

Comment passer cadre : la voie de la promotion interne

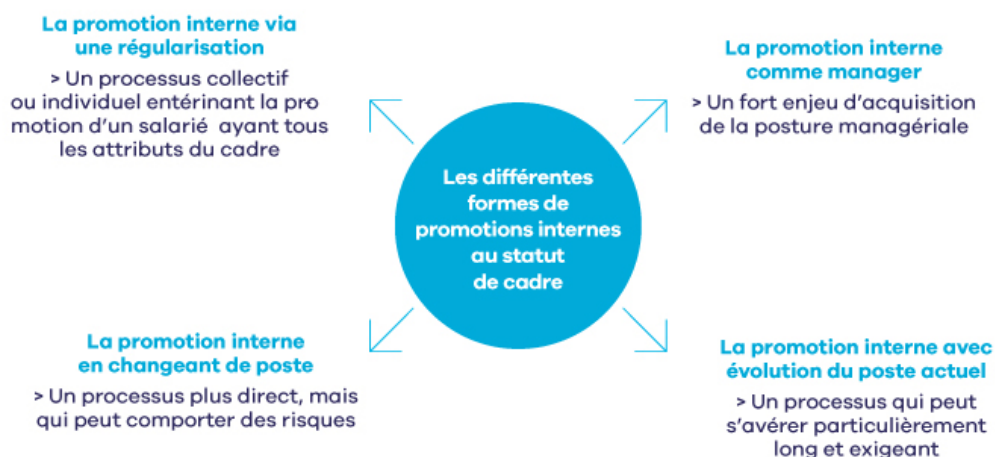
Publié le 05/02/2026

La promotion au statut de cadre reste un marqueur fort d'ascenseur social et constitue un élément clé de certaines politiques de ressources humaines des entreprises. La promotion interne constitue donc un atout stratégique pour les entreprises, à condition d'en maîtriser les conditions de réussite, c'est ce que montre une étude de l'Apec venant de paraître.

Comment accède-t-on au statut de cadre ?

En l'espace de 20 ans, le poids des cadres parmi les salariés du secteur privé a largement progressé (14 % en 2005 et 20 % en 2022), notamment sous l'effet de la progression du volume de diplômés de l'enseignement supérieur long recrutés directement au statut de cadre. Mais le recours à la promotion interne est loin d'être marginal dans l'accès au statut de cadre. Elle peut prendre la forme d'une régularisation « statutaire » entérinant de fait des fonctions de cadre, d'une promotion à un poste de cadre manager, d'une évolution de poste ou d'une candidature à un poste de cadre.

> Quatre types de promotion interne



Source : Apec

Quels bénéfices pour les entreprises ayant recours à la promotion au statut de cadre ?

Nombre d'entreprises indiquent que ces promotions internes présentent des avantages indéniables. Elles constituent un levier de fidélisation et d'attractivité, particulièrement pour les PME, qui peuvent ainsi compenser de moindres avantages sociaux et faciliter le recrutement sur des postes exigeants. Comparées aux embauches externes, elles offrent un gain de temps, de sécurité et de coûts, notamment pour des fonctions nécessitant une expertise sectorielle ou une connaissance approfondie de l'entreprise. Les collaboratrices ou collaborateurs promus, forts de leur expérience de terrain, apportent de surcroît une valeur ajoutée opérationnelle : leur connaissance fine des métiers et des dynamiques d'équipe leur permet de proposer des initiatives ancrées dans la réalité du travail.

Quels accompagnements pour assurer le succès de ces promotions au statut de cadre ?

Si les promotions internes peuvent être particulièrement bénéfiques pour les entreprises, celles-ci soulignent que leur réussite est conditionnée à un véritable accompagnement. Celui-ci passe notamment par une communication sur le processus et ses bénéfices pour les personnes promues cadre et encadrants. Les phases d'évaluation et d'entretiens en amont jouent à ce titre un rôle clé : au-delà de l'identification des compétences et besoins en formation, ils permettent de s'assurer de la bonne compréhension des implications du statut de cadre et, si nécessaire, d'en clarifier certains aspects (impact financier, autonomie, posture attendue, etc.).

Quels rôles pour les managers et les RH dans ces promotions au statut de cadre ?

Les managers jouent un rôle central dans le processus de promotion interne : ils valident le potentiel du collaborateur ou de la collaboratrice, l'accompagnent (tutorat, formation) et l'aident à s'adapter à son nouveau statut. Leur présence rassurante et leur transmission des bonnes pratiques renforcent la légitimité du promu. Les responsables RH peuvent apporter un appui complémentaire en clarifiant les aspects contractuels et en évaluant les compétences comportementales. Dans de nombreux cas, la décision de promotion repose sur un consensus managers-RH, combinant expertise technique et évaluation des soft skills. Cette synergie, prolongée par un suivi régulier, limite les risques d'échec et sécurise cette évolution professionnelle.

Comment l'Apec accompagne les entreprises pour faire évoluer leurs salariés ?

Pour les entreprises souhaitant avoir recours à la promotion interne au statut de cadre, [l'entretien de parcours professionnel](#) peut être le moment pour les managers d'aborder le sujet. Ce moment privilégié permet d'aligner les aspirations des salariés avec les objectifs de l'entreprise, tout en favorisant leur engagement.

Source : Apec, Promotions internes au statut de cadre, janvier 2026