

Rapport IA jobup.ch 2026

Le marché du travail suisse est en pleine mutation. Comment l'intelligence artificielle a transformé le marché du travail, l'entrée dans la vie professionnelle et la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

Sommaire

- 01** Emplois de bureau : entrée dans la vie professionnelle en pleine mutation 10
- 02** Le marché du travail suisse se divise de plus en plus en deux réalités 13
- 03** L'IA s'est émancipée du secteur informatique 17
- 04** Modification de la dynamique salariale 20
- 05** Le niveau de compétences en IA des employé·e·s et des entreprises ? 24
- 06** Développement de l'IA en Suisse 28

Le travail évolue plus vite que jamais

Le rapport IA de jobup.ch 2026 s'appuie sur les données* pour montrer comment les profils de postes et la demande évoluent sur le marché du travail en Suisse.

-32 %

de postes junior

8x

plus difficile de trouver un·e
professionnel·le des soins
par rapport à 2023

32 %

des offres d'emploi
médicales se situent dans le
segment salarial très élevé
(> CHF 135'000) +24 points
de pourcentage depuis 2023

33 %

des employé·e·s se
sentent à l'aise avec l'IA

34 %

des entreprises ont du mal à
recruter les talents adéquats
dans le domaine de l'IA

41 %

des moins de 25 ans
souffrent d'AI FOBO** et
craignent de perdre leur
pertinence professionnelle

*Le Rapport IA de jobup.ch 2026 s'appuie sur l'analyse de 7,3 millions d'offres d'emploi publiées sur jobs.ch, jobup.ch et JobScout24.ch. L'analyse compare la période 2019–2022 (avant l'émergence de l'IA) avec la période 2023–2025 (après l'émergence de l'IA). En complément, plus de 3 600 employé·e·s ainsi qu'environ 850 entreprises en Suisse ont été interrogé·e·s.

**« AI FOBO » (« Fear of Becoming Obsolete ») décrit le souci de perdre sa pertinence professionnelle ou de ne plus trouver sa place sur le marché du travail à cause de l'intelligence artificielle. Le terme « AI FOBO » (« Fear of Becoming Obsolete ») s'est particulièrement répandu dans le contexte des débats WEF Future of Jobs à partir de 2023 (World Economic Forum, 2023 ; Business Insider, 2025).

« Le terme AI FOBO décrit le nouveau sentiment d'insécurité d'une génération qui, malgré une bonne formation et des compétences numériques, ne peut plus compter sur une entrée réussie dans la vie professionnelle. »



Marco Bertoli, CEO de JobCloud

Le débat sur l'avenir du travail est actuellement fortement marqué par l'intelligence artificielle. Les jeunes, en particulier, affrontent les changements avec un mélange de curiosité, de pression et d'incertitude.

Beaucoup se demandent quelles compétences seront encore demandées à l'avenir. Quelles tâches l'IA pourra-t-elle prendre en charge et quel rôle restera-t-il à l'humain ?

Cette incertitude apparaît désormais clairement dans les données

Avec le présent *Rapport IA de jobup.ch*, notre objectif primaire n'est pas d'élaborer des scénarios d'avenir, mais de mieux comprendre quels changements peuvent déjà être observés sur le marché du travail suisse, en particulier pour les jeunes employé·e·s et les jeunes professionnel·le·s.

En tant qu'entreprise numérique leader sur le marché de l'emploi suisse, de l'emploi, nous avons un large aperçu de l'évolution du marché du travail via nos plateformes jobs.ch, jobup.ch et JobScout24.ch. L'analyse de millions d'offres d'emploi montre l'évolution des capacités requises, l'apparition des

nouvelles compétences et l'évolution des attentes des employé·e·s.

Les données présentent un tableau nuancé

D'une part, le marché du travail est en profonde mutation. Nous constatons des changements significatifs, en particulier lors de l'entrée dans la vie active.

La part des postes de jeunes professionnel·le·s dans les métiers intellectuels et numériques diminue, au profit des postes seniors. En parallèle, les entreprises semblent avoir des attentes plus élevées en matière de productivité immédiate et de compétences en matière d'IA. Les activités qui ont longtemps été considérées comme le travail des juniors, telles que les recherches, les premières analyses ou les tâches administratives de routine, sont aujourd'hui de plus en plus soutenues par des outils d'IA.

D'autre part, le rapport montre également qu'il n'est pas question de disparition soudaine de professions entières. Les profils de postes, les exigences en matière de compétences et l'entrée

dans la vie active tendent plutôt à évoluer plus rapidement qu'auparavant.

La perception de la jeune génération est particulièrement intéressante. Près d'une personne de moins de 25 ans sur deux (41 %) craint de perdre sa pertinence professionnelle en raison des avancées technologiques. À l'échelle internationale, ce phénomène est de plus en plus connu sous le terme d'« AI FOBO » ou « Fear of Becoming Obsolete » : la crainte de se retrouver à la traîne sur le plan technologique ou de perdre de l'importance sur le marché du travail.

Cette tendance doit être prise au sérieux

Cette tendance reflète non seulement les changements technologiques, mais aussi un défi sociétal. Comment trouver ses repères dans un monde du travail qui évolue toujours plus vite ? Et comment faire en sorte que les jeunes, en particulier, conservent des perspectives, des opportunités de développement et leur confiance en leur avenir professionnel ?

Nous voyons également de nombreux signaux positifs. Beaucoup d'employé·e·s se sentent généralement bien préparé·e·s à l'IA et ont l'impression que les outils d'IA soutiennent leur travail quotidien. Par ailleurs, les compétences techniques, artisanales et relationnelles gagnent en importance. Les entreprises investissent davantage dans de nouvelles compétences et recherchent des employé·e·s capables d'évaluer et d'exploiter les avancées technologiques de manière judicieuse.

Le marché du travail suisse a toujours été sujet aux changements. La question n'est donc pas de savoir si le travail va changer, mais comment nous allons gérer ces changements.



« Les données n'indiquent pas la disparition de professions, mais la rapidité avec laquelle les tâches, les attentes et les profils de compétences changent. C'est pourquoi les repères sont plus importants que jamais, en particulier pour les jeunes. »

– Marco Bertoli, CEO de JobCloud

Executive Summary

Le marché du travail suisse est dans une phase de changement accéléré. L'intelligence artificielle modifie de plus en plus les profils de postes, les exigences et la demande de certains rôles, mais pas toujours à la même vitesse ni avec la même intensité dans tous les secteurs.

Le présent Rapport IA de jobup.ch analyse sur la base des données de jobs.ch, jobup.ch et JobScout24.ch, l'évolution du marché de l'emploi suisse depuis l'essor de l'IA générative en 2023. En tant qu'entreprise numérique leader sur le marché suisse de l'emploi, JobCloud dispose d'une base de données unique sur l'évolution du marché du travail.

Le rapport s'appuie sur l'analyse des données entre 2019 et 2025 :

7,3 M

d'offres d'emploi

publiées sur les plateformes JobCloud,
jobs.ch, jobup.ch et JobScout24.ch

18

**catégories
professionnelles**

19

régions de Suisse

L'analyse compare la phase avant l'IA (2019–2022) avec l'ère de l'IA (2023–2025). L'évaluation des données est complétée par une enquête auprès des employé·e·s et une enquête auprès des entreprises en Suisse.

Les données montrent en particulier des changements dans l'entrée dans la vie professionnelle, dans les métiers impliquant des connaissances numériques ainsi que dans les activités de routine standardisables. En parallèle, certaines compétences techniques, artisanales et relationnelles gagnent en importance.

Les principales conclusions du rapport sont les suivantes :

- Diminution importante des postes junior dans les secteurs exposés à l'IA
- Généralisation des compétences en IA en dehors des professions informatiques classiques
- Incertitude croissante des jeunes employé·e·s face aux changements structurels

Le rapport montre toutefois aussi que beaucoup d'employé·e·s perçoivent déjà l'IA comme faisant partie de leur quotidien professionnel et évaluent leurs propres compétences de manière généralement positive.

Le *Rapport IA de jobup.ch* ne prétend pas prédire les gagnants et les perdants, mais comme un état des lieux basé sur les données d'un marché du travail en mutation. Notre objectif est de mettre en lumière les évolutions dès leur apparition, de les replacer dans un contexte compréhensible et d'apporter ainsi une contribution constructive au débat sur l'avenir du travail en Suisse. En effet, c'est justement en période de changement technologique que les repères prennent toute leur importance.

**Emplois de bureau :
entrée dans la vie
professionnelle
en pleine mutation**

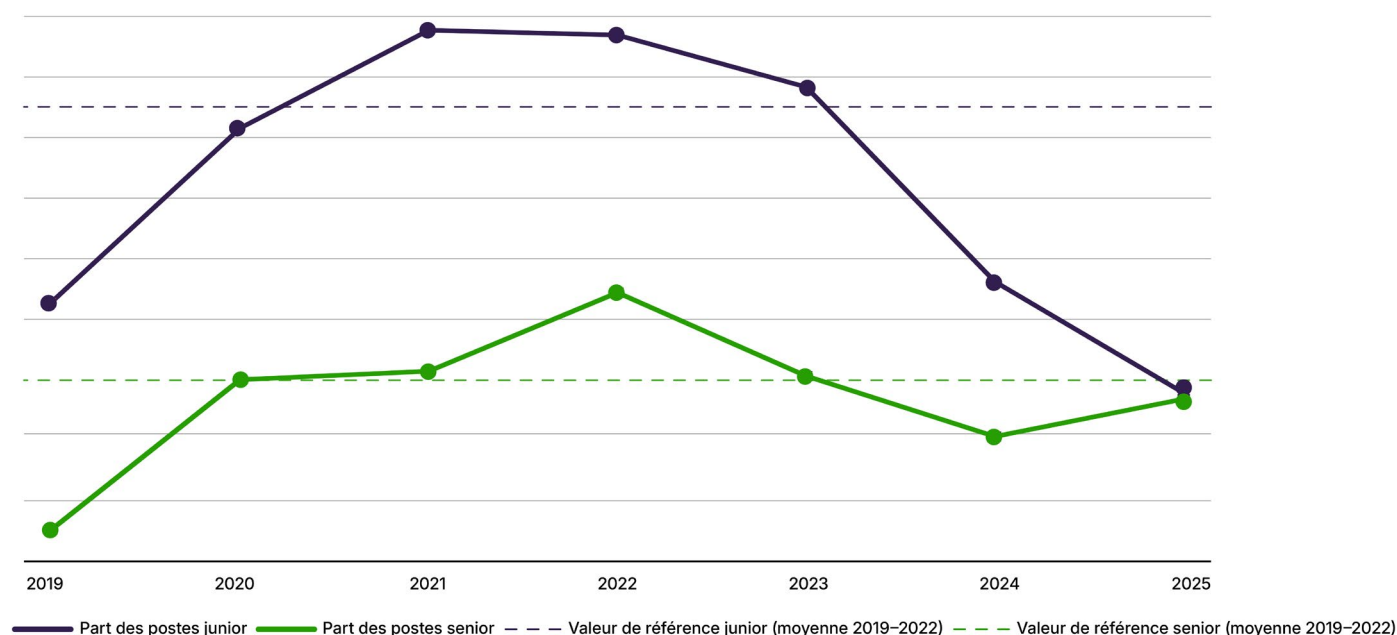
01

Le marché du travail suisse évolue et les jeunes professionnel·le·s en ressentent particulièrement les conséquences

Les chiffres parlent d'eux-mêmes : en Suisse, la part d'offres d'emploi pour des postes junior a diminué de 32 % en 2025 par rapport à la moyenne des années 2019–2022. Les embauches de personnel expérimenté ont atteint leur apogée en 2022 avant de diminuer, mais de loin pas de manière aussi spectaculaire que les postes junior.

Évolution chronologique des postes junior vs senior

Part des offres d'emploi avec niveau junior ou senior ; les lignes pointillées montrent la moyenne 2019-2022



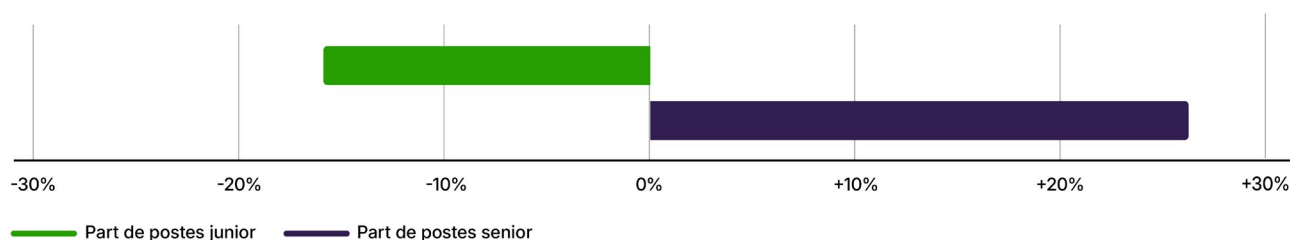
Source : Rapport IA jobup.ch 2026 | basé sur les données de jobs.ch, jobup.ch et JobScout24.ch

Le nombre de recrutements de jeunes professionnel·le·s diminue plus rapidement pour les postes exposés à l'IA que dans les autres professions

Près de la moitié des offres d'emploi analysées (44 %) concernent des rôles dits exposés à l'IA. Il s'agit notamment de professions dans l'administration / les ressources humaines, la banque, la finance, le marketing, les achats et les ventes ainsi que l'informatique et les télécommunications. Si l'on analyse les données en fonction de l'exposition à l'IA, la situation devient nettement plus claire. Dans les professions exposées à l'IA, la proportion de jeunes professionnels a diminué de manière beaucoup plus marquée que dans les catégories moins exposées. Le recrutement de profils seniors expérimentés dans les professions exposées à l'IA montre également un schéma clair : après une hausse vertigineuse, puis une légère baisse, cette tendant reste structurellement dominante.

Baisse du nombre de postes junior dans les rôles exposés à l'IA

Évolution de la part de postes junior (-16 %) et senior (+26 %) dans les rôles exposés à l'IA ; 2025 par rapport à la moyenne 2019-2022



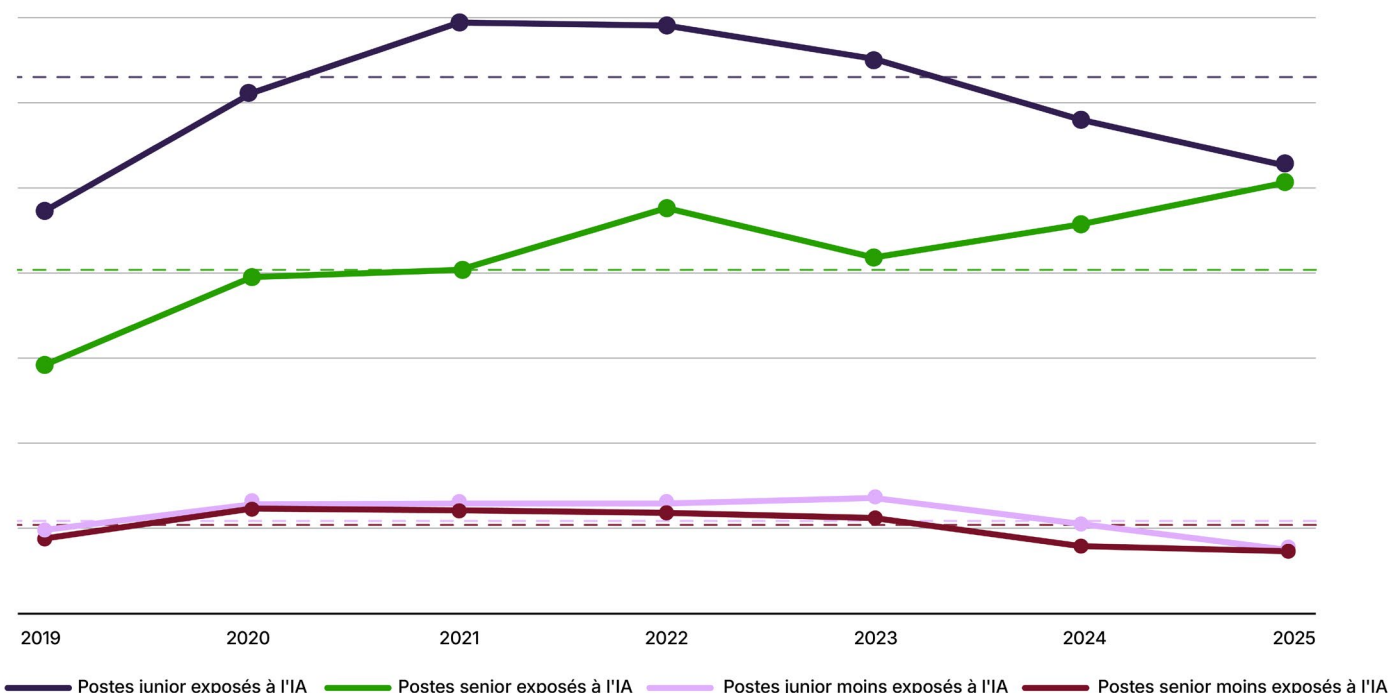
Source : Rapport IA jobup.ch 2026 | basé sur les données de jobs.ch, jobup.ch et JobScout24.ch

Cette évolution ne reflète pas un mouvement conjoncturel purement à court terme. L'écart croissant et persistant suggère que les employeurs misent structurellement sur l'expérience au détriment des jeunes professionnel·le·s. Dans un monde où les outils d'IA peuvent gérer les tâches traditionnellement déléguées aux jeunes talents (saisie de données, analyses simples, rédaction de premiers jets, planification, etc.), les entreprises peuvent ne plus avoir besoin d'autant de collaborateur·rice·s au bas de la pyramide. Les données indiquent que ce facteur joue effectivement un rôle.

Dans les professions moins exposées, qu'il s'agisse des services, de l'artisanat, de la santé ou des activités manuelles et techniques, la proportion de jeunes professionnel·le·s et d'employé·e·s expérimenté·e·s s'est évoluée de manière plus modérée. Les changements les plus forts se manifestent exactement là où l'on s'y attend : dans les professions cognitives, numériques et de bureau, qui sont les plus exposées à l'assistance par l'IA et à l'automatisation. Cela conduit à un paradoxe : ce sont précisément les domaines auxquels de nombreux jeunes sont préparés dans le cadre de leur formation et de leurs études, tels que l'économie, l'informatique, le marketing ou la finance, où les postes traditionnellement attribués aux débutants sont particulièrement mis sous pression.

Les rôles exposés à l'IA présentent des écarts plus marqués à l'entrée dans la vie professionnelle

Évolution de la part des postes junior et senior selon l'exposition à l'IA ; les lignes pointillées montrent la moyenne 2019-2022



Quelle: JobCloud KI Job Report 2026 | basierend auf Daten von jobs.ch und jobup.ch und JobScout24.ch

**Le marché du
travail suisse se
divise de plus en
plus en deux réalités**

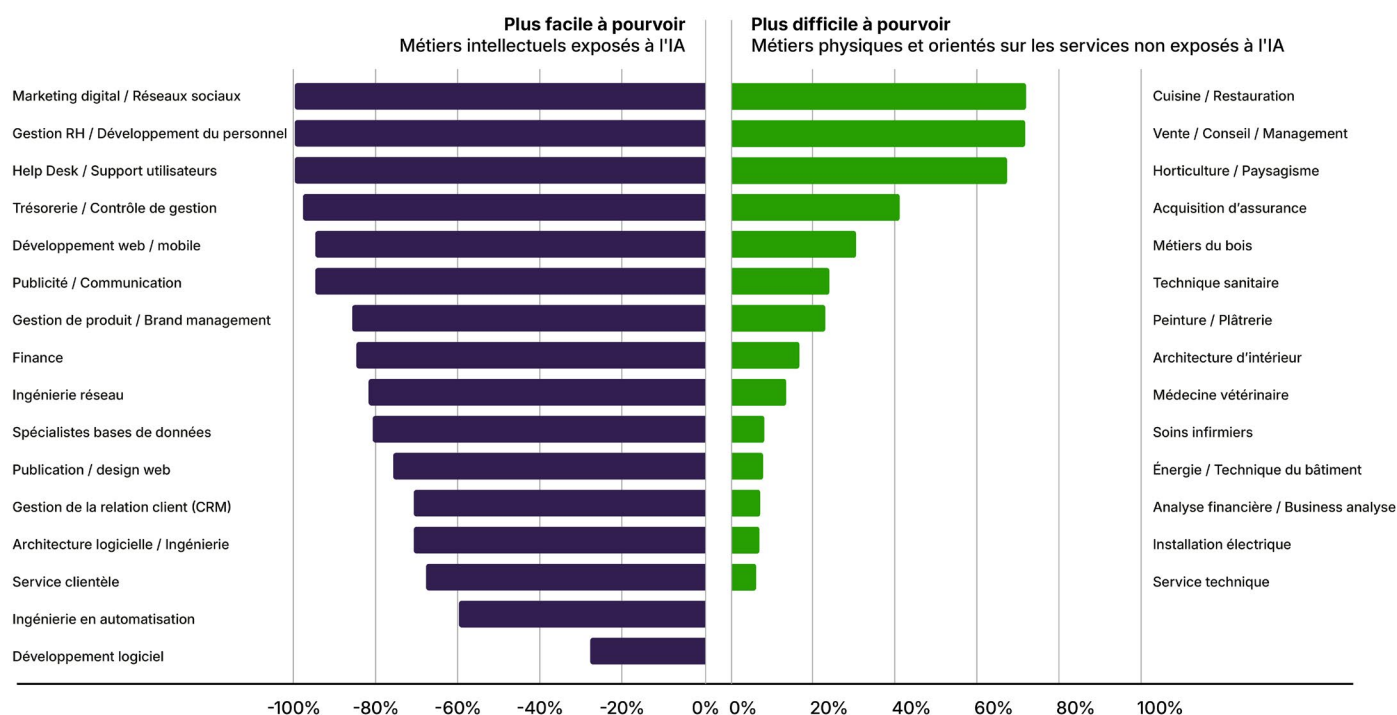
02

La tension sur le marché du recrutement s'inverse : les métiers du numérique, axés sur les connaissances, sont de moins en moins difficiles à pourvoir, à l'inverse des métiers manuels et liés aux services.

Peu d'indicateurs montrent les changements actuels sur le marché du travail suisse aussi clairement que le Scarcity Index*. Celui-ci mesure la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ou le rapport entre la demande et la main-d'œuvre disponible dans les différents domaines professionnels. Entre 2023 et 2025, le Scarcity Index moyen pour les professions moins exposées à l'IA a augmenté de 19 %. Autrement dit, ces postes deviennent de plus en plus difficiles à pourvoir. En parallèle, la valeur pour les rôles exposés à l'IA a diminué de 69 %. Les postes dans les fonctions de bureau numériques, cognitives et traditionnelles sont aujourd'hui beaucoup plus faciles à pourvoir qu'il y a quelques années. L'écart d'environ 90 points de pourcentage entre ces deux groupes indique un changement structurel sur le marché du travail suisse.

Baisse de la demande et raréfaction de certains profils

Évolution du Scarcity Index par groupe professionnel, 2023-2025



Source : Rapport IA jobup.ch 2026 | basé sur les données de jobs.ch, jobup.ch et JobScout24.ch

D'un côté, il y a le personnel des soins, les artisan-ne-s, les employé-e-s de l'hôtellerie et le personnel de première ligne, c'est-à-dire les travailleurs en contact direct avec la clientèle ou ayant une fonction centrale dans la production, la logistique, les soins, l'infrastructure ou le commerce. Beaucoup de ces professions restent difficiles à automatiser et deviennent de plus en plus rares.

De l'autre, il y a les spécialistes marketing, les analystes, le personnel administratif ou les expert-e-s en informatique, qui pénètrent dans un marché du travail où la demande s'est sensiblement affaiblie.

* Le Scarcity Index mesure le rapport entre la demande d'offres d'emploi et l'offre de talents disponibles estimée par catégorie professionnelle.

L'exemple du Social Media Manager est représentatif d'une évolution plus large : les domaines professionnels qui, il y a quelques années encore, étaient considérés comme particulièrement attrayants et connaissaient une forte croissance présentent aujourd'hui des valeurs de pénurie nettement inférieures. Cela peut s'expliquer, entre autres, par des gains de productivité grâce à l'IA, des budgets de recrutement plus prudents dans la technologie et le marketing, ainsi que par une offre croissante de professionnel-le-s formé-e-s en conséquence.

Les données ne suggèrent pas que les professions numériques disparaissent. Au contraire, la demande, les pénuries et les profils de postes connaissent actuellement des changements significatifs d'un domaine d'activité à l'autre. Il convient également de souligner la dimension sociale de cette évolution : ce sont précisément les emplois intellectuels et administratifs, qui ont longtemps été considérés comme des parcours professionnels attractifs, qui connaissent actuellement une baisse notable de la demande. Dans le même temps, les professions pratiques, techniques et liées aux services restent difficiles à pourvoir dans de nombreux endroits.

Aujourd'hui, il est 8 fois plus difficile de trouver un soignant qu'en 2023. Les Social Media Managers, en revanche, ne sont guère considérés comme des profils rares selon le Scarcity Index.

L'artisanat a le vent en poupe, aujourd'hui plus que jamais

Les données montrent une forte augmentation de la demande de compétences liées aux métiers techniques et artisanaux, en particulier dans le secteur de la construction (+522 %). Cette constatation coïncide avec les résultats des études internationales : le World Economic Forum compte les professions techniques dans les domaines de l'infrastructure, de l'énergie et de l'électrification parmi les domaines professionnels connaissant la plus forte croissance au monde. L'OCDE souligne également une demande croissante de compétences techniques dans le cadre de la transition écologique et numérique. Derrière ces chiffres se cachent non seulement des effets conjoncturels, mais aussi des projets d'infrastructure et de transformation à long terme : assainissement énergétique de plus d'un million de bâtiments peu ou pas isolés, développement des infrastructures ferroviaires et des véhicules électriques ou encore mise en place de capacités solaires et éoliennes dans toute la Suisse. Diverses études tablent sur une demande constamment élevée à moyen terme.

La pénurie de main-d'œuvre qualifiée continue également de s'aggraver dans le secteur de la santé. La Suisse prévoit un déficit de plus de 65'000 travailleuses et travailleurs qualifiés d'ici 2030. Dans le même temps, la demande de prestations de santé augmente continuellement en raison du vieillissement de la génération des baby-boomers. Cela se traduit par un besoin croissant de médecins généralistes (+288 %).

Les outils de diagnostic basés sur l'IA modifient les exigences en matière de compétences dans le secteur de la santé et augmentent le besoin de connaissances en matière de données et de technologie. Par ailleurs, des études menées par l'OMS, l'OCDE et des revues scientifiques de premier plan

montrent que les professionnel-le-s de la santé expérimenté-e-s restent indispensables, en particulier pour l'interprétation clinique, la validation et la contextualisation des résultats générés par l'IA (OMS 2021 ; Topol 2019 ; OCDE 2023).

Ces évolutions marqueront le marché suisse de l'emploi pendant de nombreuses années. Les entreprises et les organisations qui dépendent d'un personnel spécialisé dans les domaines clinique, technique ou artisanal sont donc soumises à une pression croissante pour repenser le recrutement, la formation continue et la fidélisation de leurs collaboratrices et collaborateurs.

« Ce sont précisément les emplois intellectuels et administratifs, qui ont long-temps été considérés comme des parcours professionnels attractifs par beaucoup de jeunes, qui connaissent actuellement une baisse notable de la demande. »

**L'IA s'est
émancipée du
secteur informatique**

03

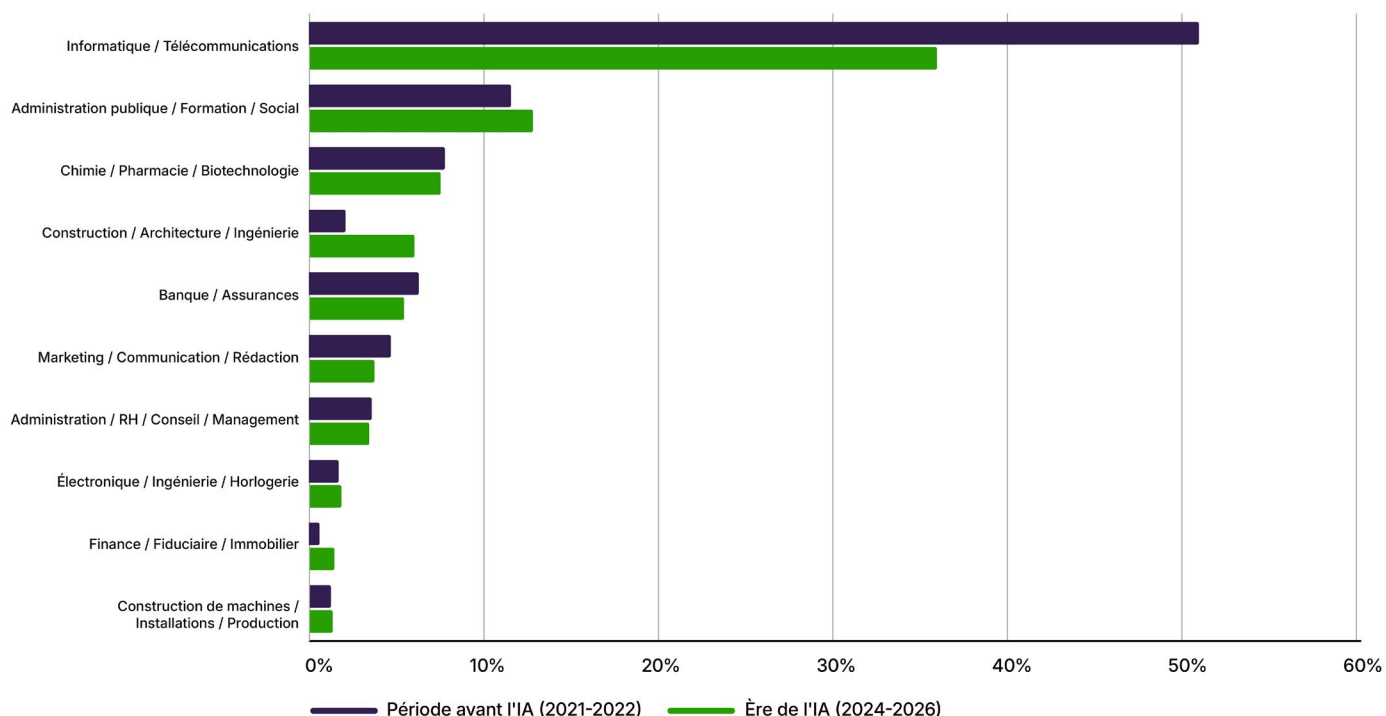
Les compétences en IA s'étendent de plus en plus au-delà des professions technologiques traditionnelles

L'influence de l'intelligence artificielle n'est plus seulement visible dans le secteur informatique. Les données du *Rapport IA de jobup.ch* indiquent plutôt que les compétences en IA se propagent de plus en plus dans les secteurs les plus divers.

On remarque notamment une baisse au sein même du secteur de l'informatique et des télécommunications : depuis l'essor généralisé des grands modèles linguistiques (LLM), la part d'offres d'emploi liées à l'IA dans ce secteur a chuté de 30 %.

L'IA s'affranchit du secteur informatique

Part des différents secteurs dans l'ensemble des offres d'emploi liées à l'IA ; phase avant l'IA vs ère de l'IA



Source : Rapport IA jobup.ch 2026 | basé sur les données de jobs.ch, jobup.ch et JobScout24.ch

Parallèlement, d'autres secteurs gagnent nettement en importance. La part d'offres d'emploi en lien avec l'IA augmente particulièrement fortement dans les secteurs suivants notamment :

- Construction / Architecture / Ingénierie +186 %
- Finance / Fiduciaire / Immobilier +133 %
- Restauration / Alimentation / Tourisme +13 %
- Administration publique / Éducation / Social +10 %
- Construction de machines / Installations / Production +8 %
- Electronique / Technique / Horlogerie +6 %

Ces hausses semblent indiquer que l'IA s'affranchit de plus en plus du domaine technologique traditionnel et entre désormais dans le quotidien professionnel d'un nombre croissant de secteurs économiques.

L'évolution du secteur de la construction et de la finance en dehors du secteur bancaire est particulièrement remarquable. La part d'offres d'emploi en lien avec l'IA s'y est multipliée en quelques années seulement. Les applications suivantes sont notamment concernées :

- Building Information Modeling (BIM)
- Infrastructure intelligente
- Processus d'approbation automatisés
- Encadrement de chantier
- Systèmes de planification et d'automatisation

La demande de compétences liées à l'IA augmente également de manière significative dans l'industrie, l'administration publique, les services financiers et les soins de santé.

Les données ne semblent pas indiquer que l'IA crée avant tout de nouveaux postes spécialisés dans le secteur informatique. Il semble plutôt que les compétences existantes en matière de numérique et d'IA s'étendent de plus en plus à des secteurs physiques et non techniques.

Ceci est particulièrement visible dans les domaines suivants, par exemple :

- Automatisation
- Processus industriels
- Gestion de l'infrastructure
- Administration publique
- Organisations de santé

L'IA évolue ainsi progressivement d'une simple expertise technologique vers une expertise intersectorielle en matière d'infrastructures et d'applications.

Modification de la dynamique salariale

04

Les rôles de spécialistes hautement qualifiés gagnent en valeur tandis que la pression sur les métiers intellectuels traditionnels augmente

Les changements dus à l'intelligence artificielle se manifestent de plus en plus dans les structures salariales du marché du travail en Suisse. Les spécialistes dotés d'une expertise technique, médicale ou infrastructurelle restent particulièrement recherchés. À l'inverse, de nombreux emplois traditionnels dans les domaines des connaissances et de l'administration sont soumis à une pression croissante, en particulier lorsque les tâches peuvent être standardisées ou partiellement automatisées.

L'évolution des segments salariaux indique un changement sur le marché de l'emploi. La pression sur les fourchettes salariales moyennes à élevées est particulièrement frappante : dans plusieurs catégories, leur part a diminué depuis 2023, par exemple dans les domaines Vente / Service client / Administration (-53 %) ou Construction de machines / Installations / Production (-46 %). Quant aux segments de salaires plus faibles, ils gagnent nettement du terrain. En effet, le Low Index est passé de 100 au T1 2023 à 157 au T1 2026.

Évolution des segments salariaux par catégorie ; changement relatif par rapport à 2023

Secteurs exposés à l'IA en premier - Classés par évolution du segment salarial très élevé - Changement relatif = part actuelle - part de référence / part de référence x 100

SECTEURS EXPOSÉS À L'IA	FAIBLES %	MOYENS À FAIBLES %	MOYENS À ÉLEVÉS %	ÉLEVÉS %	TRÈS ÉLEVÉS %
Administration / RH / Conseil / Management	+6.3%	+12.7%	-24.9%	-40.8%	+58.9%
Finance / Fiduciaire / Immobilier	-45.3%	+15.5%	+8.7%	+8.8%	+12.2%
Informatique / Télécommunications	+30.1%	-10.2%	-2.3%	+0.9%	-16.3%
Marketing / Communication / Rédaction	+14.5%	+4.5%	-3.0%	-15.4%	-56.0%
Banque / Assurances	+73.3%	+47.3%	+3.3%	-27.6%	-22.4%
Vente / Service clientèle / Administration	+66.8%	-12.5%	-53.4%	-49.9%	-54.7%
SECTEURS NON EXPOSÉS À L'IA	FAIBLES %	MOYENS À FAIBLES %	MOYENS À ÉLEVÉS %	ÉLEVÉS %	TRÈS ÉLEVÉS %
Médecine / Soins / Thérapie	-34.8%	-20.2%	+36.7%	-43.9%	+270.2%
Construction / Architecture / Ingénierie	+29.3%	-9.3%	-39.0%	-5.0%	+71.1%
Administration publique / Formation / Social	+59.8%	-5.6%	-38.6%	-22.7%	+45.0%
Construction de machines / Installations / Production	+37.4%	-1.1%	-46.0%	-42.8%	+46.8%
Électronique / Ingénierie / Horlogerie	+27.2%	-0.7%	-40.3%	-14.1%	+9.8%
Graphisme / Typographie / Impression	-4.6%	+13.8%	-8.8%	+4.7%	+25.0%
Véhicules / Artisanat / Stockage / Transport	+21.1%	-10.7%	-37.5%	-86.3%	+9.0%
Restauration / Alimentation / Tourisme	+54.5%	-6.6%	-41.4%	-31.8%	-10.3%
Achats / Logistique / Commerce	+23.0%	-12.0%	-18.0%	-5.0%	-16.3%

■ > +135'000 CHF
■ >= 120'000 CHF
■ >= 105'000 CHF
■ >= 90'000 CHF
■ Montant inférieur

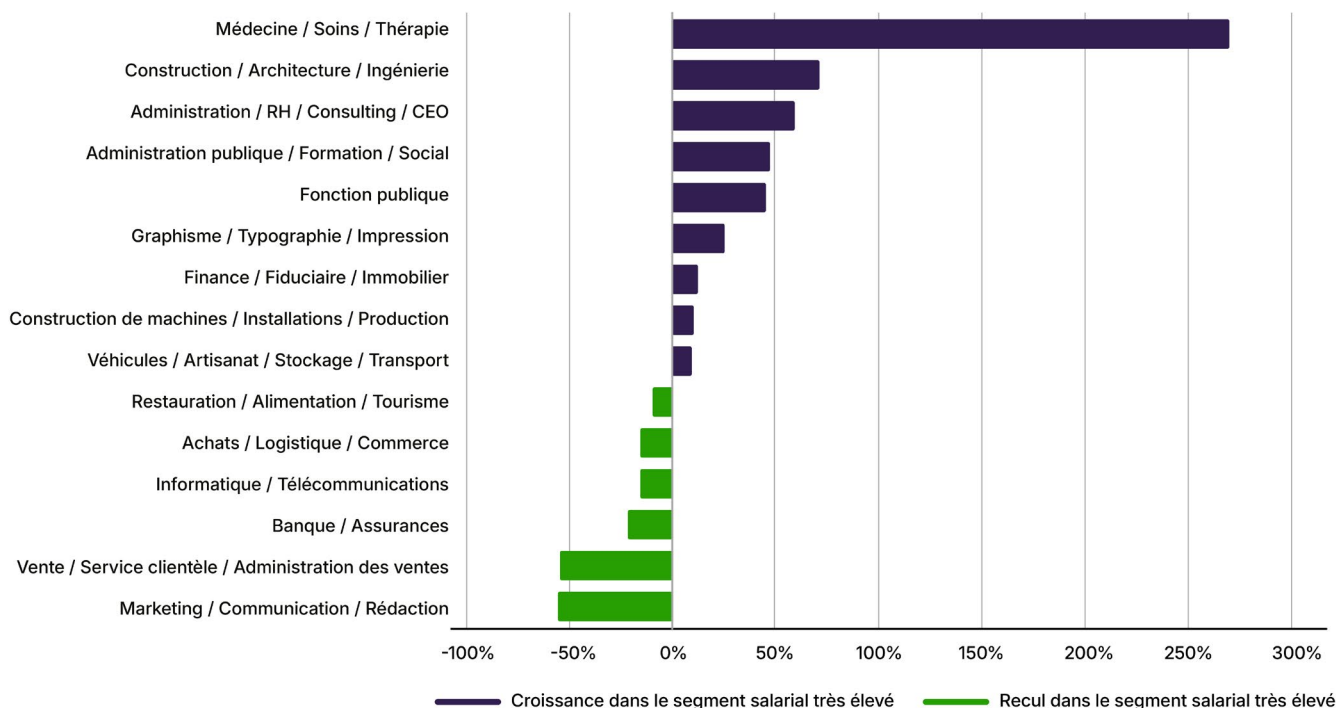
Source : Rapport IA jobup.ch 2026 | basé sur les données de jobs.ch, jobup.ch et JobScout24.ch

En revanche, les salaires très élevés sont plus volatils. Après une hausse significative en 2024, le Very High Index a reculé en 2025 pour s'établir à 92,6 début 2026. Les données ne témoignent donc pas d'une hausse linéaire des salaires très élevés, mais d'une évolution de la dynamique entre les activités standardisables, les métiers nécessitant des qualifications moyennes classiques et les profils hautement spécialisés.

Cette évolution est particulièrement visible dans le secteur de la santé. On observe de plus en plus souvent des salaires élevés, supérieurs à CHF 135'000, dans des fonctions médicales spécialisées et des postes hybrides en lien avec l'IA. Les outils de diagnostic basés sur l'IA n'accélèrent pas nécessairement l'automatisation de l'expertise médicale, mais plutôt sa valeur. En effet, un personnel spécialisé expérimenté reste essentiel pour l'interprétation, la validation et la classification.

Les salaires très élevés gagnent surtout du terrain dans les secteurs de la médecine et de la construction*

Changement relatif de la part d'offres d'emploi dans le segment salarial très élevé (> CHF 135 000) par rapport à 2023, par secteur



Source : Rapport IA jobup.ch 2026 | basé sur les données de jobs.ch, jobup.ch et JobScout24.ch

Parallèlement, les pôles suisses des sciences de la vie et des technologies médicales voient apparaître de plus en plus de postes à la croisée de la médecine, de l'analyse de données et des applications d'IA. Ceci est particulièrement visible dans des régions telles que Bâle et Vaud, où l'expertise médicale, la recherche, la pharmaceutique et les applications technologiques sont étroitement liées. Dans le segment des salaires très élevés, le secteur de la santé enregistre une nette augmentation : la part des annonces médicales correspondantes est passée de 8 % en 2023 à 32 % au cours de la période actuelle, soit une augmentation de 24 points de pourcentage.

Le secteur de la construction affiche également une progression exceptionnelle. C'est actuellement l'un des rares domaines où :

- le segment salarial très élevé augmente (+71 %) ;
- le segment salarial élevé est en hausse (+12 %) ;
- et le volume de postes connaît une forte croissance (+41 %).

Cette progression s'explique par des développements structurels à long terme :

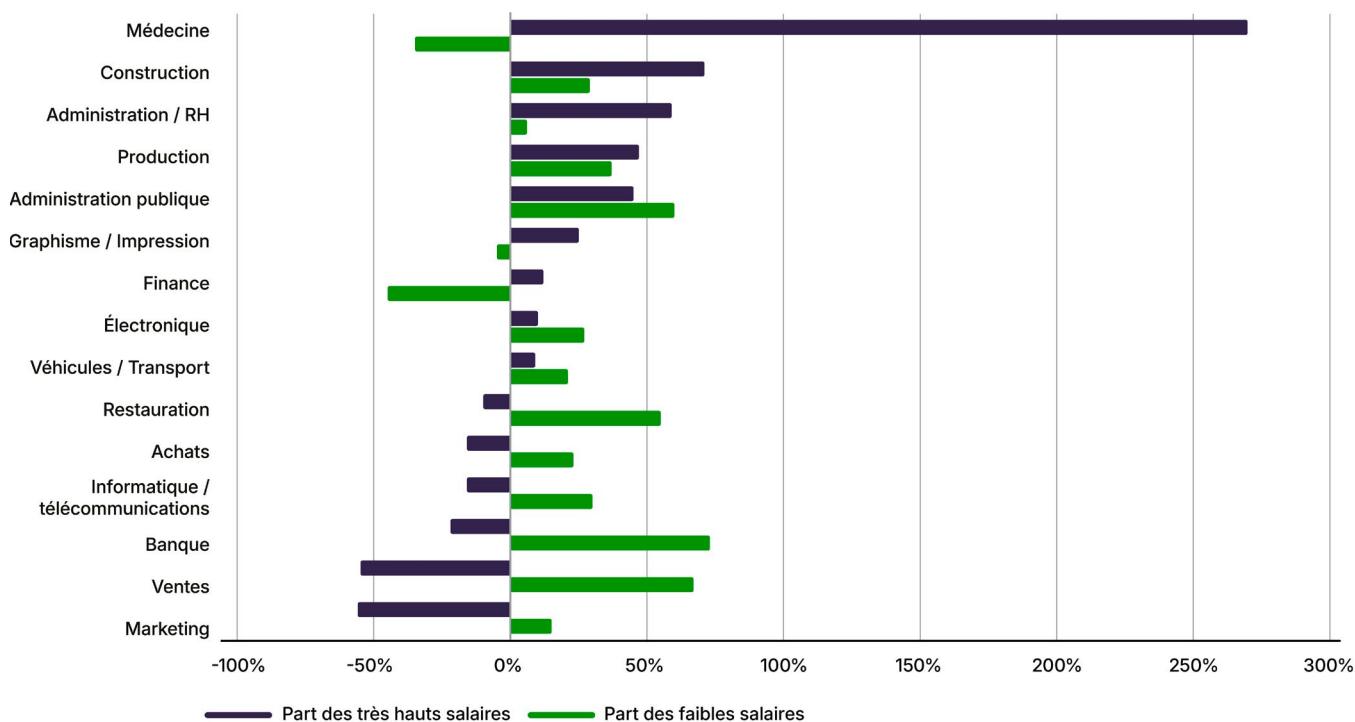
- Stratégie climatique 2050 (neutralité carbone)
- Assainissements énergétiques
- Investissements dans les infrastructures
- Normes Minergie
- Développement des infrastructures énergétiques et de transport

La demande d'ingénieur·e-s expérimenté·e-s, de spécialistes techniques et de chef·fe-s de projet devrait donc rester élevée pendant plusieurs années encore.

La situation évolue différemment dans certaines parties du marketing, des services bancaires et des ventes.

Les segments de salaires très élevés et faibles évoluent différemment

Évolution des parts de segments salariaux très élevés et faibles par secteur par rapport à 2023



Source : Rapport IA jobup.ch 2026 | basé sur les données de jobs.ch, jobup.ch et JobScout24.ch

Dans le secteur financier, la consolidation, la pression réglementaire et les programmes d'efficacité entraînent des changements sur le marché de l'emploi. Dans les ventes, les systèmes basés sur le CRM et l'IA réduisent le besoin de certaines fonctions commerciales bien rémunérées. Dans le marketing également, les profils de postes changent considérablement. La stratégie, la gestion de marque et la conception créative restent des compétences très recherchées. Toutefois, la production de contenus assistée par l'IA, l'automatisation et les nouveaux outils graphiques transforment notamment les métiers traditionnels de généraliste et de chargé de la mise en œuvre.

Les données ne suggèrent pas une diminution générale du travail hautement qualifié. Au contraire, la création de valeur, la spécialisation et la demande varient actuellement considérablement d'un groupe professionnel à l'autre.

**Le niveau de
compétences en
IA des employé·e·s
et des entreprises**

05

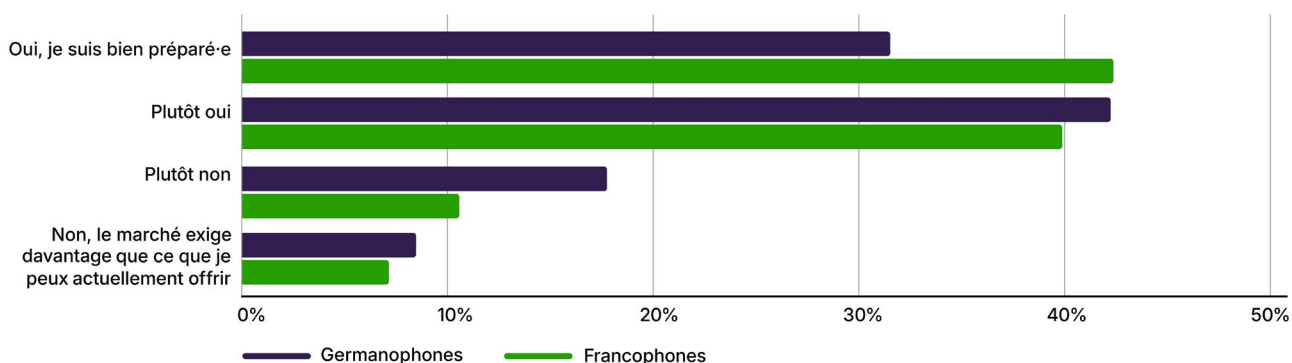
Entre confiance, pression à l'adaptation et incertitude croissante

Les résultats des enquêtes du *Rapport de IA jobup.ch* montrent une image étonnamment positive dans l'ensemble : beaucoup de personnes actives, qu'elles soient actuellement employées ou à la recherche d'un emploi, se sentent généralement bien préparées à l'utilisation de l'intelligence artificielle (oui, je suis bien préparé-e : 33 % / plutôt oui : 45 %).

42 % des personnes interrogées utilisent l'IA comme outil pour les soutenir dans leur travail quotidien. De plus, la majorité des personnes interrogées, soit 57 %, déclare se former de façon autonome, souvent de manière informelle via la consommation de médias, la consultation de contenus en ligne ou l'essai pratique de nouveaux outils. 44 % des entreprises se montrent également relativement confiantes dans l'utilisation de l'IA et son impact sur le marché du travail.

Les sondé·e·s francophones, plus à l'aise avec l'IA

La majorité des employé·e·s évaluent positivement leurs compétences en matière d'IA.

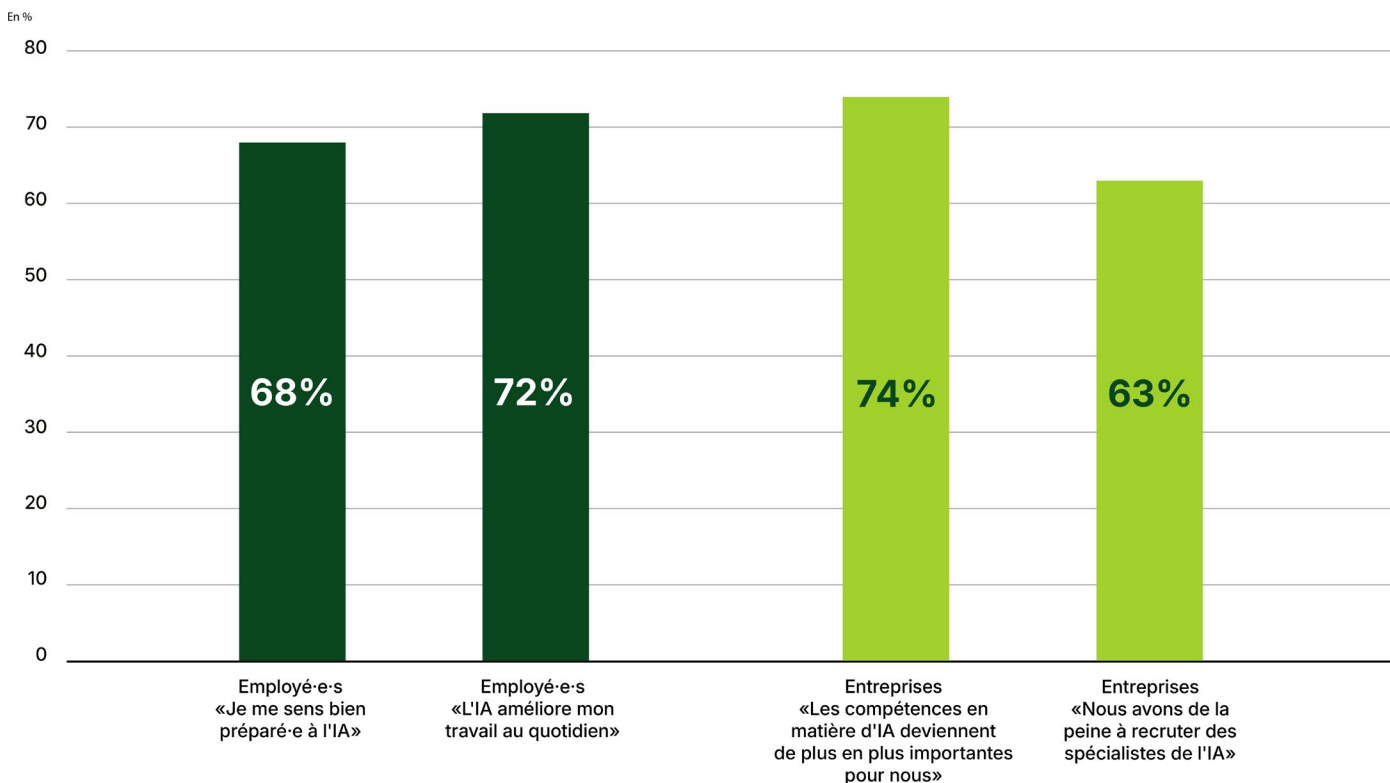


Source : Rapport IA jobup.ch 2026 | basé sur les données de jobs.ch, jobup.ch et JobScout24.ch

Cependant, il existe une contradiction notable : alors que beaucoup d'employé·e·s se sentent fondamentalement à l'aise avec l'IA, de nombreuses entreprises (34 %) déclarent avoir des difficultés à recruter des professionnel·le·s de l'IA adéquat·e·s. Il convient également de noter que 57 % indiquent que la question n'est pas pertinente pour leur entreprise.

Entre perception de soi et réalité

Les entreprises rencontrent des problèmes de recrutement dans le domaine de l'IA ; les employé-e-s se sentent généralement à l'aise avec l'IA.



Source : Rapport IA jobup.ch 2026 | basé sur les données de jobs.ch, jobup.ch et JobScout24.ch

Les résultats semblent indiquer que la perception de soi et les exigences concrètes du marché évoluent actuellement de manière partiellement divergente. La notion de « compétence en matière d'IA » est de plus en plus élargie, tandis que les attentes en matière d'expérience pratique et de savoir-faire spécifique ne cessent de croître.

L'inquiétude générale concernant l'intelligence artificielle reste globalement modérée. 7 personnes interrogées sur 10 (69 %) ne craignent pas ou peu que l'IA les remplace dans leur travail. Dans le même temps, 76 % des personnes interrogées perçoivent les offres d'emploi aujourd'hui comme (plutôt) plus exigeantes qu'il y a quelques années.

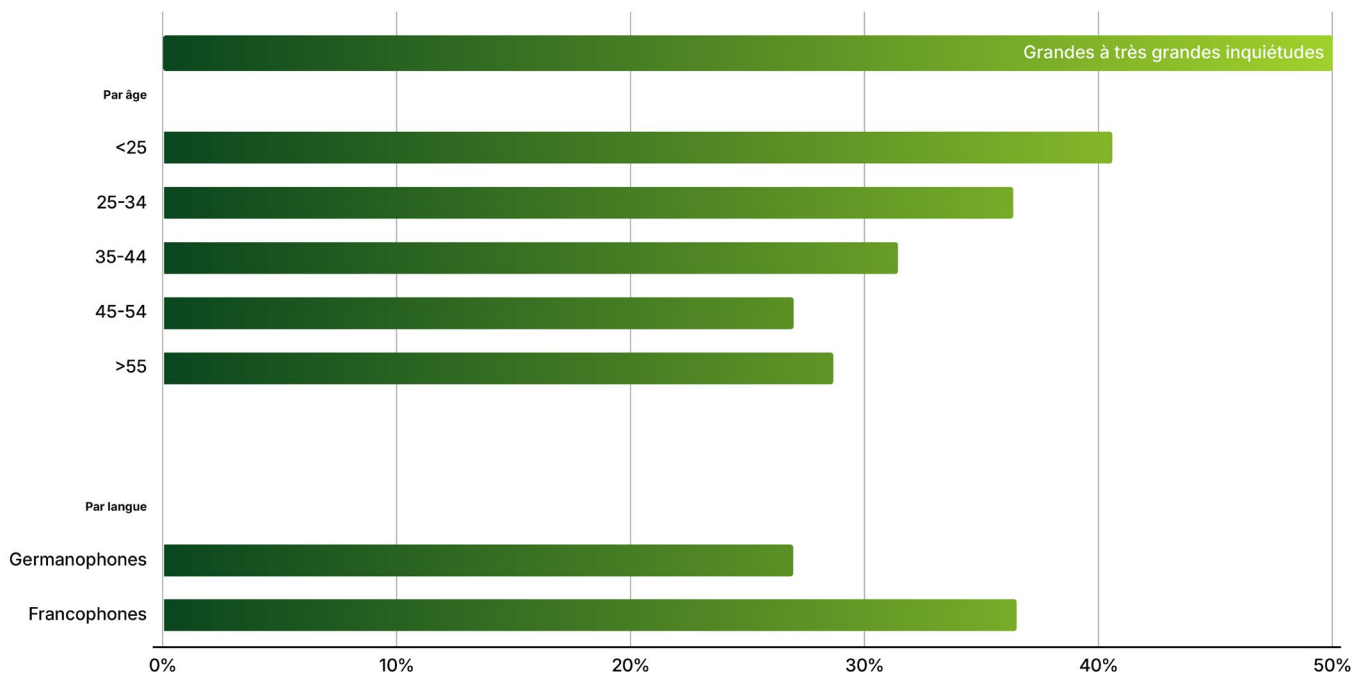
La situation s'avère toutefois particulièrement nuancée chez les tranches d'âge les plus jeunes

Ce sont précisément les jeunes employé-e-s et les personnes en début de carrière, c'est-à-dire les groupes les plus touchés par les changements actuels, qui expriment nettement plus souvent des inquiétudes quant à leurs perspectives à long terme sur le marché du travail. 41 % des jeunes de moins de 25 ans interrogé-e-s déclarent s'inquiéter fortement ou très fortement d'être à l'avenir partiellement remplacé-e-s par l'IA. Et chez les 25-34 ans, ils sont 37 %. Parmi les francophones interrogé-e-s, cette incertitude est plus marquée que chez les germanophones.

Génération AI FOBO

Près de la moitié des jeunes interrogé-e-s ressentent de grandes voire très grandes inquiétudes à l'idée d'être remplacé-e-s par l'IA.

Ce que l'on appelle l'AI FOBO est un enjeu générationnel. Plus les employé-e-s sont jeunes, plus ils craignent d'être remplacés par l'IA.



Source : Rapport IA jobup.ch 2026 | basé sur les données de jobs.ch, jobup.ch et JobScout24.ch

Ici, le phénomène d'AI FOBO (« Fear of Becoming Obsolete ») est particulièrement évident : ce n'est pas tant la peur de la technologie en soi qui est au premier plan, mais plutôt la crainte de perdre sa pertinence professionnelle ou de ne plus pouvoir accéder de manière stable au marché du travail. Les résultats indiquent ainsi une dimension psychologique croissante de la transition technologique, en particulier pour les jeunes générations en début de carrière.

Développement de l'IA en Suisse

06

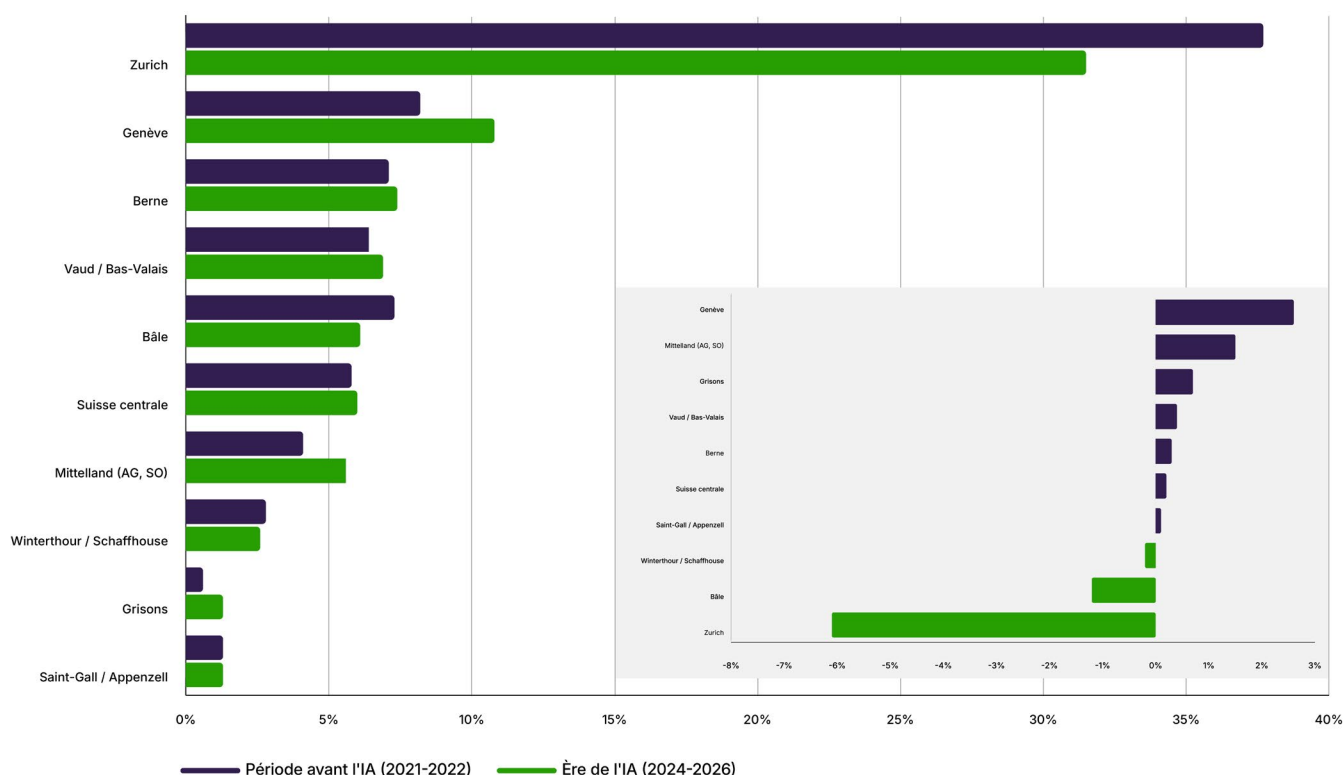
Les postes en lien avec l'IA progressent dans plusieurs régions

Zurich reste le centre le plus important pour les offres d'emploi liées à l'IA en Suisse. Avant l'essor des grands modèles linguistiques (LLM), environ 38 % des offres d'emploi en lien avec l'IA concernaient la région de Zurich. Aujourd'hui, cette part est d'environ 32 %.

Cependant, cette évolution ne signifie pas que Zurich perd de son importance ou publie moins d'offres d'emploi pour des postes en lien avec l'IA. Au contraire, d'autres régions connaissent actuellement une croissance plus rapide et gagnent ainsi des parts de marché. Le marché des talents de l'IA est donc de plus en plus réparti sur plusieurs régions au lieu de se concentrer sur une seule ville.

Distribution géographique des postes en lien avec l'IA en Suisse

Les offres d'emploi en lien avec l'IA gagnent du terrain dans les régions de Genève, du Mittelland ou encore des Grisons.



Source : Rapport IA jobup.ch 2026 | basé sur les données de jobs.ch, jobup.ch et JobScout24.ch

Entre les périodes étudiées, la région de Genève a enregistré la plus forte croissance absolue de la part d'offres d'emploi en lien avec l'IA. En particulier dans les domaines de la finance, de la construction et de l'informatique, la demande de compétences liées à l'IA connaît une croissance supérieure à la moyenne. Cela est dû, entre autres, à l'environnement international des organisations multilatérales et à la place financière de Genève, qui intègrent de plus en plus l'IA dans les processus opérationnels et administratifs.

Parallèlement, les pôles suisses des sciences de la vie et des technologies médicales voient apparaître de plus en plus de postes à la croisée de la médecine, de l'analyse de données et des applications d'IA. Ceci est particulièrement visible dans des régions telles que Bâle et Vaud, où l'expertise médicale, la recherche, la pharmaceutique et les applications technologiques sont étroitement liées.

Conclusion

Les données du *Rapport de IA jobup.ch* le montrent clairement : le marché du travail suisse évolue en profondeur, mais pas de manière uniforme. Alors que certains métiers du numérique liés aux connaissances sont mis sous pression, les compétences techniques, manuelles et relationnelles gagnent nettement en importance. L'IA ne remplace pas le travail. Elle modifie plutôt les profils de postes, les exigences en matière de compétences et les plans de carrière.

Ce qui nous semble particulièrement important, c'est que l'évolution actuelle constitue non seulement un défi technologique, mais aussi un défi sociétal. Les jeunes, en particulier, vivent souvent ce changement avec des sentiments mitigés, tiraillés entre les opportunités qu'il offre, la pression de s'adapter et la crainte de perdre leur pertinence professionnelle. Nous devrions prendre ce besoin de repères au sérieux.

Le rapport montre également de nombreux signaux positifs. Le marché suisse de l'emploi reste dynamique et capable de s'adapter. De nouveaux rôles apparaissent, les compétences en IA se généralisent dans un nombre croissant de secteurs, et de nombreuses entreprises investissent activement dans la formation continue et l'acquisition de nouvelles compétences.

Ce qui sera donc déterminant, c'est la manière dont nous mènerons cette transition. Les entreprises, les établissements de formation et les autorités politiques partagent la responsabilité de créer des perspectives, de permettre la formation continue et de faciliter l'accès à de nouvelles compétences.

En effet, question centrale n'est pas de savoir si le travail va changer, mais dans quelle mesure nous, les humains, nous préparons à ce changement.

— Marco Bertoli, CEO de JobCloud

À propos de JobCloud

Entreprise numérique leader sur le marché suisse de l'emploi, JobCloud propose une multitude de solutions de recrutement innovantes. Son portefeuille comprend des plateformes d'emploi renommées telles que jobs.ch, jobup.ch et Jobscout24.ch, ainsi que les divisions JobCloud HR Tech et JobCloud HR Services. Fondée en 2013, JobCloud appartient aux entreprises prestigieuses Ringier et TX Group et est un acteur de premier plan dans son secteur. Outre son siège social à Zurich, l'entreprise est présente sur différents sites et emploie actuellement près de 400 collaborateur·trice·s. JobCloud est synonyme d'efficacité, de diversité et de transparence dans le secteur du recrutement. Elle aide les entreprises à pourvoir leurs postes vacants de manière optimale et les demandeur·se·s d'emploi à trouver un travail épanouissant.

Méthodologie

Le *Rapport IA de jobup.ch* combine les données sur le marché de l'emploi issues de jobs.ch, jobup.ch et JobScout24.ch avec des enquêtes quantitatives menées auprès d'employé·e·s et d'entreprises en Suisse.

L'analyse s'articule autour de la question suivante : comment les profils de postes, les exigences et la demande sur le marché du travail suisse ont-ils évolué depuis l'essor de l'IA générative ?

Évaluation des données sur le marché du travail

Les données suivantes ont été analysées pour le rapport :

- 7,3 millions d'offres d'emploi
- de 18 catégories professionnelles
- dans 19 régions de Suisse
- entre 2019 et 2025

L'étude est basée sur des changements relatifs au sein du marché du travail, c'est-à-dire sur la façon dont la demande, les profils de postes et les exigences en matière de compétences évoluent les uns par rapport aux autres.

Pour une meilleure classification, les données ont été divisées selon deux périodes :

- Période avant l'IA : 2019–2022
- Ère de l'IA : 2023–2025

Environ 288'000 offres d'emploi contenant des données salariales (2022 T1 – 2026 T1) ont été évaluées afin de rendre visibles les changements au sein des différents segments salariaux.

Les rôles exposés à l'IA sont classés comme tels s'ils appartiennent aux domaines de l'informatique/des télécommunications, de l'administration/des ressources humaines, de la banque/des finances, du marketing/de la communication, des achats ou des ventes/du commerce. Ces activités se caractérisent par une forte proportion de tâches numériques, administratives, analytiques ou basées sur les connaissances et sont donc considérées comme particulièrement concernées par l'IA générative. Toutes les autres catégories (services et autres métiers techniques) sont classées comme moins exposées à l'IA. Les rôles exposés à l'IA représentent 44 % de l'ensemble des offres d'emploi dans cet ensemble de données.

Scarcity Index

Le Scarcity Index mesure le rapport entre la demande d'offres d'emploi et l'offre de talents disponibles estimée par catégorie professionnelle. Un indice croissant signifie qu'un rôle est plus difficile à pourvoir en raison de l'offre disponible ; un indice décroissant ou fortement en recul signifie que le recrutement n'est plus aussi tendu. Les données comprennent toutes les offres d'emploi publiées sur jobs.ch, jobup.ch et JobScout24.ch entre 2023 et 2025. Les catégories sans valeur de base pour 2023 ont été exclues. Exposé à l'IA = domaines commerciaux + informatique/télécommunications.

Enquête auprès des employé·e·s

En complément de l'analyse du marché de l'emploi, une enquête quantitative a été menée auprès des employé·e·s en Suisse.

Les données ont été collectées directement par jobup.ch via les plateformes jobs.ch, jobup.ch et JobScout24.ch ainsi que via ses propres canaux de newsletter.

Total des participant·e·s :

- 2138 personnes interrogées dans le cadre de l'enquête germanophone
- 1478 personnes interrogées dans le cadre de l'enquête francophone

L'étude s'est notamment concentrée sur les éléments suivants :

- Perception de l'IA dans le quotidien professionnel
- Évaluation des propres compétences en IA
- Évolution des tâches et des exigences
- Inquiétude et incertitudes liées à l'IA
- Différences entre les groupes d'âge et les régions

Une attention particulière a été accordée aux jeunes employé·e·s et au phénomène d'« AI FOBO » (« Fear of Becoming Obsolete »), c'est-à-dire le souci de perdre de sa pertinence professionnelle en raison des avancées technologiques.

Enquête auprès des entreprises

Des entreprises en Suisse ont été interrogées sur leurs expériences et leurs attentes en matière d'utilisation de l'IA.

Les données ont été collectées directement par jobup.ch via les plateformes jobs.ch et jobup.ch, ainsi que par le biais de sa newsletter et de contacts avec les entreprises.

Total des participant·e·s :

- 644 entreprises dans le cadre de l'enquête germanophone
- 202 entreprises dans le cadre de l'enquête francophone

L'étude s'est concentrée sur les éléments suivants :

- Recrutement de compétences en IA
- Évolution des exigences en matière de compétences
- Utilisation de l'IA dans le travail quotidien
- Défis du recrutement
- Évaluation des besoins futurs en compétences
- Formation continue et acquisition de nouvelles compétences au sein de l'entreprise

Les résultats complètent les données sur le marché du travail avec le point de vue des employeurs et permettent une classification différenciée des évolutions actuelles sur le marché de l'emploi en Suisse.

Remarque sur les enquêtes

Les résultats des enquêtes auprès des employé·e·s et des entreprises sont basés sur des enquêtes distinctes en allemand et en français. Pour les valeurs résumées, les réponses des deux versions linguistiques ont été évaluées ensemble ; la proportion parmi l'ensemble des personnes interrogées est indiquée.

La classification se base sur la langue de l'enquête ou les canaux utilisés et non en fonction d'une pondération régionale représentative de la population. Les résultats en allemand et en français ne sont donc pas automatiquement équivalents à la Suisse alémanique et à la Suisse romande. Les déclarations sur les différences entre les groupes concernent donc les participant·e·s germanophones ou francophones.

Ces enquêtes doivent être considérées comme un aperçu des opinions des utilisateur·rice·s et des entreprises interrogés, et non comme une enquête représentative de la population par région linguistique.

Sources

Office fédéral de l'énergie OFEN (2025) Programme Bâtiments. Berne : Office fédéral de l'énergie. Disponible sur : <https://www.bfe.admin.ch/bfe/fr/home/mesures-d-encouragement/efficacite-energetique/programme-batiments.html> (accès : 1er juin 2026).

Office fédéral de l'environnement OFEV (2020) Système d'échange de quotas d'émission (SEQE). Berne : Office fédéral de l'environnement. Disponible sur : <https://www.bafu.admin.ch/fr/echange-quotas> (accès : 1er juin 2026).

Office fédéral de l'environnement OFEV (2025) Stratégie climatique à long terme 2050. Berne : Office fédéral de l'environnement. Disponible sur : <https://www.bafu.admin.ch/fr/strategie-climatique-2050> (accès : 1er juin 2026).

Business Insider (2025) FOBO, or fear of becoming obsolete, is the new business buzzword. Here's what you need to know. Disponible sur : <https://www.businessinsider.com/fobo-fear-of-becoming-obsolete-new-business-buzzword-davos-wef-2025-1> (accès : 22 mai 2026).

Parlement européen (2022) : Artificial Intelligence in Healthcare: Applications, Risks, and Ethical and Societal Impacts. Bruxelles : Parlement européen.

Her World Singapore (2024) FOBO: What it is, and how you can deal with it. Disponible sur : <https://www.herworld.com/independence/career/fobo-fear-of-being-absolute-ai/> (accès : 22 mai 2026).

OCDE (2023) : Artificial Intelligence in Health. Paris : Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

Minergie Suisse (2026) Standard de construction suisse : confort, efficacité et protection du climat. Bâle : Minergie Suisse. Disponible sur : <https://www.minergie.ch/fr> (accès : 1er juin 2026).

Raiffeisen Suisse (2024) Parc immobilier obsolète : quel est réellement le besoin de réno- vation des logements en Suisse ? Saint-Gall : Raiffeisen Suisse. Disponible sur : <https://www.raiffeisen.ch/rch/fr/connaissances/logement/retard-d-assainissement.html> (accès : 1er juin 2026).

Topol, E.J. (2019) : « High-performance medicine: the convergence of human and artificial intelligence », Nature Medicine, 25(1), p. 44-56. DOI : 10.1038/s41591-018-0300-7.

Observatoire suisse de la santé (Obsan), Conférence suisse des directrices et directeurs cantonaux de la santé (CDS) et OdASanté (2021) Rapport national sur le personnel de san-té en Suisse 2021. Effectifs, besoins, offre et mesures pour assurer la relève. Neuchâtel : Obsan.

World Economic Forum (2023) Is AI making you suffer from FOBO? Here's what can help. Genève : World Economic Forum. Disponible sur : <https://www.weforum.org/stories/2023/12/ai-fobo-jobs.ch-anxiety/> (accès : 22 mai 2026).

World Economic Forum (2025) The rise of FOBO: fear of becoming obsolete in the age of AI. Genève : World Economic Forum. Disponible sur : <https://www.weforum.org/videos/ai-fomo-fobo/> (accès : 22 mai 2026).

Organisation mondiale de la santé (OMS) (2021) : Ethics and Governance of Artificial In-telligence for Health: WHO Guidance. Genève : Organisation mondiale de la santé. Disponible sur : <https://www.who.int/publications/i/item/9789240029200> (accès : 11 juin 2026).

The background features a dark green field with several large, overlapping, irregular shapes in a bright yellow-green color. These shapes are angular and abstract, creating a dynamic, layered effect.

[jobup.ch](https://www.jobup.ch)