

# Opinions des cadres d'Île-de-France sur la mobilité professionnelle

Avril 2025



# Résumé des études précédentes sur les cadres d'Île-de-France

Première région économique française, l'Île-de-France est une place forte de l'emploi cadre. 1,5 million de cadres du secteur privé y travaillent, soit près de la moitié des cadres français.

Paris et les Hauts-de-Seine concentrent environ 70% des cadres de la région. Dans la capitale, les entreprises des services à forte valeur ajoutée dominent (activités informatiques, télécommunications, conseil, ingénierie-R&D, banque-assurances...). 61% des cadres parisiens travaillent pour des petites ou moyennes entreprises. Au contraire les Hauts-de-Seine concentrent une forte présence de sièges sociaux. Dans ce département, deux tiers des cadres travaillent pour une grande entreprise.

En Île-de-France, les cadres ont des profils particuliers par rapport au reste de la France. Ainsi, 31% des cadres franciliens ont moins de 35 ans, contre 27% en moyenne nationale. La région détient aussi le record du nombre de cadres ayant un Bac+5 (62% contre 54% au niveau hexagonal). Le salaire médian des cadres franciliens est supérieur à celui des autres régions : 58 000€ euros brut annuel alors que les salaires des cadres hors Île-de-France fluctuent entre 49 000 et 53 000€ selon les régions.

La grande densité du tissu économique francilien, couplée à la diversité des acteurs présents sur le territoire, confère à l'Île-de-France une attractivité unique en matière d'emploi cadre. La présence de nombreuses universités, écoles de commerce et d'ingénieurs lui permet également de bénéficier d'un vivier local doté de compétences spécifiques. Le niveau de salaire y est très compétitif par rapport aux autres régions françaises, même si le coût de la vie y est également largement supérieur. Pour de nombreux jeunes actifs, elle constitue un cadre privilégié pour acquérir une première expérience professionnelle et développer leurs compétences. Toutefois, cette attractivité entraîne également une concurrence intense entre les entreprises, quels que soient leur secteur d'activité, leur taille ou les profils recherchés. Le logement et les temps de transports peuvent également constituer des contraintes spécifiques pour les recrutements.

Pour pallier les difficultés de recrutement, les entreprises mettent en place des stratégies pour développer et cultiver leur marque employeur ou s'attachent à professionnaliser davantage leurs processus de recrutement et d'intégration. Mais une question demeure : quels arguments mettre en avant pour convaincre les cadres de candidater dans les entreprises de la région ?

L'objet de la présente étude qui complète les deux précédentes est justement de mieux comprendre les aspirations professionnelles des cadres d'Île-de-France : leur satisfaction, leur rapport au travail, leur projet ou non de changer d'entreprise, ce qu'ils considèrent comme des facteurs d'attractivité de leur région...

Alors si vous êtes curieux, tournez la page !



# À retenir - Opinions des cadres d'Île-de-France sur la mobilité professionnelle

50%

des cadres sont **insatisfaits des perspectives de carrière dans leur entreprise**

**Le rapport au travail des cadres de la région**

39%

des cadres envisagent de **changer d'entreprise dans l'année**

**Leur rapport à la mobilité professionnelle**

49%

des cadres **sont attachés à la région Île-de-France**

**Leurs perspectives professionnelles dans la région**



**Le plus important pour les cadres de la région**

- ~ Apprendre des choses
- ~ Faire un métier qui a du sens
- ~ Être autonome



**Les critères clés à leurs yeux pour choisir une entreprise**

- ~ L'équilibre vie perso/ vie pro
- ~ L'intérêt des missions
- ~ La rémunération



**48%** des cadres ne sont pas convaincus de **pouvoir trouver un poste 10% mieux rémunéré** en restant dans la région

# Méthodologie



**Enquête réalisée en septembre-octobre 2024 auprès d'un échantillon de 1 264 cadres** du secteur privé travaillant dans la région Île-de-France.

**Échantillon redressé pour être représentatif** des cadres du secteur privé de la région Île-de-France en termes d'âge, de sexe, de taille d'entreprise, de secteur d'activité, de lieu de travail (urbain / rural).



**Cet échantillon est issu d'un échantillon national de 8 500 cadres** travaillant dans l'ensemble des régions métropolitaines.

# Sommaire



**06**

Rapport au travail des cadres  
d'Île-de-France

**12**

Rapport à la mobilité professionnelle  
des cadres d'Île-de-France

**21**

Perspectives professionnelles dans la région  
des cadres d'Île-de-France

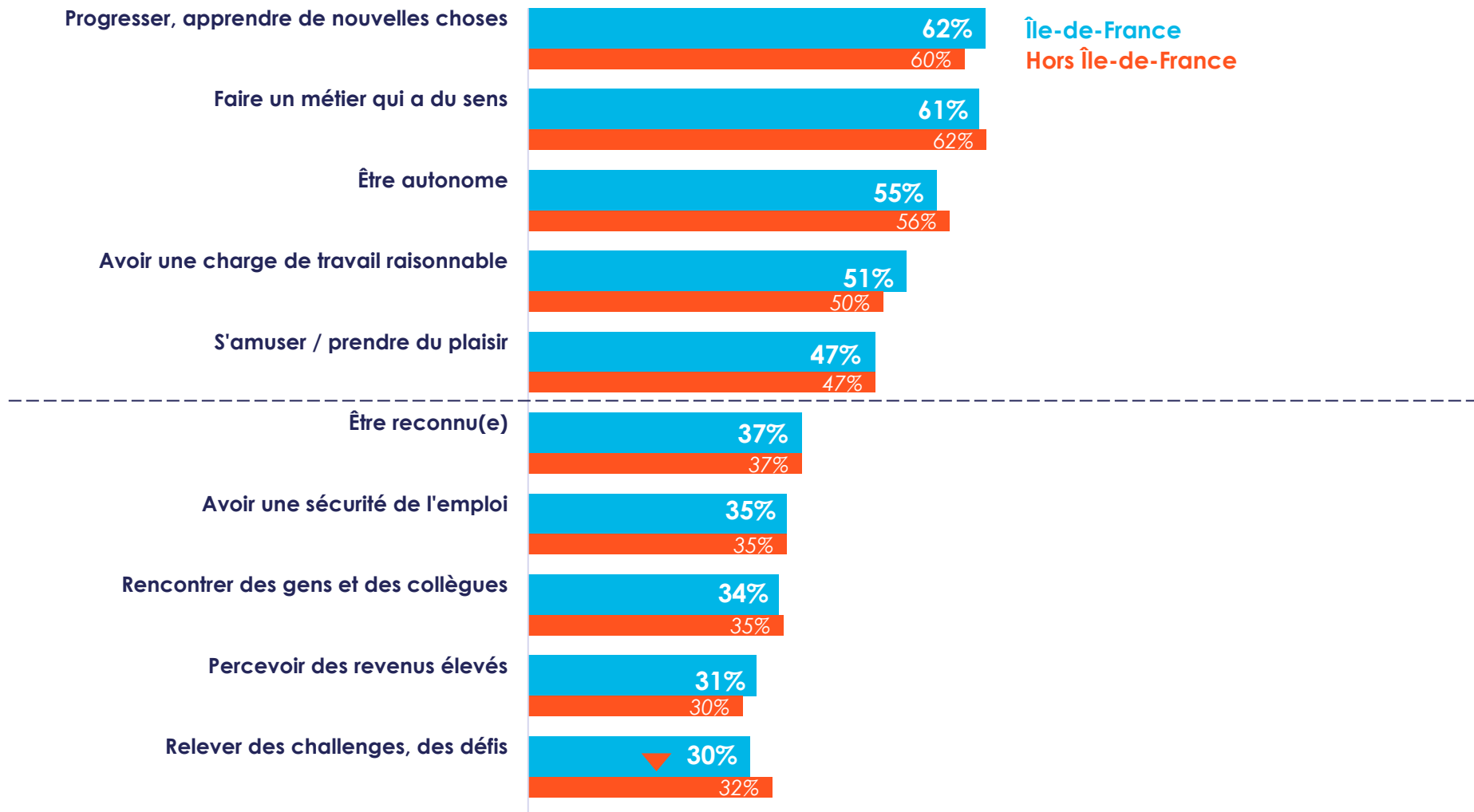


# Rapport au travail des cadres d'Île-de-France


# Importance des aspects de la vie professionnelle



> Diriez-vous que chacun des aspects de la vie professionnelle est : « très important » ?



Base : Cadres en emploi  
Source : Apec, 2024

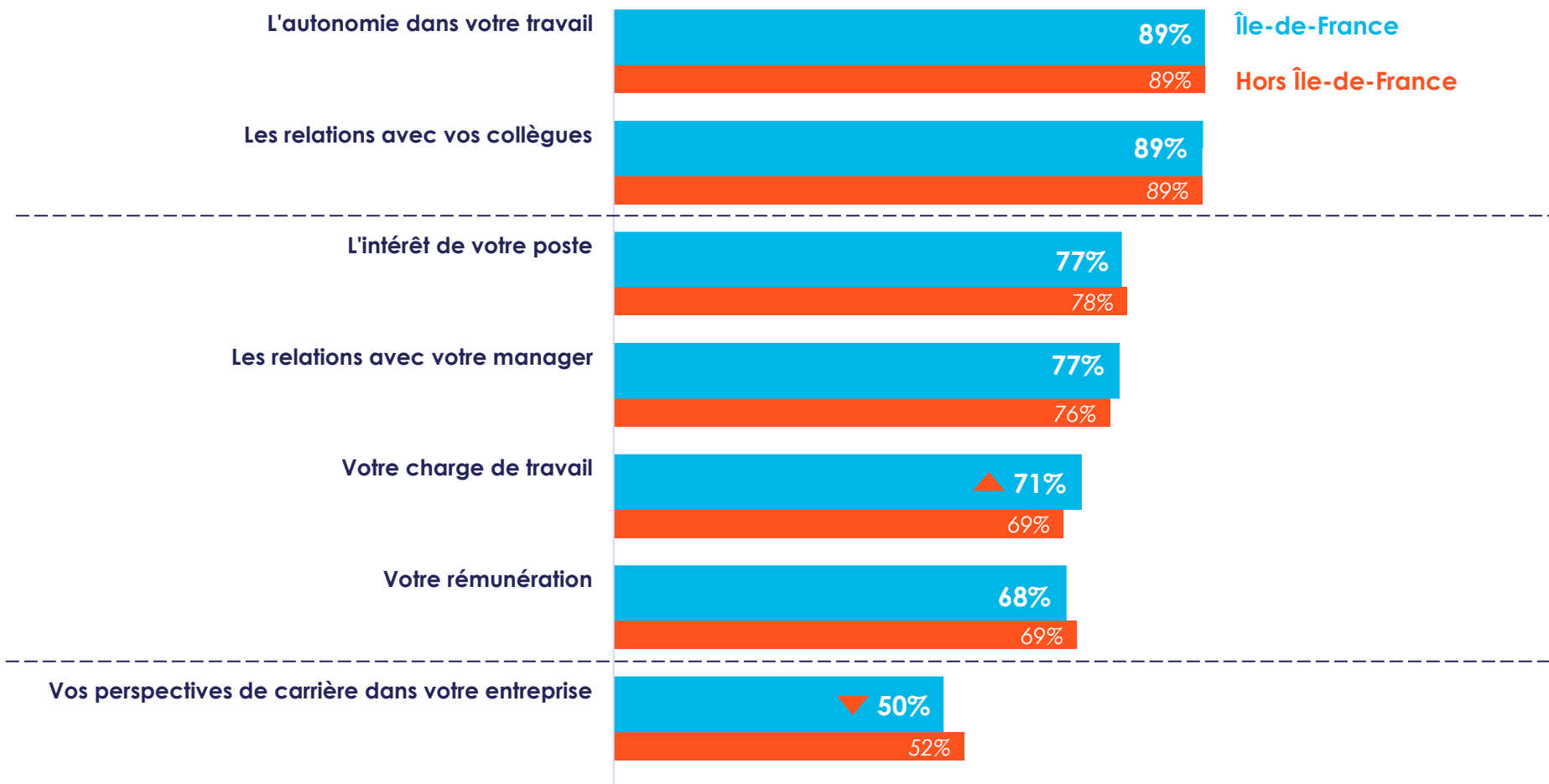
Les symboles  indiquent que les écarts avec l'échantillon hors Île-de-France sont avérés avec une certitude de 95%. Sans ce symbole, on ne peut pas conclure à une différence avec le chiffre hors Île-de-France . 7

# Satisfaction vis-à-vis du travail




> Êtes-vous satisfait de votre situation professionnelle actuelle sur les plans suivants ?

« Plutôt ou très satisfait »



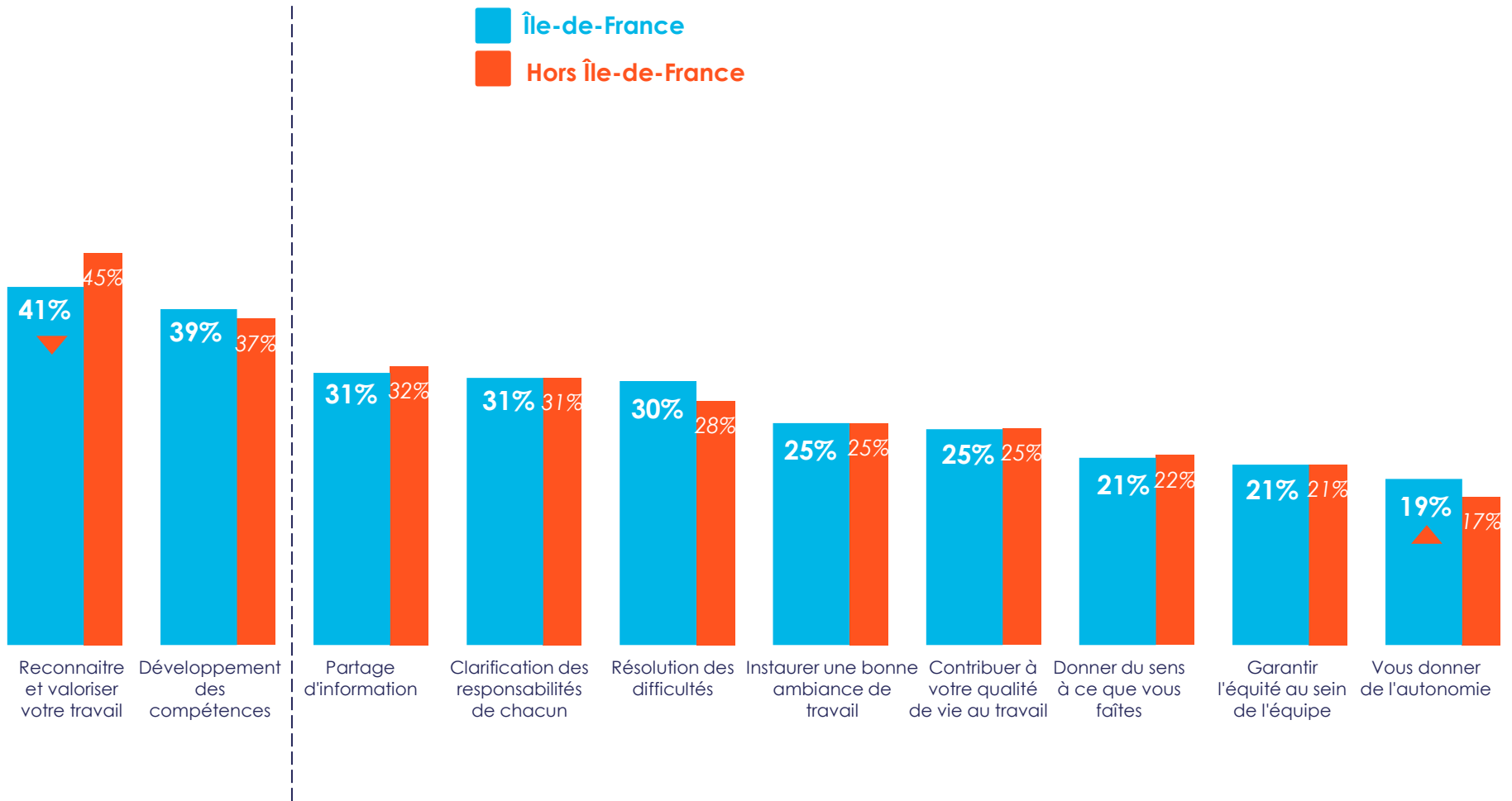
Base : Cadres en emploi  
Source : Apec, 2024

Les symboles  indiquent que les écarts avec l'échantillon hors Île-de-France sont avérés avec une certitude de 95%. Sans ce symbole, on ne peut pas conclure à une différence avec le chiffre hors Île-de-France.

# Attentes vis-à-vis de son manager



> Selon vous, quelles sont les trois principales missions que devrait exercer votre manager ?  
(3 réponses maximum)



Base : Cadres en emploi  
Source : Apec, 2024

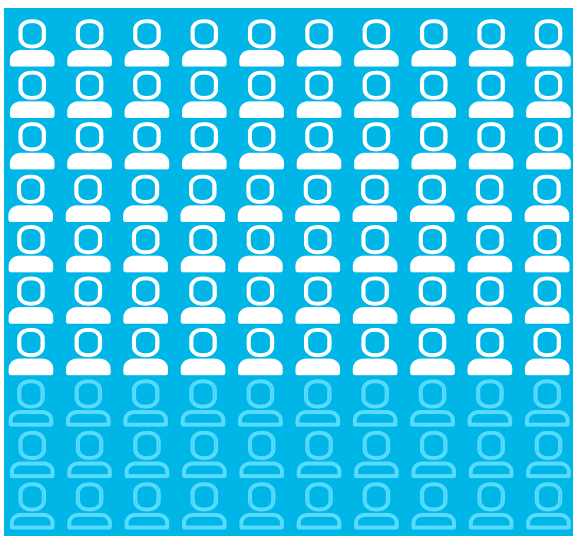
Les symboles  indiquent que les écarts avec l'échantillon hors Île-de-France sont avérés avec une certitude de 95%. Sans ce symbole, on ne peut pas conclure à une différence avec le chiffre hors Île-de-France.



## 70%▲

des cadres en Île-de-France  
sont **confiants vis-à-vis de  
leur avenir professionnel.**

**Hors IDF : 67%**



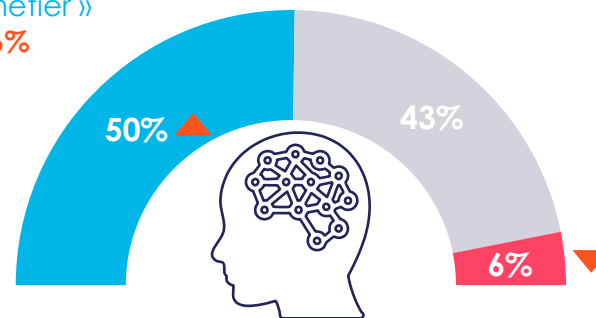
## > Perception de l'IA comme un risque / une opportunité pour l'avenir

« Les outils d'IA sont  
plutôt une opportunité  
pour mon métier »

**Hors IDF : 46%**

« Les outils d'IA sont autant une  
menace qu'une opportunité  
pour mon métier »

**Hors IDF : 44%**



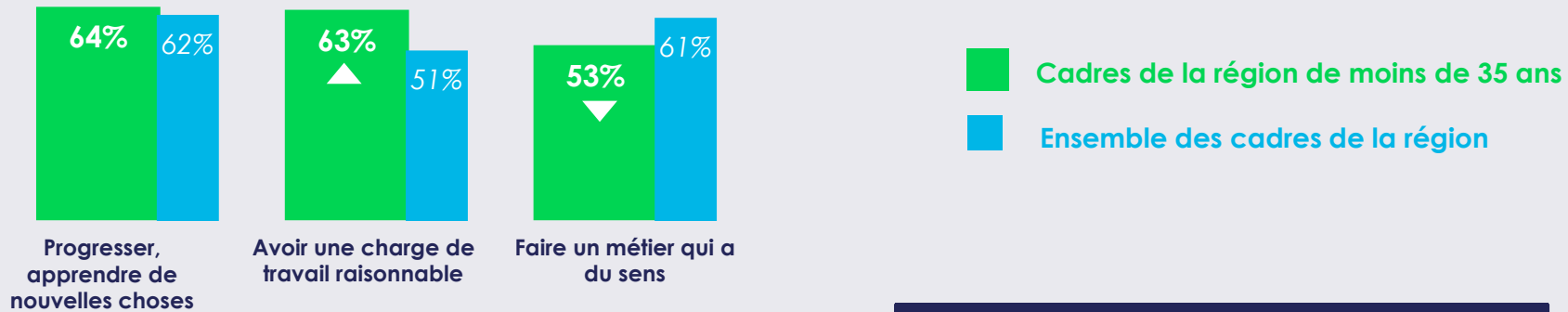
« Les outils d'IA sont  
une menace pour  
mon métier »

**Hors IDF : 10%**

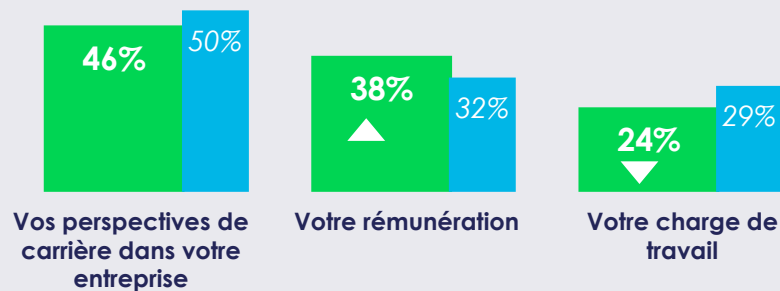
# Et les jeunes cadres d'Île-de-France ?



## > TOP 3 des aspects très importants du travail pour les jeunes cadres



## > TOP 3 des insatisfactions au travail des jeunes cadres



### 1<sup>ère</sup> mission attendue des managers



Les jeunes cadres de la région attendent avant tout de leur manager qu'il leur permette de développer leurs compétences (45% ▲).  
Ensemble des cadres de la région : 39%



Base : Cadres en emploi en Île-de-France  
Source : Apec, 2024

Les symboles ▲ ▼ indiquent que les écarts entre les jeunes cadres et l'ensemble des cadres de la région sont avérés avec une certitude de 95%. Sans ce symbole, on ne peut conclure à une différence significative entre les jeunes et la population globale.

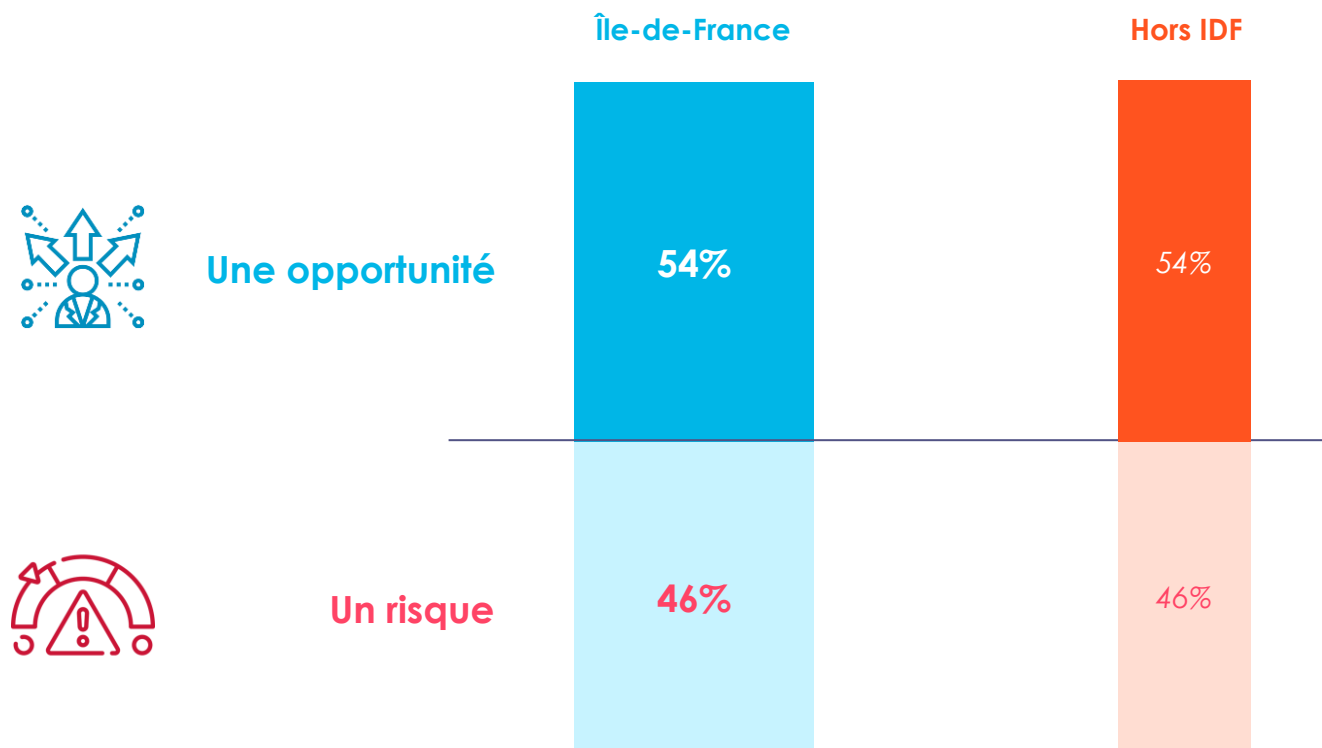
A black outline map of the Île-de-France region in France, centered on the Paris basin. The map is partially overlaid by a solid blue horizontal band that contains the title text.

# Rapport à la mobilité professionnelle des cadres d'Île-de-France


# Perception de la mobilité



> Pour vous, le fait de changer d'entreprise dans la période actuelle constitue-t-il plutôt...?



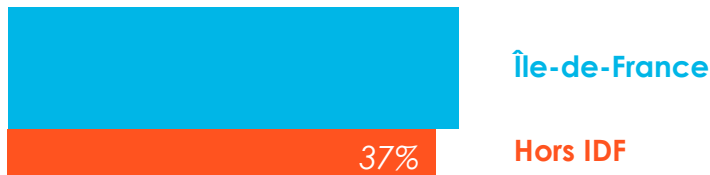
Base : Cadres en emploi  
Source : Apec, 2024

Les symboles  indiquent que les écarts avec l'échantillon hors Île-de-France sont avérés avec une certitude de 95%. Sans ce symbole, on ne peut pas conclure à une différence avec le chiffre hors Île-de-France.

# Envie de changer d'entreprise



**39%** des cadres de la région **envisagent de changer d'entreprise** dans les 12 prochains mois



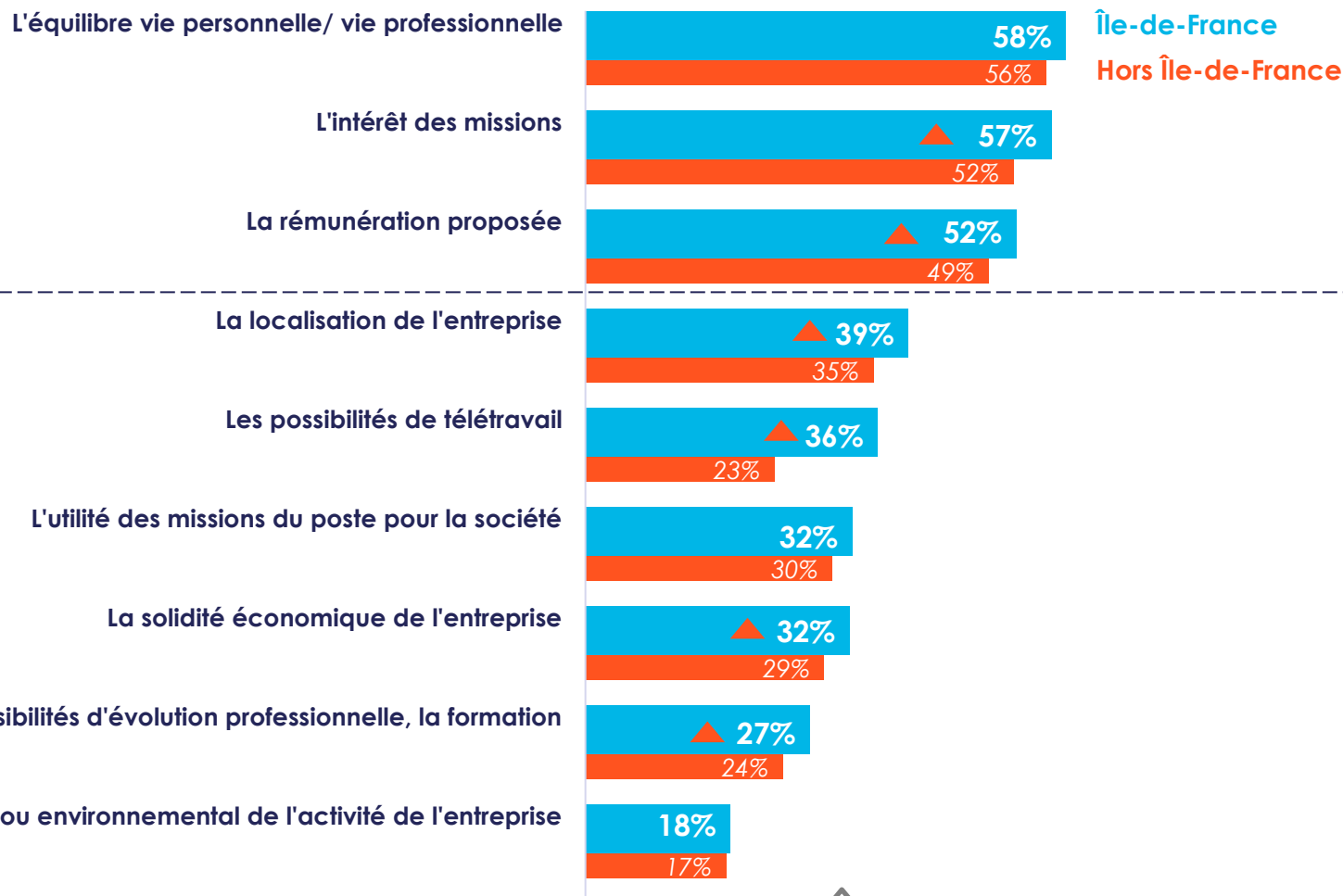
**44%** des cadres de la région **ressentent l'envie de démissionner** au moins de temps en temps



# Critères essentiels en cas de changement d'entreprise



> Quelle importance accorderiez-vous à chacun de ces critères si vous deviez changer d'entreprise ? « Essentiel »



# Importance de la rémunération dans les offres d'emploi



## 40%

des cadres en Île-de-France  
**ne seraient pas prêts** à candidater à une offre  
d'emploi **qui ne préciserait pas le salaire du poste**  
**Hors IDF : 42%**

## 41%

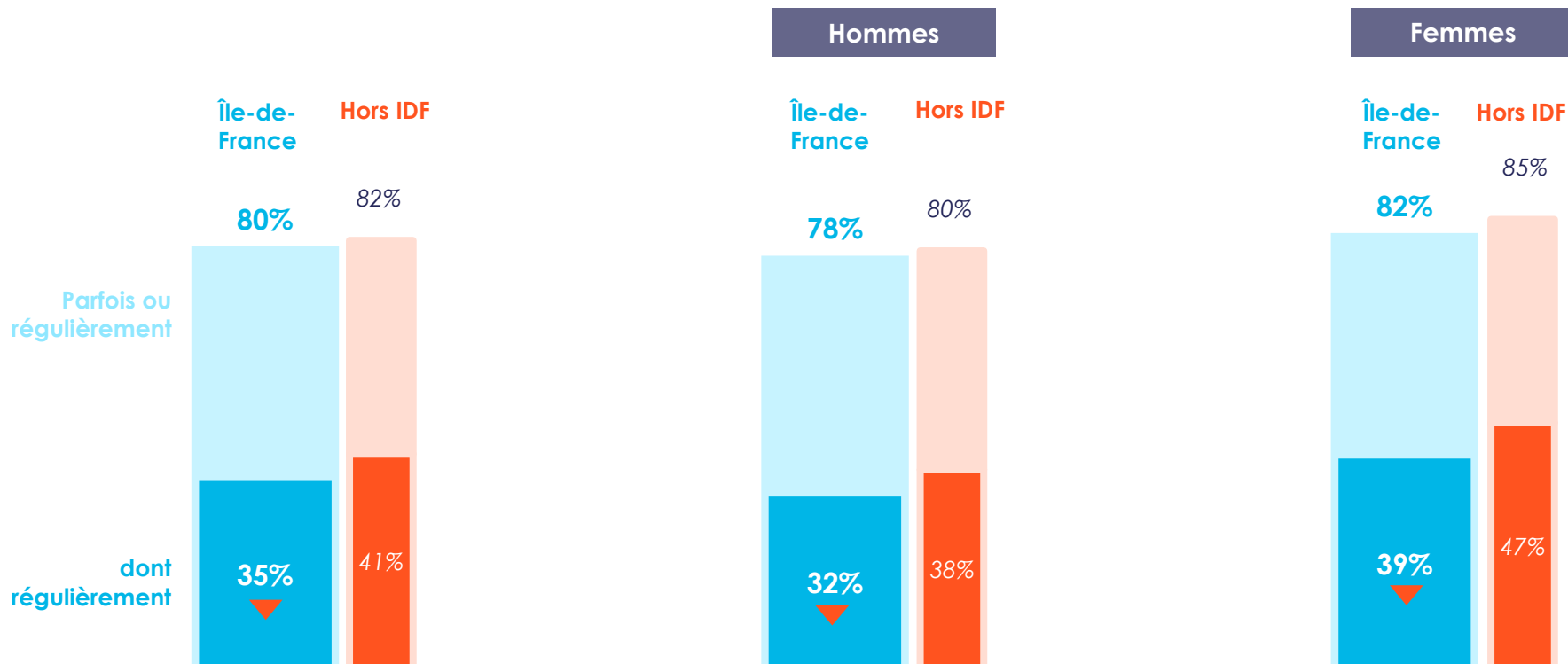
des cadres en Île-de-France  
envisageraient sérieusement de changer  
d'entreprise si on leur proposait un salaire  
**10% supérieur** à leur salaire actuel.  
**Hors IDF : 41%**

**Rappel : 52%** ▲ des cadres en Île-de-France estiment que la rémunération proposée est un critère essentiel en cas de changement d'entreprise.  
**Hors IDF : 49%**

# Importance de l'équilibre vie perso / vie pro



> Vous arrive-t-il de rencontrer des difficultés pour concilier votre vie personnelle et professionnelle ?



**Rappel : 58%** des cadres en Île-de-France estiment que l'équilibre vie personnelle / vie professionnelle est un critère essentiel en cas de changement d'entreprise.

**Hors IDF : 56%**



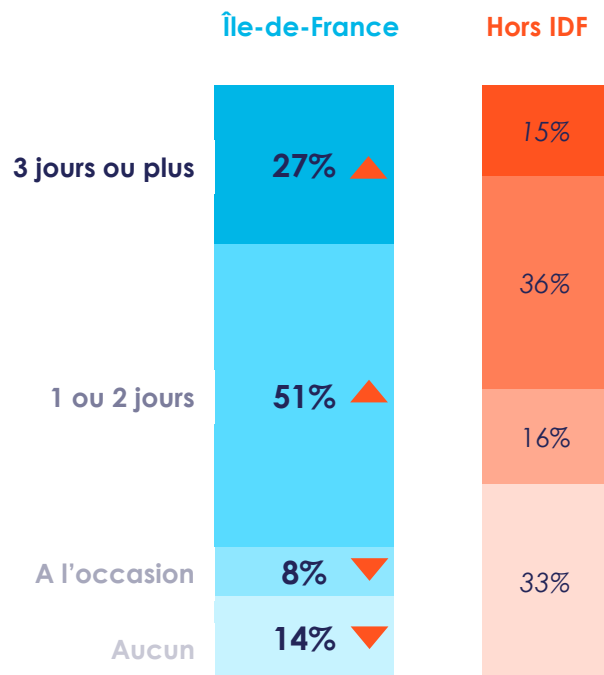
Base : Cadres en emploi  
Source : Apec, 2024

Les symboles ⚠ indiquent que les écarts avec l'échantillon hors Île-de-France sont avérés avec une certitude de 95%. Sans ce symbole, on ne peut pas conclure à une différence avec le chiffre hors Île-de-France.

# Importance du télétravail

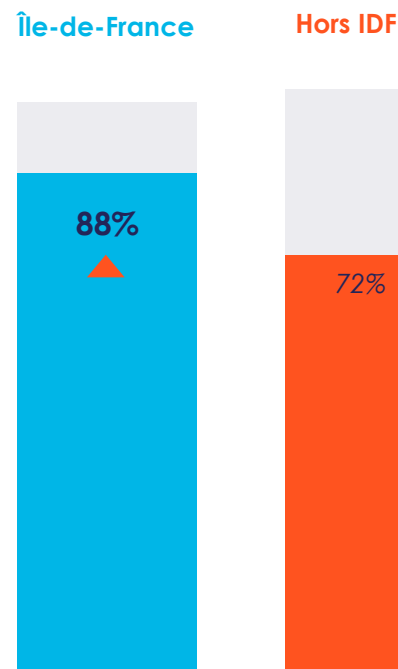


> En moyenne, combien de jours par semaine faites-vous du télétravail ?



> Combien de jours par semaine aimeriez-vous pouvoir télétravailler ?

*Au moins un jour par semaine*



**Rappel : 36%** ▲ des cadres en Île-de-France estiment que la possibilité de télétravailler est un critère essentiel en cas de changement d'entreprise.

**Hors IDF : 23%**



Base : Cadres en emploi  
Source : Apec, 2024

Les symboles ▲ ▼ indiquent que les écarts avec l'échantillon hors Île-de-France sont avérés avec une certitude de 95%. Sans ce symbole, on ne peut pas conclure à une différence avec le chiffre hors Île-de-France.

# Réactions à l'impact écologique des entreprises



**40%**

des cadres ne pourraient « certainement pas » envisager de rejoindre une entreprise **dont les activités sont néfastes pour l'environnement**

Hors IDF : 42%



**21%**

des cadres ne pourraient « certainement pas » envisager de rejoindre une entreprise **qui ne fait aucun effort pour réduire son impact environnemental**

Hors IDF : 20%



**12%**

des cadres ne pourraient « certainement pas » envisager de rejoindre une entreprise **qui n'a pas mis en place de politique RSE**

Hors IDF : 9%

**Rappel : 18%** des cadres en Île-de-France estiment que l'impact social ou environnemental de l'activité de l'entreprise est un critère essentiel en cas de changement d'entreprise.

Hors IDF : 17%

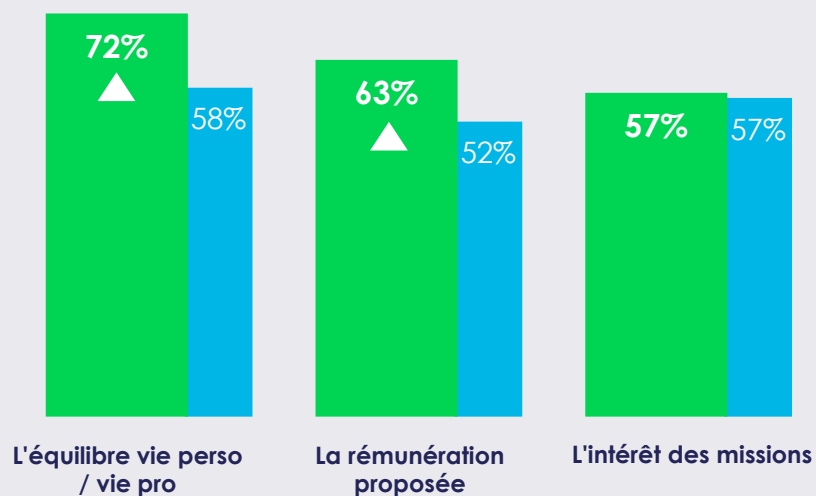
# Et les jeunes cadres en Île-de-France ?



**Cadres de la région de moins de 35 ans**

**Ensemble des cadres de la région**

**> TOP 3 des critères jugés essentiels dans les offres d'emploi**



**37%** des cadres de moins de 35 ans de la région changeraient certainement d'entreprise pour 10% de salaire en plus.

**Ensemble des cadres de la région : 41%**



**20%** des cadres de moins de 35 ans de la région ne rejoindraient certainement pas une entreprise qui ne fait aucun effort pour réduire son impact environnemental.

**Ensemble des cadres de la région : 21%**



**91%** des cadres de moins de 35 ans de la région souhaitent télétravailler au moins un jour par semaine.

**Ensemble des cadres de la région : 88%**



Base : Cadres en emploi en Île-de-France  
Source : Apec, 2024

Les symboles indiquent que les écarts entre les jeunes cadres et l'ensemble des cadres de la région sont avérés avec une certitude de 95%. Sans ce symbole, on ne peut conclure à une différence significative entre les jeunes et la population globale.



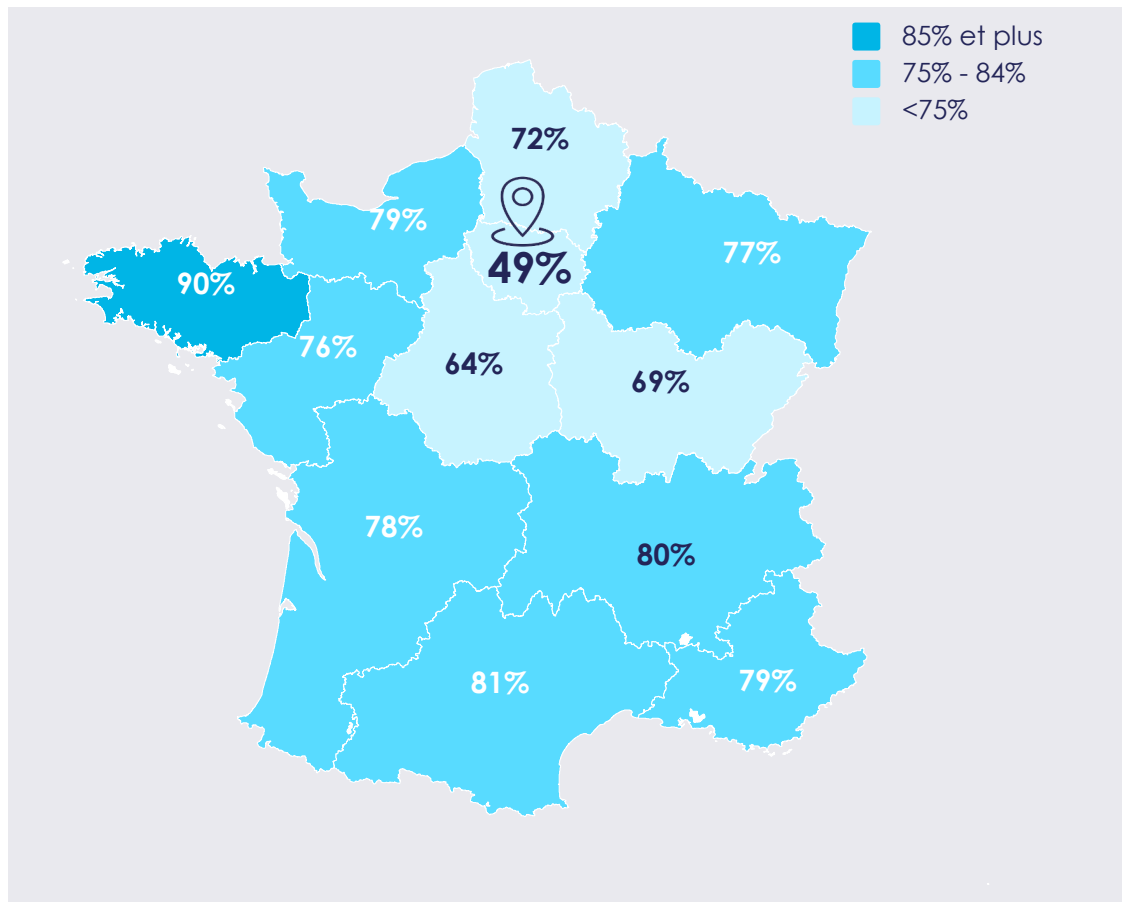
# Perspectives professionnelles dans la région des cadres d'Île-de-France

# Attachement à la région



## > Êtes-vous attaché à la région Île-de-France ?

Réponse « Oui, plutôt ou très attaché »



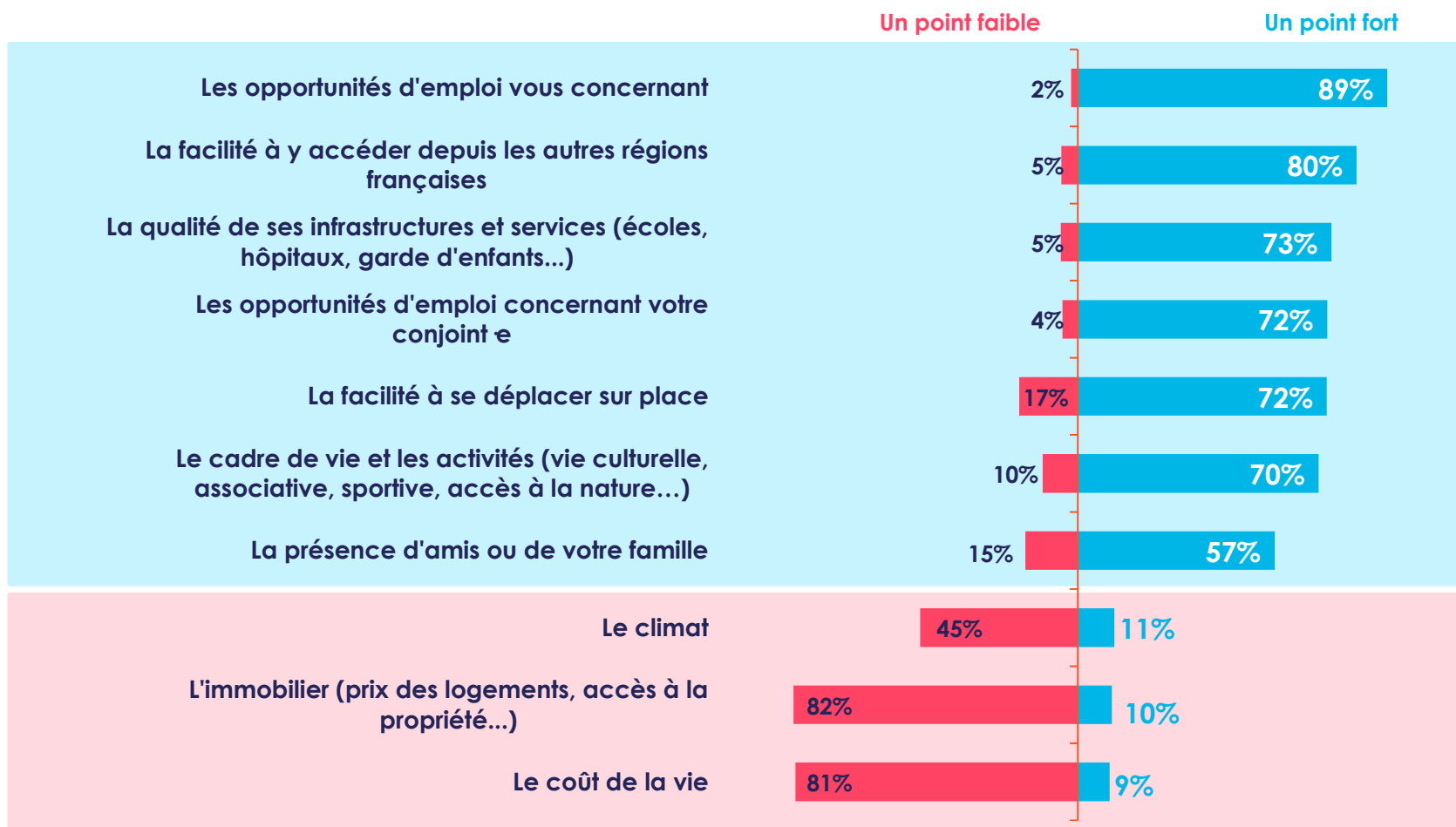
**49%** des cadres travaillant en Île-de-France se disent **attachés** à la région dont **18%** se disent **très attachés** à cette région



# Points forts / Points faibles de la région selon les cadres y travaillant



> Pour chacun des éléments suivants, diriez-vous qu'il s'agit d'un point fort ou d'un point faible de la région Île-de-France ?



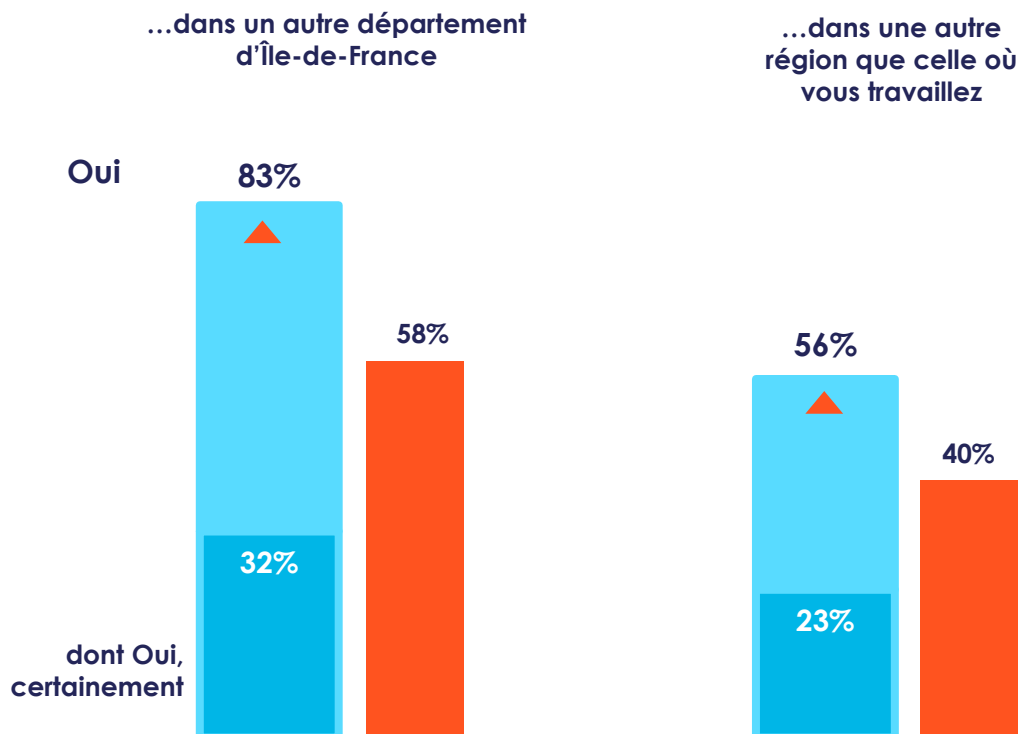
Base : Cadres en emploi en Île-de-France  
Source : Apec, 2024

Note de lecture : 11% des cadres considèrent que le climat est un point fort de la région et 45% un point faible. Le reste de la population (44%) considère que le climat n'est ni un point fort, ni un point faible de la région.



> Si vous deviez changer d'entreprise, seriez-vous prêt à chercher un travail...?

- Cadres travaillant en Île-de-France
- Cadres travaillant hors Île-de-France



Et les cadres des autres régions ?  
**12%** des cadres des autres régions se disent prêts à chercher du travail à Paris ou en Île-de-France

# Perception de la possibilité de trouver un poste rémunéré 10% de plus



> D'après vous, pourriez-vous trouver un poste équivalent rémunéré 10% de plus... ?

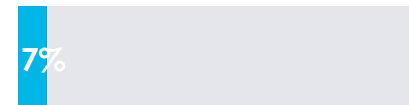
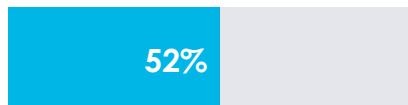
...en restant travailler dans votre région

...en quittant votre région

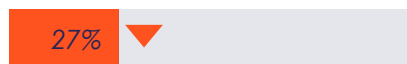
« Oui, certainement »

« Oui, certainement »

Cadres travaillant  
en Île-de-France



Ensemble des  
cadres travaillant  
hors Île-de-France



**48%** des cadres d'Île-de-France ne sont pas convaincus de pouvoir trouver un poste équivalent rémunéré 10% de plus en restant travailler dans la région.



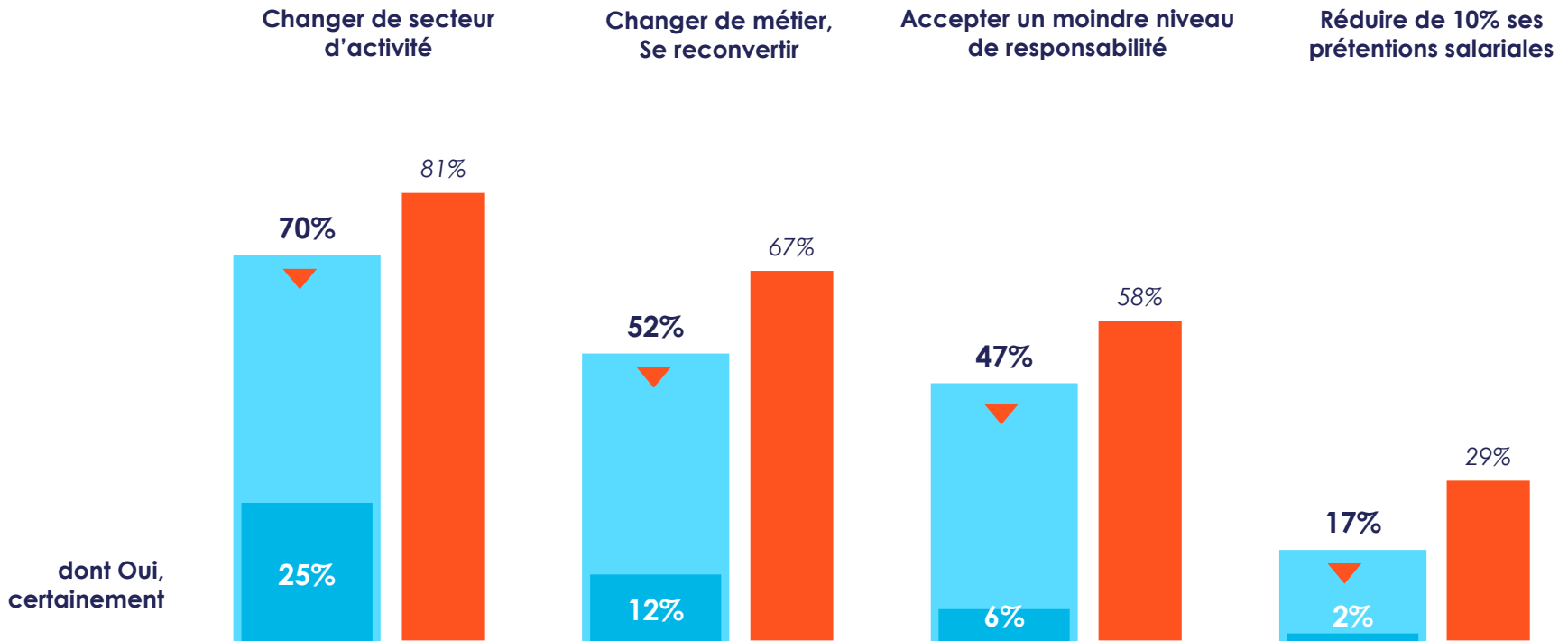
# Concessions envisageables pour rester dans la région



> Seriez-vous prêt à faire les concessions suivantes si elles étaient nécessaires pour rester travailler dans votre région ?

Réponse Oui

- Cadres travaillant en Île-de-France
- Cadres travaillant hors Île-de-France



# Acceptabilité des déplacements domicile-travail



**35%** des cadres en Île-de-France sont **insatisfaits** de leur temps de trajet domicile-travail

Hors IDF : 25% ▼

Base : Cadres en emploi  
Source : Apec, 2024

## > Mode de transport des cadres pour se rendre au travail en Île-de-France

Véhicule motorisé



**40%**

Hors IDF : 81% ▲

Transports en commun



**51%**

Hors IDF : 11% ▼

Mobilité douce



**9%**

Hors IDF : 8%

Base : Cadres en emploi  
Source : Insee, Recensement 2020, traitements Apec

## > Temps maximal de trajet accepté en Île-de-France

Moins de 30 minutes **17%**

De 30 à 44 minutes **36%**

De 45 minutes à moins d'1 heure **37%**

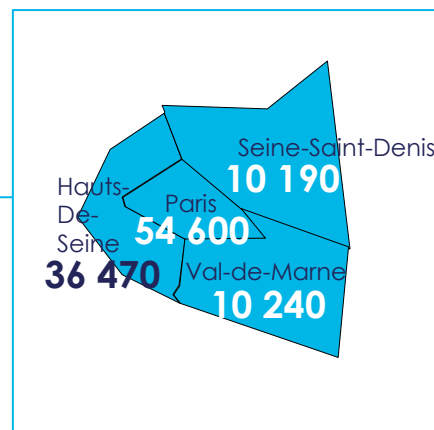
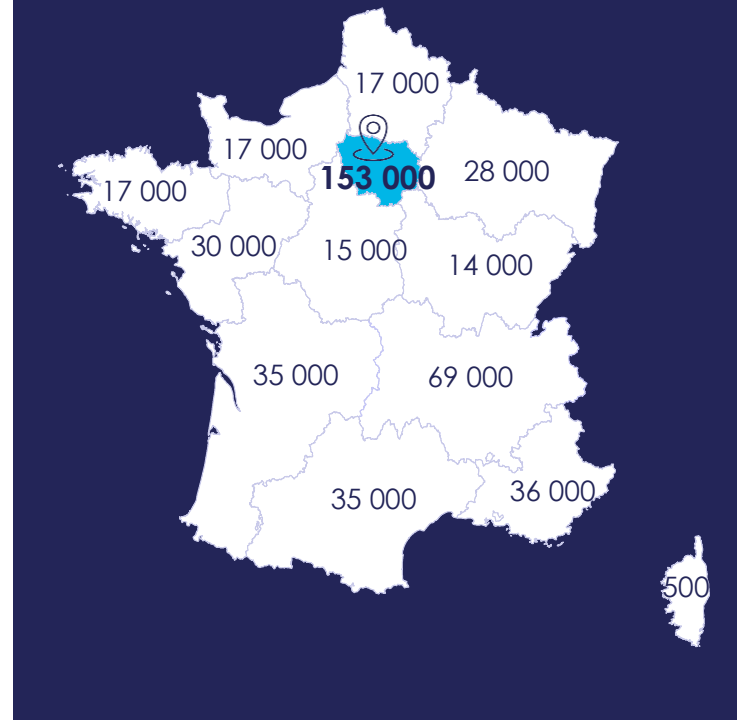
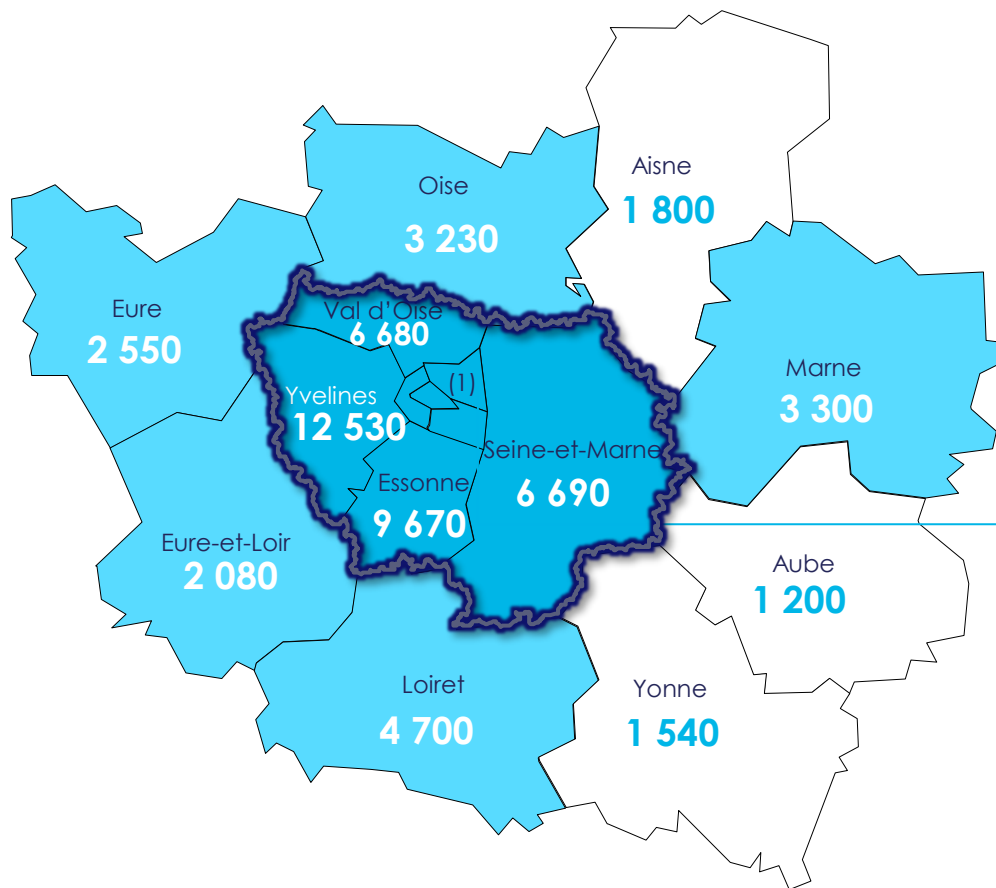
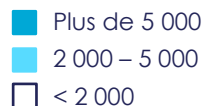
1 heure ou plus **10%**

**47%**  
Hors IDF : 23% ▼

Base : Cadres en emploi  
Source : Apec, 2024

# Opportunités d'emploi cadres de la région et de sa périphérie

> Nombre d'offres d'emploi cadres publiées en 2024 sur Apec.fr



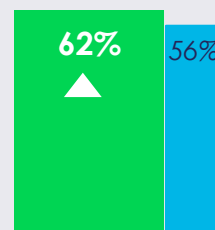
Base : Offres d'emploi sur Apec.fr en 2024  
Source : Apec, 2024

# Et les jeunes cadres en Île-de-France ?



des cadres en Île-de-France de moins de 35 ans **sont attachés à leur région.**  
Ensemble des cadres de la région : 49%

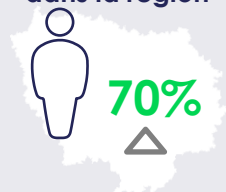
> Part des cadres prêts à changer de région en cas de changement d'entreprise



■ Cadres de la région de moins de 35 ans  
■ Ensemble des cadres de la région

> Confiance forte à l'idée de trouver un poste avec un salaire 10% supérieur...

...en restant travailler dans la région



Ensemble des cadres de la région : 52%

...en quittant la région



Ensemble des cadres de la région : 7%

# L'observatoire de l'emploi cadre



RECRUTEMENT  
PRÉVISIONS  
& PROCESSUS



TRAJECTOIRES  
PARCOURS  
& INÉGALITÉS



COMPÉTENCES  
MÉTIERS  
& SOCIÉTÉ

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.

Avril 2025

Cette étude a été réalisée par la direction données et études (DDE) de l'Apec.

Directrice de la DDE : Hélène Garner

Responsables du pôle études : Emmanuel Kahn, Gaël Bouron

Équipe projet : Sophie Hamman, Thomas Simon, Thi Minh Chau Nguyen, Clara Bosi

Maquette : Cendrine Mouline



Toutes les études de l'Apec sont disponibles gratuitement sur le site [www.corporate.apec.fr](http://www.corporate.apec.fr) > Nos études

## 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  
Aux horaires France hexagonale

© **Apec**. Cet ouvrage a été créé à l'initiative de l'Apec, Association pour l'emploi des Cadres, régie par la loi du 1<sup>er</sup> 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 (ME-DEF, 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).