

# ÉTUDE DE MARCHÉ 2025

Emploi des cadres : tendances 2025 et perspectives 2026





# VUE D'ENSEMBLE

LE MARCHÉ DE L'EMPLOI DES CADRES EN FRANCE

TENDANCES 2025

VISION UPWARD

PERSPECTIVES 2026



# I - TENDANCES 2025

# TENDANCES 2025 : GÉNÉRALITÉS

L'année 2025 en France a été marquée par la résilience de la croissance malgré l'instabilité politique et les tensions géopolitiques et commerciales.

Dans ce contexte délicat, le marché du travail recule et s'éloigne des records atteints lors des années post-covid. Le retournement du marché du recrutement des cadres marque un changement après plusieurs années d'embellie.

Les indicateurs ont été continus tout au long de l'année 2025, avec des embauches de cadres en baisse de **4% en moyenne par rapport à 2024**. Les jeunes cadres et de cadres seniors sont les plus fortement impactés.

Tendances générales, recrutements, secteurs en tension : l'objectif de cette étude est d'éclairer les décideurs sur l'année 2025 et de leur apporter une vision prospective pour anticiper 2026.

# TENDANCES 2025 : VOLUME & DYNAMIQUE

**-4%**

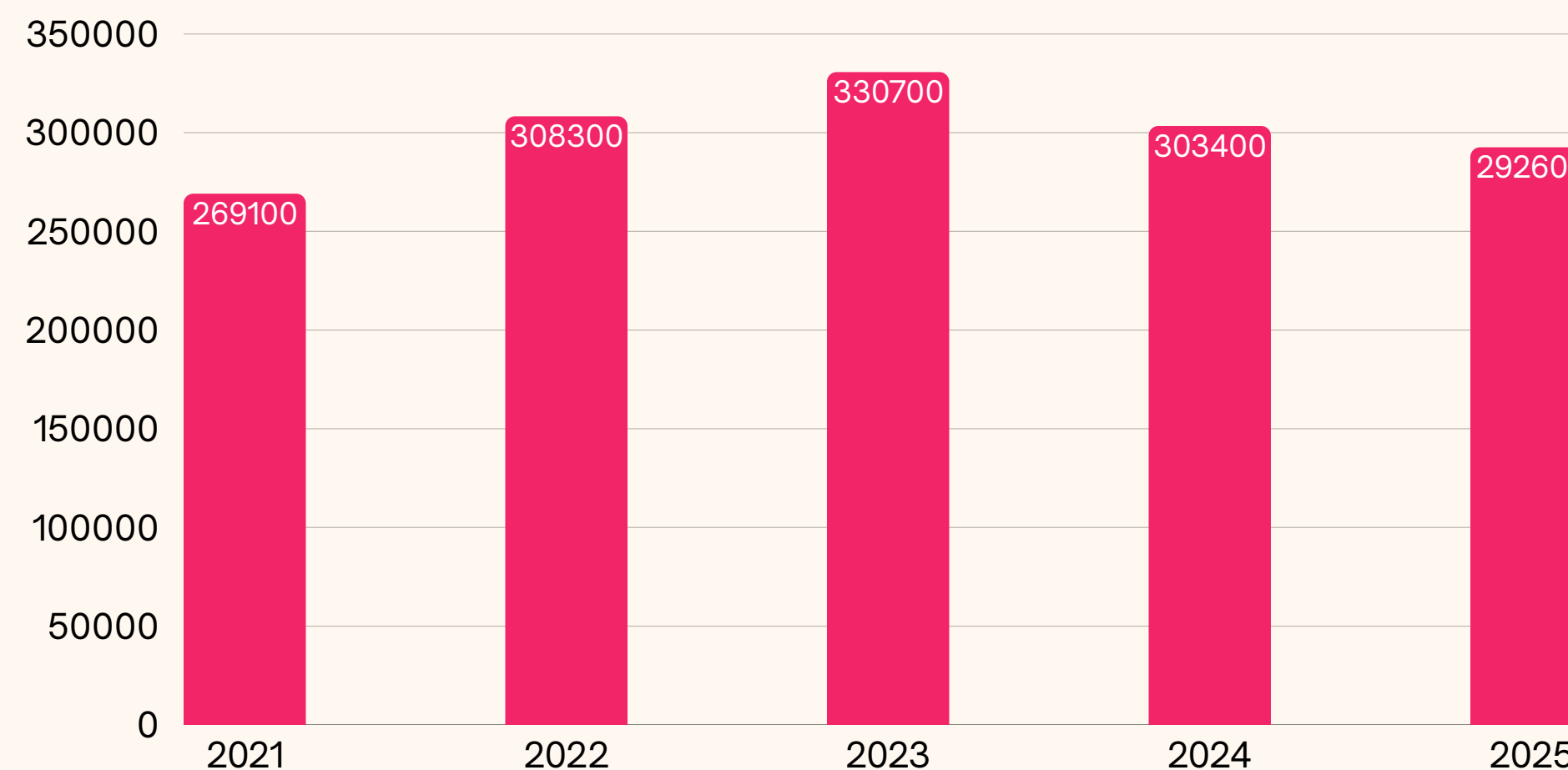
**292 600** recrutements attendus en 2025\*  
(vs 303 400 en 2024)

\*chiffres au 15 décembre 2025

Un climat de confiance fragilisé :

- 67% des entreprises confiantes dans l'évolution de leur activité (-5 pts sur un an)
- 72% des cadres estiment leur emploi sécurisé (-3 pts sur un an)

## Évolution des recrutements de cadres en France (2021–2025)





# TENDANCES 2025 : DES CADRES MOINS ENCLINS À CHANGER DE POSTE

49%

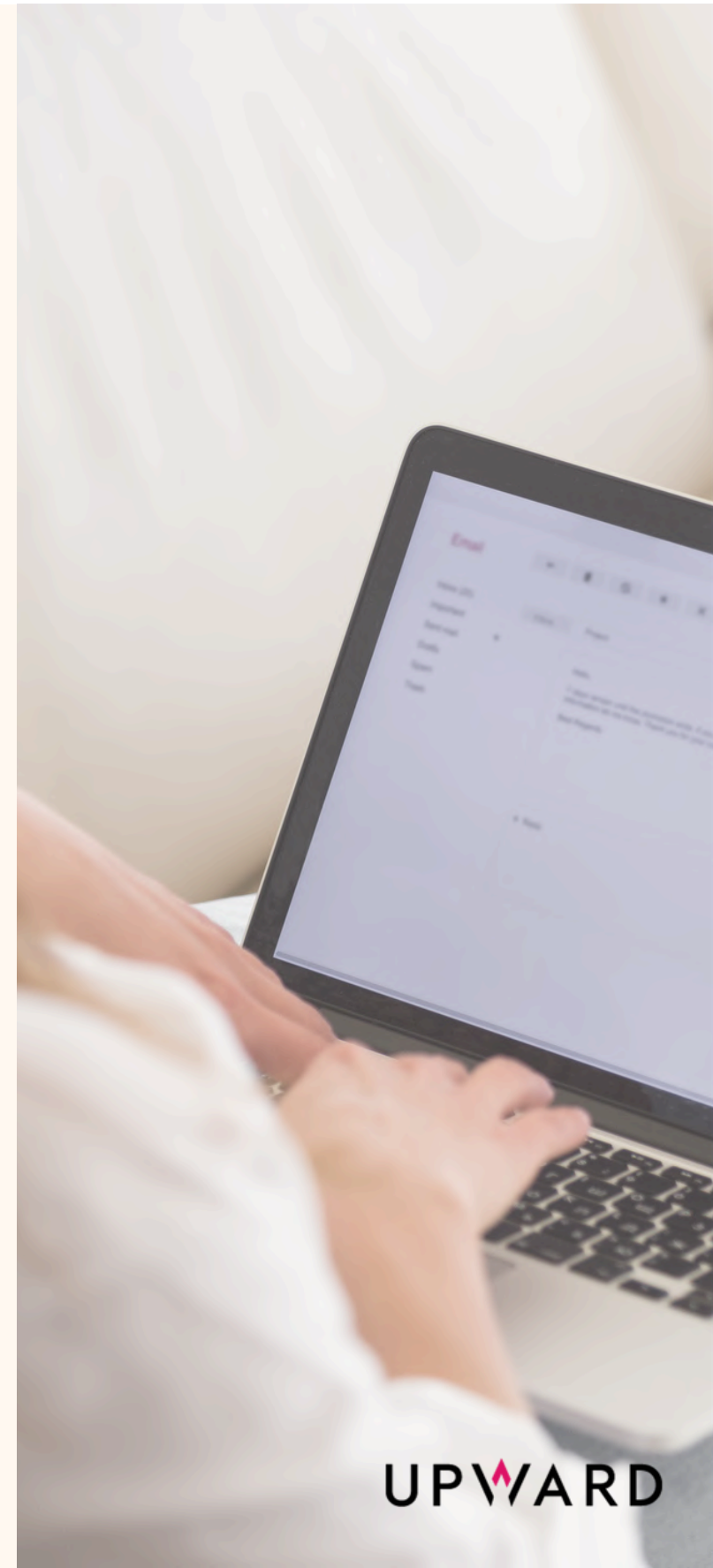
des cadres estiment que changer d'entreprise est un risque qu'ils ne sont pas prêts à courir.

28%

des cadres se disent ouverts à une mobilité externe (-2 pts en un an). Les cadres de moins de 35 ans sont particulièrement précautionneux.

30%

des cadres de moins de 35 ans se disent ouverts à une mobilité externe (-9 pts en un an).



# TENDANCES 2025 : LA FIN DU TÉLÉTRAVAIL ?



**77%**

---

des salariés affirment que le télétravail n'a pas été supprimé dans leur entreprise.

31% des salariés évoquent une “pression informelle” au retour sur site.

54 % des salariés seraient prêts à démissionner si leur employeur supprimait le télétravail.

## Le cas des managers

71 % des managers n'ont reçu aucune formation au management hybride.

43 % des managers estiment que le télétravail rend le management plus complexe.



## II - VISION UPWARD



# VISION UPWARD : CONSTAT

FORT DE SON EXPÉRIENCE TERRAIN, VOICI LES OBSERVATIONS D'UPWARD EN 2025 :

- Multiplication des ***hiring freezes*** au sein des grands groupes, accompagnée d'un recours accru à la **mobilité interne**.
- **Volatilité** accrue des comportements : processus de recrutement marqués par des logiques de *stop & go*, candidats plus hésitants qui reviennent sur leur décision.
- Augmentation des **ruptures de période d'essai**, tant à l'initiative des employeurs que des candidats.
- Accélération des besoins en **coaching** et en dispositifs d'outplacement.
- Forte attractivité persistante des **profils féminins**, en particulier dans le conseil et sur les fonctions de direction.

# VISION UPWARD : LES PROFILS DEMANDÉS EN 2025



## FORTE DEMANDE :

- Profils **financiers**, notamment CFO et CDG
- Profils orientés projets : **COO, Chief of staff**, bras droit capables de soulager les directions générales
- Profils de **DG** avec une forte orientation sales ou cost-cutting
- Profils tech, notamment en **cybersécurité**
- Profils **IA**, malgré des difficultés à bien cadrer les fiches de poste et les compétences attendues
- Profils **commerciaux**, avec une volonté d'avoir des profils hunters et pas éleveurs
- Profils **juridiques** en corporate



## EN BAISSSE :

- Les profils **marketing digital** ou ecommerce
- Les profils **RH** et notamment les profils Talent Acquisition
- Les profils de consultants juniors ou seniors en **conseil**
- Les profils **marketing et communication**





### III - PERSPECTIVES 2026

# PERSPECTIVES 2026 : AUGMENTATIONS

53%

des cadres ont reçu une augmentation en 2025  
(vs 60% en 2024)

2%

l'augmentation moyenne prévue par les  
entreprises pour les cadres en 2026

## INDIVIDUALISATION DES AUGMENTATIONS :

La quasi-totalité des entreprises prévoit des augmentations individualisées. Les cadres les plus performants ou stratégiques pourraient bénéficier de hausses plus importantes que la moyenne.

## TRANSPARENCE DES SALAIRES EN 2026 :

Pourrait influencer la dynamique des rémunérations : plus de pression pour justifier les augmentations, davantage d'augmentations "rattrapage" si des inégalités sont exposées.



# PERSPECTIVES 2026 : SECTEURS PORTEURS



## INDUSTRIE 4.0

- Modernisation technologique, relocalisation, transformations (énergies, nucléaire, défense, aéronautique)
- Industrie verte



## IA, CYBER, TECH

- Le digital reste une priorité structurelle des entreprises pour rester compétitives
- Hausse des cybermenaces



## SANTÉ, BIOTECH

- Secteur en modernisation, avec des perspectives de croissance intéressantes
- Nouvelles compétences

# PERSPECTIVES 2026 : COMPÉTENCES CLÉS

## HARD SKILLS

- **Tech** : maîtrise de l'IA, de l'automatisation, de la cybersécurité
- **Industrie** : automatisation, maintenance prédictive, performance énergétique, digitalisation
- **Hybridation des compétences** : profils « double compétences » valorisés

## SOFT SKILLS

- **Sens business**, leadership, collaboration interdisciplinaire
- **Apprentissage continu** : monter en compétences rapidement est un atout
- **IA** : capacités à prendre des décisions éclairées, exploiter le potentiel de l'IA sans en subir les effets négatifs et accompagner la transformation des organisations
- Agilité, capacité à gérer l'incertitude

SKILLS



# PERSPECTIVES 2026 : TRANSPARENCE DES SALAIRES

70%

des Français estiment  
que la politique salariale  
de leur entreprise manque  
de transparence.

70%

des Français favorables à  
une intervention  
réglementaire en la  
matière.

40%

des candidats déclarent  
qu'ils écartent d'emblée  
une offre sans salaire.

L'entrée en vigueur en France de la **Directive européenne sur la transparence salariale** imposera aux entreprises une transparence accrue sur les rémunérations. Les offres d'emploi devront indiquer une fourchette de rémunération claire (et non « salaire selon profil »).

# PERSPECTIVES 2026 : IA, LES TENDANCES À SURVEILLER



## MONTÉE DU “SKILL-BASED HIRING”

Recruteurs qui délaissent les critères académiques pour privilégier les compétences effectives.

## DÉVELOPPEMENT D'OUTILS RH HYBRIDES

IA + jugement humain pour l'évaluation des soft skills, de la culture, du leadership.

## PRESSION SUR L'ÉTHIQUE, LA TRANSPARENCE ET LA CONFORMITÉ

Réglementations croissantes : les entreprises devront structurer l'usage de l'IA (chartes, biais...).

## MONTÉE DES TALENTS “IA-SAVVY”

Dirigeants capables de piloter l'IA ou manager des équipes hybrides (humains + IA) de + en + recherchés.



BENCHMARK PERSONNALISÉ, AUDIT DE STRATÉGIE  
DE RECRUTEMENT, BESOIN EN RECRUTEMENT :

UPWARD

18 rue de Londres

75009 Paris

[contact@groupe-upward.fr](mailto:contact@groupe-upward.fr)

