

Communiqué de presse

Lucerne, le 1^{er} octobre 2026

Transformation numérique : entre confiance et crainte de l'automatisation

Les personnes employées en Suisse s'inquiètent de l'automatisation, de l'intelligence artificielle (IA), de la dépendance technologique et de l'augmentation de l'insécurité de l'emploi. Dans le même temps, la grande majorité d'entre elles s'estiment suffisamment compétentes pour faire face aux nouvelles exigences et façonner activement leur propre avenir professionnel. C'est ce que montre la quatorzième édition du Baromètre suisse des ressources humaines, dans le cadre duquel quelque 1 600 salariées et salariés ont été interrogés sur le thème de la « transformation numérique ».

Avec le développement rapide des technologies numériques et de l'IA, le monde du travail se transforme de plus en plus. Dans quelle mesure les personnes employées en Suisse se sentent-elles préparées à ces changements ? Comment les technologies numériques façonnent-elles leur quotidien professionnel ? Et quelles opportunités et quels risques voient-elles pour leur avenir professionnel ? Le Baromètre suisse des ressources humaines 2026 examine ces questions du point de vue des personnes employées. L'étude repose sur une enquête représentative menée auprès de 1 597 personnes employées en Suisse alémanique, romande et italienne entre mars et juin 2026.

Les compétences comme principale ressource dans la transformation numérique

Les personnes employées en Suisse se sentent bien préparées pour suivre le rythme de la transformation numérique. Sept personnes interrogées sur dix estiment disposer de compétences transférables bien développées. Il s'agit de compétences qu'elles peuvent mobiliser dans différentes situations professionnelles, comme la gestion de projet, la pensée analytique ou les compétences numériques. 62 % développent même activement leurs compétences, tant dans le cadre de leur activité professionnelle qu'en dehors de celle-ci. La majorité estime pouvoir également faire face aux défis futurs.

« Ces auto-évaluations des personnes employées sont positives. Néanmoins, la confiance dans leurs propres capacités numériques a diminué par rapport aux chiffres de 2020 », explique la coéditrice Anja Feierabend, docteure en neuropsychologie.

Les résultats montrent que les personnes acquièrent des compétences pertinentes non seulement au sein des entreprises, mais aussi en dehors des contextes formels de formation et de travail.

« Le soutien des employeurs au développement des compétences reste en deçà des attentes des personnes employées », indique Anja Feierabend. Les entreprises sont appelées à rattraper leur retard en proposant des offres adaptées de développement des compétences (p. ex. plateformes d'apprentissage, plans de développement individuels). « Il existe un risque que les personnes employées moins qualifiées, en particulier, soient laissées pour compte. »

Entre envie d'innovation et dépendance numérique

Environ un tiers des personnes employées perçoivent les technologies numériques telles que l'intelligence artificielle et l'automatisation principalement comme un allègement, notamment parce

qu'elles augmentent la productivité et favorisent de nouvelles idées ainsi que des méthodes de travail innovantes.

Parallèlement, de nouveaux défis apparaissent. Près de la moitié des personnes employées indiquent dépendre, pour leur travail quotidien, du fonctionnement fiable des systèmes numériques (p. ex. e-mail, systèmes cloud). Cela témoigne d'une forte dépendance aux technologies numériques dans le quotidien professionnel.

Optimistes pour elles-mêmes, sceptiques pour le marché du travail

Malgré la rapidité de la transformation technologique, la majorité des personnes employées envisagent leur propre avenir professionnel avec optimisme. Seules 11 % craignent de perdre leur emploi en raison des nouvelles technologies ou de l'intelligence artificielle. En revanche, 23 % estiment probable que certaines de leurs tâches soient automatisées.

Fait notable : les personnes interrogées évaluent plus positivement leur situation personnelle que les répercussions sur l'ensemble de la société. Ainsi, 36 % des personnes interrogées s'attendent à ce que l'automatisation puisse entraîner à l'avenir une augmentation du chômage. Le Prof. Bruno Staffelbach, docteur en gestion d'entreprise, qui édite l'étude depuis 2006, conclut : « De nombreuses personnes interrogées sont donc convaincues que la transformation numérique comporte moins de risques pour elles personnellement que pour l'ensemble des personnes employées en moyenne. »

La transformation numérique est aussi une tâche de management et de ressources humaines

Bruno Staffelbach ajoute : « L'étude montre que la perception de la transformation numérique est largement influencée par les conditions-cadres organisationnelles. » Les personnes employées qui disposent d'une grande marge de manœuvre, d'un management soutenant, de possibilités de participation et de possibilités de développement des compétences ont davantage confiance dans leurs capacités numériques (c.-à-d. leur auto-efficacité numérique) et manifestent moins de craintes liées à l'automatisation.

À l'inverse, les personnes employées qui craignent l'automatisation sont également plus susceptibles d'être stressées, insatisfaites de leur travail et moins engagées envers leurs employeurs. « Les entreprises peuvent faire face à ces risques en encourageant la formation continue, en rendant visibles les possibilités de développement et en associant davantage les personnes employées aux processus de changement », explique la coéditrice, Manuela Morf, docteure en gestion des ressources humaines.

Les orientations de carrière alternatives gagnent en importance

Dans l'ensemble, les analyses des tendances à long terme dressent un tableau positif. La satisfaction au travail, la satisfaction à l'égard de la carrière et l'engagement restent à un niveau élevé. Dans le même temps, la perception de l'insécurité de l'emploi augmente et l'évaluation de sa propre employabilité est un peu plus prudente qu'en 2024.

Par ailleurs, certaines évolutions méritent l'attention. La participation des personnes employées est en léger recul, les évaluations régulières des performances ne vont toujours pas de soi et le nombre moyen de jours de formation continue a diminué. Dans le même temps, les conceptions alternatives de la carrière gagnent en importance. De plus en plus de personnes employées accordent moins d'importance aux objectifs de carrière classiques et privilégient plutôt une bonne conciliation entre travail, famille et loisirs. Manuela Morf précise que « Les entreprises doivent donc réfléchir de plus en plus à la manière dont elles peuvent rendre attrayantes les possibilités de

développement et la réussite professionnelle également au-delà des étapes de carrière traditionnelles. »

Le Baromètre suisse des ressources humaines

Depuis 2006, le Baromètre suisse des ressources humaines mesure la manière dont les salariées et salariés en Suisse vivent leur situation de travail. Les thèmes étudiés comprennent notamment les attentes et les offres réciproques des salariées et salariés et des employeurs en tant que composantes de la relation de travail (contrat psychologique), les pratiques de gestion des ressources humaines telles que l'organisation du travail et le développement du personnel, le management, la satisfaction au travail, l'employabilité et l'orientation de carrière. L'étude est publiée régulièrement par l'Université de Lucerne en coopération avec la Haute Ecole Spécialisée de Lucerne.

Le Baromètre des ressources humaines 2026 repose sur une enquête menée auprès de 1 597 salariées et salariés, sur la base du registre d'échantillonnage de l'Office fédéral de la statistique. L'édition actuelle est consacrée au thème principal « Compétences et disruption ». L'enquête a été réalisée entre mars et juin 2026 en Suisse alémanique, romande et italienne.

Le Baromètre des ressources humaines 2026 a été réalisé avec le soutien du Fonds national suisse (instrument d'encouragement « Infrastructures de recherche »).

Annexes :

Le rapport complet peut être téléchargé gratuitement sur : www.hrbarometer.ch

Factsheet sur le Baromètre suisse des ressources humaines 2026

Figure 1 : Auto-efficacité numérique

Figure 2 : Crainte de l'automatisation

Contact pour les médias :

Haute Ecole Spécialisée de Lucerne

Dre Anja Feierabend
Competence Center für
Unternehmensentwicklung, Führung und
Personal, Institut für Betriebs- und
Regionalökonomie IBR
Téléphone : +41 41 228 41 13
anja.feierabend@hslu.ch
Joignable par téléphone :
01.10.2026, de 11 h à 14 h

Université de Lucerne

Prof. Dr Bruno Staffelbach
Dre Manuela Morf
Center für Human Resource Management
Téléphone : +41 62 957 20 65
bruno.staffelbach@unilu.ch
manuela.morf@unilu.ch
Joignables par téléphone :
01.10.2026, de 14 h à 16 h

Haute Ecole Spécialisée de Lucerne – la haute école spécialisée de Suisse centrale

La Haute Ecole Spécialisée de Lucerne est la haute école spécialisée des six cantons de Suisse centrale et réunit les départements Technique & Architecture, Gestion, Informatique, Travail social, Design Film Art, Musique ainsi que le domaine prioritaire Santé. Avec quelque 8 700 étudiantes et étudiants et environ 12 000 participantes et participants à la formation continue (dont 5 600 MAS, DAS, CAS), 235 nouveaux projets de recherche et 2 120 collaboratrices et collaborateurs, elle est la plus grande institution de formation au cœur de la Suisse.
www.hslu.ch

À propos de l'Université de Lucerne

Les thématiques liées aux êtres humains et à leurs institutions sont au cœur de la recherche et de l'enseignement à l'Université de Lucerne. Ses six facultés dans les domaines de la théologie, des sciences

humaines et sociales, du droit, des sciences économiques, des sciences de la santé et de la médecine ainsi que des sciences comportementales et de la psychologie façonnent le profil unique de l'Université dans le domaine des sciences humaines. www.unilu.ch

Figure 1 : Auto-efficacité numérique

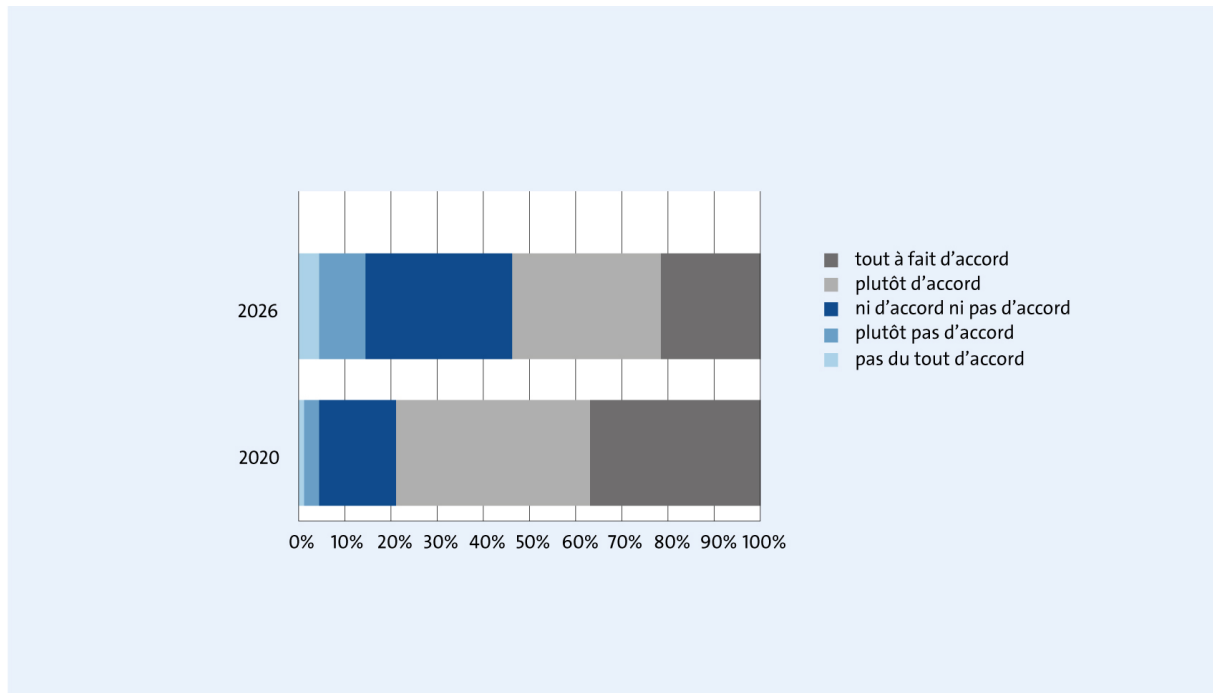


Figure 2 : Crainte de l'automatisation

