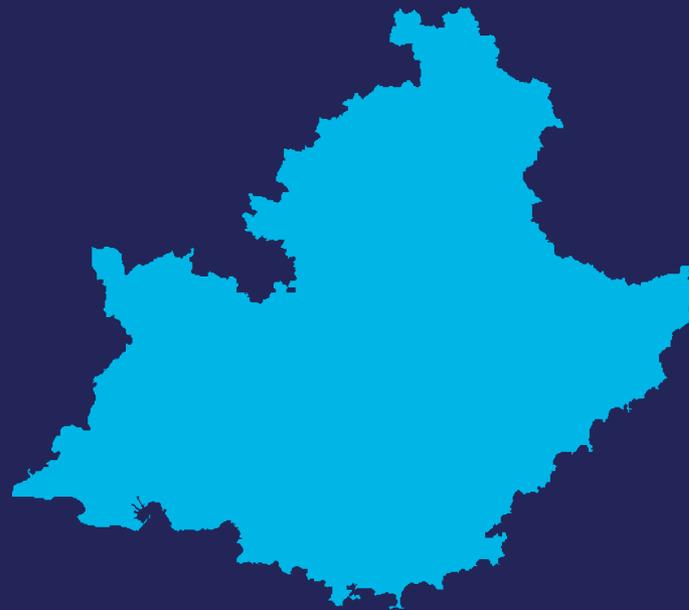


# Opinions des cadres de Provence-Alpes-Côte d'Azur sur la mobilité professionnelle

Avril 2025



# Résumé des études précédentes sur les cadres de Provence-Alpes-Côte d'Azur

La région Provence-Alpes-Côte d'Azur bénéficie d'une localisation géographique privilégiée. L'activité touristique constitue un pilier central de l'économie régionale et attire des millions de visiteurs, grâce à son littoral, son arrière-pays ou ses stations de sport d'hiver. Véritable porte d'entrée vers la Méditerranée, la région dispose de nombreuses infrastructures variées (autoroutes, ports, aéroports et lignes ferroviaires) qui la relient aux autres régions métropolitaines, à l'Italie et à l'Afrique du Nord.

La région Provence-Alpes-Côte d'Azur compte 224 000 cadres du secteur privé. La quasi-totalité (96%) travaillent dans une zone urbaine, ce qui en fait la région la plus urbanisée de France après l'Île-de-France. Les zones d'Aix-Marseille et de Cannes-Antibes-Nice concentrent une majeure partie des cadres régionaux. Dans ces grandes villes, les grandes entreprises et celles des services à forte valeur ajoutée (activités informatiques, ingénierie-R&D, conseil, banque-assurance) renforcent et dynamisent l'écosystème de l'emploi cadre. À l'inverse, les départements des Hautes-Alpes et des Alpes-de-Haute-Provence se caractérisent par un faible volume de cadres (7 000 cadres). Dans ces départements, trois quarts des cadres travaillent dans une TPE-PME.

En Provence-Alpes-Côte d'Azur, les cadres représentent 16% des salariés du privé. Ils travaillent essentiellement dans les fonctions commerciales (20%), administratives (17%) ou informatiques (14%). Aujourd'hui, le salaire médian des cadres en PACA est de 51 000€ brut annuel (vs. 58 000€ en Île-de-France).

Les entreprises de la région rencontrent des difficultés particulières de recrutement de cadres. Elles sont non seulement en concurrence entre elles, mais aussi avec les entreprises franciliennes qui peuvent proposer davantage de télétravail et des salaires plus élevés. À cela s'ajoutent des problématiques locales, comme le manque de logement dans les zones touristiques. Dans les zones alpines, les temps de trajet domicile-travail (50 min. en moyenne dans le Var et les Hautes-Alpes) peuvent également constituer un frein.

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 PACA : 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 Provence-Alpes-Côte d'Azur sur la mobilité professionnelle

48%

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

79%

des cadres **sont attachés** à la région Provence-Alpes-Côte d'Azur

Leurs perspectives professionnelles dans la région

Le plus important pour les cadres de la région

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

Les critères clés à leurs yeux pour choisir une entreprise

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

76% 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 631 cadres** du secteur privé travaillant dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

**Échantillon redressé pour être représentatif** des cadres du secteur privé de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur 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 Provence-Alpes-Côte d'Azur

**12**

Rapport à la mobilité professionnelle des  
cadres de Provence-Alpes-Côte d'Azur

**21**

Perspectives professionnelles dans la région  
des cadres de Provence-Alpes-Côte d'Azur

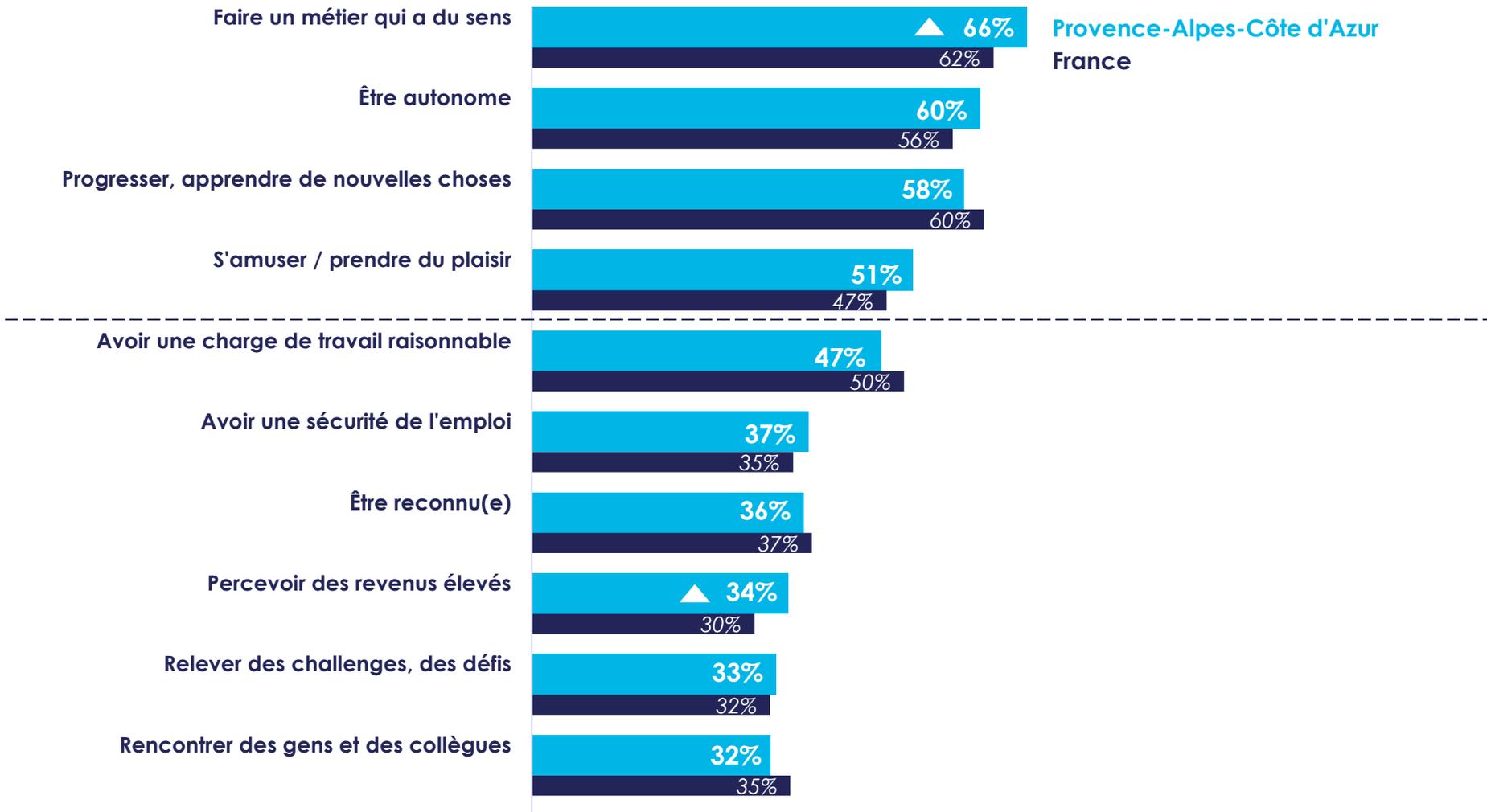


# Rapport au travail des cadres de Provence-Alpes-Côte d'Azur

# 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

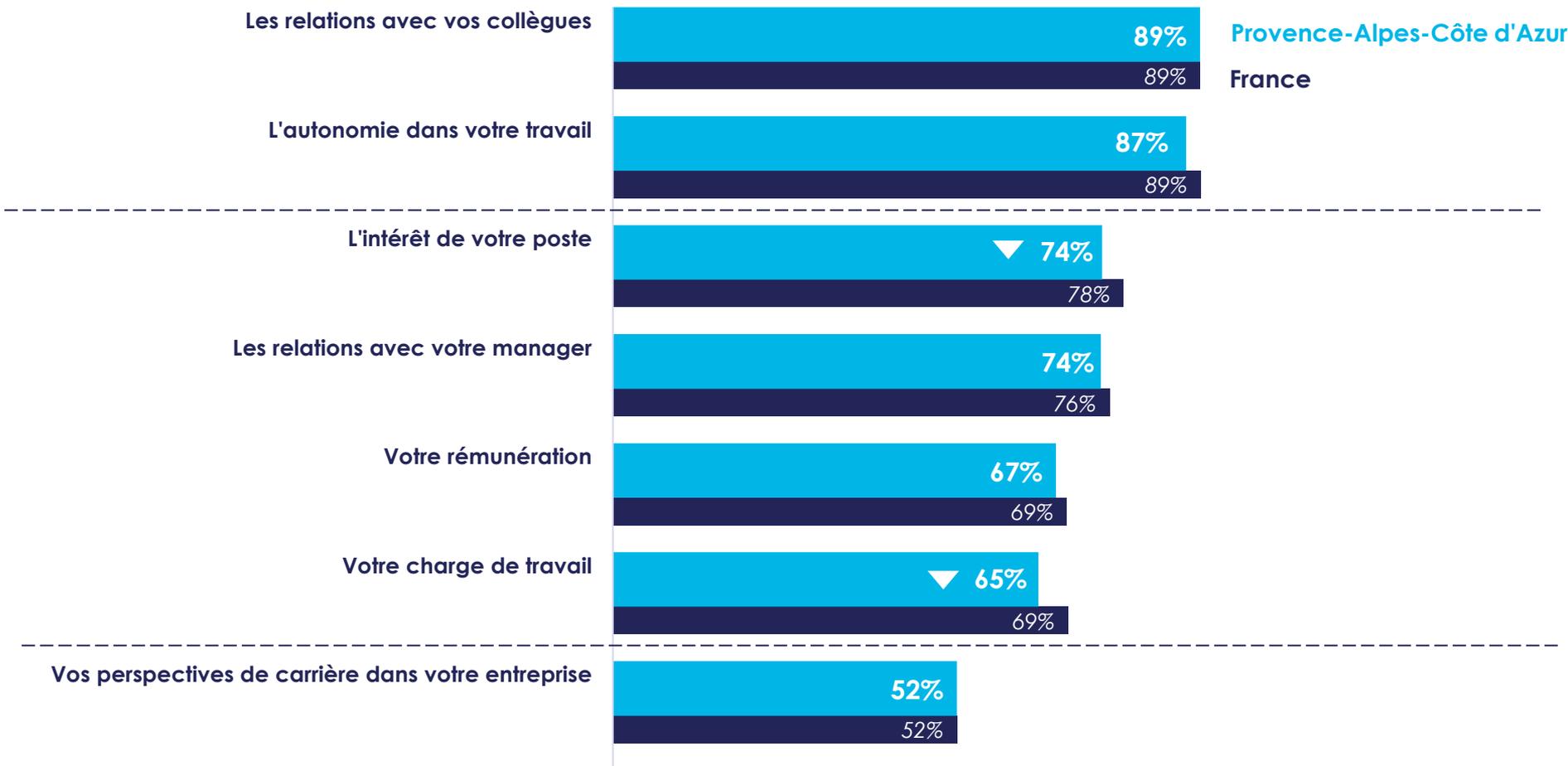
Les symboles  indiquent que les écarts avec l'échantillon France sont avérés avec une certitude de 95%. Sans ce symbole, on ne peut pas conclure à une différence avec le chiffre France.

# Satisfaction vis-à-vis du travail



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

« Plutôt ou très satisfait »



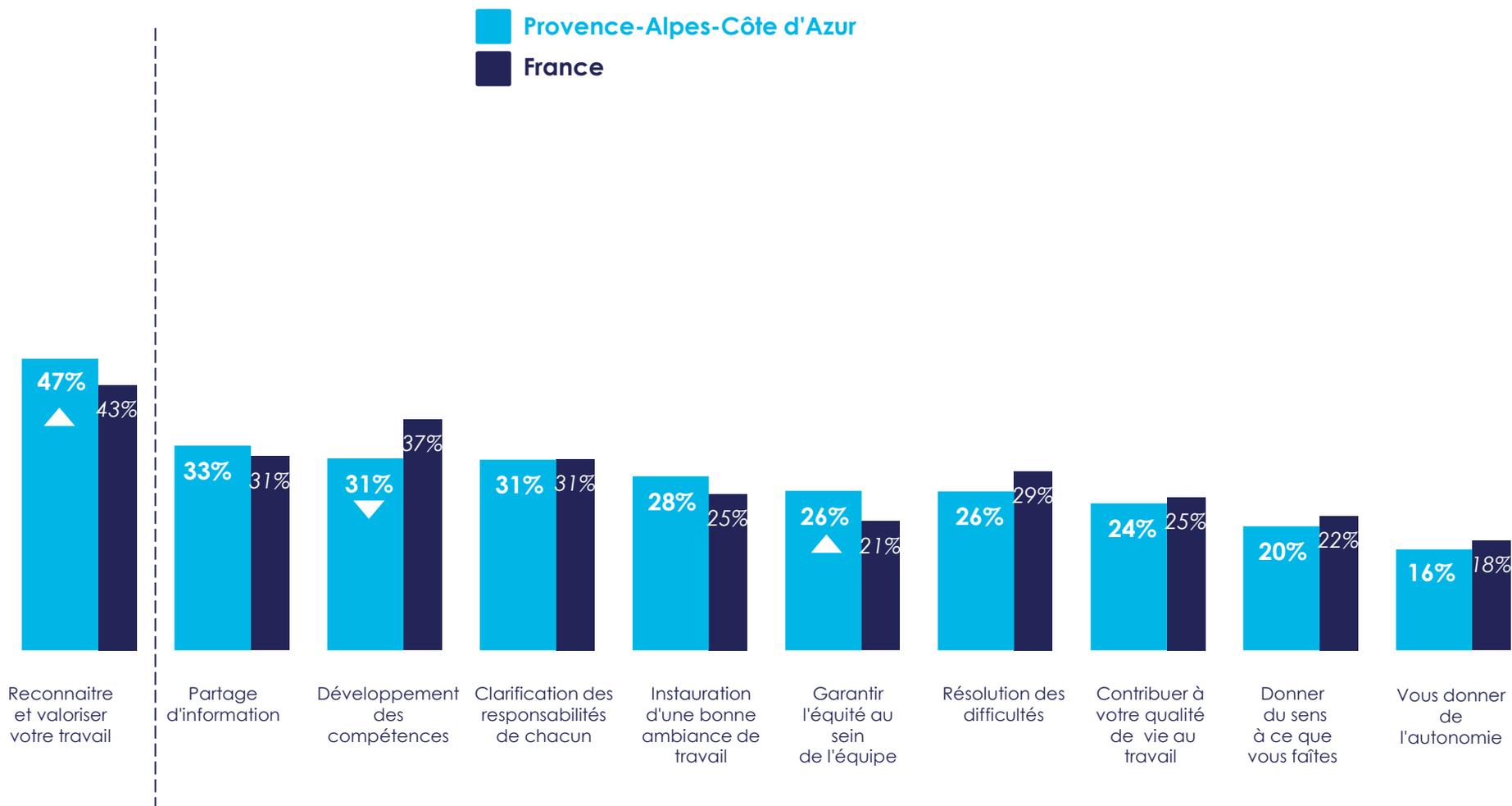
Base : Cadres en emploi  
Source : Apec, 2024

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

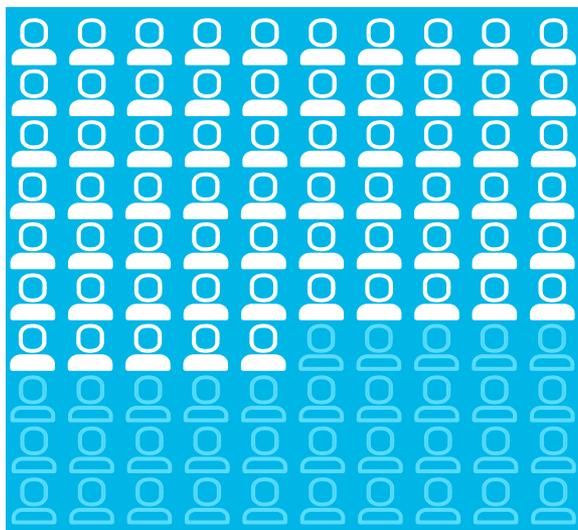


65%



des cadres en Provence-Alpes-Côte d'Azur  
sont **confiants vis-à-vis de  
leur avenir professionnel.**

**France : 68%**



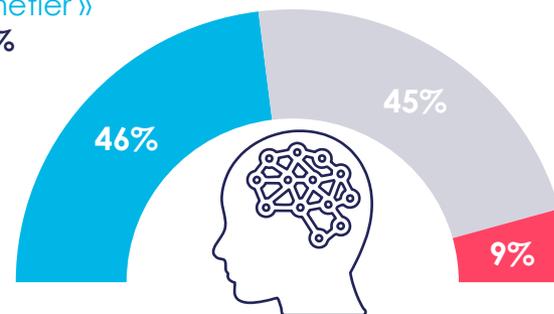
## > Perception de l'IA comme un risque / une opportunité pour l'avenir

« 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%**



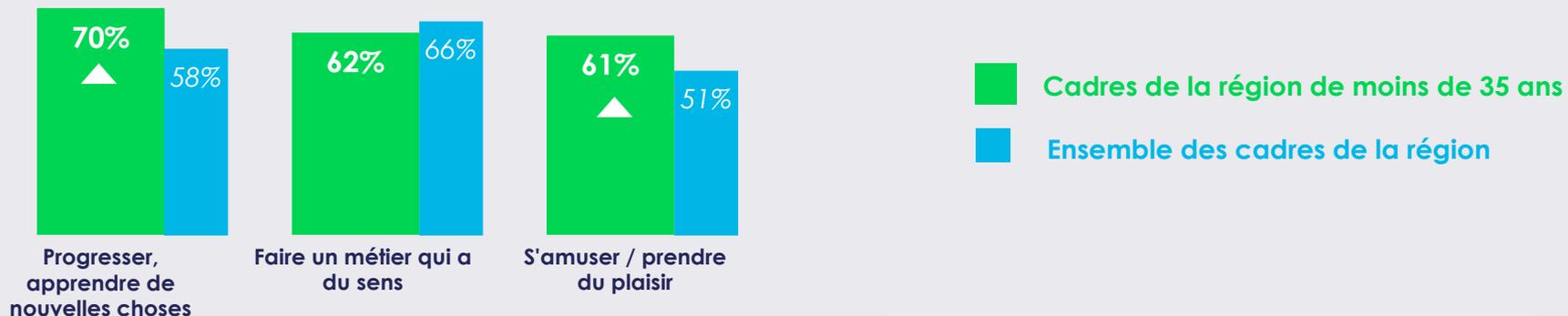
Base : Cadres en emploi  
Source : Apec, 2024

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.

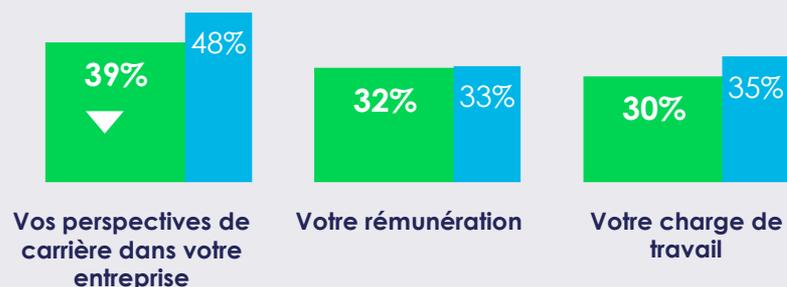
# Et les jeunes cadres Provence-Alpes-Côte d'Azur ?



## > 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 reconnaisse et valorise votre travail (54%).  
Ensemble des cadres de la région : 47%



Base : Cadres en emploi en Provence-Alpes-Côte d'Azur  
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.

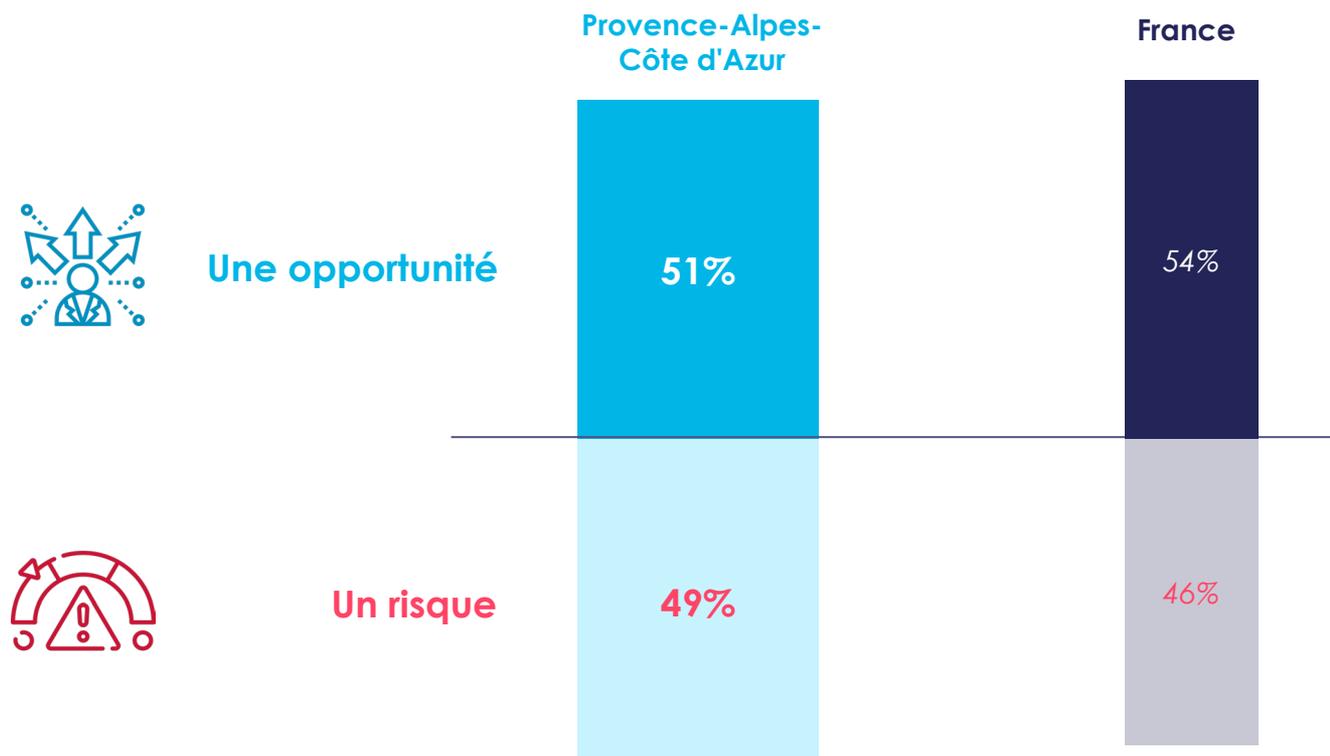


# Rapport à la mobilité professionnelle des cadres de Provence-Alpes-Côte d'Azur

# 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.

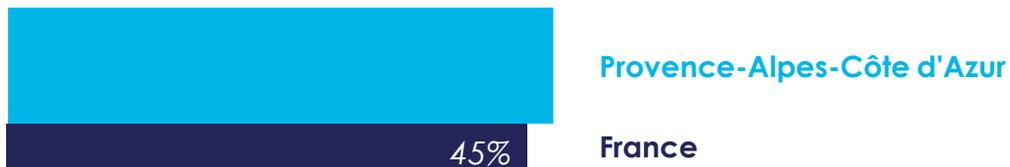
# Envie de changer d'entreprise



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



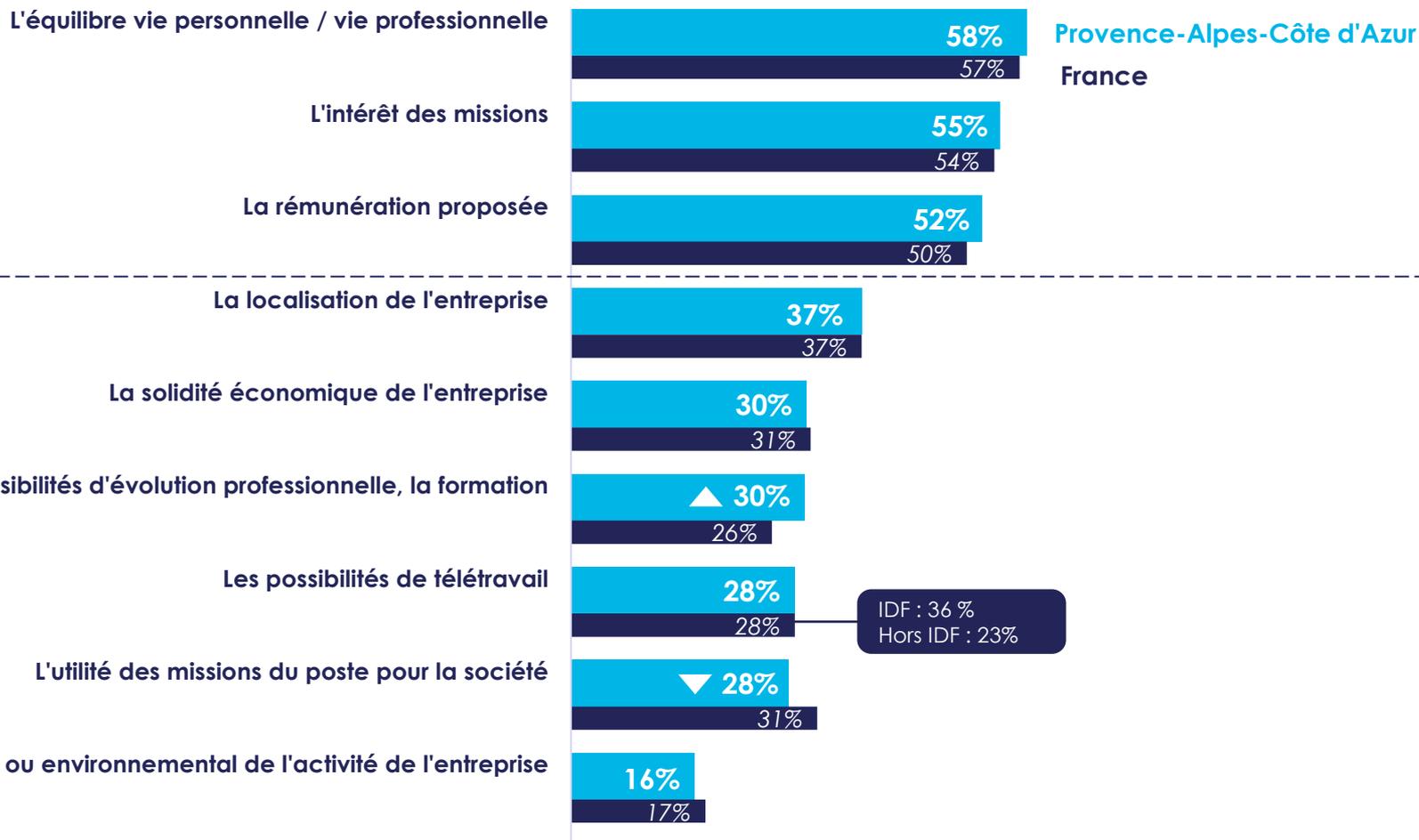
**47%** des cadres de la région **ressentent l'envie de démissionner** au moins de temps en temps



# 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



**46%** ▲

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

**38%**

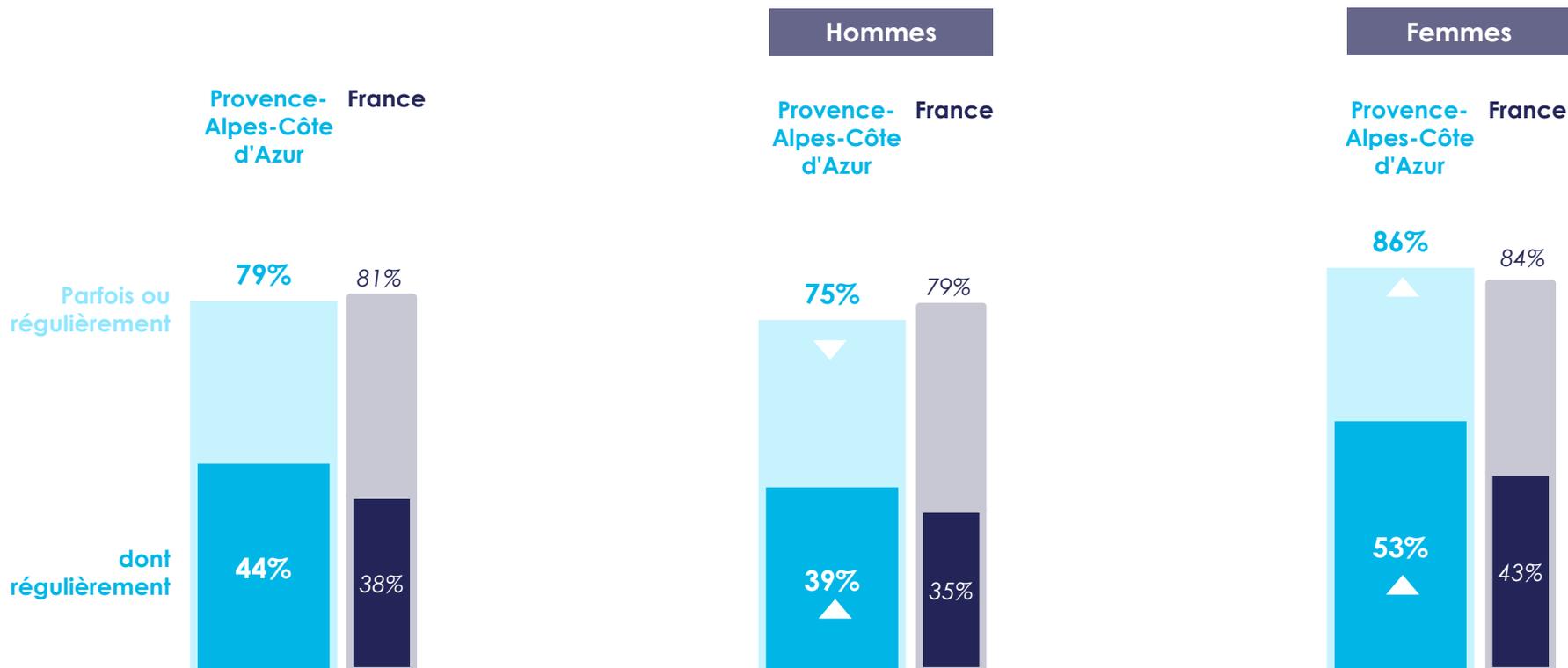
des cadres en Provence-Alpes-Côte d'Azur envisageraient sérieusement de changer d'entreprise si on leur proposait un salaire **10% supérieur** à leur salaire actuel.  
**France : 41%**

**Rappel : 52%** des cadres en Provence-Alpes-Côte d'Azur 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 : 58%** des cadres en Provence-Alpes-Côte d'Azur estiment que l'équilibre vie personnelle / vie professionnelle est un critère essentiel en cas de changement d'entreprise.

**France : 57%**



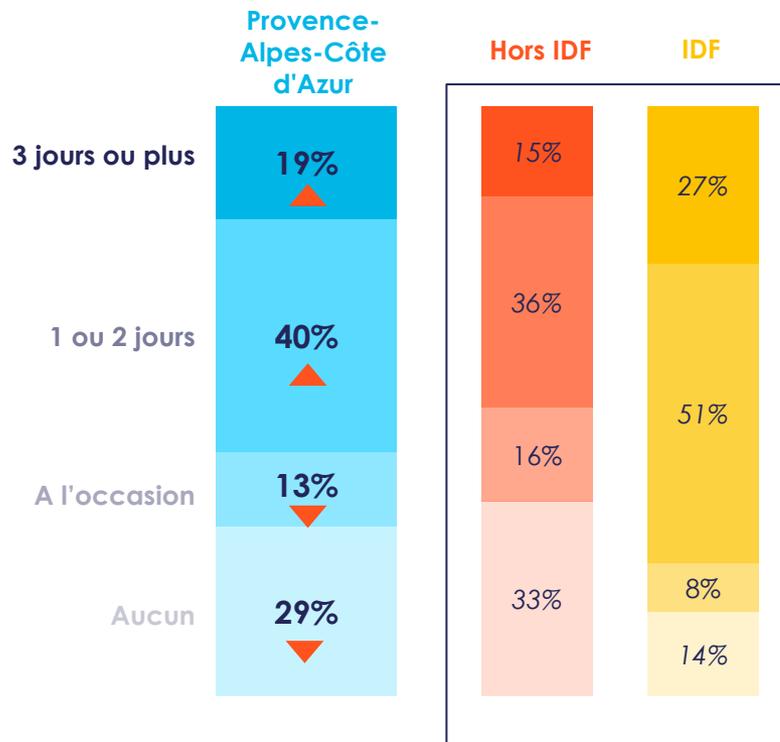
Base : Cadres en emploi  
Source : Apec, 2024

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

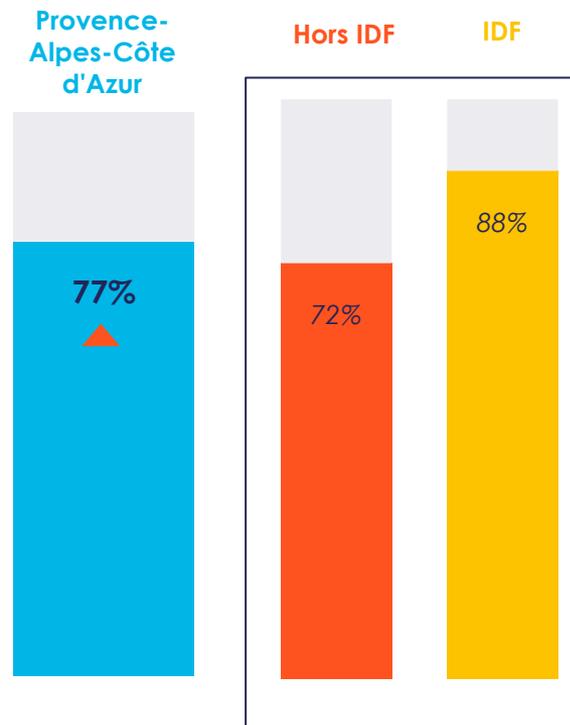


> En moyenne, combien de jours par semaine faites-vous du télétravail ?



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

*Au moins un jour par semaine*



**Rappel : 28%** ▲ des cadres en Provence-Alpes-Côte d'Azur estiment que la possibilité de télétravailler est un critère essentiel en cas de changement d'entreprise.

**Hors IDF : 23%**      **IDF : 36%**

# Réactions à l'impact écologique des entreprises



**41%**

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

France : 41%



**18%**

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

France : 21%



**7%**

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

France : 10%

**Rappel : 16%** des cadres en Provence-Alpes-Côte d'Azur 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%

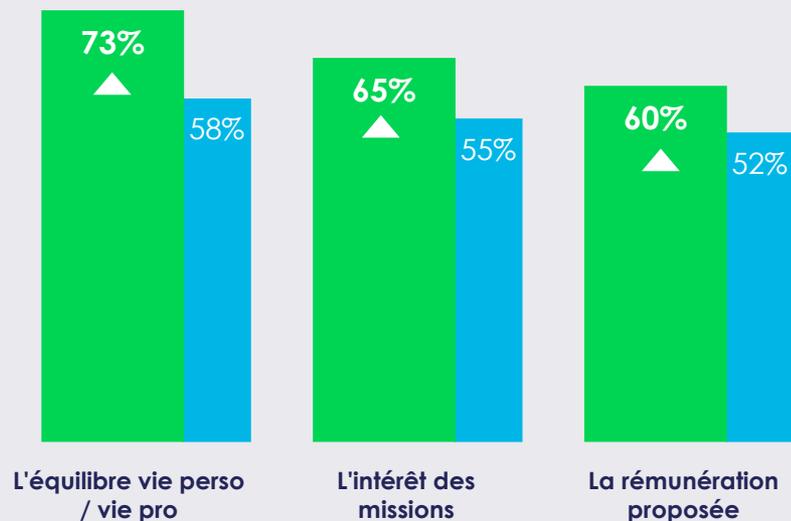
# Et les jeunes cadres en Provence-Alpes-Côte d'Azur ?



**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 : 38%**



**14%** 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 : 18%**



**79%** des cadres de moins de 35 ans de la région souhaitent télétravailler au moins un jour par semaine.

**Ensemble des cadres de la région : 77%**



Base : Cadres en emploi en Provence-Alpes-Côte d'Azur  
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.



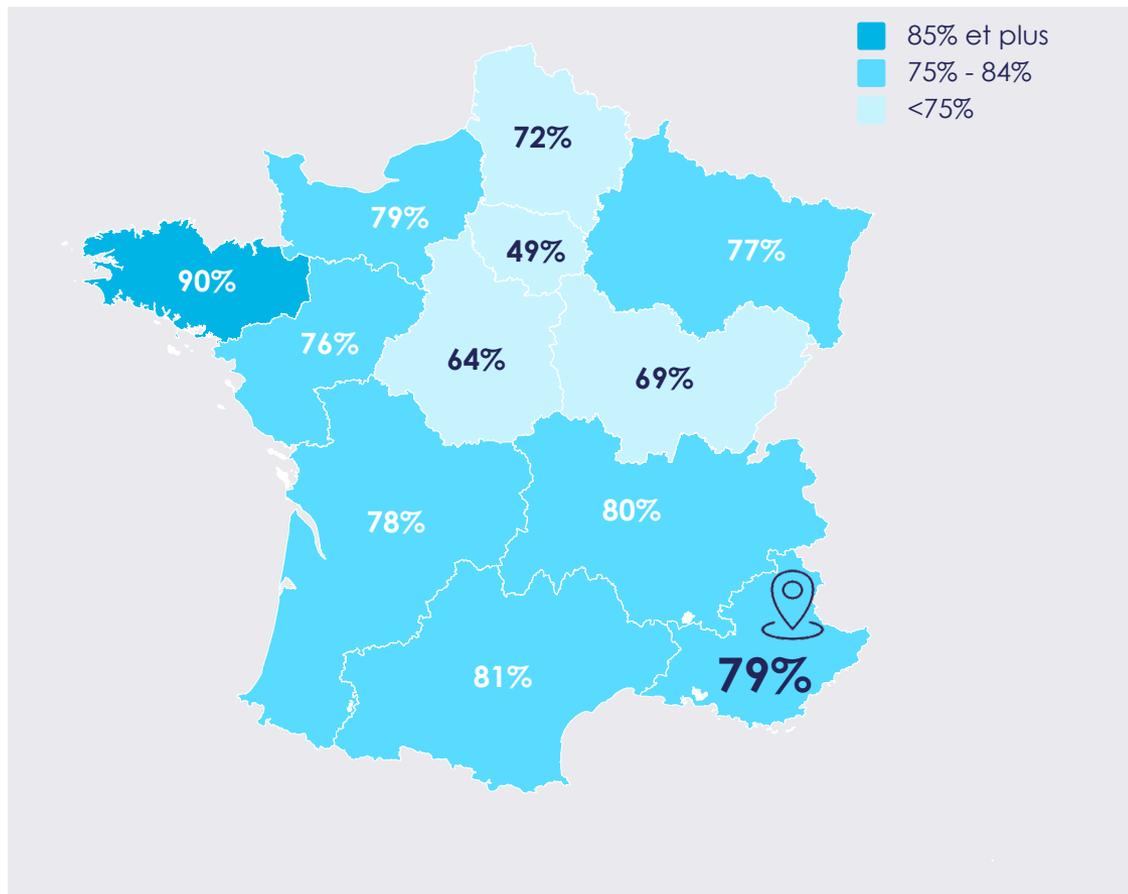
# Perspectives professionnelles dans la région des cadres de Provence-Alpes-Côte d'Azur

# Attachement à la région



## > Êtes-vous attaché à la région Provence-Alpes-Côte d'Azur ?

Réponse « Oui, plutôt ou très attaché »



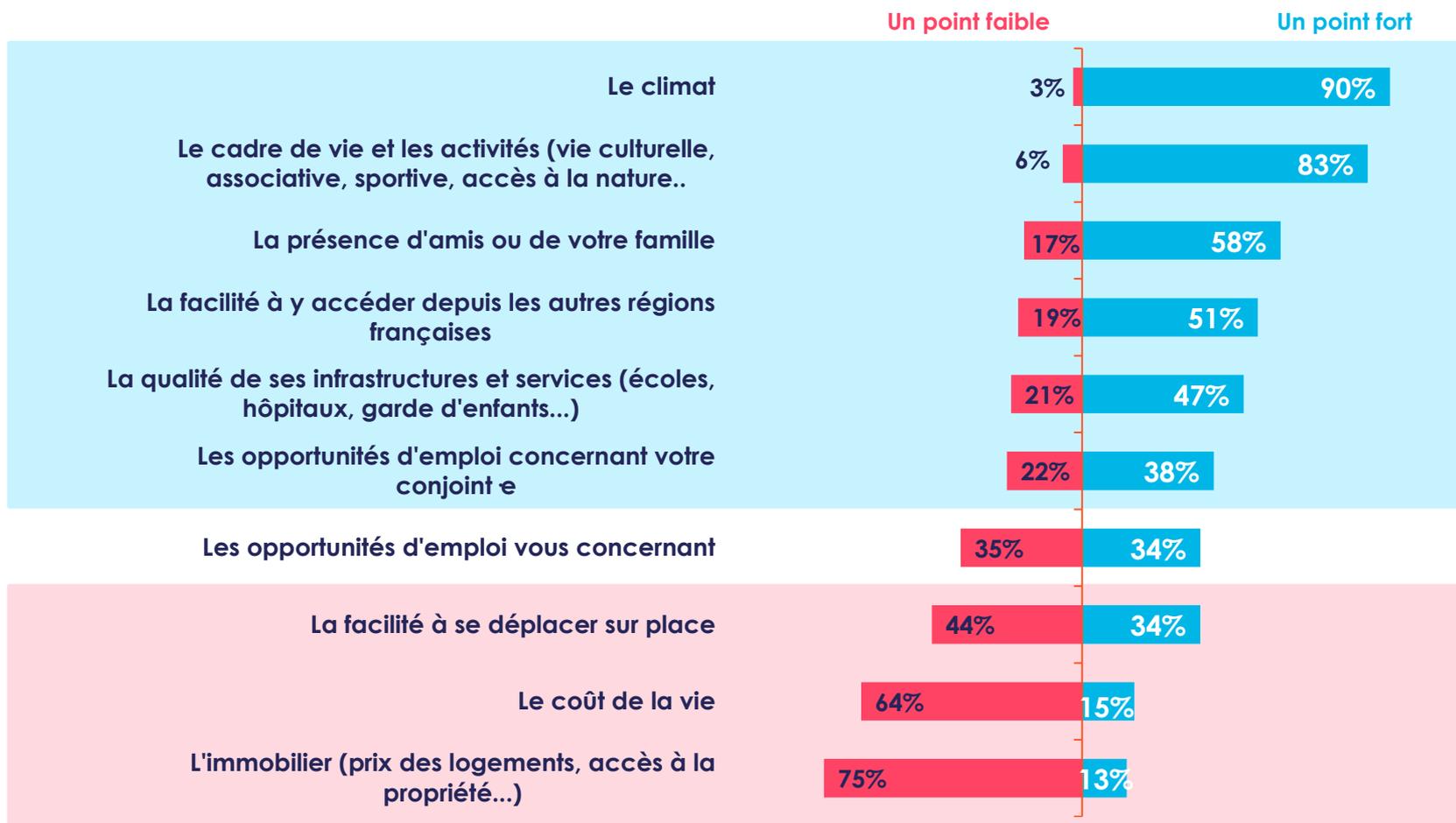
**79%** des cadres travaillant en Provence-Alpes-Côte d'Azur se disent **attachés** à la région dont **40% se disent très attachés** à cette région



# 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 Provence-Alpes-Côte d'Azur ?



Base : Cadres en emploi en Provence-Alpes-Côte d'Azur  
Source : Apec, 2024

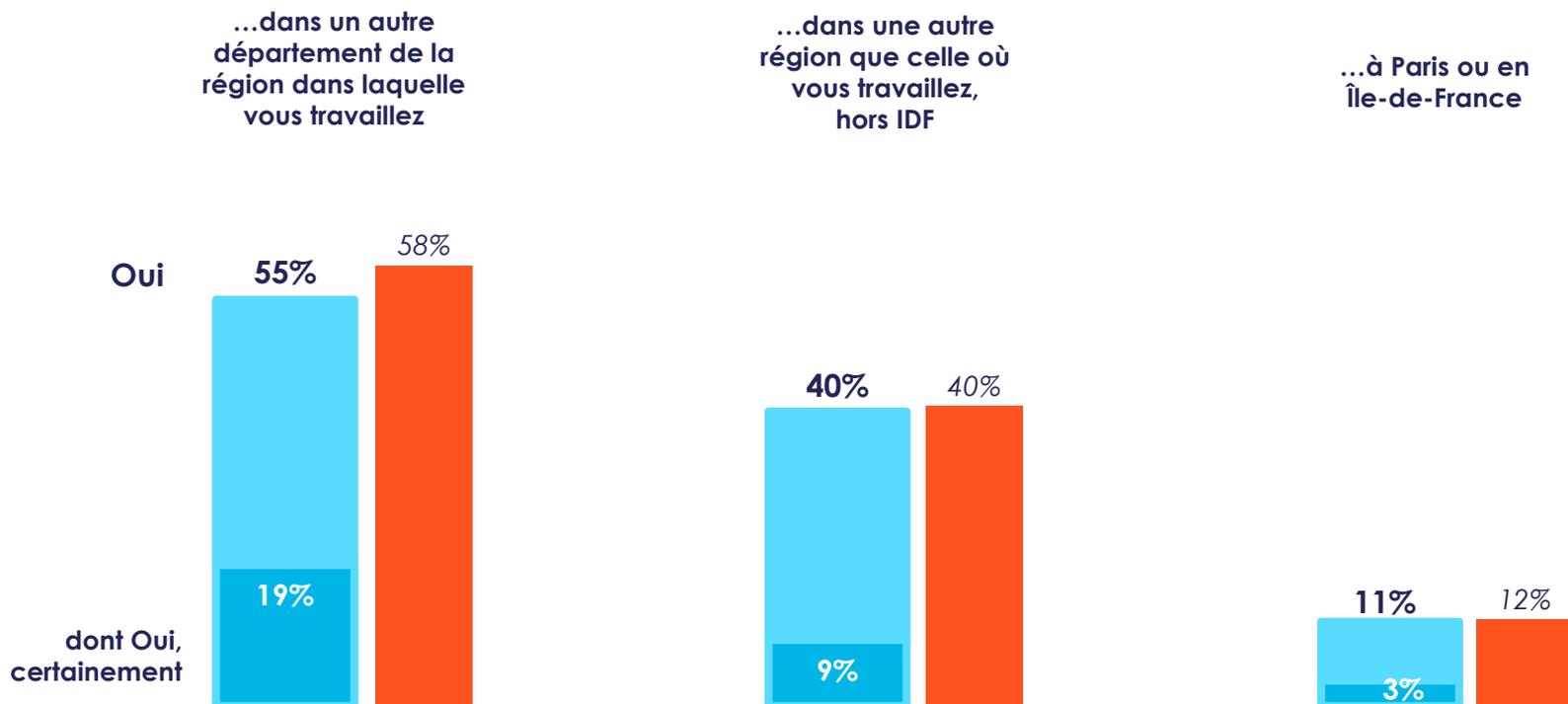
Note de lecture : 90% des cadres considèrent que le climat est un point fort de la région et 3% un point faible. Le reste de la population (8%) considère que le climat n'est ni un point fort, ni un point faible de la région.

# Aire de mobilité



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

- Cadres travaillant en Provence-Alpes-Côte d'Azur
- Cadres travaillant hors Île-de-France



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.

# 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 Provence-  
Alpes-Côte d'Azur



Ensemble des  
cadres travaillant  
hors Île-de-France



Ensemble des  
cadres travaillant  
en Île-de-France



...en quittant votre région

« Oui, certainement »



**76%** des cadres de Provence-Alpes-Côte d'Azur ne sont pas convaincus de pouvoir trouver un poste équivalent rémunéré 10% de plus en restant travailler dans la région.



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.

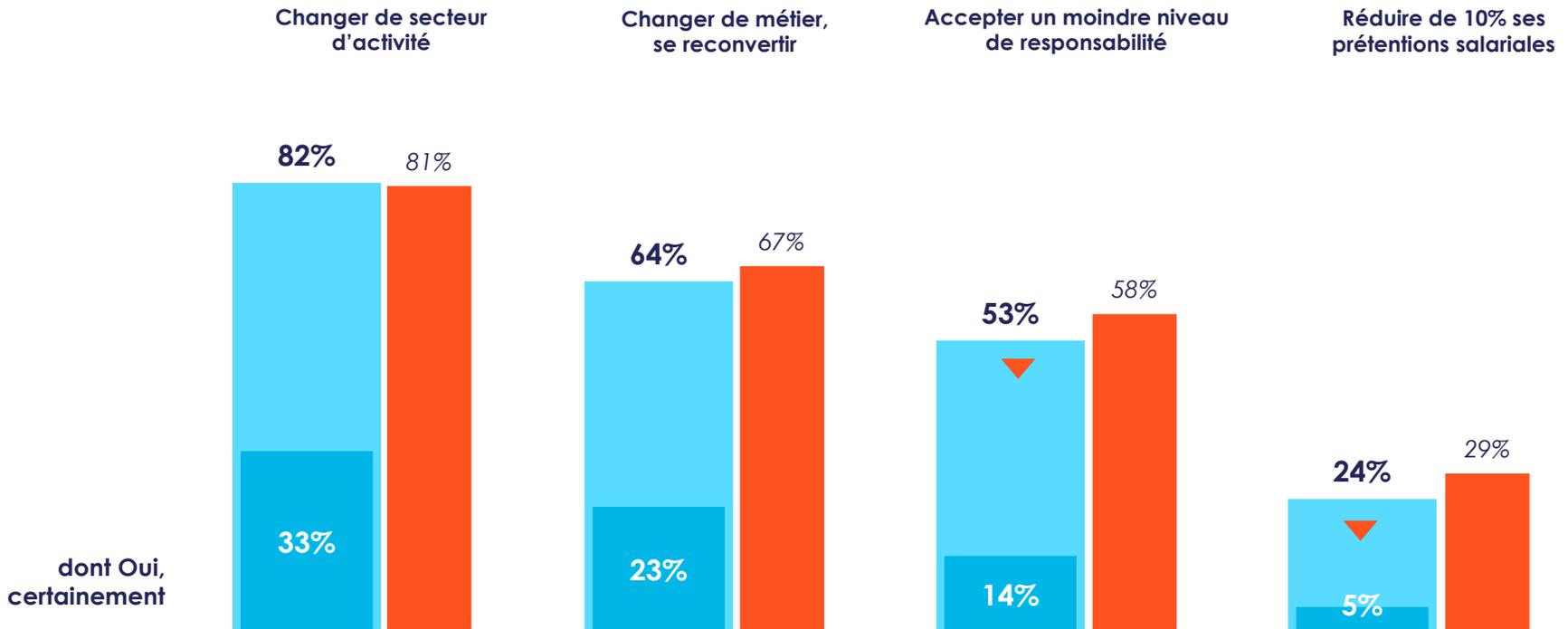
# Concessions envisageables pour rester dans la région



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

Réponse Oui

- Cadres travaillant en Provence-Alpes-Côte d'Azur
- Cadres travaillant hors Île-de-France

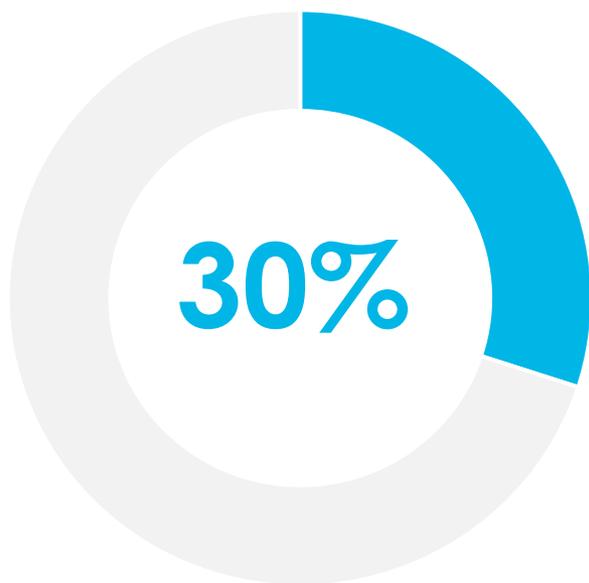


# Acceptabilité des emplois hors métropole pour les cadres en Provence-Alpes-Côte d'Azur



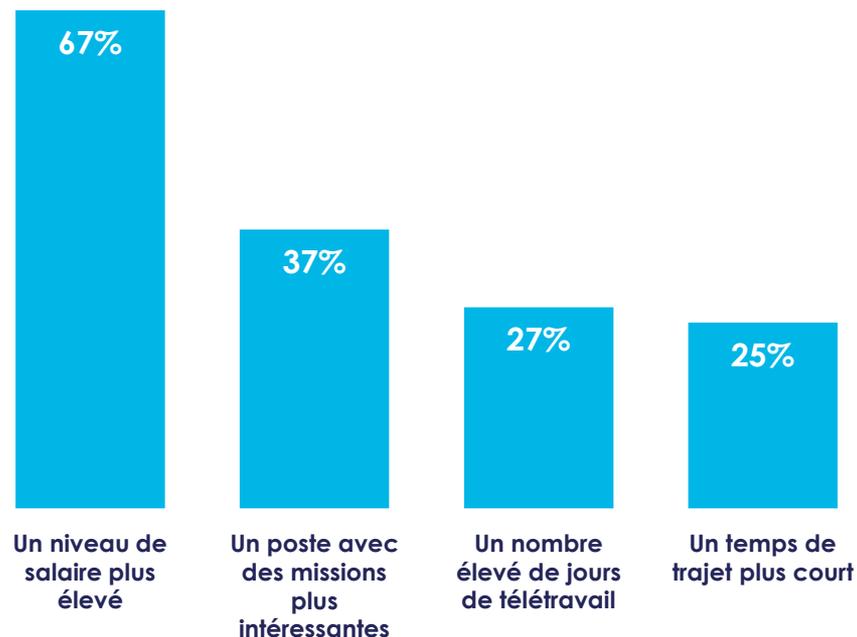
> Si vous deviez changer d'entreprise, seriez-vous prêt à chercher un travail en dehors des zones urbaines ?

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



**31%** des cadres en Provence-Alpes-Côte d'Azur 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 Provence-Alpes-Côte d'Azur

Véhicule motorisé



**82%**

IDF : 40% ▽  
Hors IDF : 81%

Transports en commun



**11%**

IDF : 51% ▲  
Hors IDF : 11%

Mobilité douce



**6%**

IDF : 9% ▲  
Hors IDF : 8%

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

## > Temps maximal de trajet accepté en Provence-Alpes-Côte d'Azur

Moins de 30 minutes **39%**

De 30 à 44 minutes **35%**

De 45 minutes à moins d'1 heure **17%**

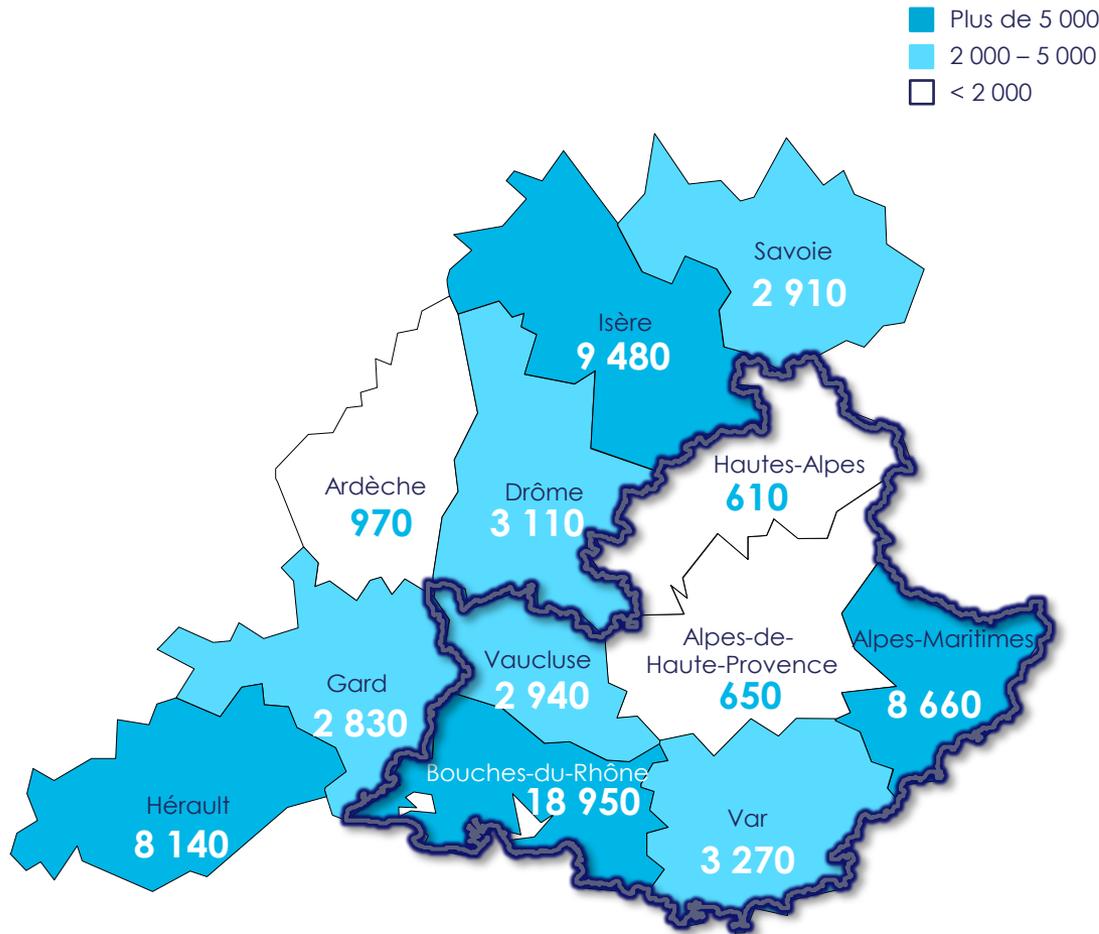
1 heure ou plus **8%**

**25%**  
IDF : 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

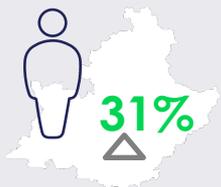
# Et les jeunes cadres en Provence-Alpes-Côte d'Azur ?



des cadres en Provence-Alpes-Côte d'Azur de moins de 35 ans **sont attachés à leur région.**  
Ensemble des cadres de la région : 79%.

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

...en restant travailler dans la région



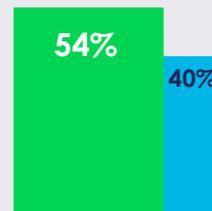
Ensemble des cadres de la région : 24%

...en quittant la région



Ensemble des cadres de la région : 45%

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

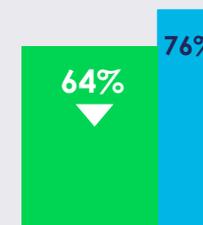


...une région hors IDF



...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 Provence-Alpes-Côte d'Azur  
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).