

Ecrit par le 31 janvier 2026

Le 20e Speed Networking de Force Cadres a réuni recruteurs et cadres à Avignon



La 20e édition du Speed Networking de **Force Cadres**, association de cadres en transition qui œuvre sur le bassin de vie d'Avignon, s'est tenue ce mardi 2 décembre à l'Hôtel de Ville d'Avignon.

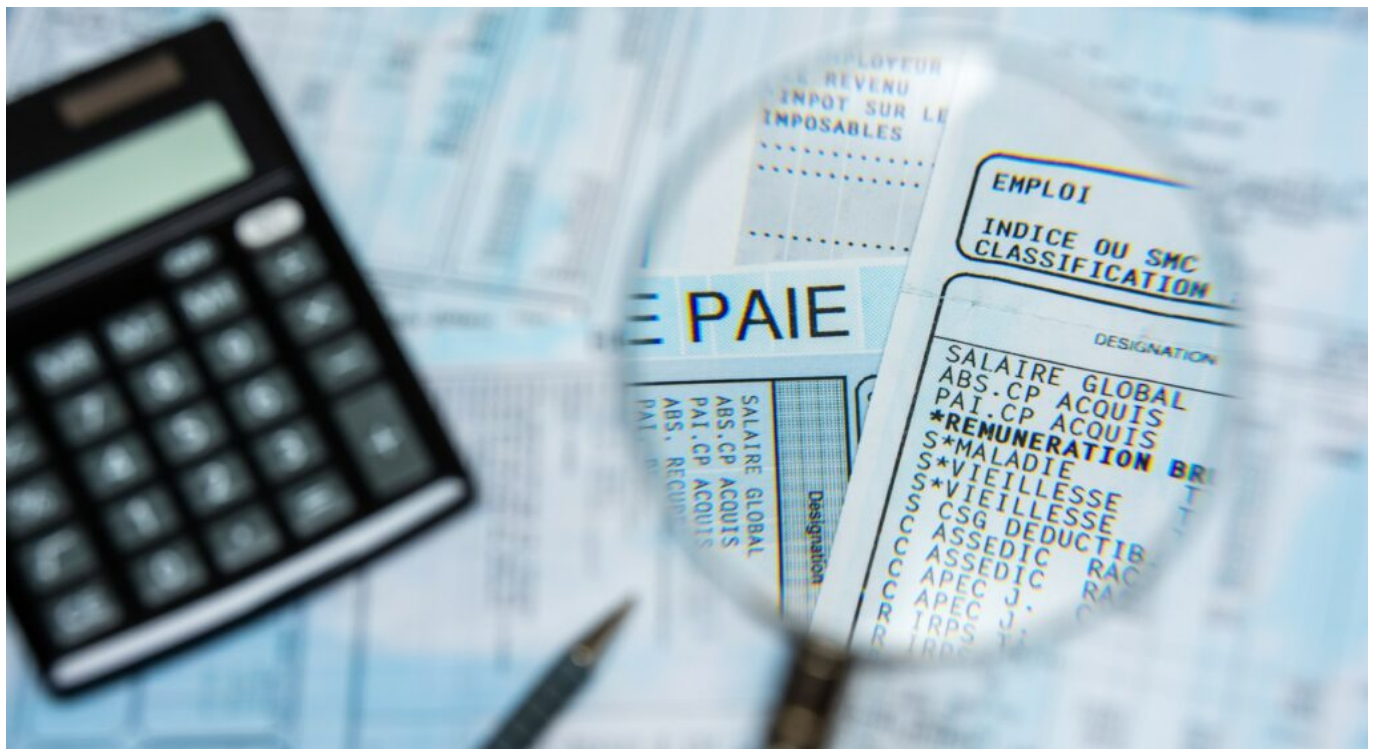
Durant un après-midi, 15 recruteurs ont pu rencontré une cinquantaine de cadres. Ces derniers avaient chacun 7 minutes pour se présenter et échanger avec les représentant d'entreprises, cabinets de recrutement ou DRH.

Ecrit par le 31 janvier 2026

Les équipes de [France Travail](#), tout comme l'[APEC](#) (Association pour l'emploi des cadres), ont contribué à cet événement dans l'objectif d'attirer un maximum de profils apportant différentes expertises.

En tout, ce sont près de 200 entretiens qui ont été réalisés lors de ce rendez-vous qui reviendra pour une 21e édition en décembre 2026.

Près de 8 cadres sur 10 favorables à la transparence des salaires



Alors que [les sujets diversité et inclusion semblent avoir été mis en pause](#) en 2024, de nouvelles initiatives sont attendues pour les mois à venir et pourraient pousser les entreprises à s'engager davantage. [Aude Boudaud](#), directrice au sein [du cabinet de recrutement spécialisé Robert Walters](#), décrypte ces nouveaux bouleversements du marché de l'emploi dans cet article.

La directive européenne pour la transparence salariale doit être appliquée d'ici juin 2026 en France et

Ecrit par le 31 janvier 2026

risque de modifier les pratiques en entreprise. Accès aux rémunérations des salariés accomplissant un travail de même valeur, transparence des rémunérations avant l'embauche : les grilles de rémunération des entreprises risquent d'évoluer d'ici là. Une mesure qui ne fait pas l'unanimité entre entreprises et professionnels. En effet, si parmi ces derniers près 8 sur 10 la jugent positive, les entreprises sont plus mitigées et 45% craignent des répercussions négatives.

78% des cadres en faveur de la transparence salariale

Tensions entre les collaborateurs en cas de disparités, difficultés de négociations, complexité administrative, autant de raisons qui poussent les entreprises à appréhender cette mesure à venir. « Les grilles de rémunération sont déjà un sujet de réflexion permanente pour les DRH, en particulier depuis 2022, avec de fortes tensions entre le marché externe et les grilles internes. L'application de cette directive apporte une nouvelle complexité nécessitant de s'assurer de la cohérence des salaires selon le poids des différents postes, mais aussi de trouver les bons outils pour différencier la très bonne performance », explique [Aude Boudaud](#), directrice au sein [du cabinet Robert Walters](#).

Plus de 9 cadres sur 10 postuleraient davantage si le salaire était indiqué

Au-delà de l'équité salariale, cette directive pourrait représenter un levier face à la pénurie de talents et de compétences à laquelle font face de nombreuses entreprises. En effet, l'attraction des talents constitue l'un des 3 atouts principaux de cette mesure d'après 48% des professionnels ayant répondu à cette enquête*, après la réduction de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes (68%) et l'amélioration de la confiance envers le management et l'entreprise (58%).

Ainsi, 93% des répondants à cette enquête seraient plus susceptibles de postuler à une offre d'emploi indiquant le salaire proposé, un avantage dont 82% des entreprises sont conscientes. D'ailleurs, certaines d'entre elles ont déjà sauté le pas et mis en place des dispositifs favorisant la transparence salariale, en alignant les rémunérations des collaborateurs possédant les mêmes missions par exemple.

« Les efforts des entreprises pour plus de transparence salariale et de parité sont appréciés par les candidats, même si cela peut rendre la négociation plus délicate, précise Aude Boudaud. Désormais, on ne jugera plus la rémunération en fonction d'un parcours ou d'une rémunération passée, mais plutôt en fonction d'une responsabilité de poste et de la capacité du candidat à assumer les missions qui lui sont proposées. »

Moins de 4 entreprises sur 10 prêtes pour l'application de la directive

Si les termes exacts encadrant cette directives sont encore à définir, les entreprises doivent anticiper cette mesure et mettre en place des actions concrètes : [évaluer la cohérence des salaires](#), adapter leur politique de rémunération, établir une méthodologie d'évaluation des postes, déployer de nouveaux outils, sensibiliser des managers et équipes RH. « Lorsque nous évoquons la directive à venir avec nos clients, les avis divergent : non-sujet pour certains, réel casse-tête pour d'autres. Tout dépend du degré de maturité de l'entreprise. Attention quoi qu'il en soit à la communication vis-à-vis des collaborateurs, au risque de créer un climat social difficile s'ils ne comprennent pas le 'grading' de leur poste », alerte Aude Boudaud.

Ecrit par le 31 janvier 2026

Prétention salariale : les hommes plus 'efficaces' que les femmes

L'impact de cette directive concerne également les professionnels : si jusqu'à aujourd'hui les candidats avaient tendance à réfléchir « rémunération actuelle + prétention salariale », il faudra désormais revoir le positionnement de la rémunération lors des recherches d'emploi. « Les femmes ne sont pas armées dans ce schéma où les entreprises et recruteurs ne peuvent plus demander la rémunération actuelle, mais uniquement les prétentions : elles ont tendance à répondre avec leur rémunération actuelle, tandis que les hommes ajoutent automatiquement leurs prétentions, note Aude Boudaud. Il y a donc un réel travail d'accompagnement, de préparation et de mentoring à apporter aux candidates ».

**Enquête flash menée auprès de plus de 120 entreprises et 350 professionnels au cours du mois de janvier 2025.*

Grande démission, mythe ou réalité ?



Nouvelle année nouveaux projets : 71% des cadres souhaiteraient changer d'emploi d'ici les deux prochaines années selon la dernière enquête Robert Walters [ici](#). Mais quels éléments les poussent vers la sortie ? Dans ce contexte de pénurie de talents, comment les entreprises peuvent-elles agir ?

Ecrit par le 31 janvier 2026

Le management, 1^{er} motif de démission

Près de 9 cadres sur 10 ont songé à démissionner au cours de l'année 2022, une tendance particulièrement forte chez les 30-39 ans (91%). Plusieurs raisons les ont incités à envisager de quitter leur entreprise, la première étant le désaccord avec le management et la culture d'entreprise, pour 51% d'entre eux. Dans ce contexte inflationniste et alors que les entretiens annuels s'achèvent, les cadres sont également nombreux à souhaiter démissionner en raison de leur rémunération (43%), ou dans l'espoir d'évoluer dans leur carrière (33%).

Quête de sens et bien-être au travail

La quête de sens et de bien-être au travail font partie du questionnaire. En effet, 26% des cadres déclarent envisager démissionner pour trouver une mission avec davantage de sens, et 25% afin de réduire la pression et le stress au travail. D'autres vont encore plus loin et envisagent de changer de secteur (46%), voire de métier (21%). Quitter un secteur en crise, obtenir une meilleure rémunération ou réaliser des missions avec plus de sens sont les principales raisons évoquées par ces professionnels. Les entreprises devront donc réunir leurs efforts autour de ces sujets pour tenter de retenir ou attirer leurs talents.

S'adapter pour mieux retenir

«Face à cette potentielle vague de démissions, les entreprises ont tout intérêt à s'ouvrir à l'écoute des besoins de leurs collaborateurs, relève le cabinet Robert Walters. En effet, dans ce contexte d'incertitudes économiques et géopolitiques, ces-derniers ont besoin d'être rassurés. La rémunération sera donc clé, notamment pour faire écho à l'inflation : 53% des cadres renonceraient à démissionner s'ils obtenaient une augmentation ou promotion. Pour parvenir à revoir les salaires à la hausse, certaines entreprises mettent en place de nouveaux dispositifs, comme le step increase, leur permettant d'accorder des révisions de salaires plusieurs fois par an.

Ecrit par le 31 janvier 2026



Ne pas perdre sa vie à la gagner DR

Jouer sur d'autres critères que la rémunération

Toutefois, ces entreprises ne pourront pas continuellement adapter leurs grilles de rémunération, et devront donc se montrer innovantes en jouant sur d'autres leviers. Ainsi, 32% des cadres déclarent qu'ils pourraient renoncer à quitter leur entreprise si elle prenait davantage en compte leur bien-être au travail. La communication des entreprises, les efforts portés sur la marque employeur et la flexibilité seront donc essentiels en 2023.

Plus de flexibilité pour davantage de productivité ?

En 2022, plus de 8 cadres sur 10 ont repensé leur relation au travail. Plusieurs sujets ont ainsi été remis en question : équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle (83%), sens du travail et des missions (59%), ou encore relation avec le manager (43%). Parmi les cadres ayant réévalué leur équilibre vie pro/vie personnelle, 66% ont avant tout fait le choix de respecter davantage leurs horaires de travail, 28% d'entre eux refusent désormais de travailler sur des sujets en-dehors de leur périmètre, et 27% s'investissent moins dans leurs missions.

Peut-on alors parler de désengagement de leur part ?

Si ces cadres ont fait le choix de placer le travail au second plan de leur vie, ils n'en restent pas moins productifs et impliqués. En effet, aménager son temps de travail et l'optimiser leur permet également d'être plus efficaces sur le temps qu'ils accordent à leurs missions. Le quiet quitting n'est donc pas forcément synonyme de fatalité pour les entreprises.

Ecrit par le 31 janvier 2026

Un marché de l'emploi ultra-favorable aux cadres

«Le marché de l'emploi n'a jamais été aussi favorable pour les cadres, l'occasion pour eux de rêver à de nouvelles expériences professionnelles : toutefois il subsiste une grande différence entre déclarer vouloir quitter son entreprise et le faire réellement. Les entreprises ont donc leurs cartes à jouer pour les retenir, soit en actionnant le levier rémunération, toujours stratégique, soit en proposant des initiatives innovantes et adaptées à leurs attentes », conclut Coralie Rachet, du Cabinet Robert Walters.

Enquête menée auprès de 1900 cadres en France au cours du troisième trimestre 2022 par le cabinet de recrutement Robert Walters

MH



La grande démission a touché toute l'Europe DR

Ecrit par le 31 janvier 2026

Avignon-Nîmes-Arles : le réseau Bras droit des dirigeants ouvre une nouvelle agence régionale



Le réseau de cadres externalisés à temps partagé [Bras droit des dirigeants](#), qui compte déjà plus d'une centaine d'agences en France, poursuit son rayonnement dans le Sud et ouvre une nouvelle agence régionale. Le réseau, qui était déjà implanté au cœur de la cité des papes, couvre désormais le périmètre Avignon-Nîmes-Arles.

Fondé en 2008 par [Bruno Doron](#), le réseau Bras droit des dirigeants regroupe des cadres experts qui

Ecrit par le 31 janvier 2026

interviennent dans les entreprises à travers des contrats de prestation de service. « Être franchisé 'Bras droit', c'est devenir indépendant, mais pas tout seul », explique le fondateur du réseau. Aujourd'hui, ce dernier ne couvre que 25% du territoire français, ce pourquoi la franchise a décidé de s'étendre et vient d'ouvrir une nouvelle agence régionale qui gère le territoire Avignon-Nîmes-Arles, sous la direction de Bruno Doron, mais aussi de [Charles Navarre](#) et [Renaud Hugounenq](#), respectivement directeur commercial externalisé et directeur général externalisé.

En 2015, le réseau est devenu multi-expertises et couvre aujourd'hui six domaines différents : la direction commerciale, la direction des ressources humaines, la direction générale, la direction financière, la direction de marketing digital, ainsi que la direction de stratégie et développement de franchise. De nouveaux domaines d'expertise devraient être développés dans le futur.

Les avantages d'avoir un bras droit

Le réseau Bras droit des dirigeants réalise généralement des missions au sein de très petites entreprises (TPE) qui comptent entre 5 et 10 salariés et qui n'ont, pour la plupart, pas de cadre, mais aussi pour les petites et moyennes entreprises (PME) qui, elles, comptabilisent entre 20 et 100 salariés. Le réseau commence également à travailler avec les entreprises de taille intermédiaire (ETI) qui comprennent entre 250 et 5000 salariés. Ces sociétés ont besoin des compétences de différents cadres mais n'ont pas forcément les moyens financiers pour en embaucher à temps plein.

Ainsi, le cadre externalisé à temps partagé se dessine comme la solution idéale. Son rôle est de comprendre les besoins de l'entreprise et de mettre en place ce qui est nécessaire afin d'y répondre efficacement. « Faire appel à trois cadres à temps partagé revient au même prix qu'un seul cadre engagé à temps plein », développe Bruno Doron. Ainsi, peu importe la taille de l'entreprise qui veut faire appel à ce genre de service externalisé et peu importe son secteur d'activité, la rémunération des cadres sera toujours la même pour ces sociétés.

Si un bras droit représente un avantage considérable pour une TPE, une PME ou encore une ETI, être franchisé présente également des atouts pour les cadres eux-mêmes. En plus d'être indépendants et d'intervenir dans 3 ou 4 entreprises chacun, les cadres externalisés ont moins de routine que lorsqu'ils étaient salariés d'une entreprise. « Je peux travailler dans une entreprise différente chaque jour de la semaine, aucune de mes journées ne se ressemble », explique Charles Navarre. La crise du Covid-19 a notamment été l'un des éléments déclencheurs de cette envie de casser la routine, et d'avoir une vie professionnelle plus variée au quotidien. « J'ai pu découvrir des secteurs d'activité que je n'avais jamais côtoyé auparavant », ajoute Renaud Hugounenq.

Un concept de plus en plus prisé

Si le concept du cadre externalisé était plutôt novateur lors de la création de Bras droit des dirigeants en 2008, c'est aujourd'hui un marché qui prend de plus en plus d'ampleur et qui se structure de mieux en mieux au fil des années.



Ecrit par le 31 janvier 2026

« Aujourd’hui, d’après l’Association pour l’emploi des cadres, plus de 50% des cadres déclarent qu’ils aimeraient devenir indépendants. »

Bruno Doron, fondateur du réseau Bras droit des dirigeants

Les cadres créent donc leur entreprise et se tournent vers des réseaux comme le Bras droit des dirigeants, qui leur fournissent une marque à travers laquelle ils obtiennent une communication au niveau national, des supports pour leur expliquer comment devenir cadre à temps partagé mais aussi des outils pour réaliser leurs missions.

Aujourd’hui, un cadre franchisé Bras droit des dirigeants réalise des missions qui durent en moyenne 26 mois. Si la notion de confiance est très importante au sein de la relation entre le cadre externalisé et l’entreprise, celle de résultat l’est tout autant. Les cadres sont donc indépendants, mais ils font tout de même partie intégrante des sociétés dans lesquelles ils interviennent. Depuis la crise du Covid-19, le réseau a remarqué un véritable changement au niveau des entreprises, et une réelle envie de faire appel à ce genre de service. « De plus en plus, les sociétés signent un contrat avec nous pour deux voire trois cadres à temps partagé, et ce, dès la première mission », explique Bruno Doron.

Aujourd’hui, tous les secteurs d’activité font appel au réseau Bras droit des dirigeants : le BTP, le secteur du service, ou encore le médical. Intégrer un cadre externalisé n’est pas réservé aux entreprises provenant d’un seul secteur d’activité, bien au contraire, le réseau voit que cette tendance se développe dans de nombreux domaines. « Nous avons une approche qui n’est pas sectorisée », développe le fondateur du réseau.

L’importance de l’ancrage local

Aujourd’hui, le réseau Bras droit des dirigeants est implanté partout en France, et possède même quelques agences en Espagne. Le réseau a remarqué un besoin grandissant d’un support local en présentiel, ce pourquoi les différentes structures, dont les agences régionales, sont importantes. Les directeurs de ces dernières sont donc en mesure d’organiser des événements avec des organismes comme la Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME) où tous les franchisés ou les chefs d’entreprise d’un certain périmètre peuvent être présents pour échanger.

Ainsi, le réseau accorde une importance capitale à l’ancrage local, tout comme les entreprises qui vont privilégier les cadres qui connaissent déjà le territoire dans lequel ils exercent plutôt que de faire appel à ceux qui sont à l’autre bout de la France. L’ouverture de la nouvelle agence régionale Avignon-Nîmes-Arles s’inscrit dans cette démarche-là. Celle-ci va compter environ 20 cadres franchisés qui pourront apporter non seulement leur expertise professionnelle, mais aussi leurs connaissances du territoire. L’agence recherche donc des cadres expérimentés qui partagent les valeurs du réseau Bras droit des dirigeants, et qui souhaitent être indépendants, mais pas seuls.

Apec : un grand salon du recrutement pour les cadres de la région



L'[Apec](#) propose aux cadres et jeunes diplômés de la région de rencontrer des entreprises du territoire qui recrutent lors d'un salon événement qui se déroulera à Aix.

Le jeudi 28 avril 2022, de 9h à 18h se tiendra en présentiel le grand salon Compétences Cadres à Aix-en-Provence à l'Aréna du Pays d'Aix, organisé par l'[Apec](#). Dédié aux cadres de Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse, l'événement consacré au recrutement mobilise une cinquantaine d'entreprises de différents secteurs d'activité, notamment quelques 'pépites' vauclusiennes comme [Sicaf](#), [Claranor](#), [FDS Pro](#), [Groupe Berto](#) ou encore [People In](#) ainsi que des entreprises du Pays d'Arles ([Isotec Invest](#), [Fibre Excellence](#)).

Retour au niveau d'embauche pré-covid

En partenariat avec la [Dreets Paca](#), l'Apec entend ainsi favoriser le recrutement des PME et TPE locales dont le niveau d'embauche de cadres semble retrouver les chiffres d'avant covid comme le précise une



Ecrit par le 31 janvier 2026

récente [étude](#) de l'Apec qui enregistre une augmentation des recrutements de cadres de 2% en Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse. Essentiellement dans les secteurs de l'informatique, des énergies, de l'eau et de la gestion des déchets ou encore de la santé ainsi que de l'action sociale.

Déjà près de 220 offres d'emplois

Sur [le site Compétences Cadres](#), on retrouve déjà près de 220 offres d'emplois pour des cadres et jeunes diplômés, qui peuvent s'y inscrire et prendre rendez-vous pour des entretiens en physique le jour J.

Les entretiens ne sont cependant pas les seules activités promues. Au programme, des ateliers animés par les consultants de l'Apec autour de thèmes comme 'se rendre visible', 'CV : les bonnes pratiques' ou encore 'L'entretien de recrutement', en plus d'ateliers animés par les partenaires et exposants. L'objectif est d'accompagner les cadres et les jeunes diplômés dans leur stratégie professionnelle auprès des recruteurs.

Faciliter la mise en relation candidats/recruteurs

« Avec cette nouvelle édition, à nouveau en présentiel, nous souhaitons toujours faciliter la mise en relation candidats/recruteurs, souligne [Anthony Fumard](#), délégué régional de l'Apec Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse. Avec ce salon, l'Apec permet aux entreprises de rencontrer les compétences dont elles ont besoin pour se développer et faire face aux mutations auxquelles elles sont confrontées. Il est également essentiel que la recherche d'un premier emploi, les projets de mobilité et de formation continuent d'être accompagnés. Avec les ateliers animés par les consultantes et consultants de l'Apec durant notre salon, les jeunes diplômés et cadres bénéficient de conseils qui vont favoriser leur employabilité. »

Une mise en relation augmentée

Afin d'optimiser les rencontres entre candidats et recruteurs, l'Apec leur propose un format innovant de mise en relation. Une plateforme web est mise à la disposition des cadres et des entreprises en amont du salon. Les candidates et candidats vont pouvoir, une fois inscrits sur le site, planifier des rendez-vous avec les entreprises qui proposent des postes en adéquation avec leur profil. L'occasion pour tous de gagner en efficacité lors de ces temps d'échanges en physique qui se tiennent le jour du salon.

A noter que les 10 juin, 30 juin (spécial région Auvergne-Rhône-Alpes) et 9 novembre 2022 se dérouleront à nouveau [des salons de recrutement](#) de l'Apec 100% digitaux.

Inscription obligatoire qui inclut le dépôt d'un CV sur le site:

<https://aixenprovence.salons.apec.fr/>

Plus d'informations sur le site.

Jeudi 28 avril 2022. 9h à 18h. Arena du Pays d'Aix. 1955 Rue Claude Nicolas Ledoux. Aix-en-Provence

Ecrit par le 31 janvier 2026

Compétences Cadres



**Participez
au salon du 28 avril
en présentiel à Aix-en-Provence**

Inscrivez-vous

