RECRUTEMENT
prévisions & processus

–ATTRACTIVITÉ DES RÉGIONS AUPRÈS DES CADRES D'ÎLE-DE-FRANCE

AOÛT 2019

Des envies de mobilité vers d'autres régions qui se traduisent rarement par des candidatures

Les cadres franciliens sont nombreux à aspirer au changement de région

> 58 % des cadres inscrits à l'Apec, habitant en Île-de-France et envisageant de changer de poste dans les 3 années à venir, se disent prêts à changer de région.

> Ces cadres sont plus nombreux à envisager de prendre un poste en Nouvelle-Aquitaine (38 %) et dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (31 %).

Le cadre de vie est la première motivation citée par ces cadres, qui paraissent également enclins à faire des concessions

> Les deux tiers des cadres franciliens citent le cadre de vie comme leur première motivation pour changer de région, loin devant les autres motivations.

> 73 % sont disposés à prendre un poste avec moins de responsabilités.

> 6 cadres sur 10 se disent prêts à accepter une baisse de leur rémunération.

Toutefois, des démarches concrètes n'ont été engagées que par une faible partie des cadres

> D'après les offres d'emploi publiées sur Apec.fr, 10 % des cadres inscrits à l'Apec domiciliés en Île-de-France ont entamé une démarche de mobilité en dehors de l'Île-de-France en posant une candidature dans une autre région.

> Ces candidatures concernent les régions où les offres sont les plus nombreuses, et en premier lieu Auvergne-Rhône-Alpes.

–SOMMAIRE–

03 PARMI LES FRANCILIENS PRÊTS À CHANGER DE POSTE, 6 SUR 10 ENVISAGERAIENT DE QUITTER L'ÎLE-DE FRANCE

04 LE DÉPART DE L'ÎLE-DE-FRANCE EST MOTIVÉ PAR L'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE VIE, QUITTE À RÉDUIRE SES PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

05 LES INTENTIONS DE MOBILITÉ CONCERNENT PRIORITAIREMENT LA NOUVELLE-AQUITAINE ET PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

06 ...MAIS LE PASSAGE À L'ACTE EST TRÈS INFÉRIEUR AUX INTENTIONS, EN LIEN AVEC LA RÉALITÉ DU MARCHÉ DE L'EMPLOI

07 CONCLUSION

–MÉTHODOLOGIE–

Un questionnaire en ligne a été administré en septembre 2018 auprès de candidats et de candidates à un poste de cadre inscrits sur Apec.fr, qu'ils soient en emploi et en veille sur le marché de l'emploi ou demandeurs d'emploi. Les tris statistiques ont été réalisés sur la base des 524 cadres résidant en Île-de-France. Les résultats ont été redressés par âge, sexe, niveau de diplôme et département de résidence pour être représentatifs de la population de candidats franciliens inscrits sur Apec.fr.

Les candidatures des cadres franciliens actifs sur Apec.fr sur une période de 12 mois (du 26/11/2017 au 26/11/2018) ont également été analysées, notamment afin d'objectiver dans quelles régions les cadres franciliens candidatent le plus.

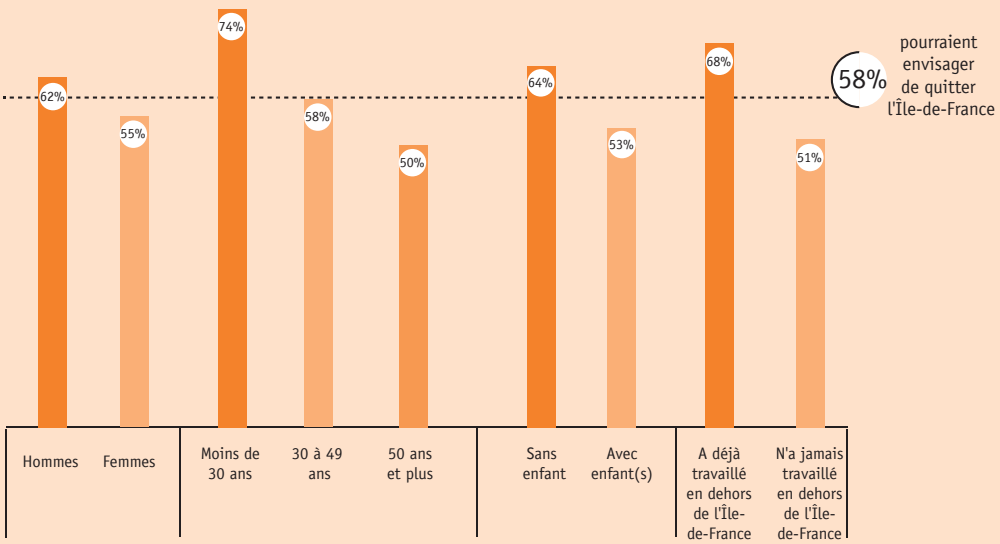
Dans un contexte de fort dynamisme du marché de l'emploi cadre[1] et de difficultés accrues de recrutement, les entreprises implantées en dehors de l'Île-de-France cherchent à attirer des compétences cadres présentes dans la capitale[2]. L'Île-de-France représente de loin le bassin le plus important de cadres (31 % des cadres français y travaillent), et les franciliens contribuent fortement aux flux de mobilité des cadres entre les régions[3].
De nombreuses études soulignent l'attractivité des autres régions pour les franciliens. Ces études affichent ainsi des proportions très élevées de salariés et de cadres prêts à quitter l'Île-de-France mais l'intensité de ces intentions est parfois difficile à saisir.
Cette étude cherche d'abord à préciser les régions vers lesquelles les cadres franciliens du privé souhaiteraient travailler, leurs motivations et les éventuelles concessions qu'ils seraient prêts à faire pour s'y rendre. Il s'agissait également d'objectiver l'écart entre l'intention et le passage à l'acte, incarné ici par le fait de candidater concrètement à une offre d'emploi dans une autre région que l'Île-de-France.

–PARMI LES FRANCILIENS PRÊTS À CHANGER DE POSTE, 6 SUR 10 ENVISAGERAIENT DE QUITTER L'ÎLE-DE FRANCE–

Les cadres franciliens qui sont inscrits sur Apec.fr sont dans une démarche de mobilité professionnelle potentielle. Et, pour une majorité d'entre eux, un changement de poste dans les trois ans à venir peut s'envisager en dehors de la région Île-de-France. 58 % se disent « certainement » ou « probablement » prêts à ce changement géographique. 27 % indiquent qu'ils ne s'orienteraient probablement pas vers une autre région en cas de changement de poste et 15 % le refusent catégoriquement.

1

Part des cadres qui se disent prêts à quitter l'Île-de-France en cas de changement de poste



Source : Apec, 2019. Base : cadres inscrits sur Apec.fr habitant en Île-de-France.

1. *Prévisions Apec 2019 : la vitalité du marché de l'emploi cadre se confirme*, Apec, février 2019.
2. *Attractivité du Centre-Val de Loire : des cadres franciliens prêts à rejoindre la région sous conditions*, Apec – DEV'UP, mars 2019.
3. *Les mobilités des cadres dans les territoires*, Apec, octobre 2016.

Plus les cadres sont jeunes et plus ils sont disposés à la mobilité 1 : 74 % des cadres de moins de 30 ans se disent prêts à changer de région, soit près de 25 points de plus que les cadres âgés de 50 ans ou plus. Par ailleurs, les hommes paraissent plus enclins à la mobilité en dehors de l'Île-de-France que les femmes (62 % versus 55 %). La situation familiale influe également largement sur la décision de mobilité des cadres. Les cadres sans enfant envisagent en effet davantage un changement de région que les autres : 64 % contre 53 % des cadres en ayant au moins un. Enfin, les cadres ayant déjà travaillé dans une autre région que l'Île-de-France sont plus susceptibles d'accepter un poste hors région parisienne que les autres (68 % contre 51 %). ■

–LE DÉPART DE L'ÎLE-DE-FRANCE EST MOTIVÉ PAR L'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE VIE, QUITTE À RÉDUIRE SES PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE–

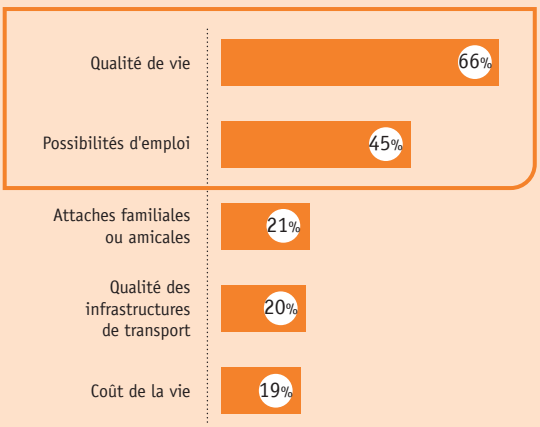
Le cadre de vie est le critère le plus important des cadres pouvant envisager de prendre un poste dans une autre région. Il est cité par près de 7 cadres sur 10. Suivent les possibilités d'emploi dans la région (45 %), les attaches familiales ou amicales (21 %) ou encore la qualité des infrastructures de transport (20 %). Et pour 19 % d'entre eux, le coût de la vie dans la région est également un critère de choix important 2.

Près des trois quarts des cadres sont disposés à prendre un poste avec moins de responsabilités dans une autre région. Ces cadres pouvant envisager de changer de région semblent davantage attentifs à leur qualité de vie et au contenu même de leur travail qu'aux responsabilités ou aux perspectives d'évolutions y étant attachées 3. En termes de rémunération, près de 6 cadres sur 10 indiquent pouvoir accepter une baisse de salaire.

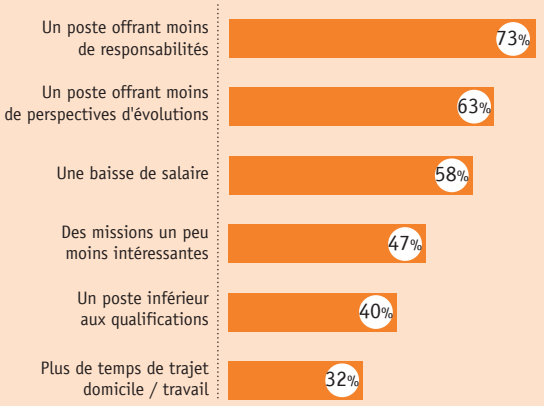
Quelle que soit la nature des concessions, les hommes sont plus susceptibles de les accepter. Toutefois, la différence d'opinion entre les sexes est la plus grande lorsqu'il s'agit d'allonger le temps de trajet domicile-travail : 37 % des hommes l'accepteraient, soit 12 points de plus que leurs homologues féminines.

2 3

Motivations des cadres franciliens dans le choix d'une région*



Concessions auxquelles sont disposés les cadres franciliens pour prendre un poste en dehors de l'Île-de-France*



*Plusieurs réponses possibles
Source : Apec, 2019.
Base : cadres inscrits sur Apec.fr habitant en Île-de-France.

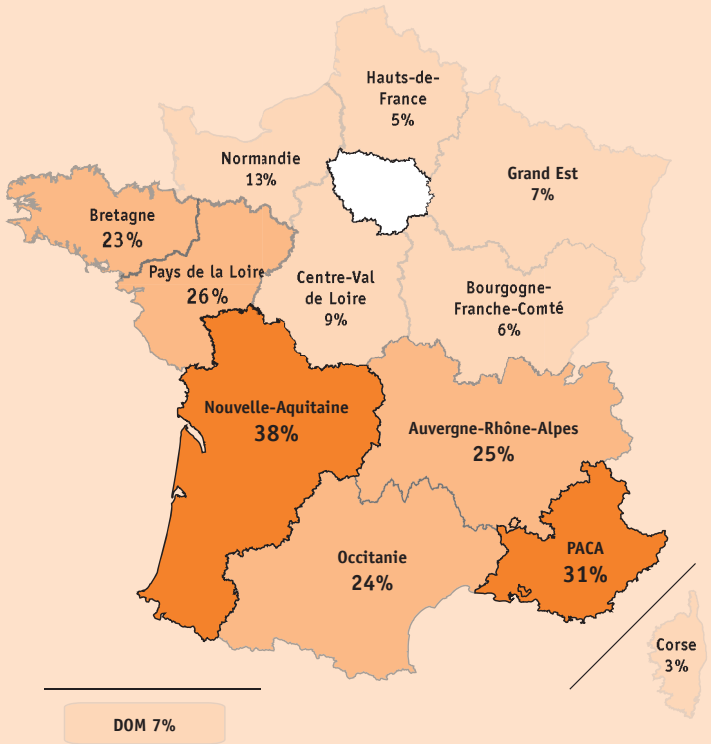
Les cadres les plus jeunes, qui ont potentiellement moins de « contraintes » (notamment familiales, etc.), mais aussi moins de marge de négociation, sont également plus nombreux à pouvoir accepter de baisser leur niveau de salaire ou à allonger leur temps de trajet domicile-travail. Les plus âgés se disent quant à eux prêts à faire des concessions relatives à leur poste de travail : moins de perspectives d'évolution, de responsabilités, des missions moins intéressantes ou un poste inférieur à leurs qualifications. ■

–LES INTENTIONS DE MOBILITÉ CONCERNENT PRIORITAIREMENT LA NOUVELLE-AQUITAINE ET PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR–

Les cadres franciliens qui pourraient envisager de prendre un poste dans une autre région que l'Île-de-France plébiscitent les régions Nouvelle-Aquitaine et Provence-Alpes-Côte d'Azur. Respectivement 38 % et 31 % d'entre eux citent ces régions parmi les trois vers lesquelles ils pourraient envisager une mobilité géographique. Un quart des cadres citent également les régions Pays de la Loire, Auvergne-Rhône-Alpes, Occitanie et Bretagne comme des destinations possibles.

On peut noter que ces six régions (ainsi que la Corse) sont celles pour lesquelles la progression de la population liée aux mouvements migratoires (solde entre entrées et sorties d'habitants) a été la plus forte ces trois dernières années[4]. À l'inverse, les régions du Nord et de l'Est (Hauts-de-France, Grand Est, Bourgogne-Franche-Comté) ne sont citées que par 5 à 10 % des cadres. Ce sont aussi celles qui ont connu une baisse de leur population ces trois dernières années. ■

Régions les plus citées par les cadres franciliens dans l'hypothèse d'une mobilité vers une autre région*



* 3 réponses maximum
Source : Apec, 2019. Base : cadres inscrits sur Apec.fr habitant en Île-de-France.

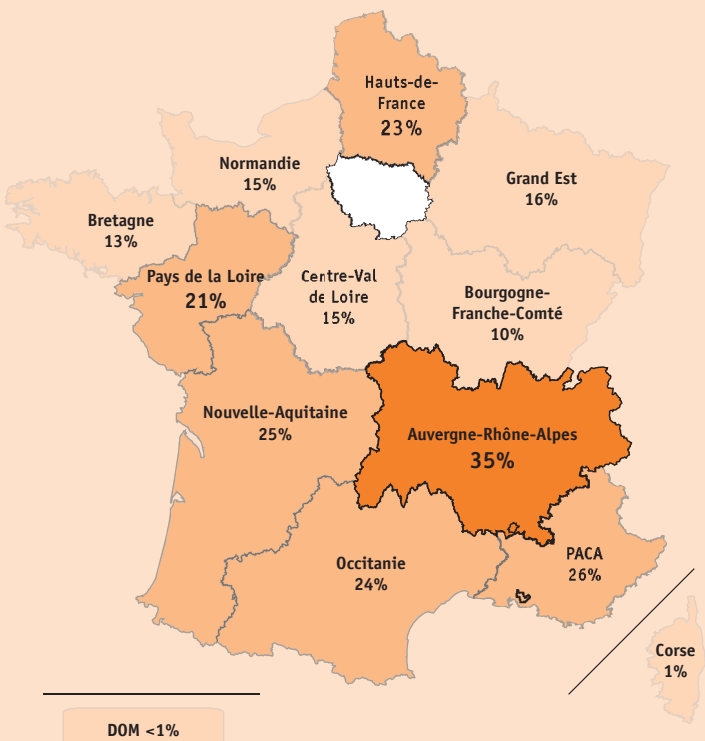
38 % des cadres inscrits sur Apec.fr et domiciliés en Île-de-France qui sont prêts à quitter cette région citent la Nouvelle-Aquitaine parmi leurs trois régions de destination possible.

4. Insee. Évolution de la population par région de 2016 à 2019. https://www.insee.fr/fr/statistiques/1893198

–…MAIS LE PASSAGE À L'ACTE EST TRÈS INFÉRIEUR AUX INTENTIONS, EN LIEN AVEC LA RÉALITÉ DU MARCHÉ DE L'EMPLOI–

Les cadres sont toutefois en proportion bien moins nombreux à passer à l'acte. En effet, d'après les offres d'emploi publiées sur Apec.fr, 10 % des candidats inscrits à l'Apec[5] et domiciliés en Île-de-France ont postulé au cours des 12 derniers mois à au moins une offre d'emploi proposant un poste qui n'est pas situé en Île-de-France. La hiérarchie des régions suscitant le plus de candidatures n'est pas la même que précédemment et reflète ainsi davantage la réalité du marché de l'emploi cadre. La région Auvergne-Rhône-Alpes apparaît en effet comme la principale région ayant recueilli des candidatures des cadres franciliens. Parmi les cadres actifs sur Apec.fr et domiciliés en Île-de-France ayant répondu à au moins une offre d'emploi en dehors de cette région, 35 % se sont portés candidats en Auvergne-Rhône-Alpes. Cela est en phase avec les opportunités d'emploi cadre dans cette région. En effet, juste après la région Île-de-France, qui concentre près de la moitié des embauches de cadres, se trouve la région Auvergne-Rhône-Alpes (11 % des embauches en 2019). De même, alors que la région Hauts-de-France (3e région recruteuse de cadres en 2019, avec Provence-Alpes-Côte d'Azur et Occitanie) suscite peu de désir de mobilité dans les déclarations des cadres, 23 % des franciliens ayant postulé en dehors de l'Île-de-France ont posé au moins une candidature dans cette région, soit presque autant qu'en Nouvelle-Aquitaine ou Provence-Alpes-Côte d'Azur. Les désirs de mobilité géographique des cadres franciliens semblent ainsi se confronter à la réalité du marché. ■

Part des cadres franciliens ayant candidaté dans une région hors Île-de-France parmi les inscrits à l'Apec ayant postulé à au moins une offre en dehors de cette région



Source : Apec, 2019. Base : cadres inscrits sur Apec.fr habitant en Île-de-France.

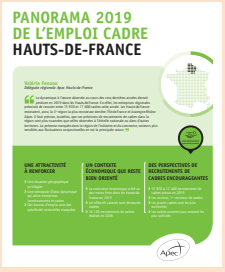
Parmi les cadres actifs sur Apec.fr et domiciliés en Île-de-France ayant répondu à au moins une offre d'emploi en dehors de l'Île-de-France, 35 % ont candidaté à au moins une offre d'emploi en Auvergne-Rhône-Alpes.

5. Candidats actifs sur Apec.fr sur une période de 12 mois (du 26/11/2017 au 26/11/2018).

–CONCLUSION–

L'important décalage entre la proportion de cadres ayant des intentions de mobilité (58 % des cadres inscrits à l'Apec prêts à changer de région) et celle ayant fait acte de candidature (10 % ayant candidaté à une offre en dehors de l'Île-de-France) peut surprendre. Toutefois, compte tenu du nombre de cadres travaillant en Île-de-France, ces 10 % constituent en soi un volume conséquent de cadres franciliens ayant entamé une démarche de mobilité et tout autant de « talents » à séduire dans les autres régions. Cet écart est aussi révélateur des multiples enjeux autour du marché de l'emploi cadre et de l'attractivité territoriale. Comment se répartissent les opportunités d'emploi selon les territoires ? Quelles sont les dynamiques territoriales ? Quels sont les leviers d'attractivité communs à toutes les régions et aussi spécifiques à chaque région ? Quels sont les dispositifs pour accompagner les mobilités ? Il serait ainsi intéressant de creuser davantage le sujet, notamment en analysant les déplacements géographiques réalisés et leurs évolutions, entre l'Île-de-France et les autres régions mais aussi entre les différentes régions. ■

Pour mieux connaître les caractéristiques de chaque région en termes d'attractivité et d'emploi cadre, retrouvez nos panoramas régionaux 2019 sur corporate.apec.fr > nos études



– L'OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI CADRE–

L'observatoire de l'Apec réalise des études pour mieux comprendre le marché de l'emploi des cadres et anticiper les tendances à venir, en matière de modalités de recrutement et de fidélisation, de processus de mobilité, d'évolution des métiers et des compétences. Les études publiées s'articulent autour de trois grands axes :

- analyser les besoins, les difficultés et les processus de **recrutement** des cadres ;
- comprendre les **trajectoires** des cadres, leurs parcours et les inégalités qui peuvent en résulter ;
- révéler les évolutions des métiers et des **compétences** des cadres en lien avec les transformations sociétales.

LES DERNIÈRES ÉTUDES PARUES DANS LA COLLECTION « RECRUTEMENT : PRÉVISIONS ET PROCESSUS »

- *Note de conjoncture du 2e trimestre 2019,* avril 2019.
- *Attractivité du Centre – Val de Loire : des cadres franciliens prêts à rejoindre la région sous conditions,* mars 2019.
- *Prévisions Apec 2019 : la vitalité de l'emploi cadre se confirme,* février 2019.
- *Le marché de l'emploi cadre dans les activités informatiques,* décembre 2018.
- *Note de conjoncture du 4e trimestre 2018,* octobre 2018.

Toutes les études de l'Apec sont disponibles gratuitement sur le site www.corporate.apec.fr > Nos études

Apec
NOUS RENCONTRER, C'EST AVANCER.

ISBN 978-2-7336-1191-3
AOÛT 2019

Cette étude a été réalisée par la direction Données, études, analyses (DDEA) de l'Apec.
Directeur de la DDEA : Pierre Lamblin.
Équipe projet : Laurence Bonnevaux, Bertille Bodineau.

Maquette : Daniel Le Henry

ASSOCIATION POUR L'EMPLOI DES CADRES
51 BOULEVARD BRUNE – 75689 PARIS CEDEX 14

CENTRE DE RELATIONS CLIENTS
0 809 361 212 Service gratuit + prix appel
DU LUNDI AU VENDREDI DE 9H À 19H
***prix d'un appel local**

© Apec

Cet ouvrage a été créé à l'initiative de l'Apec, Association pour l'emploi des Cadres, régie par la loi du 1er juillet 1901 et publié sous sa direction et en son nom. Il s'agit d'une œuvre collective, l'Apec en a la qualité d'auteur.

L'Apec a été créée en 1966 et est administrée par les partenaires sociaux (MEDEF, CPME, U2P, CFDT Cadres, CFE-CGC, FO-Cadres, CFTC Cadres, UGICT-CGT).

Toute reproduction totale ou partielle par quelque procédé que ce soit, sans l'autorisation expresse et conjointe de l'Apec, est strictement interdite et constituerait une contrefaçon (article L122-4 et L335-2 du code de la Propriété intellectuelle).

EDOBSA0162-IDF-08.19