

Portrait statistique des DE cadres seniors

France Travail et l'Apec se sont associés pour ce nouveau portrait statistique, dédié aux demandeurs d'emploi de plus de 50 ans à la recherche d'un poste de cadre.

(publication du 5/2/26 : <https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/portrait-statistique-des-demandeurs-d'emploi-cadre-seniors.html>)

Les cadres de +de 50 ans sont davantage exposés au chômage que l'ensemble des cadres (4,6 % vs 4,2 %). Malgré leurs efforts pour rester dynamiques et ouverts dans leur recherche, 26 % des demandeurs d'emploi cadres âgés de 50 ans et plus sont au chômage depuis au moins 12 mois, soit 9 points de plus que la moyenne, avec pour certains, des difficultés financières marquées.

L'âge apparaît comme un obstacle majeur au retour à l'emploi des cadres seniors :

9 cadres seniors 10 estiment ainsi que leur âge constitue un frein dans leur projet de retour à l'emploi. Les stéréotypes persistent, alors que les seniors souhaitent tout autant transmettre et innover. Preuve en est qu'ils sont aussi nombreux que les plus jeunes à vouloir se former aux nouvelles technologies comme l'intelligence artificielle.

Les cadres seniors, une population **particulièrement exposée au chômage**

Ils représentent une population conséquente : en juin 2025, 210 000 demandeurs d'emploi de 50 ans et plus recherchaient un emploi de cadre, dont 173 600 dans les catégories A, B ou C de France Travail. 60 % des demandeurs d'emploi cadre seniors perçoivent une indemnisation, inférieure à 2 000 euros pour un tiers d'entre eux.

Un **chômage de longue durée**, malgré des **profils engagés**

26 % des demandeurs d'emploi cadres ont connu au moins 12 mois de chômage sur les 15 derniers mois, soit 9 points de plus que la moyenne des demandeurs d'emploi cadre. 6 % des demandeurs d'emploi cadres de 50 ans et plus sont bénéficiaires du RSA (soit environ 10 000 personnes). Beaucoup se forment, y compris les demandeurs d'emploi de longue durée (DELD), que ce soit par des formations formelles ou non formelles. Ils se montrent également tout aussi ouverts que les demandeurs d'emploi plus jeunes à changer de métier pour retrouver un poste ou créer leur emploi.

Malgré des compétences avérées, **les stéréotypes persistent.**

Associer ses cadres seniors à l'innovation permet de déconstruire les stéréotypes existants sur les DE cadres seniors et de sensibiliser les entreprises à la valeur de l'expérience, perçue non comme un risque, mais comme un atout à intégrer.

Rejoignez-nous dès maintenant !

Syndicat.CFE-CGC-PDL @francetravail.fr

La CFE-CGC représente les Techniciens, Agents de maîtrise et Cadres A compter de D1, coefficient 551

ou conseiller niveau 3

Informations nationales : www.cfecgc-metiersdelemploi.fr

Informations régionales : cfecgcmepl.unblog.fr