48,2 %), ou encore la construction (48,0 %). On voit ainsi à quel point il est nécessaire d'agir sur le terrain de la formation et du perfectionnement, tous secteurs d'activité confondus.

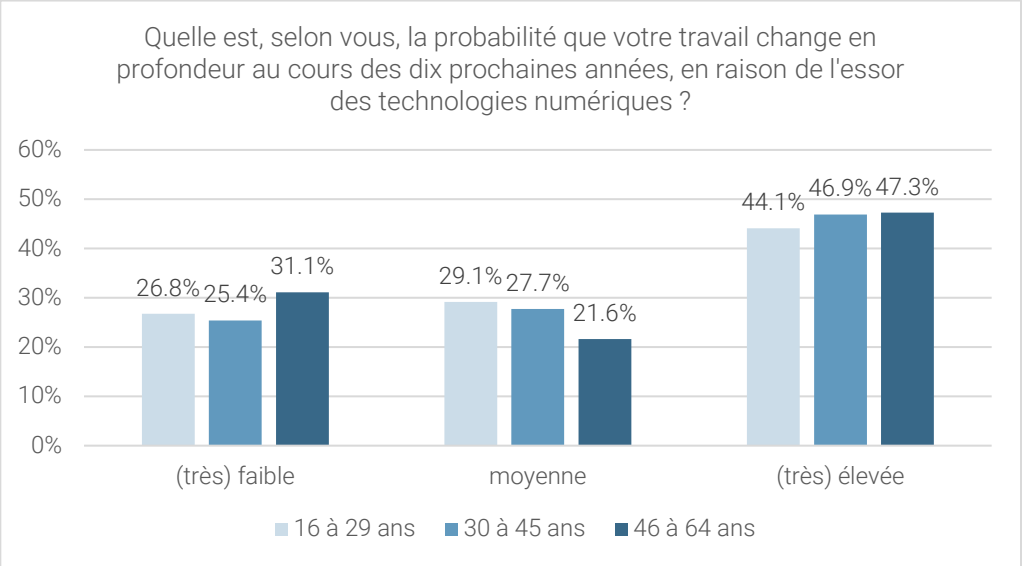
Figure 15 : part des salarié·e·s ne recevant ni soutien ni formation, ou du moins pas assez pour s'adapter aux mutations technologiques liées à leur poste de travail, par branche



Répercussions sur le marché du travail

Le recours aux technologies numériques et à l'intelligence artificielle entraîne des **changements majeurs dans le quotidien professionnel**. Quasiment la moitié des salarié·e·s jugent (très) probable que les technologies numériques modifient en profondeur leur activité. De telles attentes sont particulièrement élevées dans la branche de l'information et de la communication (79,6 %), ainsi que dans les activités financières et les assurances (71,3 %). Les prestataires de services indépendants (53,1 %), les employé·e·s de l'industrie manufacturière (49,0 %), du transport et de la logistique (49,2 %), ainsi que de l'administration publique (48,0 %) partagent cet avis. En revanche, cette estimation ne varie que peu entre les groupes d'âge (voir figure 17).

Figure 16 : Changement attendu de son travail sous l'effet des technologies numériques dans les dix prochaines années, par groupe d'âge



Néanmoins, la majorité des enquêté·e·s estiment actuellement que le **risque de perte d'emploi** dû aux technologies numériques est (plutôt) faible. Ainsi, 72 % des personnes interrogées jugent (très) faible la probabilité d'un tel scénario au cours des dix prochaines années. Il est vrai qu'une personne sur huit considère comme élevé ou très élevé le risque que les technologies numériques ne lui fassent perdre son poste de travail.

Longtemps resté stable au fil des ans, cet indicateur a progressé en 2026 de 10,1 % à 12,2 %. Il faut toutefois garder à l'esprit que l'enquête porte exclusivement sur les personnes actuellement en emploi, et donc que les chiffres réels sont potentiellement plus élevés. Les personnes qui, à l'ère de la transformation numérique et de l'IA, peinent à trouver un emploi ou ont déjà perdu le leur n'y figurent en principe pas. Il en va de même des personnes qui, sous l'effet des changements technologiques, n'exercent plus leur métier d'origine ou ne sont plus en mesure de le faire. Autrement dit, la perception du risque de perte d'emploi tend à être minimisée, l'enquête ne tenant compte ni de l'impact de la numérisation sur l'accès au marché du travail, ni des changements professionnels déjà intervenus à cause d'elle.

Accent sur la formation continue et les compétences numériques, et prévention des discriminations sur le marché du travail

L'évolution rapide des technologies numériques en général, et de l'intelligence numérique en particulier, bouleverse le monde du travail. Les exigences ne cessent d'augmenter à l'égard des salarié·e·s, qui doivent renforcer leurs compétences numériques et s'adapter à de nouvelles réalités tout au long de leur vie professionnelle. D'où des défis majeurs, notamment pour les personnes au chômage et pour celles désireuses de reprendre une activité après une longue interruption. Les développements en cours frappent de plein fouet certains groupes de la population. Les jeunes, à qui les technologies numériques sont souvent plus familières, bénéficient le cas échéant d'un réel avantage sur le marché du travail. De premières études indiquent toutefois que l'accès à l'emploi se complique pour eux, les postes juniors « traditionnels » étant de plus en plus remplacés par l'intelligence artificielle dans les secteurs très exposés à l'IA. À l'inverse, les travailleuses et travailleurs

âgés se trouvent confrontés à des défis accrus, à moins de disposer des compétences numériques requises et d'un accès suffisant à des offres ciblées de formation continue. Il en va de même pour les femmes qui, à l'heure actuelle, reconnaissent utiliser moins souvent l'IA au travail, s'estiment moins compétentes en la matière que leurs collègues masculins et accordent plutôt moins d'importance qu'eux à la maîtrise de l'IA et de l'automatisation dans leurs plans de carrière. La répartition professionnelle entre les genres y est toutefois pour beaucoup. Les technologies numériques et l'IA n'ont pas partout la même importance dans le monde du travail, et tant leurs possibilités d'application que le rythme de l'évolution technologique sont susceptibles de varier selon la branche et la profession exercée. Il s'ensuit que les possibilités de développer et d'approfondir ses compétences numériques au quotidien diffèrent beaucoup. D'où certains déficits de compétences pouvant constituer un désavantage, en cas de changement d'emploi ou de réorientation professionnelle.

Conclusions et revendications

Les résultats du Baromètre Conditions de travail 2026 livrent une image contrastée du marché du travail suisse. Si quelques améliorations sont à signaler par rapport à l'année précédente au niveau des conditions de travail, des défis majeurs persistent. Ainsi la sécurité de l'emploi à court terme s'est fortement dégradée. Les perspectives à moyen terme sont également notées un peu plus sévèrement que l'année précédente. Plus de la moitié des travailleuses et travailleurs éprouvent désormais des inquiétudes pour la pérennité de leur emploi. Bien des salarié·e·s manquent d'autonomie et de perspectives de développement à leur poste de travail, et tant le stress lié au travail que l'épuisement émotionnel persistent à un niveau préoccupant. Par ailleurs, la motivation reste la dimension la mieux notée du baromètre. De bonnes conditions de travail se doivent dès lors de protéger la santé et de garantir la sécurité, tout en permettant aux travailleuses et travailleurs de participer à l'organisation de leur travail et de se développer professionnellement.

Les résultats du baromètres relatifs à la **numérisation et à l'intelligence artificielle** révèlent à quel point les mutations technologiques ont déjà transformé le monde du travail, et avec quelle intensité cette dynamique est appelée à se poursuivre. Les technologies numériques et l'IA offrent des opportunités d'allégement des tâches répétitives et d'optimisation des processus de travail notamment. Or cette évolution comporte également des risques : les salarié·e·s sont soumis à des exigences de productivité plus élevées, passent toujours plus de temps à vérifier les résultats générés par l'IA et font face à de nouvelles exigences professionnelles. Ces changements génèrent aussi de l'incertitude : une personne sur huit s'attend à perdre son emploi à cause de l'essor des technologies numériques. En effet, les mutations ne se limitent pas aux outils de travail utilisés, mais affectent encore les exigences du travail, son organisation même et la qualité à fournir. Afin que les opportunités ainsi créées profitent réellement aux travailleuses et travailleurs, il faut donc organiser la transition technologique de manière active et dans l'intérêt des salarié·e·s. L'acquisition et la mise à jour des compétences numériques représentent à ce titre un chantier prioritaire. Le manque de compétences numériques peut limiter la mobilité professionnelle et entraver l'accès à de nouvelles opportunités d'emploi. D'où aussi le risque que les groupes de personnes concernés ne parviennent pas à suivre le rythme de l'évolution du monde du travail et subissent une mise à l'écart en cas de licenciement, de reprise d'activité ou de reconversion professionnelle. La responsabilité du développement des compétences nécessaires ne peut être entièrement laissée aux intéressés. Aussi les employeurs doivent-ils favoriser l'acquisition des compétences nécessaires en mettant à disposition des informations ciblées, de la formation de base et continue, et en accordant à cet effet suffisamment de temps et de moyens financiers. Il reste beaucoup à faire dans ce domaine, comme le montrent les chiffres de l'édition 2026 du baromètre. La motion de la CSEC-N misant sur la formation continue et la reconversion professionnelle préventives en cas de mutations structurelles et technologiques ayant une incidence sur l'emploi (25.4414) va dans le même sens. Les manquements pointés dans ce contexte rappellent que ni l'actuelle loi fédérale sur la formation continue (LFCo), ni les dispositions de la loi fédérale sur la formation professionnelle ayant pour objet la formation continue (art. 30 à 32 LFPr) ne prennent suffisamment en compte les besoins actuels. Des mesures politiques ciblées sont par conséquent nécessaires pour promouvoir l'acquisition et le développement des compétences numériques et permettre ainsi à tous les salarié·e·s d'accéder à la formation continue à des fins professionnelles.

Les résultats concernant le **choix de carrière** illustrent bien la diversité des attentes des jeunes engagés dans la vie active pour leur avenir professionnel. Ils ou elles recherchent des activités intéressantes et porteuses de sens, des perspectives de développement professionnel et la sécurité de l'emploi. Parallèlement, ils ou elles accordent une grande importance à la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Des différences selon le sexe apparaissent notamment quant à l'importance accordée au travail à temps partiel et aux perspectives de promotion professionnelle : les jeunes femmes privilégient le temps partiel, tandis que les jeunes hommes attachent un peu plus d'importance aux perspectives de carrière. Ce résultat tient probablement aussi à la répartition jusqu'ici inégale du travail familial, de soins et d'accompagnement non rémunéré. Loin d'être contradictoires, les attentes des jeunes à l'égard d'un monde du travail qui leur offre des perspectives de développement professionnel, tout en leur permettant de concilier vie professionnelle et vie privée, traduisent plutôt leurs aspirations à un bon équilibre entre perspectives de carrière et qualité de vie. Aussi le développement professionnel ne devrait-il jamais se faire au détriment de la santé ou de la vie privée, et les modèles de travail flexibles (temps partiel, travail à domicile) ne comporter aucun inconvénient professionnel. Ces attentes sont d'autant plus pressantes que les parcours de carrière linéaires tendent à disparaître. Du point de vue de Travail.Suisse, l'heure est à une politique du marché du travail et de la formation continue qui soutienne activement la transition technologique, renforce l'employabilité de tous les salarié·e·s et assure de bonnes conditions de travail ainsi que l'égalité des chances. Il faut par ailleurs renforcer à toutes les étapes de la vie le rôle de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière. Au vu de la dynamique croissante du monde du travail et des parcours professionnels toujours moins prévisibles, il est nécessaire de garantir un accès facile et équitable à un accompagnement de qualité à tout le monde. Il s'agit d'aider les individus à mieux cerner leurs centres d'intérêt et leurs compétences, à prendre des décisions éclairées en matière de formation et de carrière, ainsi qu'à se préparer à d'éventuels changements de carrière. Au-delà de la transition entre l'école et la formation initiale, l'orientation professionnelle doit dès lors rester accessible tout au long de la vie active et tenir compte des diverses situations de vie ainsi que des spécificités liées au genre.

Nous tenons à remercier Tobias Fritschi et Tanja Schindler de la Haute école spécialisée bernoise (BFH) pour leur soutien dans la gestion, l'évaluation et le traitement des données.