



Conseil et Recherche
Recrutement
Cadres et Managers

CERA'Actu

Sommaire

- ✚ Actualités : le recrutement des Cadres en 2025
- ✚ Rémunération des Cadres : quelles évolutions ?
- ✚ Zoom sur 2 de nos prestations : l'audit d'équipes et l'approche directe de candidats
- ✚ Entreprises compétitives : quels leviers d'action pour les COMEX ?

Par Cécile CHARBONNIER, Présidente

Septembre 2025



Le recrutement des Cadres en 2025 (Dont Source APEC)



En 2025, toutes les prévisions en matière d'emploi concordent pour acter un marché de l'emploi cadres en recul de 4 % environ, passant ainsi sous la barre des 300 000 recrutements annuels. Pour mémoire, le marché du recrutement des cadres avait déjà baissé de 8 % en 2024.

Les tendances globales du marché du recrutement - cadres et non cadres - prévoient quant à elles, une baisse de 12.5 % des recrutements en 2025 par rapport à 2024.

Cette contraction du marché cadres s'explique par la baisse de l'investissement des entreprises, plus attentistes en matière de recrutement, compte-tenu d'un contexte d'incertitude politique et économique, au niveau national comme international.

Les services à haute valeur ajoutée sont particulièrement impactés : informatique, banque, assurance, R&D, juridique, conseil... Également l'industrie (- 3 % prévus en 2025), le commerce et la construction (respectivement - 5 et - 7 % attendus pour 2025).

Les compétences clés recherchées chez les Dirigeants en 2025 :
Des leaders capables d'évoluer dans un environnement complexe, qui se transforme ; des compétences relationnelles assises sur la communication, la collaboration et l'intelligence émotionnelle ; une capacité à intégrer, y compris dans leurs pratiques de gestion, les technologies numériques.



Au niveau des candidats, ce sont les débutants et les seniors qui éprouvent le plus de difficultés sur le marché de l'emploi, avec des embauches prévues en repli de 16% cette année pour les jeunes, et 11% pour les plus de 10 ans d'expérience.

Toutes les régions enregistrent une stagnation ou une baisse des embauches. Les territoires industriels comme le Grand Est (- 7 %) ou la Bourgogne-Franche-Comté (- 5 %) sont en difficulté. En Provence-Alpes-Côte d'Azur, Nouvelle-Aquitaine, Bretagne et Occitanie, le niveau d'embauche pourrait se stabiliser. L'Île-de-France continue à concentrer près de la moitié des recrutements nationaux.



Rémunération des Cadres : Quelles évolutions pour 2025 ?



En 2025, le salaire des Cadres est en hausse en moyenne, de 3.9 % et révèle des disparités selon les secteurs d'activités. Sur le podium des secteurs porteurs : les énergies, la pharmacie, la distribution, les services financiers. A l'inverse : l'immobilier, les transports, la logistique et l'aéronautique ont connu en moyenne, une hausse en dessous des 3 %.

Les prévisions pour 2026 sont proches de celles de 2025, et sont globalement moins généreuses que celles qui avaient été anticipées.

Le salaire médian des Cadres en France s'établit à 54 000 € bruts par an alors que le salaire moyen est de 59 000 €. Les hommes cadres perçoivent en moyenne un salaire brut annuel de 12 % environ supérieur à celui des femmes cadres.



Quelques chiffres-clés sur le salaire des Cadres :

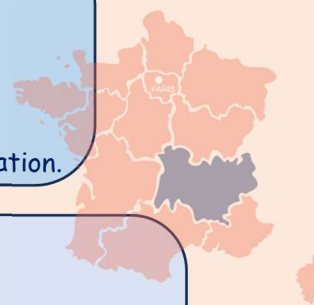
(Source Blog RH - Juin 2025)

✓ Selon l'expérience et l'âge :

- Début de carrière : 35 000 € - 42 000 € brut annuel (moins de 3 ans).
- 5-10 ans d'expérience : 48 000 € - 55 000 € brut annuel.
- 10-15 ans d'expérience : 55 000 € - 65 000 € brut annuel selon fonction et secteur.
- Plus de 50 ans : environ 60 000 € - 65 000 € brut annuel, stable depuis 2021.

✓ Selon le diplôme et la taille de l'entreprise :

- Diplômés grandes écoles : + 10-15 % de salaire en moyenne.
- Master universitaire : + 5-7 % vs Licence/Bac+3.
- Grandes entreprises : + 25-30 % de salaire médian vs TPE/PME.
- PME/TPE : 40 000 € à 45 000 € brut annuel.
- Grandes entreprises : 55 000 € à 60 000 € brut annuel.
- 54 % des cadres bénéficient d'une part variable dans leur rémunération.



✓ Selon les régions concernées :

- Île-de-France : 58 000 € brut annuel (+ 7 % vs moyenne nationale).
- Provence-Alpes-Côte d'Azur, Auvergne-Rhône-Alpes : 52 000 - 53 000 €.
- Nouvelle-Aquitaine, Bretagne, Pays de la Loire, Grand Est : 50 000 - 52 000 €.
- Occitanie : 47 000 €, Corse : 49 000 - 50 000 €.
- DOM-TOM : moyenne autour de 32 500 €, écart de - 21 % à - 44 % vs métropole.

✓ Selon l'enveloppe Part variable/Part fixe :

- 54 % des cadres perçoivent une rémunération incluant une part variable.
- En moyenne, la part variable représente 9 % de la rémunération annuelle brute.
- 1 cadre sur 10 a une part variable représentant jusqu'à 25 % de sa rémunération.
- Les femmes cadres bénéficient moins souvent d'une part variable (50 %) que les hommes (57 %).



Zoom sur 2 prestations liées à notre métier de Recruteur : L'audit d'équipe et l'approche directe de candidats

- ✓ Accompagner l'entreprise dans la consolidation de ses équipes via un audit d'organisation et d'équipes pour améliorer l'efficacité et la performance collective

Problématique du client : définir des objectifs motivants pour l'ensemble des équipes, consolider l'organisation et les managers

- La première étape est de définir le périmètre et les objectifs de l'audit en clarifiant les enjeux et en identifiant les parties prenantes.
- Il s'agit ensuite d'analyser les structures en termes d'organisation : organigramme, rôles et responsabilités de chacun(e)... Notre connaissance de différents métiers, de différentes organisations nous permet de prendre du recul et d'avoir une analyse pertinente.
- De la même façon, nous confrontons les processus de travail et le fonctionnement des équipes.
- Enfin, un plan d'action est défini avec les forces et faiblesses identifiées, les recommandations concrètes et la définition des priorités des actions avec calendrier et suivi.

- ✓ Accompagner l'entreprise dans son besoin d'identification de candidats finement sélectionnés

Problématique du client : premiers contacts avec des candidats, dans des structures bien précises, pour tester leur motivation à évoluer d'un point de vue professionnel

- Comme tout projet de recrutement, la définition du besoin est essentielle afin d'échanger clairement avec le candidat et être crédible dans la démarche.
- S'ensuit l'identification des candidats avec une prise de contact qualitative et personnalisée dans la foulée. Cette prise de contact se fait en toute confidentialité tant pour le candidat que pour l'entreprise cliente.
- Ce contact permet d'avoir des premiers échanges avec le/les candidats, de qualifier la candidature en termes de motivation, de compétences, d'adéquation avec l'opportunité proposée.
- Nous faisons ensuite le lien entre la motivation des candidats et les opportunités professionnelles.
- Pour les candidats les plus motivés, nous pouvons réaliser des évaluations en présentiel.



Membre de Syntec Conseil

Entreprises compétitives : quels leviers d'action pour les COMEX ?

(D'après une étude du cabinet Robert Half - Août 2025)



Les Directeurs de la transformation et de l'innovation des entreprises joueront un rôle clé sur la décennie à venir, notamment sur le volet 'compétitivité', et ce, 'compétitivité' dans toutes ses dimensions : RH, infrastructures, produits, commercial...



La transformation des compétences pourrait alors se révéler être déterminante ainsi que l'intégration de 'sang neuf' : les entreprises privilégiaient jusqu'alors des profils en interne, aptes à déjà bien maîtriser l'entreprise, ses métiers et son environnement. Il y a fort à parier que cela ne sera plus suffisant.

Au niveau RH, les compétences du futur nécessitent d'ores et déjà, d'identifier les bons talents en amont, pour piloter les entreprises, avec des compétences et des capacités de leadership interne.

Pour les membres de Comités de Direction,

les principaux enjeux à l'horizon 2035 :



1^{er} enjeu :



Capacité à attirer, développer et retenir les meilleurs talents



2^{ème} enjeu :

Capacité de l'infrastructure IT à répondre aux attentes de performances



3^{ème} enjeu :

Confidentialité des données et cybersécurité



Vous souhaitez en savoir plus ? N'hésitez pas, **contactez-nous** ➡



CERA Conseils En Recrutement Associés

Immeuble « Le Garcin Part Dieu », 21 rue François Garcin – 69003 LYON – Tél : 04 72 68 97 87

33 av Philippe Auguste – 75011 Paris – Tél : 01 44 64 70 44

www.cera.fr - info@cera.fr