

# Opinions des cadres de Bourgogne-Franche-Comté sur la mobilité professionnelle

Avril 2025



# Résumé des études précédentes sur les cadres de Bourgogne-Franche-Comté

114 000 cadres du secteur privé travaillent en Bourgogne-Franche-Comté, soit un niveau équivalent à celui de la région Centre-Val de Loire (109 000) ou de la Normandie (134 000 cadres), mais loin derrière l'Île-de-France (1,5 million de cadres) ou l'Auvergne-Rhône-Alpes (500 000).

En Bourgogne-Franche-Comté, les cadres sont répartis sur l'ensemble du territoire, même si les bassins d'emploi de Dijon et de Besançon regroupent près de la moitié des cadres régionaux. La mécanique, la production de matériel de transport, la métallurgie et l'industrie agroalimentaire sont des secteurs particulièrement représentés dans la région. En Bourgogne-Franche-Comté, 30% des cadres travaillent dans l'industrie, bien au-dessus de la moyenne nationale de 17%. Ce ratio est le 2<sup>e</sup> plus élevé de toutes les régions françaises, derrière le Centre-Val de Loire.

Dans cette région, 18% des cadres ont moins de 35 ans (contre 27% au niveau national). Ils exercent avant tout des fonctions commerciales (21%), administratives (15%) ou d'études-R&D (14%). Le salaire médian des cadres dans cette région est de 52 000€ brut annuel (contre 58 000€ en Île-de-France).

La Bourgogne-Franche-Comté fait face à de forts défis d'attractivité. En effet, la région pâtit de la concurrence avec les régions proches qui offrent plus d'opportunités professionnelles (le Grand-Est et l'Auvergne-Rhône-Alpes notamment) ou des salaires plus élevés (Suisse, Île-de-France). Les petites entreprises peinent particulièrement à attirer les talents pour des postes à forte expertise technique (ingénierie industrielle, informatique), de surcroît dans les zones rurales.

Pour augmenter leur attractivité, les entreprises tentent de développer leur marque employeur, cherchent à valoriser leur territoire ou s'attachent à professionnaliser encore 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 de Bourgogne-Franche-Comté : 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 de Bourgogne-Franche-Comté sur la mobilité professionnelle

45%

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**

69%

des cadres **sont attachés à la région Bourgogne-Franche-Comté**

**Leurs perspectives professionnelles dans la région**



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

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



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

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



**86%** 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 342 cadres** du secteur privé travaillant dans la région Bourgogne-Franche-Comté.

**Échantillon redressé pour être représentatif** des cadres du secteur privé de la région Bourgogne-Franche-Comté 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  
de Bourgogne-Franche-Comté

**12**

Rapport à la mobilité professionnelle des  
cadres de Bourgogne-Franche-Comté

**21**

Perspectives professionnelles dans la région  
des cadres de Bourgogne-Franche-Comté

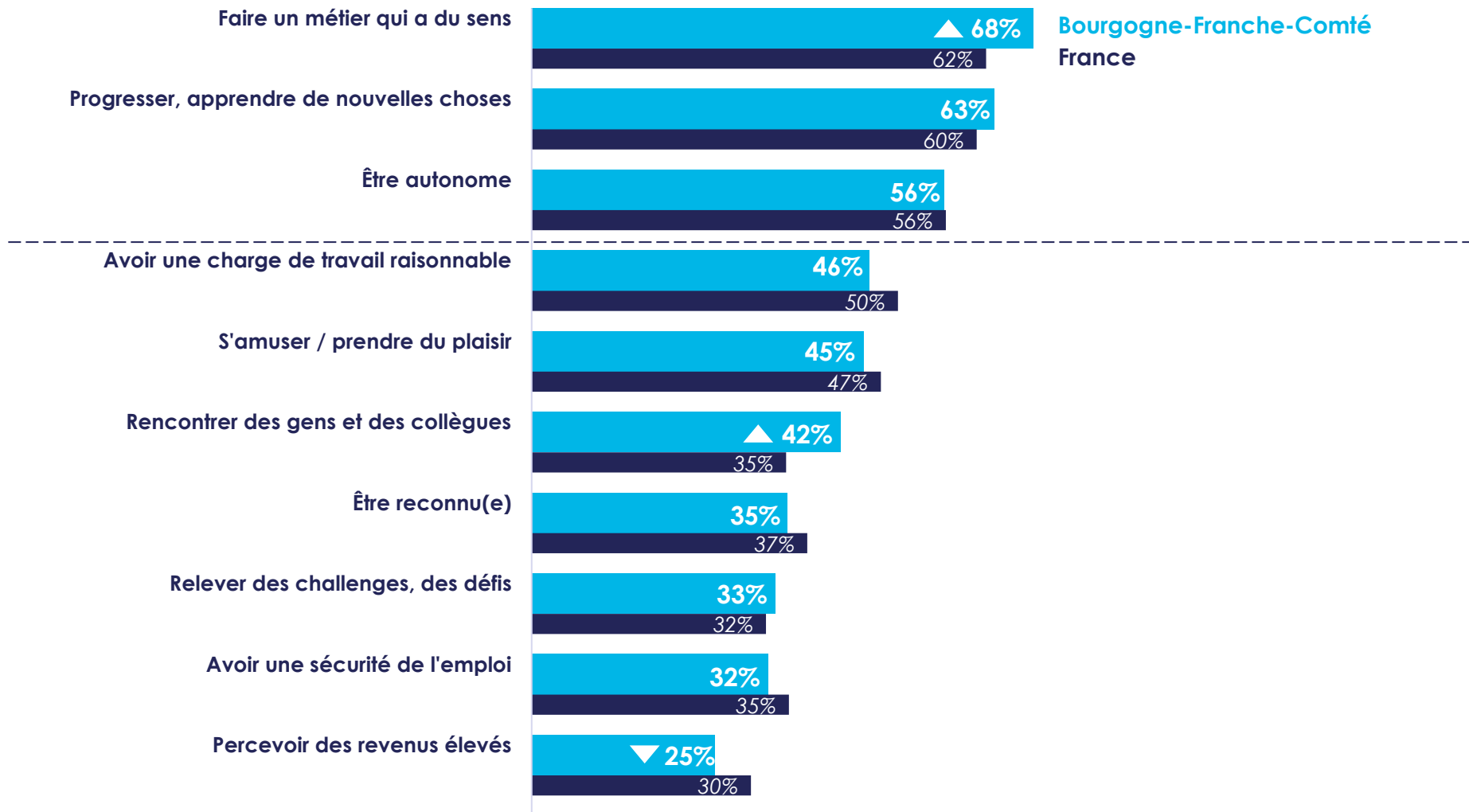


**Rapport au travail des cadres  
de Bourgogne-Franche-Comté**


# 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

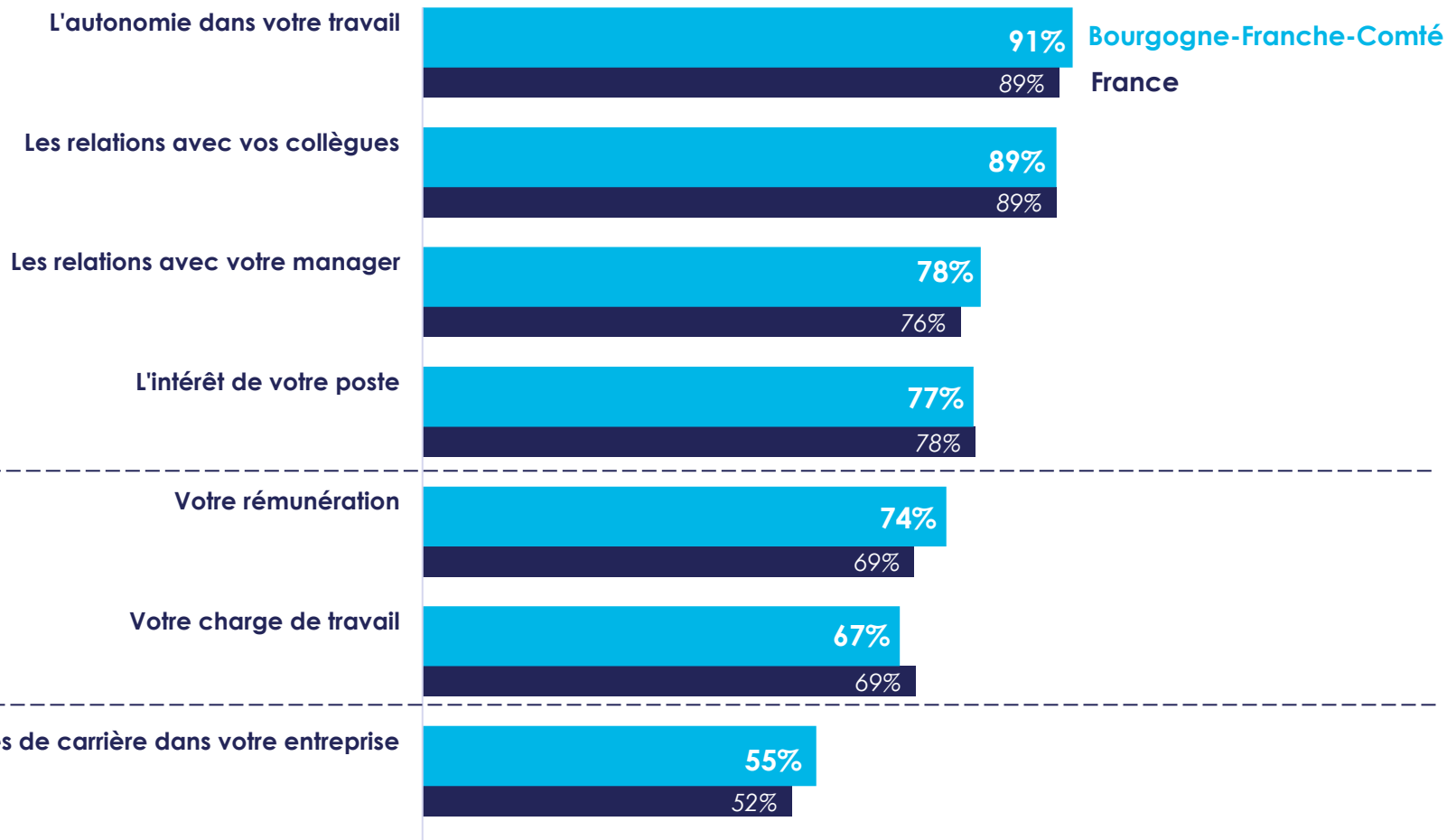
Les symboles  indiquent que les écarts avec l'échantillon France sont avérés avec une certitude de 95%. Sans ce symbole, on ne peut pas conclure à une différence avec le chiffre France.

# 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

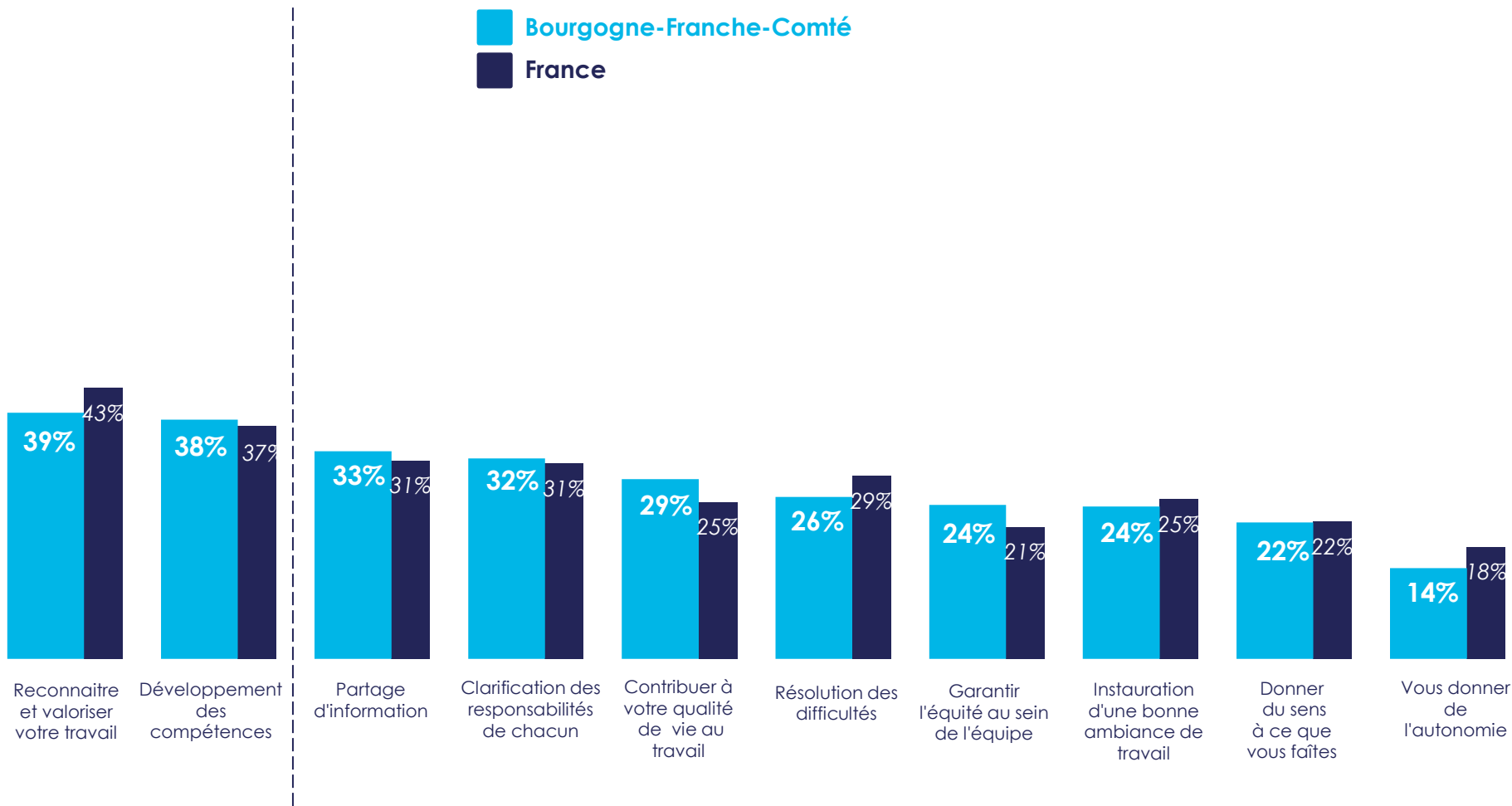
Les symboles  indiquent que les écarts avec l'échantillon France sont avérés avec une certitude de 95%. Sans ce symbole, on ne peut pas conclure à une différence avec le chiffre France.



# 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 France sont avérés avec une certitude de 95%. Sans ce symbole, on ne peut pas conclure à une différence avec le chiffre France.

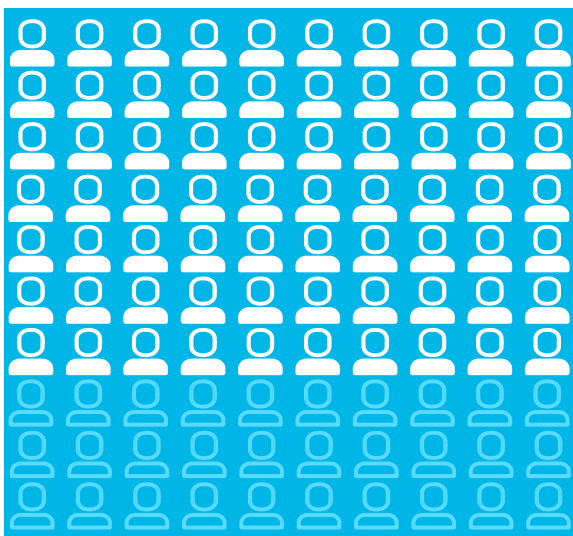
# Confiance en l'avenir



## 70%

des cadres en Bourgogne-Franche-Comté  
sont **confiants vis-à-vis de  
leur avenir professionnel.**

**France : 68%**



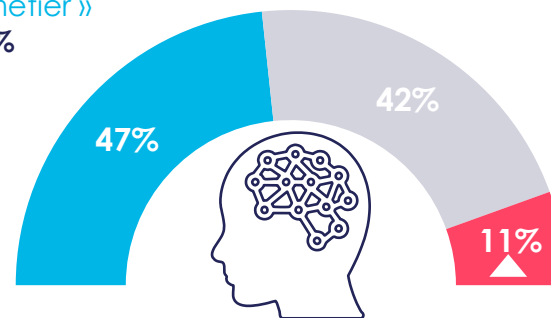
## > Perception de l'IA comme un risque / une opportunité pour l'avenir

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

**France : 48%**

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

**France : 44%**



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

**France : 8%**



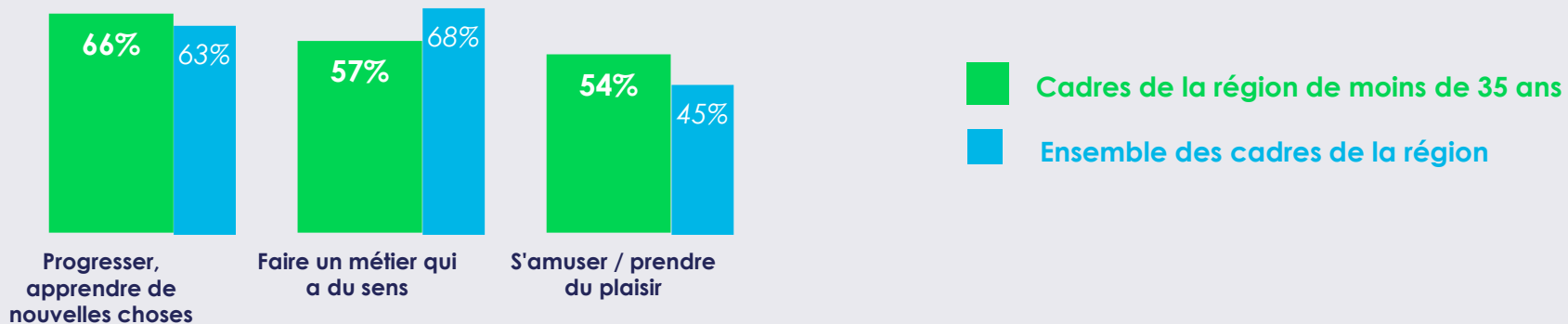
Base : Cadres en emploi  
Source : Apec, 2024

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

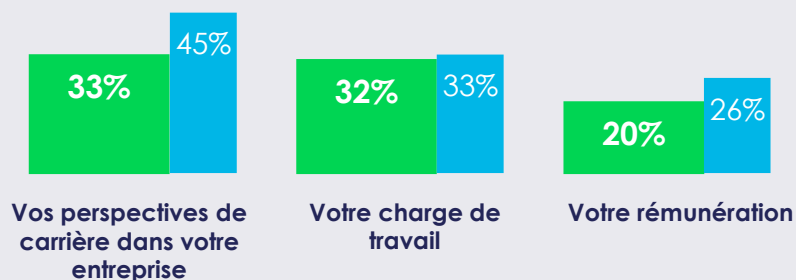
# Et les jeunes cadres Bourgogne-Franche-Comté ?



## > 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 (47%).  
Ensemble des cadres de la région : 38%



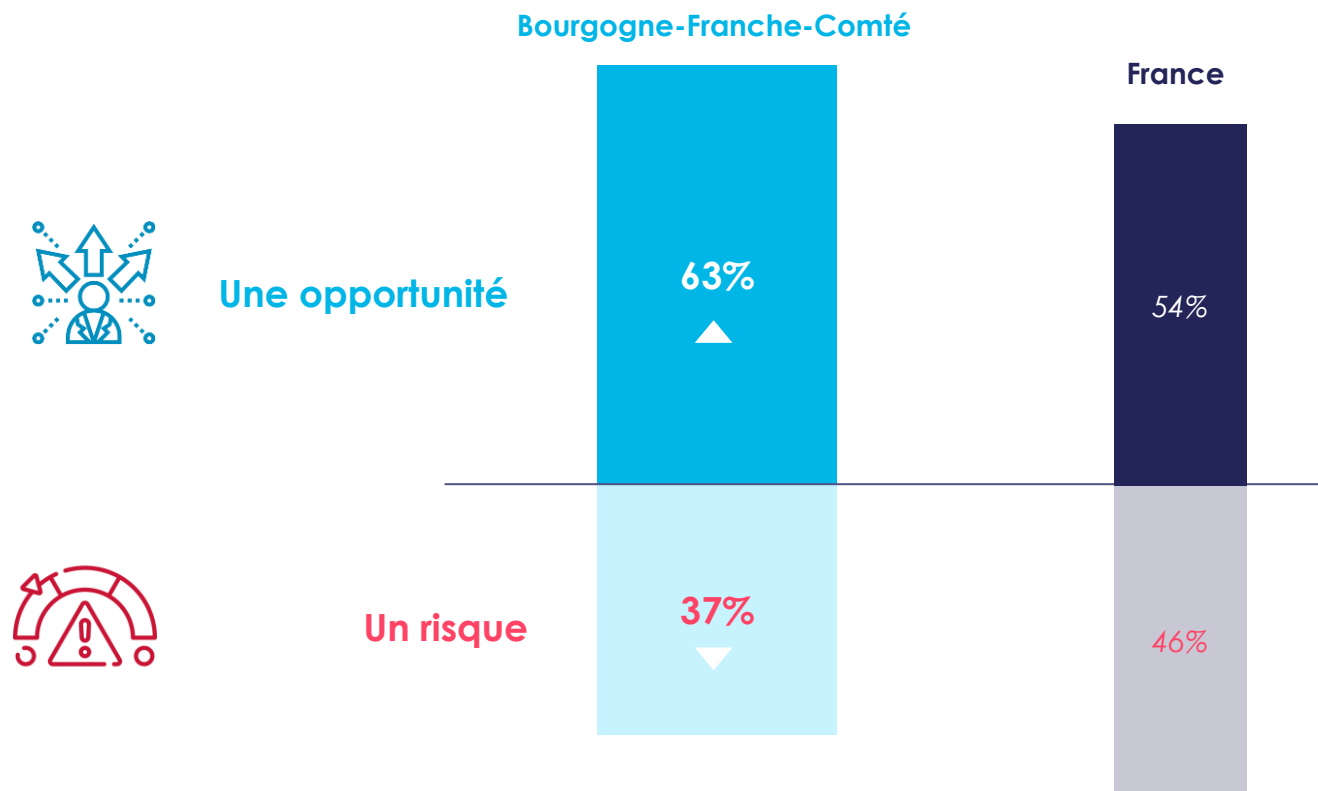


**Rapport à la mobilité professionnelle  
des cadres de Bourgogne-Franche-  
Comté**

# 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 France sont avérés avec une certitude de 95%. Sans ce symbole, on ne peut pas conclure à une différence avec le chiffre France.

# Envie de changer d'entreprise



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



Bourgogne-Franche-Comté

France

**49%** des cadres de la région **ressentent l'envie de démissionner** au moins de temps en temps



Bourgogne-Franche-Comté

France



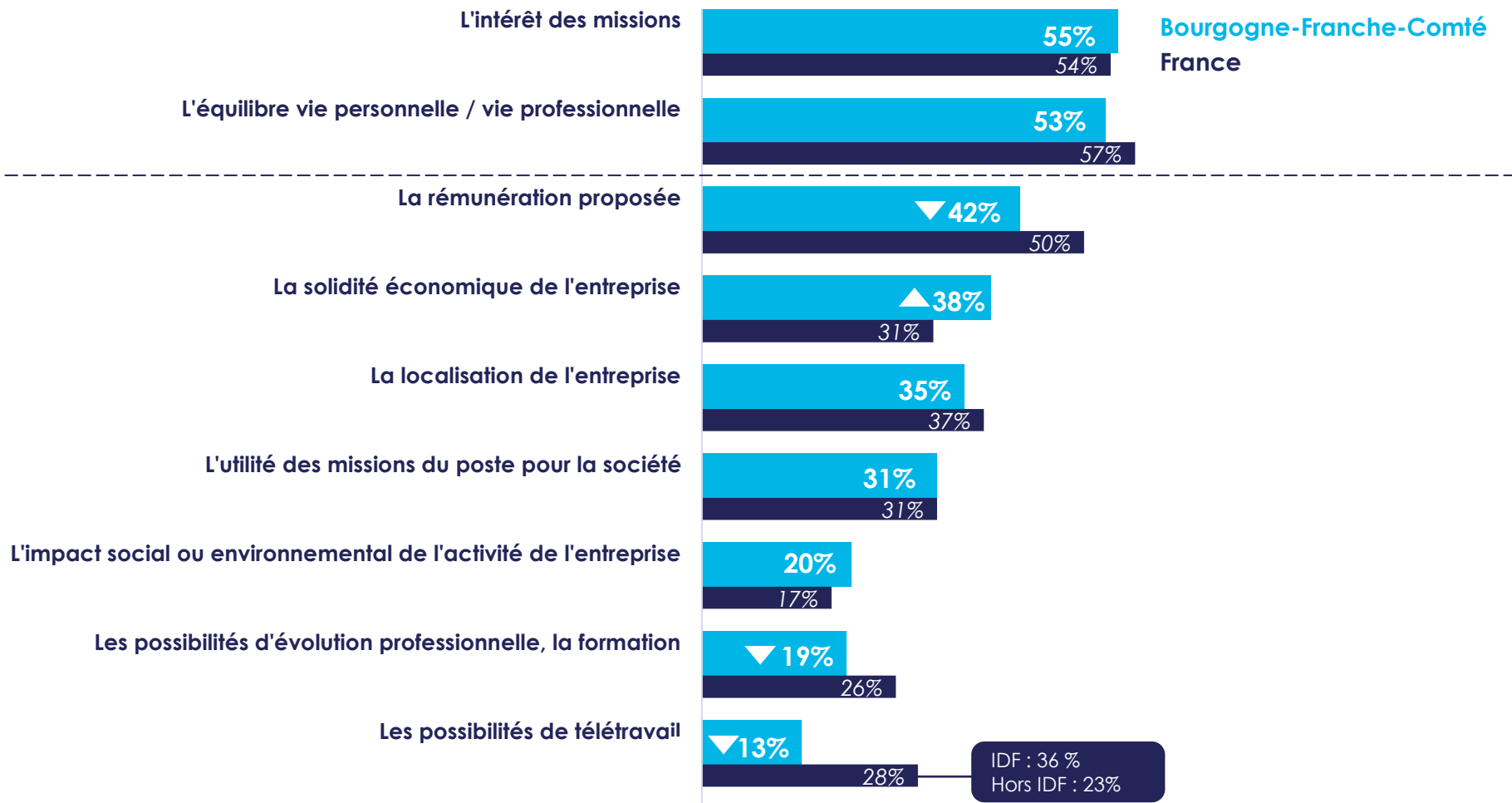
Base : Cadres en emploi  
Source : Apec, 2024

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

# Critères essentiels en cas de changement d'entreprise



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



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



Base : Cadres en emploi  
Source : Apec, 2024

# Importance de la rémunération dans les offres d'emploi



## 40%

des cadres en Bourgogne-Franche-Comté **ne seraient pas prêts** à candidater à une offre d'emploi **qui ne préciserait pas le salaire du poste.**

**France : 41%**

## 38%

des cadres en Bourgogne-Franche-Comté envisageraient sérieusement de changer d'entreprise si on leur proposait un salaire **10% supérieur** à leur salaire actuel.

**France : 41%**

**Rappel : 42%** ▽ des cadres en Bourgogne-Franche-Comté estiment que la rémunération proposée est un critère essentiel en cas de changement d'entreprise.

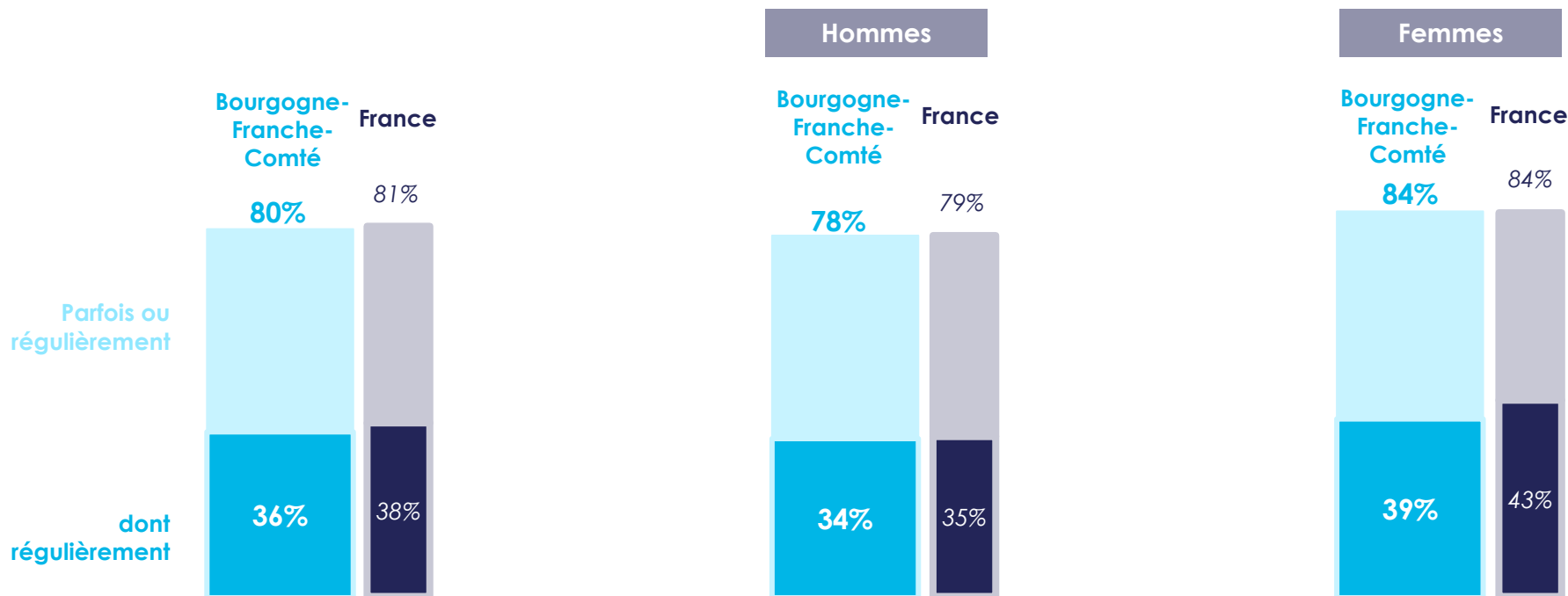
**France : 50%**



# Importance de l'équilibre vie perso / vie pro



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



**Rappel : 53%** des cadres en Bourgogne-Franche-Comté estiment que l'équilibre vie personnelle / vie professionnelle est un critère essentiel en cas de changement d'entreprise.

**France : 57%**



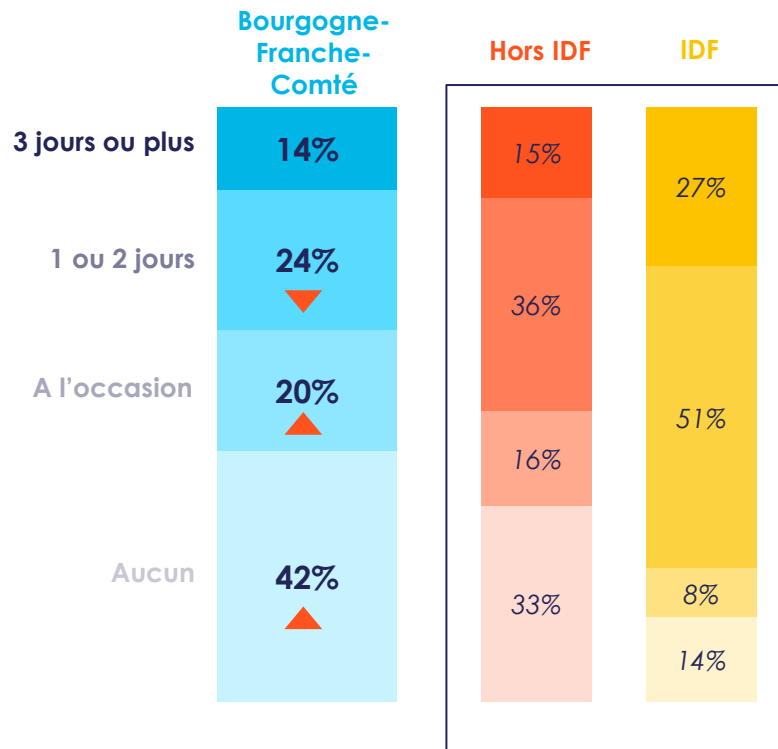
Base : Cadres en emploi  
Source : Apec, 2024

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

# Importance du télétravail

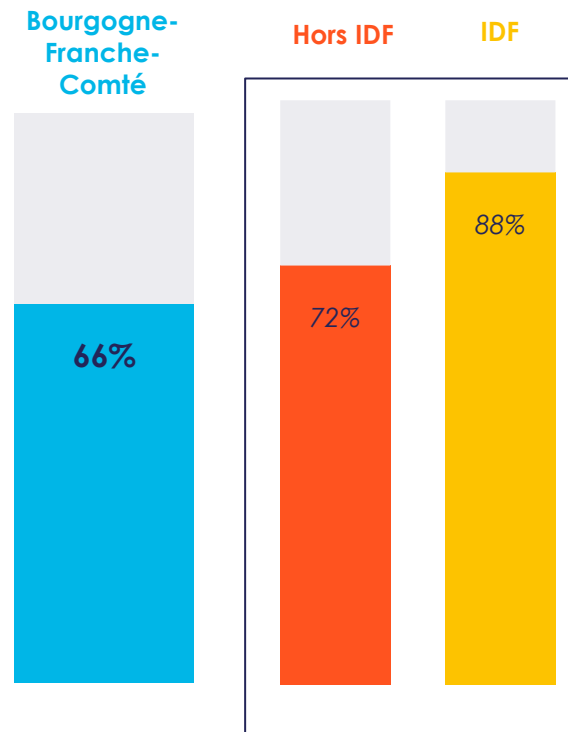


> En moyenne, combien de jours par semaine faites-vous du télétravail ?



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

*Au moins un jour par semaine*



**Rappel :** 13% des cadres en Bourgogne-Franche-Comté 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 IDF** sont avérés avec une certitude de 95%. Sans ce symbole, on ne peut pas conclure à une différence avec le chiffre **hors IDF**.

# 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**

France : 41%



**19%**

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

France : 21%



**8%**

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

France : 10%

**Rappel : 20%** des cadres en Bourgogne-Franche-Comté estiment que l'impact social ou environnemental de l'activité de l'entreprise est un critère essentiel en cas de changement d'entreprise.

France : 17%



Base : Cadres en emploi  
Source : Apec, 2024

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

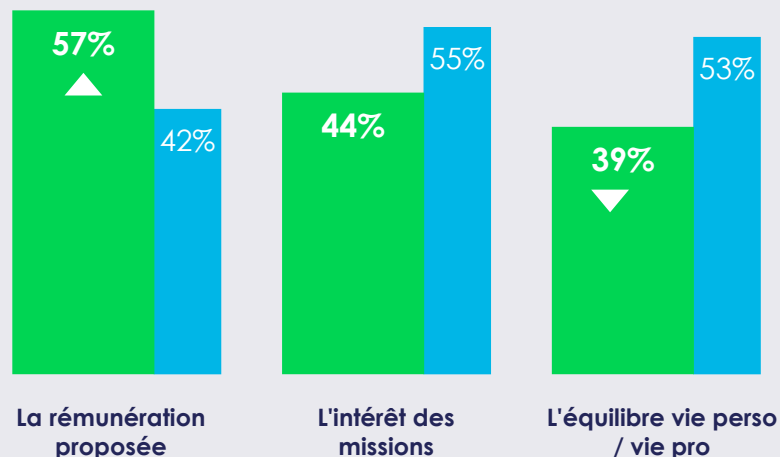
# Et les jeunes cadres en Bourgogne-Franche-Comté ?




**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



**24%**  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 : 38%



**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 : 19%



**68%** des cadres de moins de 35 ans de la région souhaitent télétravailler au moins un jour par semaine.  
Ensemble des cadres de la région : 66%



Base : Cadres en emploi en Bourgogne-Franche-Comté  
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.



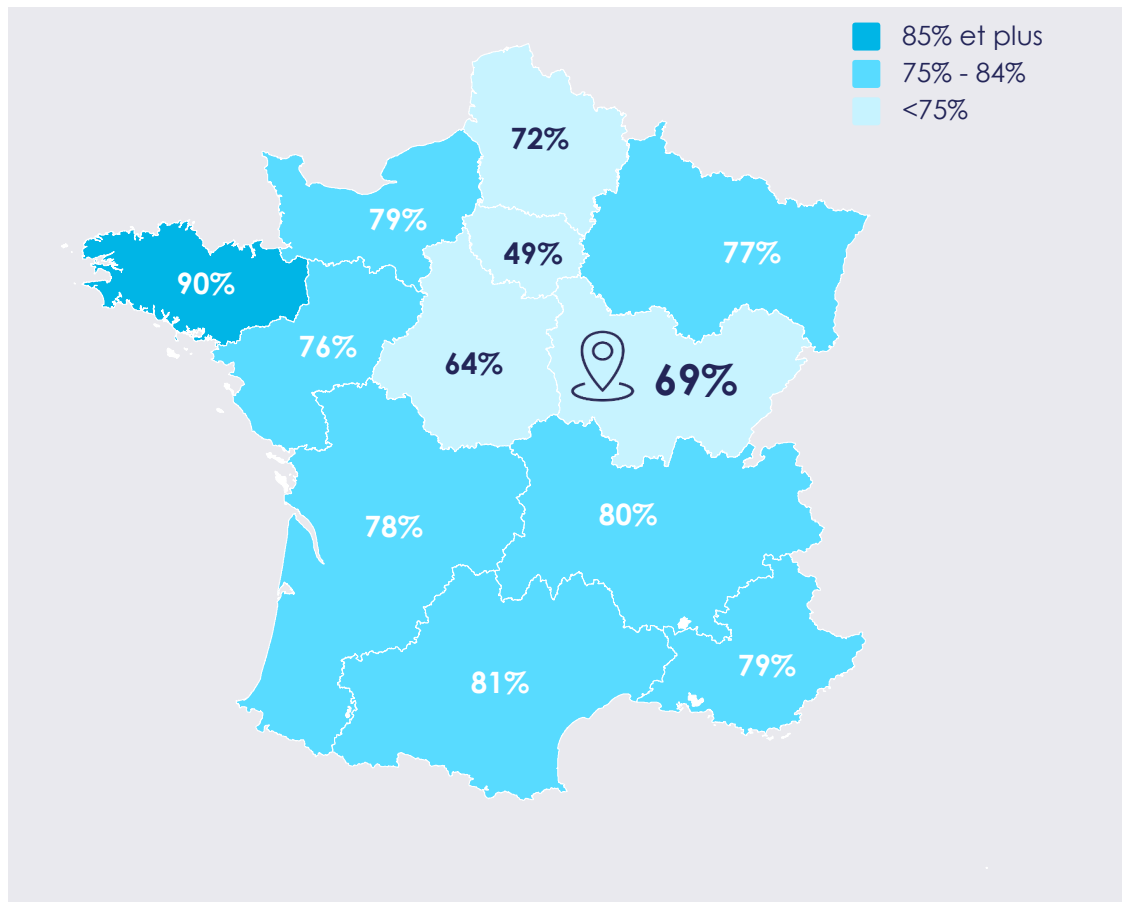
**Perspectives professionnelles dans la  
région des cadres  
de Bourgogne-Franche-Comté**

# Attachement à la région



## > Êtes-vous attaché à la région Bourgogne-Franche-Comté ?

Réponse « Oui, plutôt ou très attaché »

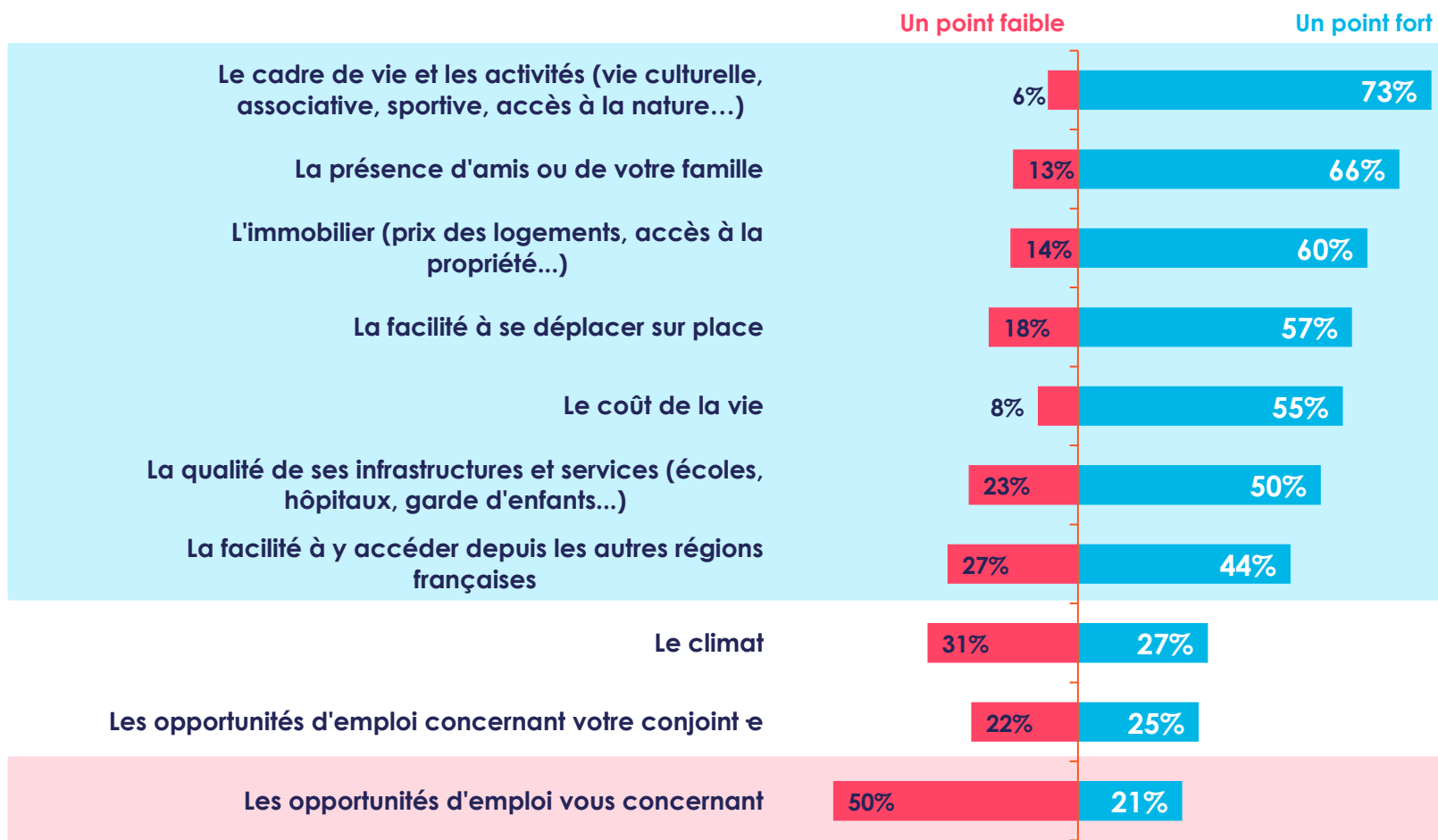


**69%** des cadres travaillant en Bourgogne-Franche-Comté se disent **attachés** à la région dont **38% se disent très attachés** à cette région

# 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 Bourgogne-Franche-Comté ?



Base : Cadres en emploi en Bourgogne-Franche-Comté  
Source : Apec, 2024

Note de lecture : 27% des cadres considèrent que le climat est un point fort de la région et 31% un point faible. Le reste de la population (42%) considère que le climat n'est ni un point fort, ni un point faible de la région.

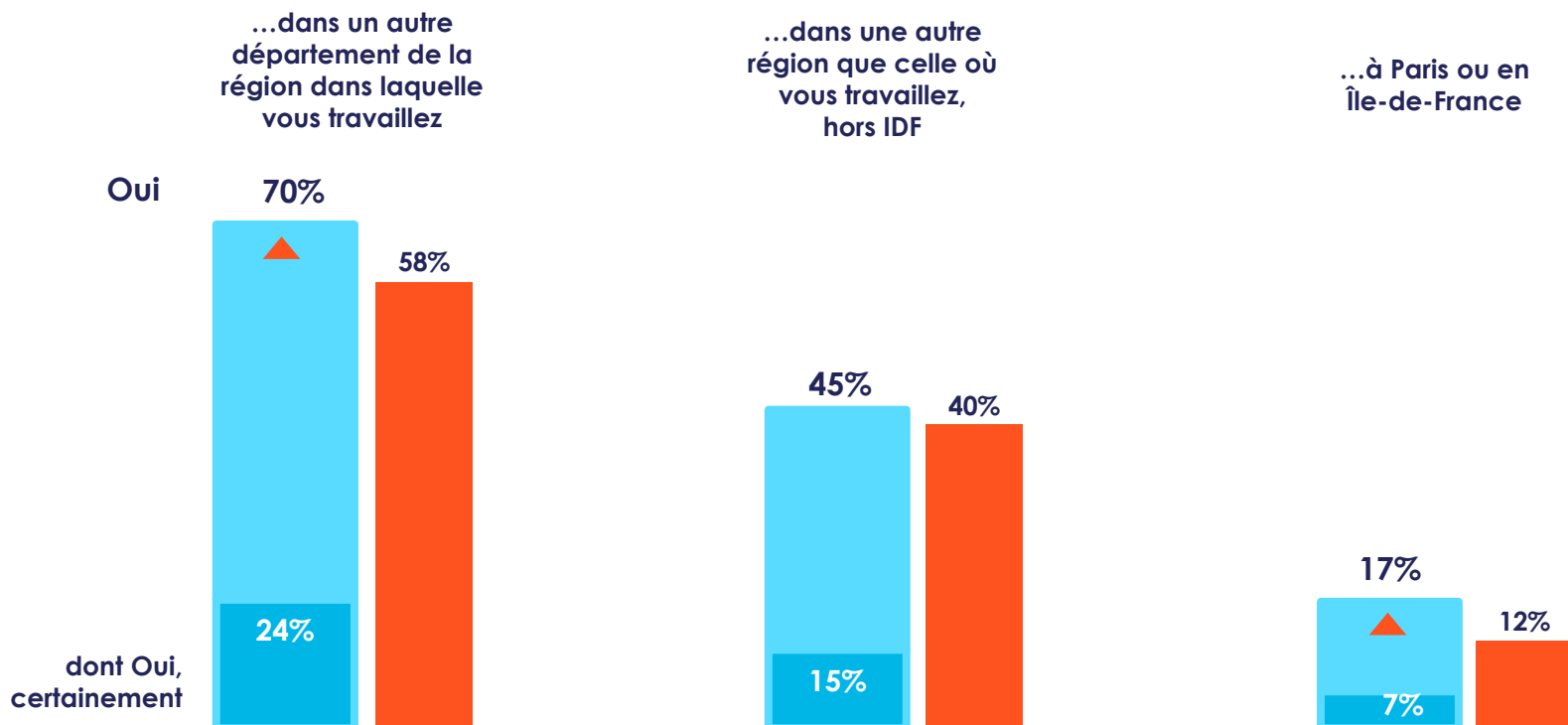
# Aire de mobilité



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

■ Cadres travaillant en Bourgogne-Franche-Comté

■ Cadres travaillant hors Île-de-France





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

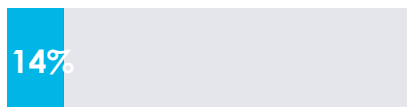


> D'après vous, pourriez-vous trouver un poste équivalent rémunéré 10% de plus... ?

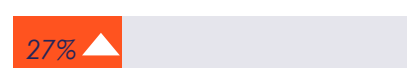
...en restant travailler dans votre région

« Oui, certainement »

Cadres travaillant  
en Bourgogne-  
Franche-Comté



Ensemble des  
cadres travaillant  
hors Île-de-France

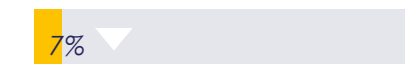


Ensemble des  
cadres travaillant  
en Île-de-France



...en quittant votre région

« Oui, certainement »



**86%** des cadres de Bourgogne-Franche-Comté ne sont pas convaincus de pouvoir trouver un poste équivalent rémunéré 10% de plus en restant travailler dans la région.

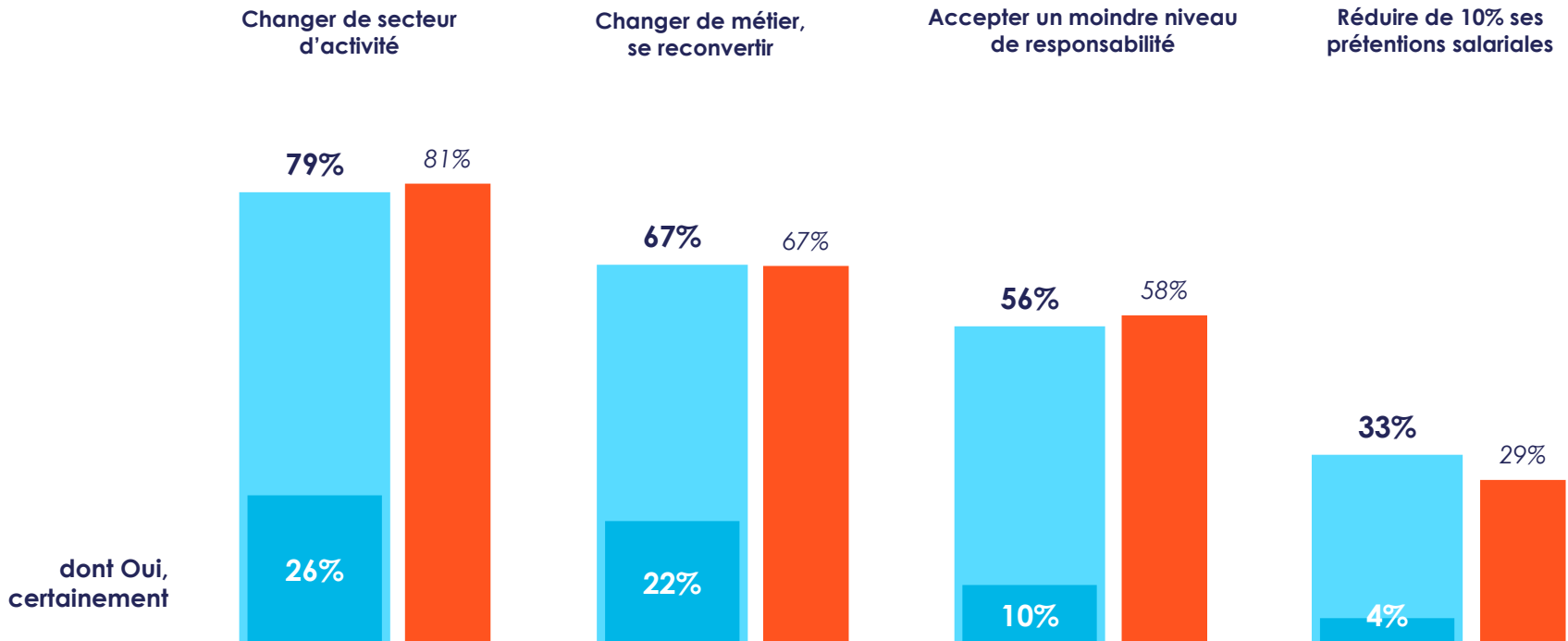
# Concessions envisageables pour rester dans la région



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

Réponse Oui

- Cadres travaillant en Bourgogne-Franche-Comté
- Cadres travaillant hors Île-de-France

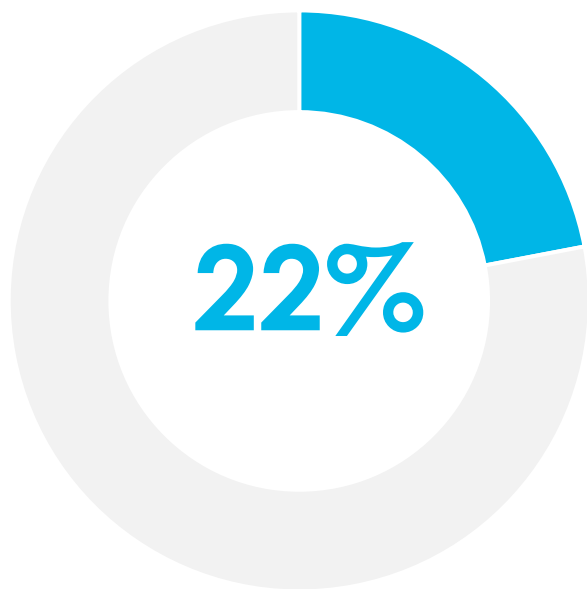


# Acceptabilité des emplois hors métropole pour les cadres en Bourgogne-Franche-Comté



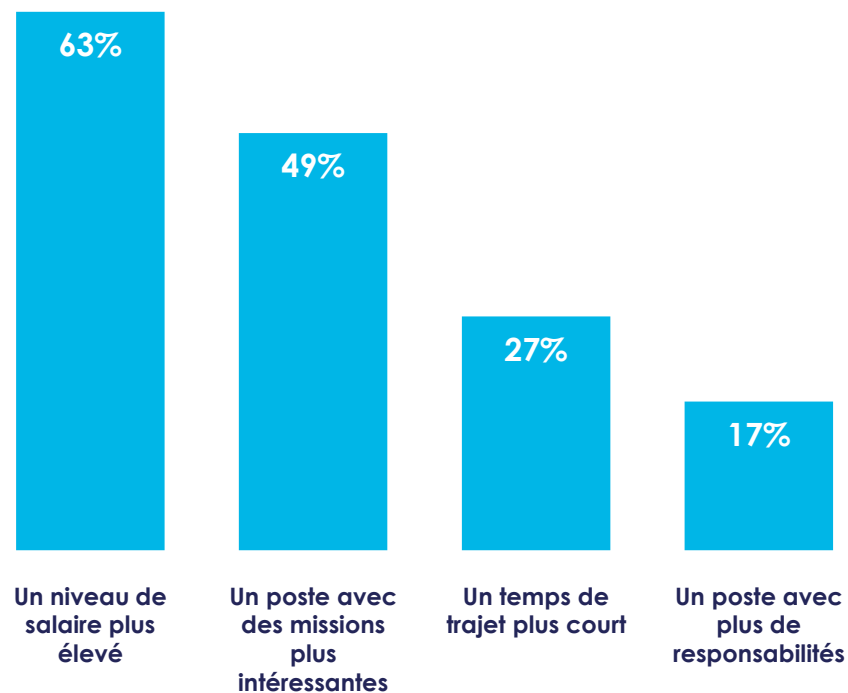
> Si vous deviez changer d'entreprise, seriez-vous prêt à chercher un travail en dehors des zones urbaines ?

Réponse « Oui, certainement »



> Quels éléments pourraient vous inciter à candidater à un emploi situé en dehors des zones urbaines de votre région ? Un poste avec...

Maximum 2 réponses



# Acceptabilité des déplacements domicile-travail



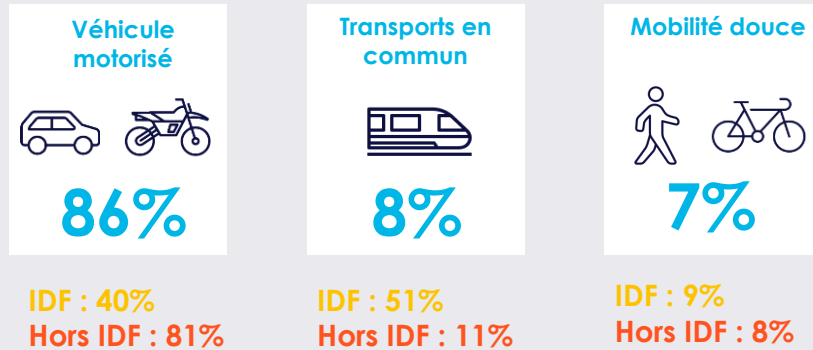
**21%** des cadres en Bourgogne-Franche-Comté sont **insatisfaits** de leur temps de trajet domicile-travail

IDF : 35% 

Hors IDF : 25%

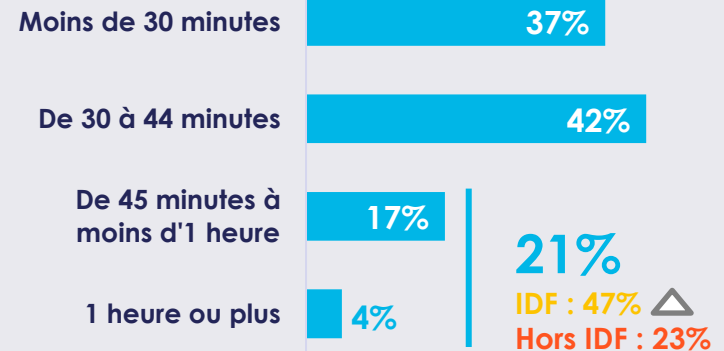
Base : Cadres en emploi  
Source : Apec, 2024

## > Mode de transport des cadres pour se rendre au travail en Bourgogne-Franche-Comté



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

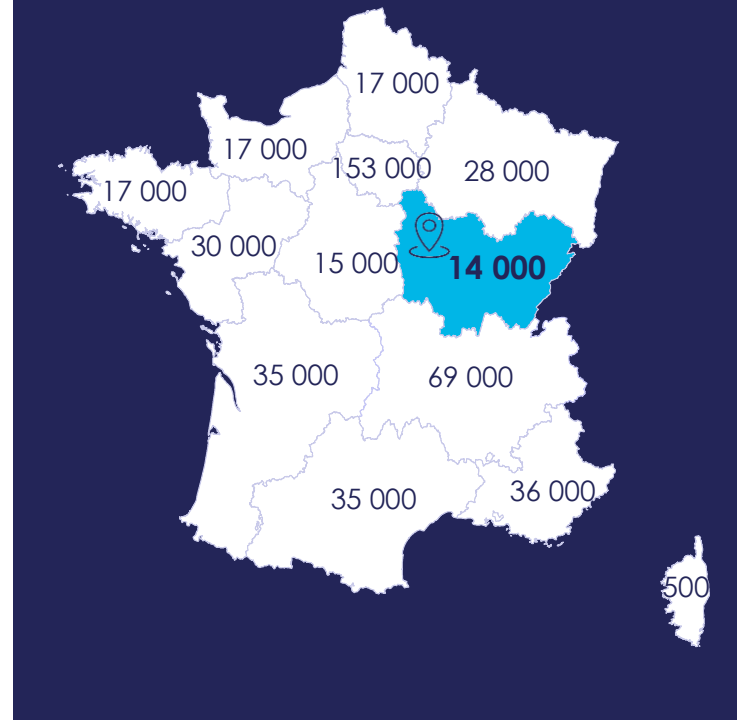
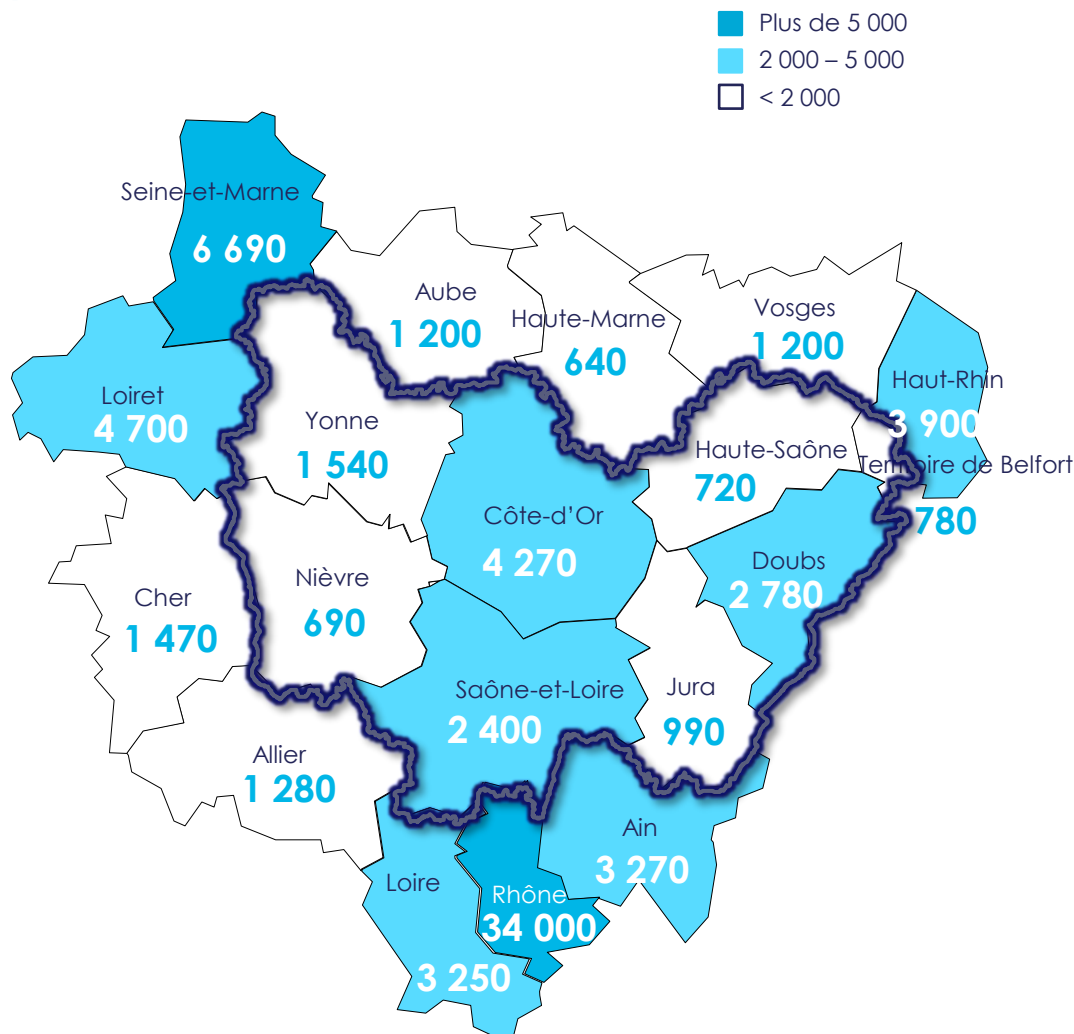
## > Temps maximal de trajet accepté en Bourgogne-Franche-Comté



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 Bourgogne-Franche-Comté ?



des cadres en Bourgogne-Franche-Comté de moins de 35 ans **sont attachés à leur région.**

Ensemble des cadres de la région : 69%

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

...en restant travailler dans la région



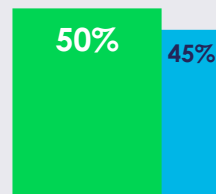
Ensemble des cadres de la région : 14%

...en quittant la région



Ensemble des cadres de la région : 45%

> Part des cadres prêts, en cas de changement d'entreprise, à rejoindre...

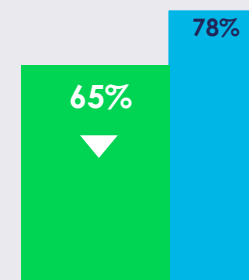


...une région hors IDF



...la région IDF

> Part des cadres de la région travaillant en zone urbaine prêts à candidater dans une zone non urbaine



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



Base : Cadres en emploi en Bourgogne-Franche-Comté  
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.

# 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).