

Ecrit par le 17 avril 2026

Force Cadres organise un Speed Networking entre recruteurs et chercheurs d'emploi à Avignon



Le mardi 2 décembre prochain, [Force Cadres](#) organisera son 20e Speed Networking à la Salle des fêtes de la Mairie d'Avignon où les entreprises du territoire qui recrutent et les cadres en recherche d'emploi se rassembleront.

Le temps d'un après-midi, chaque cadre disposera de 7 min avec un recruteur pour échanger, donner leur CV et se positionner sur des offres d'emploi. Ce rendez-vous permettra aux entreprises de rencontrer un maximum de cadres disponibles et qualifiés.

Mardi 2 décembre. De 14h à 17h. Mairie d'Avignon. Place de l'Horloge. Avignon.

Ecrit par le 17 avril 2026

Contact : speednetworking@forcecadres.org

Bras droit des dirigeants : le réseau de cadres externalisés qui booste l'entreprise



Créé en 2008, Bras droit des dirigeants (BDDD) est aujourd'hui le premier réseau multi-métiers de cadres en temps partagé. Ayant installé son siège à Avignon depuis quelques mois, ce réseau fondé par Bruno Doron propose aux dirigeants d'entreprise l'expertise de cadres aussi expérimentés qu'impliqués.

« [Bras droit des dirigeants](#), c'est le premier réseau français de cadres externalisés à temps partagé », rappelle [Bruno Doron](#).

Ecrit par le 17 avril 2026

Le président et fondateur de ce réseau multi-métiers poursuit : « A temps partagé, cela veut dire que c'est un cadre externalisé expert de son métier comme un DRH, un directeur commercial, ou bien un directeur financier qui va intervenir dans plusieurs entreprises au cours d'une même semaine, sur des missions extrêmement opérationnelles. Il le fait à raison d'une demi-journée ou une journée par semaine, quelquefois un peu plus en fonction des besoins de l'entreprise. C'est un indépendant qui intervient dans l'entreprise à travers un contrat de prestation de service. C'est un nouveau mode d'intervention dans les entreprises qui séduit de plus en plus »



Crédit : DR/BDDD

« Une nouvelle forme de recrutement pour les entreprises. »

Bruno Doron, président et fondateur de Bras Droit des Dirigeants

Ecrit par le 17 avril 2026

« Aujourd’hui, une entreprise qui souhaite recruter un cadre sur un besoin pérenne va naturellement recruter un CDI (Contrat de travail à Durée Indéterminée). Si elle a besoin d’un cadre à temps plein sur une période moins longue, elle va lui proposer un CDD (Contrat de travail à Durée Déterminée). Nous, nous répondons à ces besoins de cadres en entreprises, souvent sur le moyen-long terme, sur des temps d’intervention courts et récurrents. C’est vraiment une nouvelle forme de recrutement pour les entreprises. »

Pour illustrer son propos, Bruno Doron cite en exemple ces nombreuses entreprises dont le directeur financier est aussi DRH (Directeur des Ressources Humaines) ou DSI (Directeur des Systèmes d’Information).

« L’entreprise a besoin d’un directeur financier, peut-être 2 jours par semaine, mais comme il est salarié à temps plein on lui affecte d’autres missions pour compléter son temps de travail et bien sûr des missions en dehors de son cœur de métier. Aujourd’hui, grâce à Bras Droit des Dirigeants ces mêmes entreprises peuvent avoir un DAF 2 jours par semaine, puis une DRH une journée par semaine et un DSI une autre journée. Autant d’experts dont elles ont besoin, avec des missions réalisées par l’expert dont c’est le métier »



BDDD en séminaire au centre des congrès du palais des papes. Crédit : l’Echo du mardi

« Il y a une vraie implication dans les enjeux et dans les résultats de l’entreprise, autant qu’un cadre salarié. »

Ecrit par le 17 avril 2026

Et afin de rassurer les dirigeants sur le niveau d'implication de ces intervenants dans leur entreprise, Bruno Doron insiste : « Il y a une vraie implication dans les enjeux et dans les résultats de l'entreprise, autant qu'un cadre salarié. Lorsque nous démarrons une mission avec une entreprise, après plusieurs échanges avec le dirigeant, nous définissons les besoins et les actions que l'on va mener, ensemble, pour y arriver, des actions très opérationnelles, avec des objectifs concrets. Ce qui veut dire que nous sommes tout de suite impliqués dans le quotidien de l'entreprise, du dirigeant et de ses équipes. En plus, 100% des temps de mission que nous réalisons se font dans l'entreprise. Un cadre 'Bras droit' intervient dans une entreprise. Il a un bureau. Ses temps de travail se font en immersion. Il fait partie de l'équipe. »

Créé pour les TPE, sollicité par les PME aujourd'hui

A l'origine, le concept de Bras Droit des Dirigeants a été créé il y a une quinzaine d'années pour les TPE et les petites PME.

« Notre réflexion était que ces petites entreprises, ont besoin de cadres mais pas à temps plein, explique Bruno Doron. Elles n'ont d'ailleurs pas forcément les moyens de les recruter à temps plein. Le « temps partagé », correspond parfaitement à leurs besoins. Aujourd'hui, force est de constater que c'est vraiment le seul moyen pour ces TPE ou petites PME d'intégrer des cadres sur le long terme. Nous comptons ainsi plusieurs clients qui travaillent avec le même DRH ou la même directrice commerciale depuis 7 ans. »

Pour autant, BDDD connaît actuellement un fort développement dans les PME de 30 à 150 salariés. « C'est le segment où nous sommes le plus sollicités constate Bruno Doron. Dans ce type de PME, on s'aperçoit aussi que recruter un cadre à temps partagé, c'est intégrer une expertise dont on a besoin, mais avec une vraie souplesse. La mission va être construite et dimensionnée selon les besoins réels de l'entreprise. C'est une solution qui peut s'adapter dans le temps et qui permet des optimisations financières. Il n'est ainsi pas rare que dans ces entreprises, il y ait 2 voire 3 cadres qui interviennent conjointement et qui composent un vrai comité de direction dans l'entreprise. »

Un nouveau mode de recrutement qui désormais commence même à séduire des ETI (Entreprises de Taille Intermédiaire) qui font aussi maintenant appel à BDDD.

Pour Bruno Doron, l'un des points forts de BDDD réside dans la posture d'intervention du cadre expert. « Il n'a pas l'attitude d'un salarié qui arrive dans l'entreprise pour répondre aux demandes de son patron, mais un expert de son métier sur lequel le dirigeant peut s'appuyer. A ce titre, il apporte une analyse précise et des préconisations. Sa dimension opérationnelle lui permet ensuite de proposer des solutions et des actions concrètes pour y parvenir Il est lui-même dirigeant de sa propre structure ce qui lui permet de comprendre le quotidien de son client. C'est une posture tout à fait différente qui est vraiment appréciée des dirigeants. »

« De dirigeant à dirigeant. »

« Après 15 ans de retour d'expérience, je suis convaincu que c'est d'abord ça qui fait la différence, insiste Bruno Doron. Il n'y a pas ce lien de subordination, ce qui veut dire qu'il y a une totale liberté du cadre. Dit autrement, si nous n'avons pas la même vision avec le dirigeant de l'entreprise, une confiance

Ecrit par le 17 avril 2026

réciproque, nous n'allons pas démarrer une mission. Car quand nous démarrons une mission, il est impératif que nous soyons en phase en ayant formalisé un certain nombre d'actions, un temps de mission, une méthode pour travailler au côté de notre client et avec ses équipes... »

L'importance d'un ancrage local fort

« Par ailleurs, notre organisation nationale est basée sur l'ancrage local. Un directeur commercial qui travaille dans le Vaucluse va faire des missions avec des entreprises du Vaucluse. Cette proximité est fondamentale pour comprendre l'entreprise et le territoire »

« Le développement est tel, qu'un grand nombre de franchisés ne peut plus prendre de nouveaux clients, conclut-il. Nos objectifs de développement sont donc clairement établis. Nous avons besoin de doubler la taille du réseau en 4 ans. Cela doit nous permettre d'être présent sur chacun de nos 10 domaines d'expertise en couvrant 50-60% du territoire. »

L.G.

Un réseau en fort développement désormais implanté à Avignon

Bras droit des dirigeants a été créé en 2008 à Toulouse, autour de de l'expertise direction commerciale. Il s'est ensuite développé à partir de 2013 sur le reste de la France en réseau de franchise. Le siège national se situe désormais à Avignon depuis le premier semestre 2025 et regroupe une demi-douzaine de salariés et à terme une dizaine.

Le réseau rassemble aujourd'hui près de 220 cadres franchisés dans 10 domaines d'expertise (direction commerciale, direction générale, direction stratégie et développement de franchise, direction communication et marketing digitale, direction administrative et financière, direction des ressources humaines, direction achats, direction export, RGPD et direction de la transition écologique).

Le réseau est en croissance de 20% à 30% chaque année. Une croissance qui s'explique d'un côté, par des entreprises qui font de plus en plus souvent appel à ce nouveau mode de recrutement et, de l'autre côté, par un nombre de cadres expérimentés (ayant au moins 10 à 15 d'expérience) qui veulent poursuivre leur métier de façon différente.

« Différente en devenant indépendant, mais sans être seul, en s'appuyant sur un collectif et une marque forte constate Bruno Doron. Cela veut dire que nous avons de plus en plus de candidats cadres au sein de la franchise BDDD et de plus en plus de d'entreprises-clientes potentiels. »

« C'est une façon très différente d'exercer son métier qui est très enrichissante, poursuit le créateur de la franchise. Cela veut dire que l'on est le lundi dans une entreprise avec une mission particulière dans un secteur d'activité particulier et une équipe spécifique. Le lendemain, on est dans un autre secteur, le mercredi dans une autre entreprise, le jeudi dans une autre. Je m'aperçois que beaucoup de nos franchisés aiment cette diversité. En plus, ils peuvent s'appuyer sur l'équipe franchiseur de Bras Droit des Dirigeants qui compte une vingtaine de personnes qui les accompagnent et sont à leur écoute »

Aujourd'hui, BDDD réalise des missions dans près de de 1 000 entreprises ce qui représente un chiffre d'affaires consolidé des franchisés de l'ordre de 17M€. Présent en Espagne, le réseau prévoit de se déployer prochainement dans les zones francophones (Belgique, Luxembourg et Suisse).

Matinale Perspective 2023 de l'emploi : focus sur les jeunes cadres



La Matinale Perspective 2023 de l'emploi cadre propose aux RH, dirigeants d'entreprises et managers de se familiariser avec les tendances et les enjeux du marché de l'emploi, ce jeudi 13 juillet. Au cours de cette matinée, un focus particulier sera accordé aux jeunes cadres.

Dans un contexte où les entreprises font face à des difficultés de recrutement croissantes, la Matinale Perspective 2023 de l'emploi cadre propose aux RH, dirigeants d'entreprises et managers de se familiariser avec les tendances et les enjeux du marché de l'emploi. Cette matinée d'information et d'échanges permettra une mise à jour des pratiques RH pour anticiper les défis à venir et attirer les talents.

La Matinale Perspective 2023 de l'emploi cadre s'adresse à tous les publics recruteurs, y compris les dirigeants et les managers, qui souhaitent se tenir informés des dernières tendances du marché de l'emploi et ajuster leurs pratiques RH en conséquence. Que vous soyez en charge du recrutement, de la

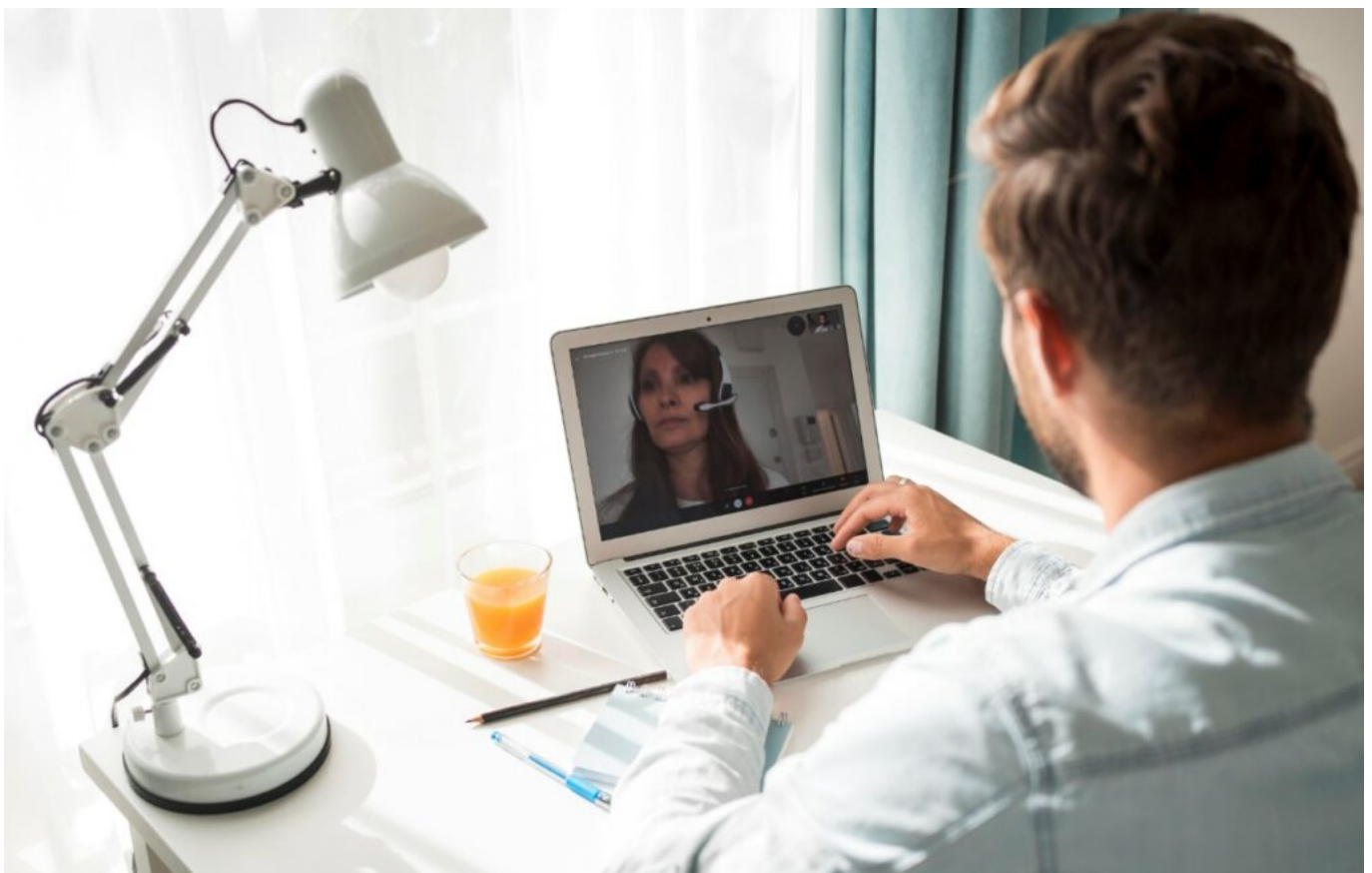
Écrit par le 17 avril 2026

gestion des talents ou du développement organisationnel, cette Matinale propose de vous fournir les connaissances et les perspectives nécessaires pour prendre des décisions proactives.

Au cours de cette Matinale, guidée et animée par un consultant Apec spécialiste des entreprises, un focus particulier sera accordé aux jeunes cadres, dont les aspirations et le rapport au salariat évoluent rapidement.

Jeudi 13 juillet, inscription en cliquant [ici](#).

Le télétravail est devenu incontournable pour les cadres



Ecrit par le 17 avril 2026

Facteur d'amélioration de la qualité de vie au travail, le télétravail est un critère que les cadres prennent en compte que ce soit pour sélectionner des offres d'emploi ou pour en négocier les modalités lors des entretiens de recrutement. Pour autant, leurs attentes en matière de QVT ne se limitent pas à la possibilité de télétravailler.

Le télétravail, un critère de plus en plus recherché par les cadres

Le télétravail devient un enjeu important lors des recrutements : 1 cadre en emploi sur 2 serait réticent à rejoindre une entreprise ne proposant pas de télétravail (+ 6 points par rapport à 2021) et un quart des cadres excluait totalement cette perspective. Les entreprises en prennent lentement conscience. Alors que [22 % d'entre elles estimaient en 2021](#) que ne pas proposer de télétravail constituait un frein au recrutement de cadres, elles sont désormais 33 % à le penser. Les avis diffèrent encore assez fortement entre les grandes entreprises, qui partagent très majoritairement cette opinion (64 %), et les PME (33 %) et TPE (32 %), qui demeurent une minorité à le penser.

Dès l'offre d'emploi ou lors de la négociation en entretien

Dans les offres d'emploi cadre, les entreprises mentionnent un peu plus les possibilités de télétravail que par le passé : plus d'1 offre d'emploi sur 4 publiée sur apec.fr précise le rythme possible de télétravail, contre moins d'1 sur 10 début 2021. Toutefois, elles privilégient encore souvent le fait d'en parler lors des entretiens, concevant le télétravail comme un élément pouvant emporter la décision des cadres dans un marché en forte tension, comme s'il s'agissait d'un avantage concédé au salarié plutôt qu'un critère susceptible d'influer sur l'acte de candidature. Le télétravail est d'ailleurs également devenu un facteur de négociation pour les cadres : plus d'un quart d'entre eux n'hésitent pas, lors d'un processus de recrutement, à négocier le nombre de jours de télétravail.

Le télétravail : déclencheur de nouvelles attentes en matière de qualité de vie au travail

Le télétravail est devenu un véritable enjeu dans les processus de recrutement des cadres parce qu'il incarne aujourd'hui le [sujet de la qualité de vie au travail](#). Mais s'il est une avancée indéniable en la matière, il n'en est pas l'outil exclusif. Il n'influe pas ou peu sur le contenu du travail et ne règle pas entièrement deux autres dimensions importantes, à savoir les conditions de travail et la capacité d'expression et d'action. Aussi, les cadres expriment-ils des attentes afin d'accroître la souplesse dans l'organisation du travail, améliorer encore l'équilibre de vie - en encadrant par exemple les horaires et notamment ceux de réunions -, renforcer les capacités d'expression et d'action des cadres, que ce soit à travers le management participatif, la co-construction de la stratégie ou l'actionnariat salarié.

Ecrit par le 17 avril 2026

Saga 'forfaits jours' : la recherche de l'immunité



Denis Alliaume, avocat au sein du **cabinet d'avocat avignonnais Axio**, revient sur la complexité des 'forfaits jours' largement utilisés pour la durée de travail des cadres.

Le régime les forfaits jours a été mis en place par les lois Aubry de l'an 2000. Ce régime unique en Europe est largement utilisé pour la durée du travail de nombreux cadres français. Derrière l'apparente facilité du système, se cache une complexité juridique.

La mise en place d'un forfait jours est subordonnée à la conclusion :

- d'une convention ou d'un accord collectif de branche ou d'entreprise
- d'une convention individuelle contractuelle avec chaque salarié concerné

Nombreux accords de branches invalidés

Une jurisprudence abondante de la Cour de cassation est venue analyser la validité des accords collectifs instituant la convention de forfait. Ainsi de nombreux accords de branches ont été invalidés par la Cour de cassation. Celle-ci estimant que ces accords collectifs n'assuraient pas la protection de la sécurité et la

Ecrit par le 17 avril 2026

santé des salariés. Un nouvel épisode de cette saga judiciaire est un arrêt du 13 octobre 2021 (Cass Soc 13/10/21n°19-20.561), dans lequel la Cour de cassation est venue apprécier les dispositions de convention collective nationale du Crédit agricole.

Si cet accord de branche prévoyait bien :

- le nombre de jours fixe travaillés dans l'année pour un droit complet à congés payés- le contrôle des jours travaillés et des jours de repos dans le cadre d'un bilan annuel
- un suivi hebdomadaire afin de vérifier le respect des règles légales et conventionnelles en matière de temps de travail, notamment les 11h de repos quotidien.

Néanmoins, il n'instituait pas de suivi effectif et régulier permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable de travail. La Cour en conclut que cet accord n'est pas de nature à garantir « que l'amplitude et la charge de travail reste raisonnable et à assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, ce dont il se déduisait que la convention de forfait en jours était nulle » Cette décision rappelle la particulière vigilance requise lors de la rédaction d'accords collectifs organisant le temps de travail en forfaits jours.

Garanties insuffisantes par les tribunaux ?

Une analyse de l'accord de branche est donc nécessaire et si les conditions fixées sont insuffisantes, il conviendra d'envisager la signature d'un accord d'entreprise pour y pallier. Le Législateur a été sensibilisé par le caractère fragile du dispositif s'appuyant sur un accord de branche dont les garanties conventionnelles pourraient être considérées insuffisantes par les tribunaux.

La loi 'Travail' du 8 août 2016 a justement aménagé un dispositif 'béquille' permettant à l'employeur, dont l'accord collectif est insuffisant en matière de suivi de la charge de travail, de compenser ces carences, lui permettant de sécuriser lui-même le régime sans être tributaire des partenaires sociaux de la branche.

Il faut dans ce cadre :

- établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées ;
- s'assurer que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;
- organiser, au moins une fois par an, un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, ainsi que sa rémunération.

Exigence du respect des obligations

Il conviendra bien évidemment ensuite de respecter l'ensemble de ces engagements. Les faits ayant donné lieu à l'arrêt du 13 octobre 2021, opposant un Cadre au Crédit agricole, étant intervenus avant la Loi 'Travail' d'août 2016, l'employeur n'a pu bénéficier du dispositif 'béquille' permettant de sécuriser l'accord de branche incomplet. Ce nouvel épisode de la saga des forfaits jours rappelle l'exigence du respect des obligations dans la mise en œuvre du dispositif.

Ecrit par le 17 avril 2026

[Denis Alliaume](#)

Quelles perspectives de recrutement pour 2021 ? L'Apec informe



L'[Apec Avignon](#) organise une matinale le 3 juin de 10h à 11h45 avec pour thème : quelles perspectives de recrutement dans votre région pour 2021 ? Au programme : bilan de l'année 2020 en France et dans la Région Sud ; prévisions régionales pour 2021 et tour des clés pour recruter dans ce contexte incertain.

La crise sanitaire a profondément impacté les tendances de recrutement sur le marché de l'emploi. La conjoncture économique demeure tributaire de la situation sanitaire et des mesures régissant l'activité des entreprises, toutes tailles confondues. Les prévisions, particulièrement difficiles en ce moment, sont nécessaires pour donner des repères concrets.

Chaque matinale est régionalisée. Elle présente les éléments de conjoncture d'une région. Vérifiez lors de

Ecrit par le 17 avril 2026

votre inscription la région pour laquelle vous voulez vous inscrire. Inscriptions, [cliquez ici](#).

L.M.