

Opinions des cadres de Nouvelle-Aquitaine sur la mobilité professionnelle

Avril 2025



Résumé des études précédentes sur les cadres de Nouvelle-Aquitaine

Plus grande région de France métropolitaine, la Nouvelle-Aquitaine dispose de nombreux atouts naturels et culturels grâce à ses stations balnéaires sur la côte Atlantique (Arcachon, Biarritz, Royan...), son patrimoine historique ou encore ses massifs pyrénéens pour les sports d'hiver et de montagne.

255 000 cadres du secteur privé travaillent dans la région. Le département de la Gironde, dans lequel se trouve l'agglomération bordelaise, constitue la place forte de l'emploi cadre régional, avec plus de 40% des effectifs cadres de Nouvelle-Aquitaine. À l'inverse, les départements ruraux de la Creuse, la Corrèze ou la Dordogne, comptabilisent tout juste 17 000 cadres à eux-trois.

À Bordeaux, Niort et Pau, plus de la moitié des cadres sont employés par des grandes entreprises. Au contraire, les petites entreprises dynamisent les départements non métropolitains. Les TPE/PME emploient ainsi plus de deux tiers des cadres dans la Creuse, le Lot-et-Garonne, les Landes ou la Charente-Maritime. Si le tissu économique régional est diversifié, certains bassins d'emploi (Châtelleraut ou Thouars par exemple) apparaissent particulièrement spécialisés dans les activités industrielles. En Nouvelle-Aquitaine, 19% des cadres travaillent dans l'industrie, contre 17% en France.

Dans cette région, 64% des cadres sont des hommes et un peu moins d'un quart des cadres ont moins de 35 ans, soit des proportions similaires à la moyenne nationale. Ils exercent avant tout des fonctions commerciales (20%), administratives (17%) ou d'études R&D (13%). Le salaire médian des cadres de Nouvelle-Aquitaine est de 50 000€ brut annuel (contre 58 000€ en Île de France).

Si la région bénéficie d'une attractivité touristique et économique, certaines entreprises peinent à recruter des cadres. Dans cette optique, la recherche d'un logement peut s'avérer particulièrement délicate, avec un parc locatif très largement destiné à une clientèle touristique. Le temps de trajet domicile-travail en pleine période touristique peut également constituer un point sensible. De plus, les salaires sont moins élevés qu'en Île-de-France, ce qui représente un frein supplémentaire au recrutement de cadres en provenance de cette région. Enfin, la problématique de l'emploi du conjoint peut constituer un obstacle majeur à la finalisation d'un recrutement.

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. 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 Nouvelle-Aquitaine : 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 Nouvelle-Aquitaine sur la mobilité professionnelle

49%

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

78%

des cadres **sont attachés à la région Nouvelle-Aquitaine**

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



74% 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 792 cadres du secteur privé travaillant dans la région Nouvelle-Aquitaine.

Échantillon redressé pour être représentatif des cadres du secteur privé de la région Nouvelle-Aquitaine 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 Nouvelle-Aquitaine

12

Rapport à la mobilité professionnelle
des cadres de Nouvelle-Aquitaine

21

Perspectives professionnelles dans la région
des cadres de Nouvelle-Aquitaine

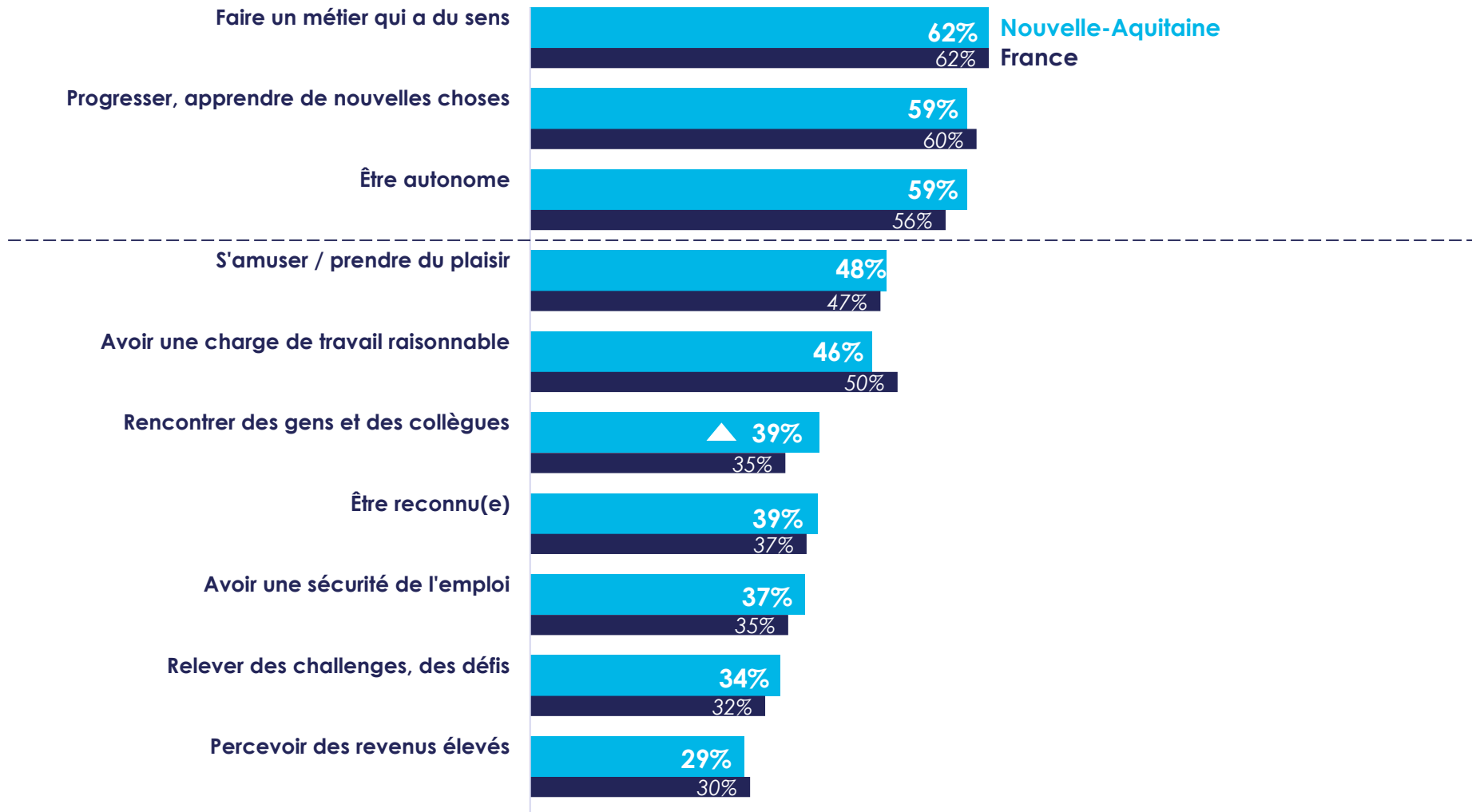


Rapport au travail des cadres de Nouvelle-Aquitaine


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

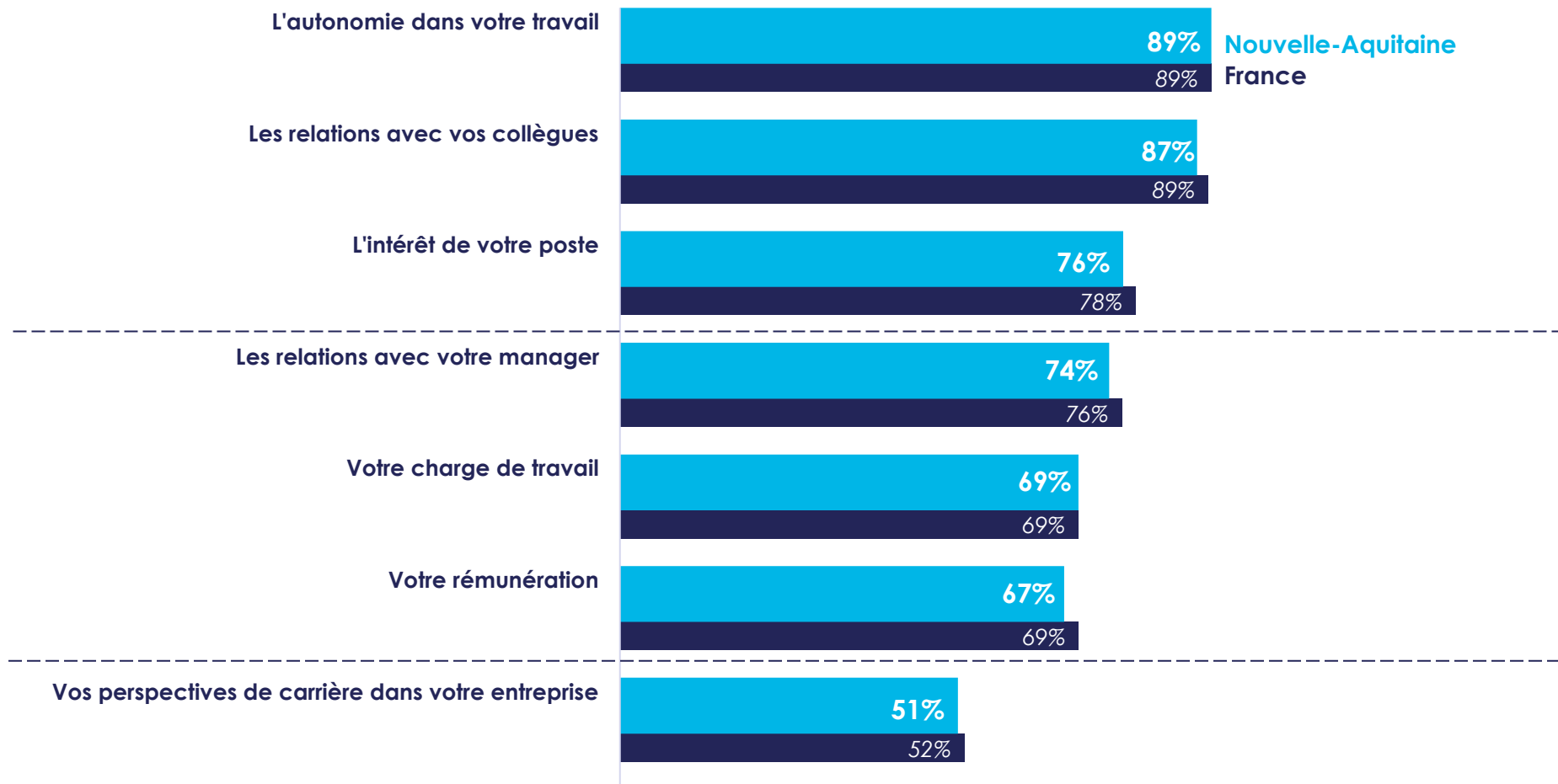
Les symboles  indiquent que les écarts avec l'échantillon France sont avérés avec une certitude de 95%. Sans ce symbole, on ne peut pas conclure à une différence avec le chiffre France.

Satisfaction vis-à-vis du travail




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

« Plutôt ou très satisfait »



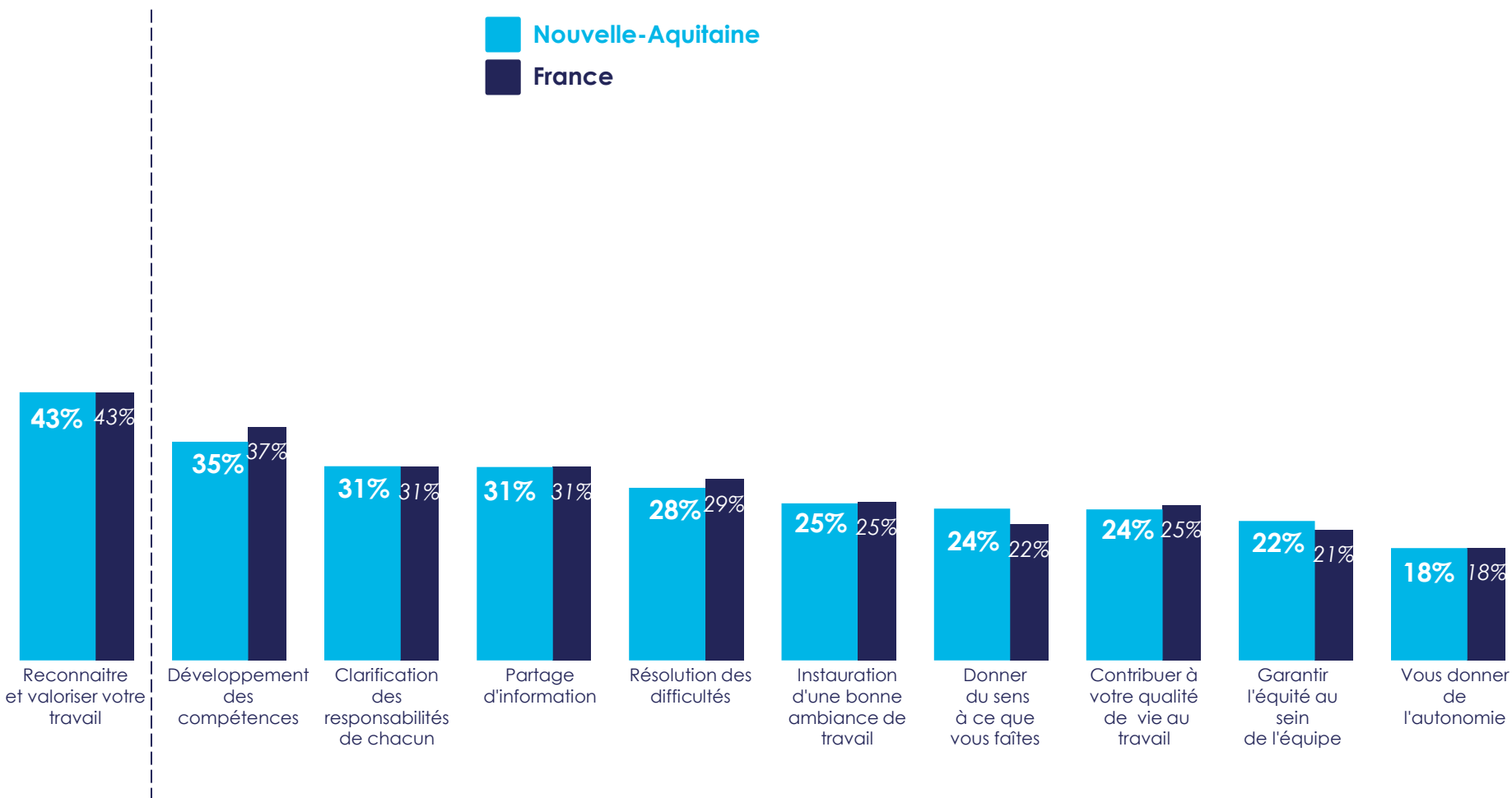
Base : Cadres en emploi
Source : Apec, 2024

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)



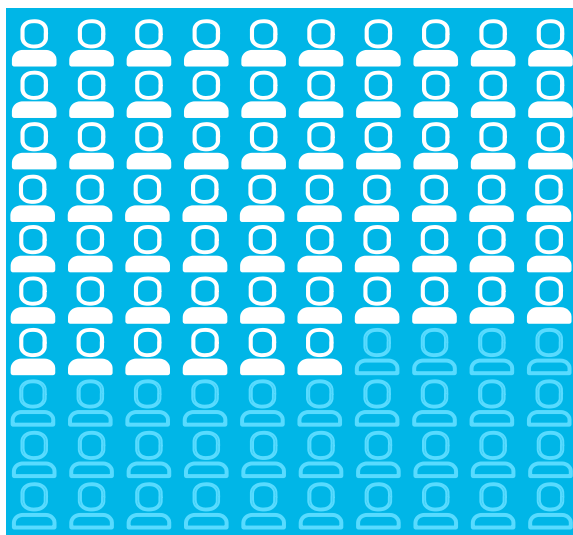
Confiance en l'avenir



66%

des cadres en Nouvelle-Aquitaine
sont **confiants vis-à-vis de
leur avenir professionnel.**

France : 68%



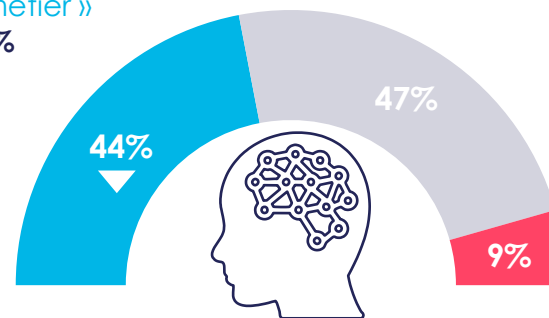
> Perception de l'IA comme un risque / une opportunité pour l'avenir

« 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%



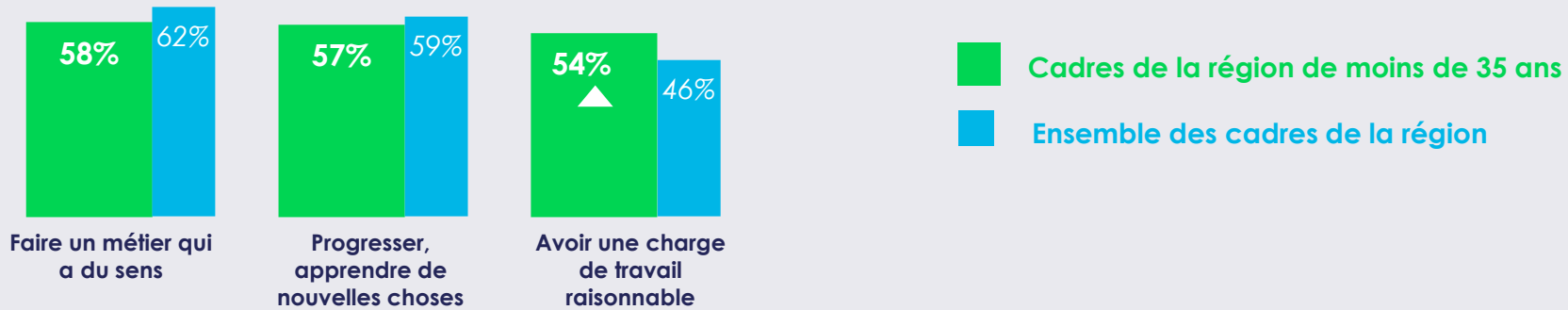
Base : Cadres en emploi
Source : Apec, 2024

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.

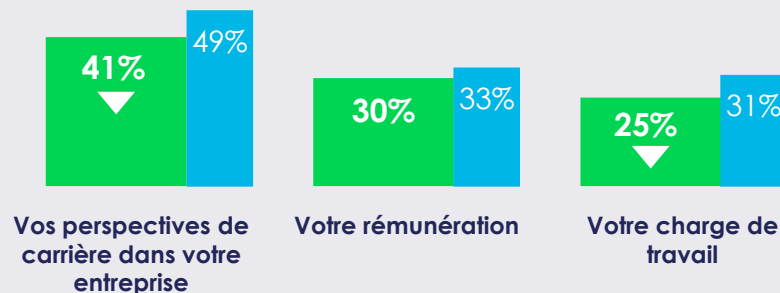
Et les jeunes cadres de Nouvelle-Aquitaine ?



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



> TOP 3 des insatisfactions au travail des jeunes cadres



1^{ère} mission attendue des managers



Les jeunes cadres de la région attendent avant tout de leur manager qu'il reconnaisse et valorise leur travail (40%).
Ensemble des cadres de la région : 43%



Base : Cadres en emploi en Nouvelle-Aquitaine
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.

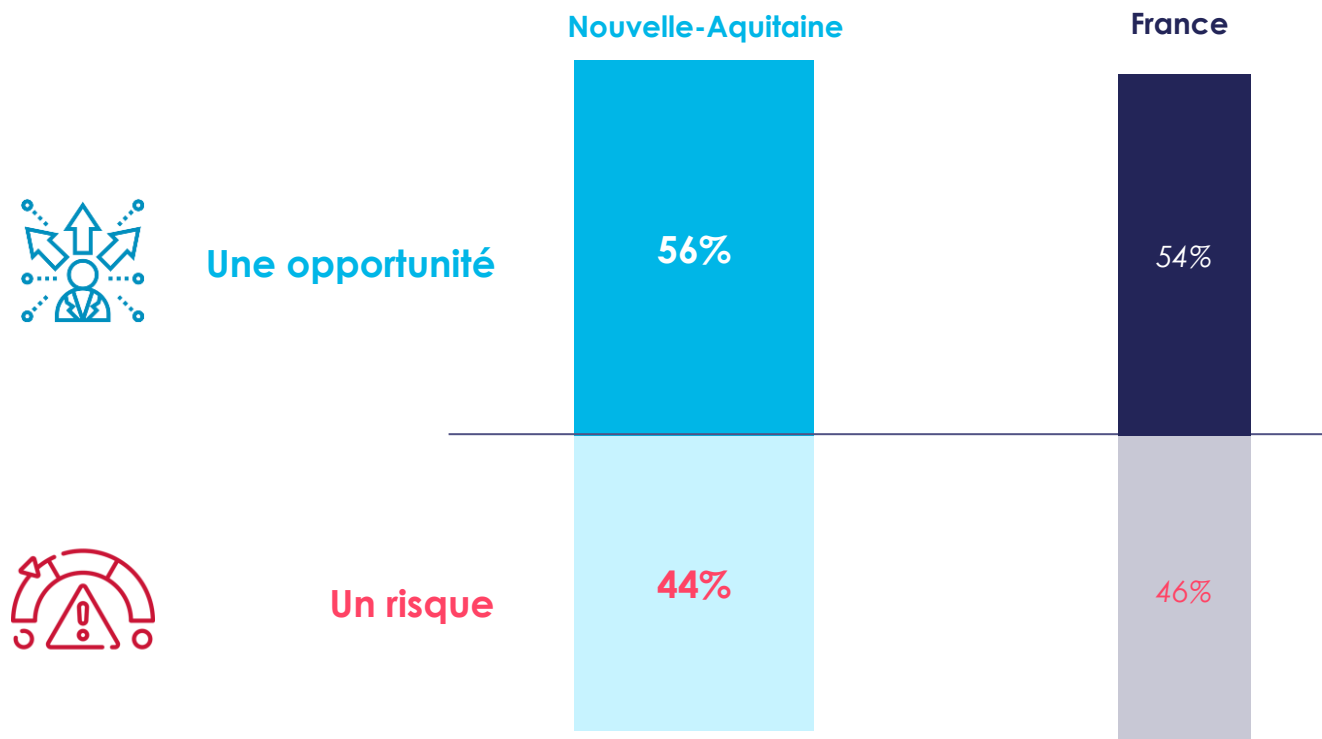


Rapport à la mobilité professionnelle des cadres de Nouvelle-Aquitaine

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.

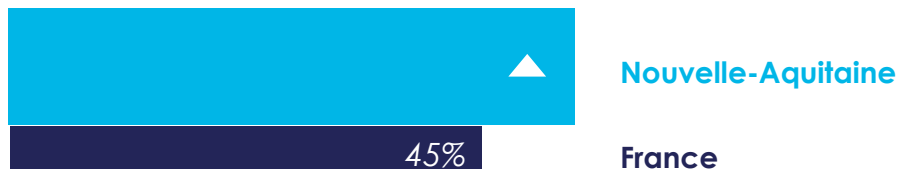
Envie de changer d'entreprise



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



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



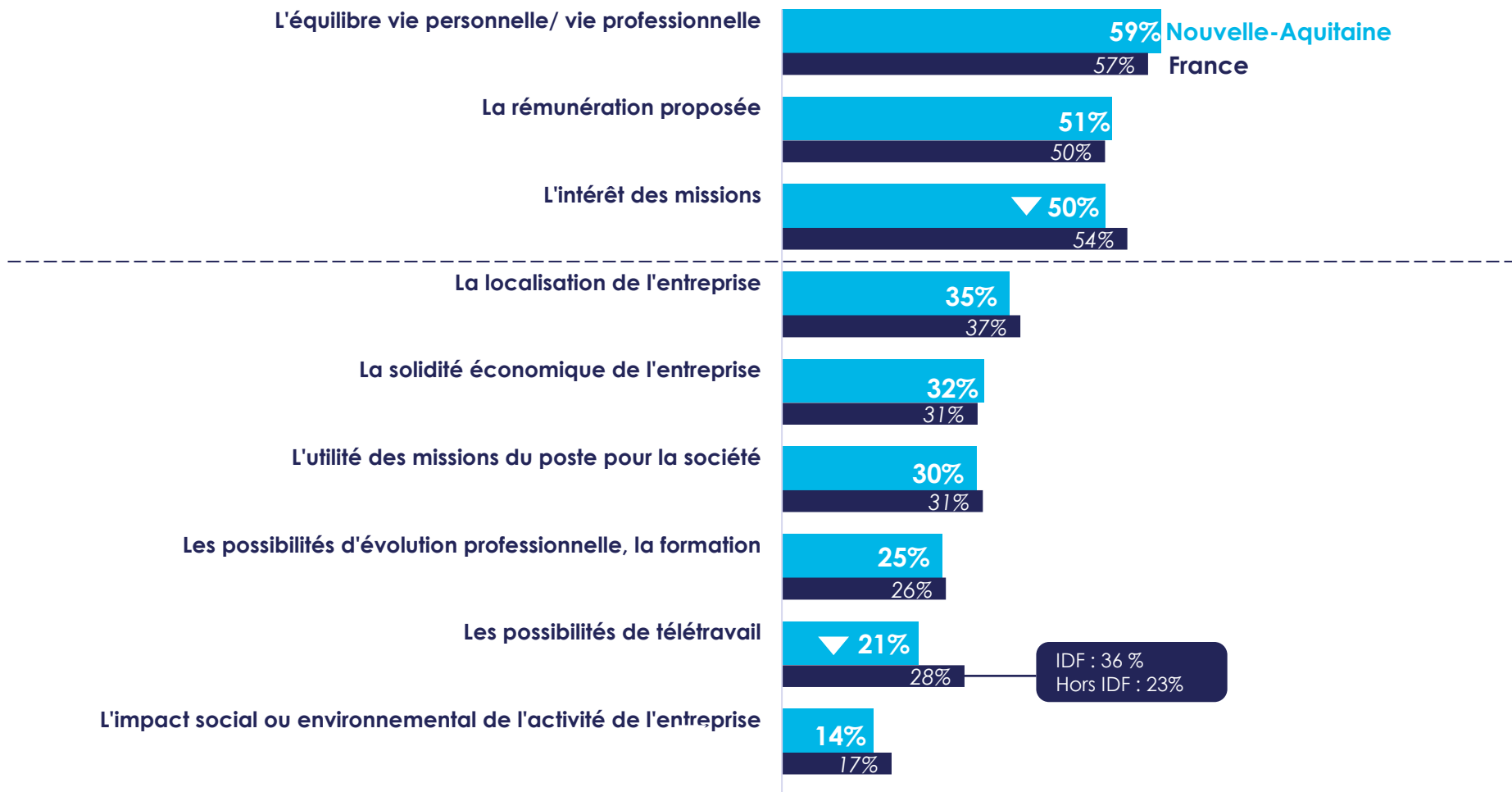
Base : Cadres en emploi
Source : Apec, 2024

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 »



IDF : 36 %
Hors IDF : 23%

Importance de la rémunération dans les offres d'emploi



46% ▲

des cadres en Nouvelle-Aquitaine
ne seraient pas prêts à candidater à une offre
d'emploi **qui ne préciserait pas le salaire du poste**
France : 41%

41%

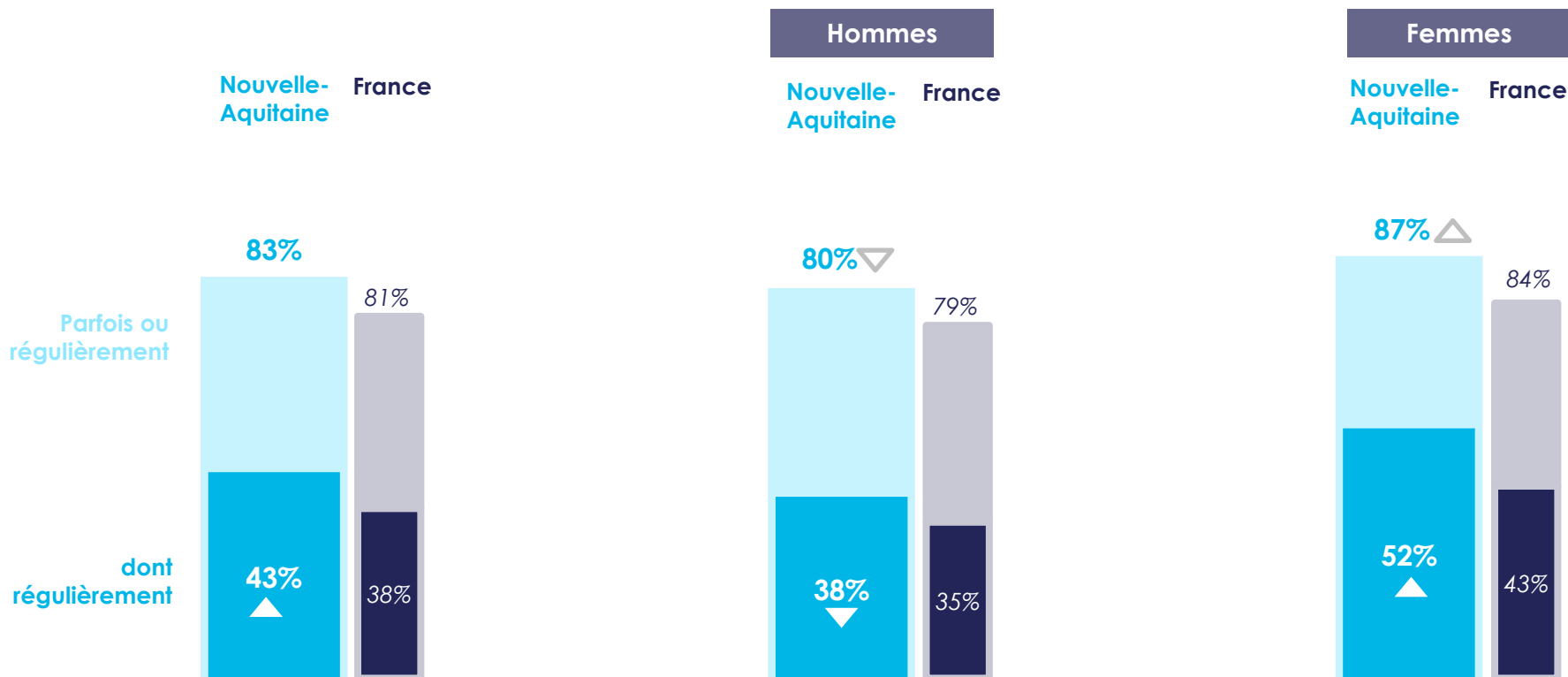
des cadres en Nouvelle-Aquitaine
envisageraient sérieusement de changer
d'entreprise si on leur proposait un salaire
10% supérieur à leur salaire actuel.
France : 41%

Rappel : 51% des cadres en Nouvelle-Aquitaine 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 : 59% des cadres en Nouvelle-Aquitaine estiment que l'équilibre vie personnelle / vie professionnelle est un critère essentiel en cas de changement d'entreprise.

France : 57%



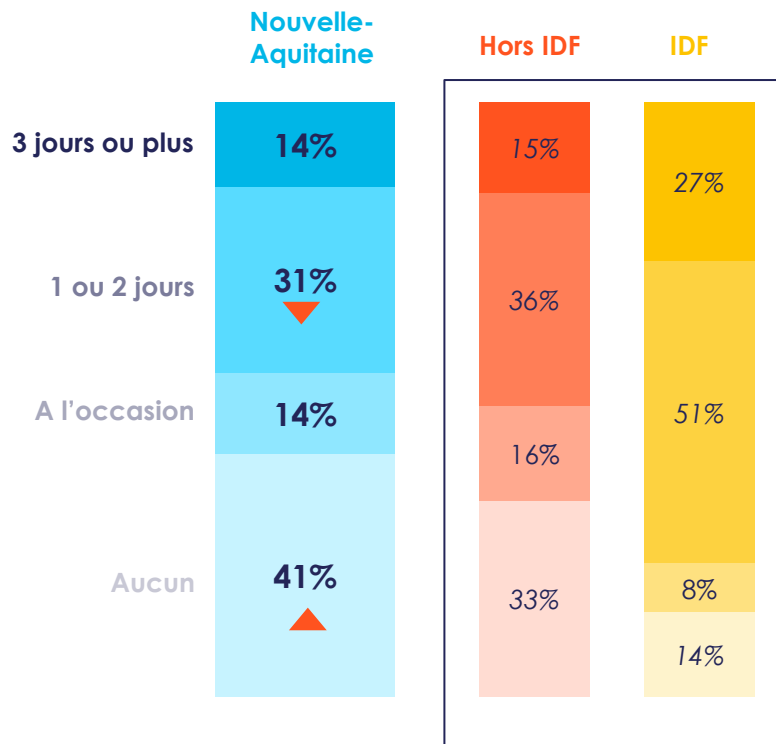
Base : Cadres en emploi
Source : Apec, 2024

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

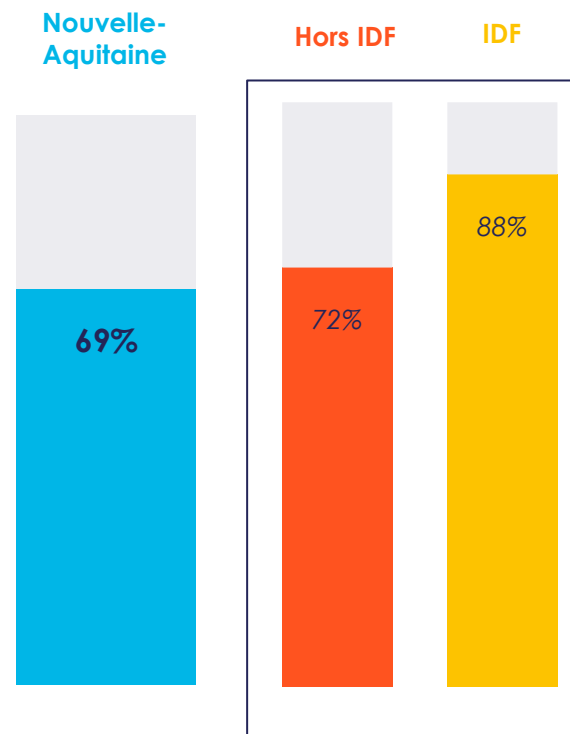


> En moyenne, combien de jours par semaine faites-vous du télétravail ?



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

Au moins un jour par semaine



Rappel : 21% des cadres en Nouvelle-Aquitaine 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



43%

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

France : 41%



23%

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

France : 21%



11%

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

France : 10%

Rappel : 14% ▽ des cadres en Nouvelle-Aquitaine 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

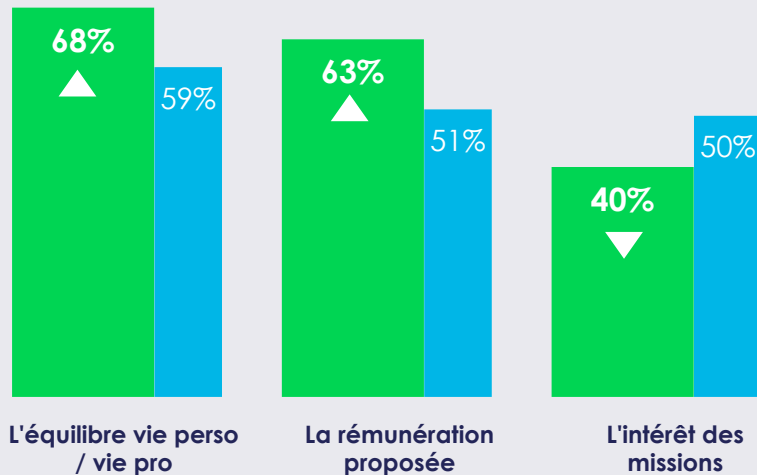
Les symboles  indiquent que les écarts avec l'échantillon France sont avérés avec une certitude de 95%. Sans ce symbole, on ne peut pas conclure à une différence avec le chiffre France.

Et les jeunes cadres en Nouvelle-Aquitaine ?



- 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



39% 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%



24% 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 : 23%



73% des cadres de moins de 35 ans de la région souhaitent télétravailler au moins un jour par semaine.

Ensemble des cadres de la région : 69%



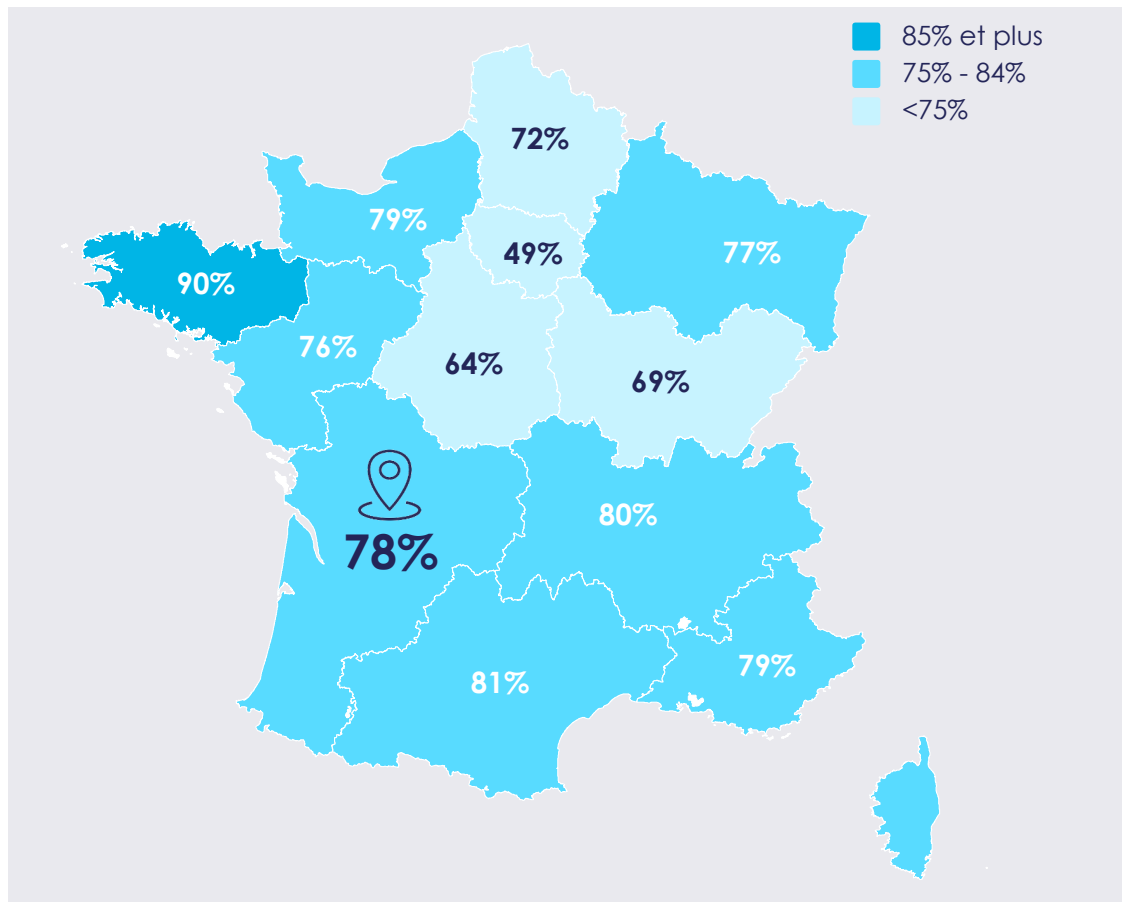
Perspectives professionnelles dans la région des cadres de Nouvelle-Aquitaine

Attachement à la région



> Êtes-vous attaché à la région Nouvelle-Aquitaine ?

Réponse « Oui, plutôt ou très attaché »



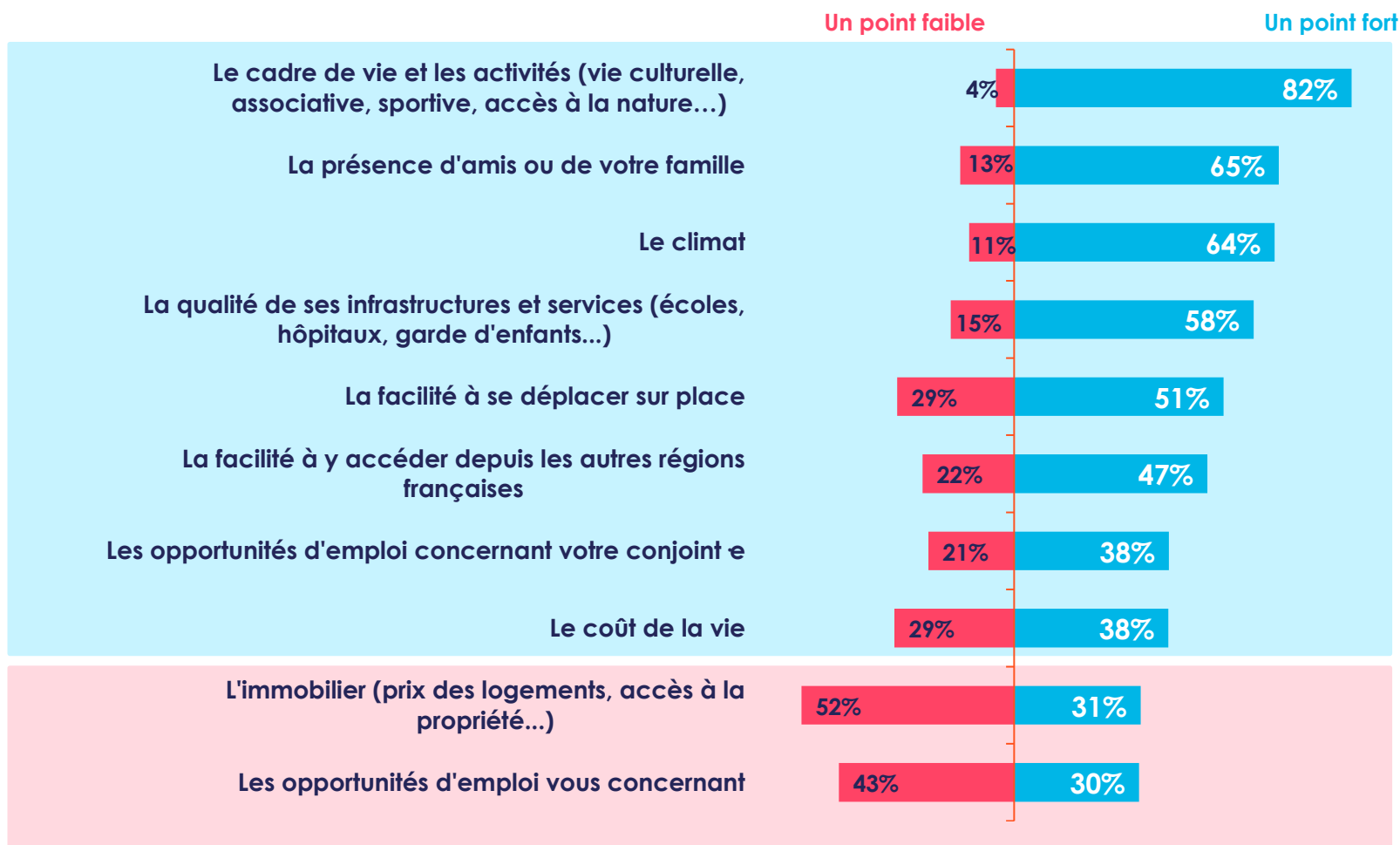
78% des cadres travaillant en Nouvelle-Aquitaine se disent **attachés** à la région dont **44% se disent très attachés** à cette région



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 Nouvelle-Aquitaine ?



Base : Cadres en emploi en Nouvelle-Aquitaine
Source : Apec, 2024

Note de lecture : 64% des cadres considèrent que le climat est un point fort de la région et 11% un point faible. Le reste de la population (25%) considère que le climat n'est ni un point fort, ni un point faible de la région.

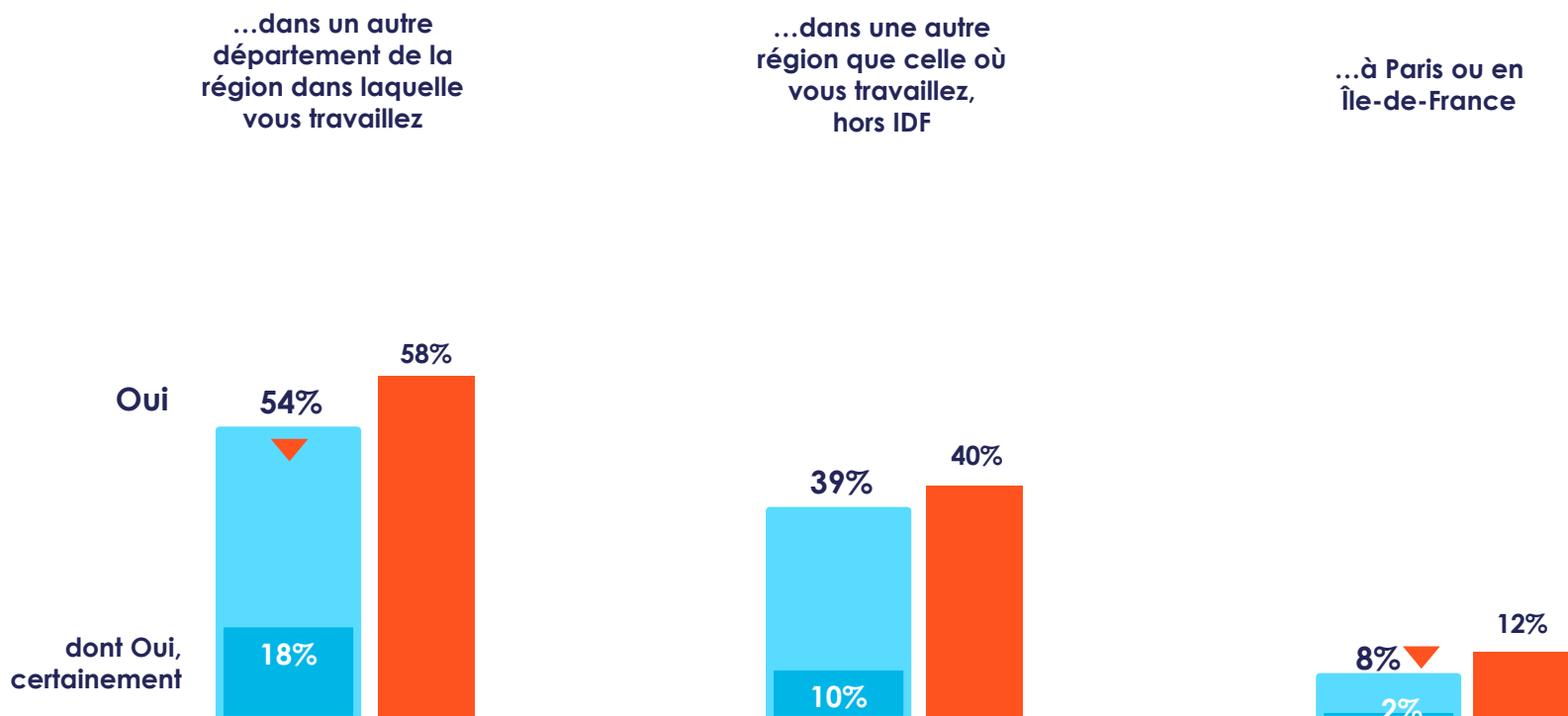
Aire de mobilité



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

■ Cadres travaillant en Nouvelle-Aquitaine

■ 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 Nouvelle-
Aquitaine

26% ▼

...en quittant votre région

« Oui, certainement »

48% ▲

Ensemble des
cadres travaillant
hors Île-de-France

27%

46%

Ensemble des
cadres travaillant
en Île-de-France

52% ▲

7% ▼

74% des cadres en Nouvelle-Aquitaine ne sont pas convaincus de pouvoir trouver un poste équivalent rémunéré 10% de plus en restant travailler dans la région.



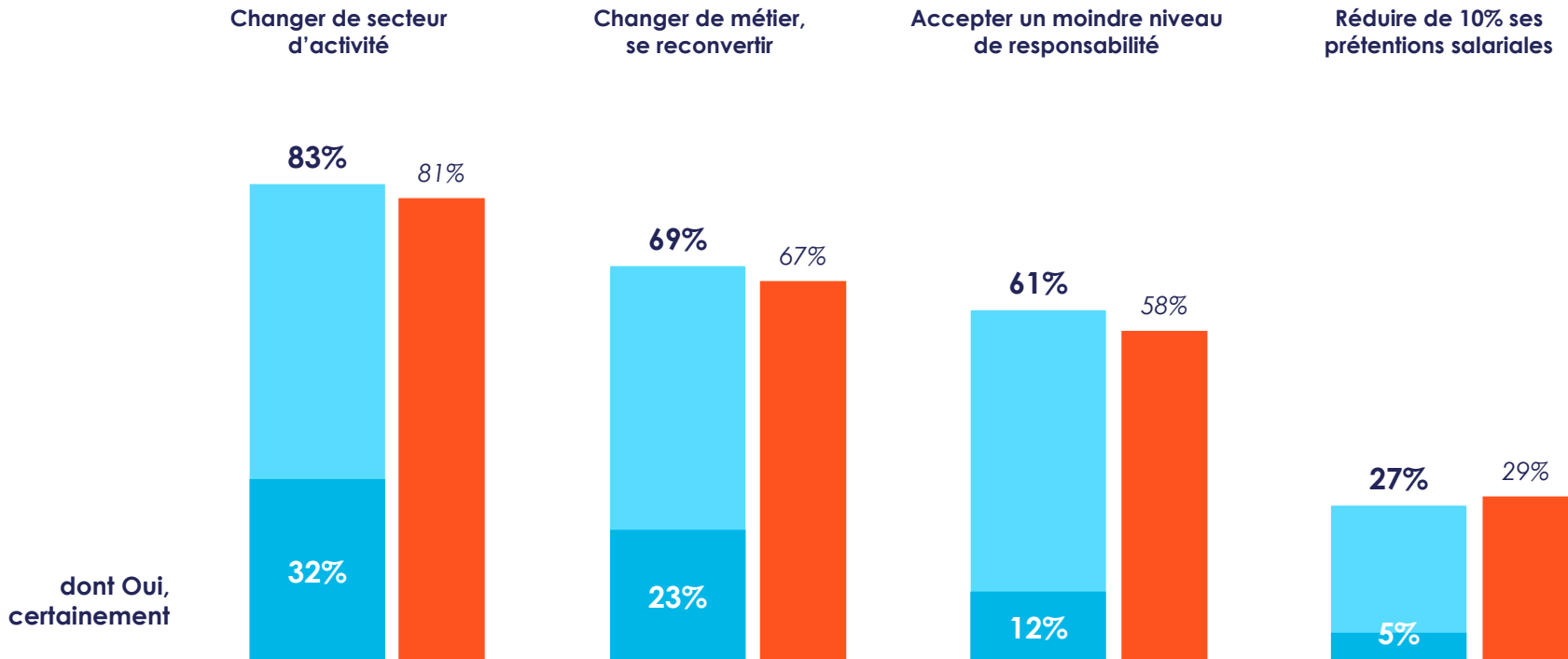
Concessions envisageables pour rester dans la région



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

Réponse Oui

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

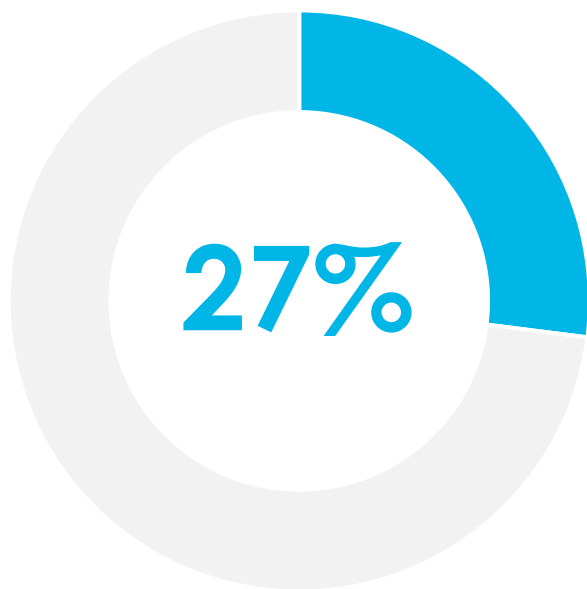


Acceptabilité des emplois hors métropole pour les cadres en Nouvelle-Aquitaine



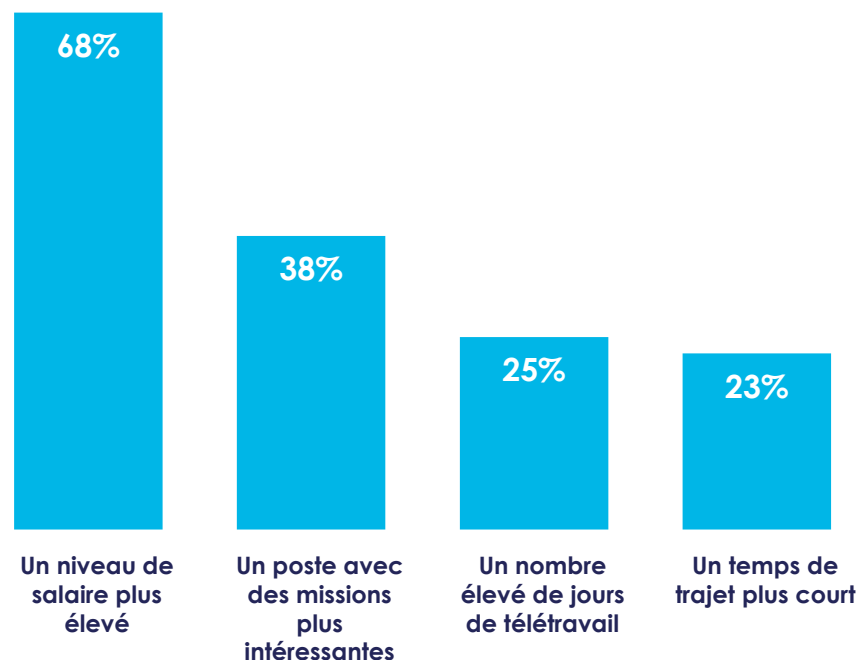
> Si vous deviez changer d'entreprise, seriez-vous prêt à chercher un travail en dehors des zones urbaines ?

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

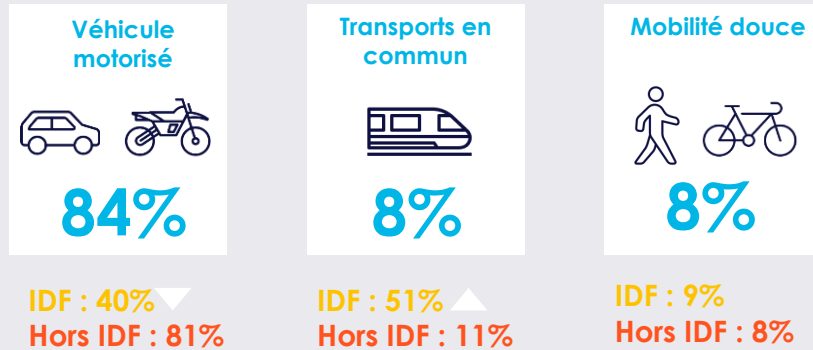


23% des cadres en Nouvelle-Aquitaine sont **insatisfaits** de leur temps de trajet domicile-travail

IDF : 35% ▲
Hors IDF : 25%

Base : Cadres en emploi
Source : Apec, 2024

> Mode de transport des cadres pour se rendre au travail en Nouvelle-Aquitaine



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

> Temps maximal de trajet accepté en Nouvelle-Aquitaine



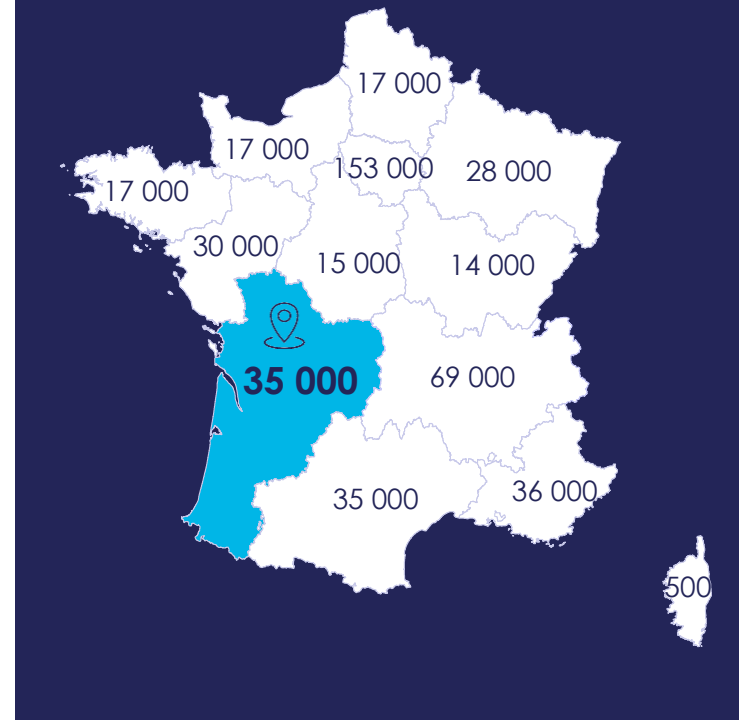
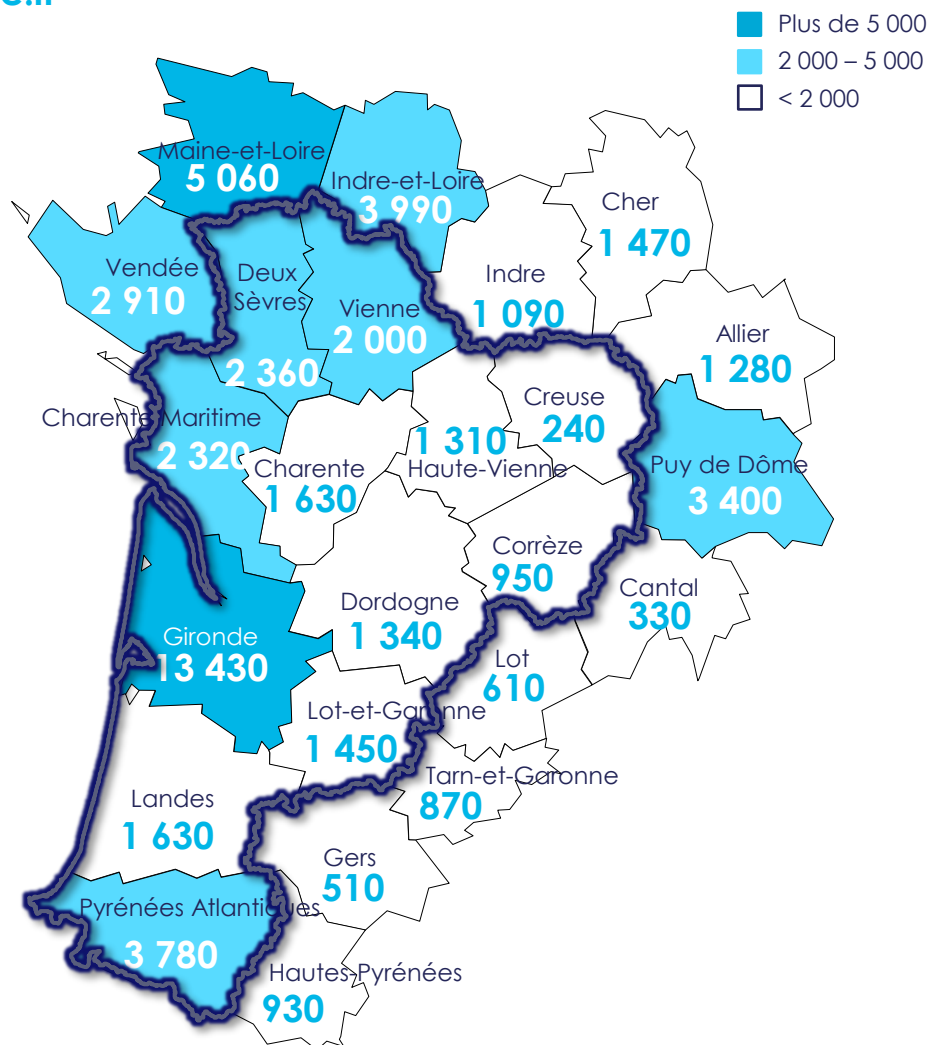
Base : Cadres en emploi
Source : Apec, 2024



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

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

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



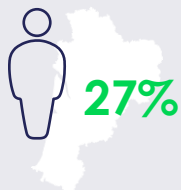
Et les jeunes cadres en Nouvelle-Aquitaine ?



des cadres en Nouvelle-Aquitaine de moins de 35 ans **sont attachés à leur région.**
Ensemble des cadres de la région : 78%

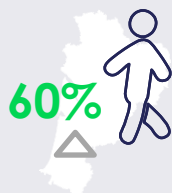
> Confiance forte à l'idée de trouver un poste avec un salaire 10% supérieur...

...en restant travailler dans la région



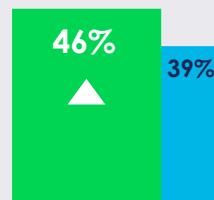
Ensemble des cadres de la région : 26%

...en quittant la région



Ensemble des cadres de la région : 48%

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

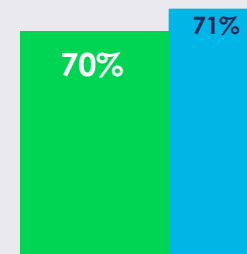


...une région hors IDF



...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 Nouvelle-Aquitaine
Source : Apece, 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 > 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^{er} 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).