



L'attachement des cadres à leur région

Un critère clé dans les choix professionnels

L'intérêt des missions, la rémunération ou encore l'équilibre entre sa vie personnelle et sa vie professionnelle constituent des critères clés pour les cadres en recherche de nouvelles opportunités professionnelles. Mais le lien au territoire façonne également profondément les parcours et les choix de mobilité professionnelle des cadres. Comment s'exprime l'attachement à sa région selon les différents territoires ? Quel rôle peut jouer l'ancre local dans les parcours de mobilité des cadres ? Quelles différences peuvent être observées entre les cadres d'Île-de-France et les cadres des autres régions ?

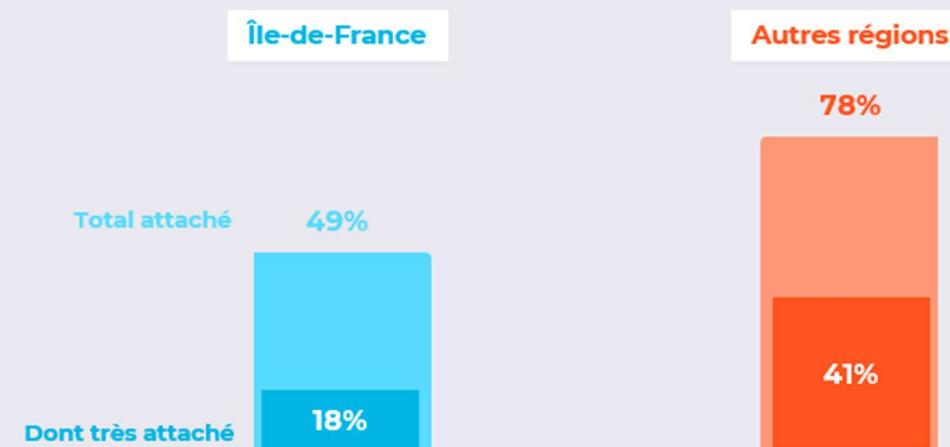
Les cadres hors Île-de-France sont attachés à leur région et leur territoire

Lorsqu'ils envisagent une mobilité professionnelle, les cadres de France hexagonale fondent leurs décisions sur trois critères majeurs que sont la recherche d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, l'intérêt des missions proposées dans le nouveau poste et le niveau de rémunération associé¹. À ces facteurs s'ajoute un critère souvent sous-estimé et pourtant déterminant : l'attachement à la région actuelle de travail dans la construction de leur parcours professionnel. Pour nombre d'entre eux et d'entre elles, l'ancre territorial influence en effet profondément la manière dont ils projettent leur carrière.

Cet ancrage apparaît nettement plus marqué parmi les cadres hors Île-de-France : en effet, 78 % des cadres des autres régions se disent attachés à leur région de travail, dont 41 % très attachés en 2024. En Île-de-France, l'attachement est plus modéré : 49 % de cadres franciliens déclarant être attachés à leur territoire dont seulement 18 % très attachés.

> Êtes-vous attaché ou pas attaché à la région DANS LAQUELLE VOUS TRAVAILLEZ ?

Total attaché « Oui, plutôt ou très attaché »



Base : Cadres en emploi en France hexagonale en fonction de leur région de travail
Source : Apec, 2024

¹ Apec, Opinion des cadres sur la mobilité professionnelle, avril 2025



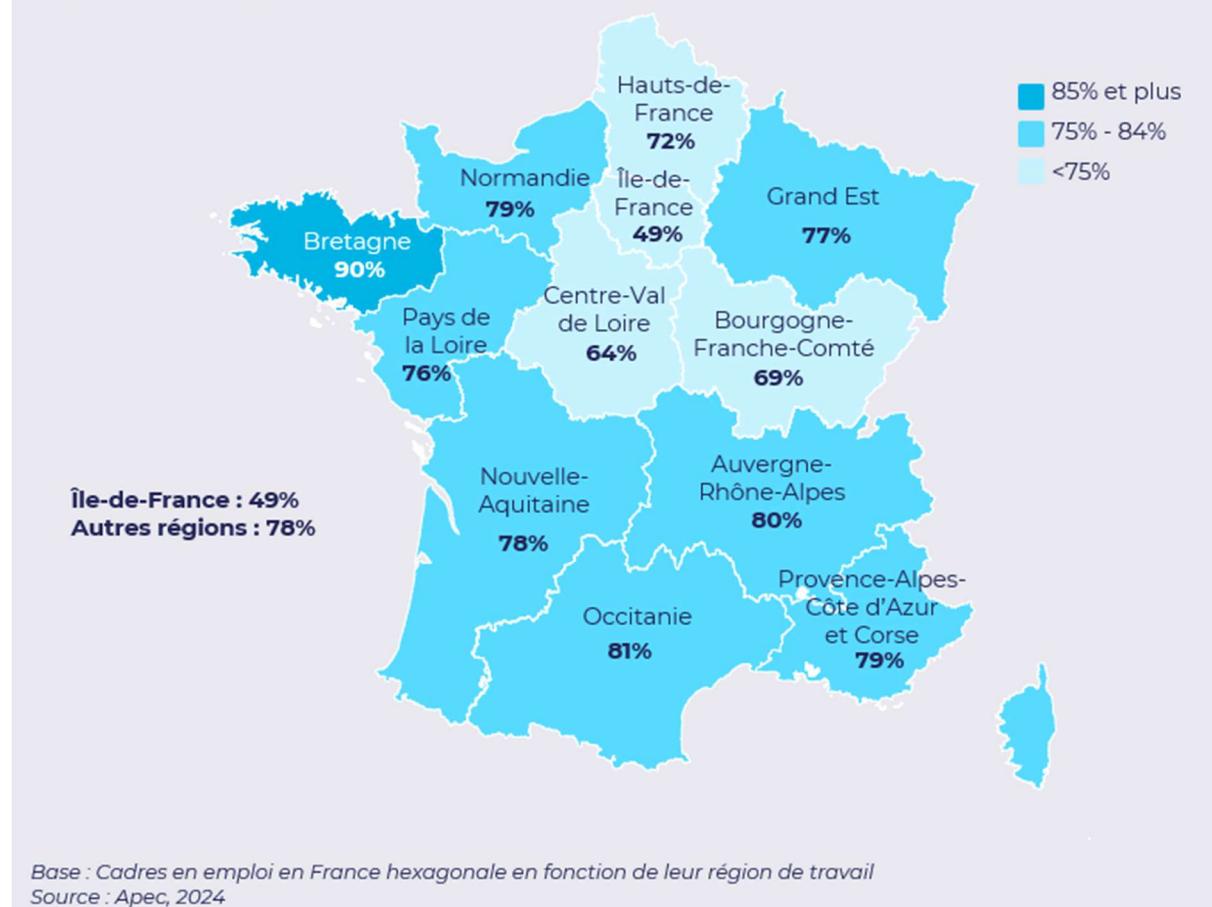
Le niveau d'attachement est particulièrement fort en Bretagne, où 90 % des cadres se disent attachés à leur région, dont 61 % très attachés. Cette forte adhésion corrobore de nombreuses enquêtes qui pointent un fort sentiment d'appartenance en région Bretagne². Le niveau d'attachement est également élevé en Occitanie (81 %), en Auvergne-Rhône-Alpes, en Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse (79 %) ou encore en Normandie (79 %).

90% des cadres bretons se déclarent très attachés à leur région.

Même s'il apparaît plus modéré que dans d'autres régions, l'attachement reste significatif dans les territoires à proximité de l'Île-de-France : 69 % des cadres de Bourgogne-Franche-Comté se disent attachés à leur région et 64 % pour ceux travaillant en Centre-Val de Loire.

> **Êtes-vous attaché ou pas attaché à la région DANS LAQUELLE VOUS TRAVAILLEZ ?**

Réponse « Oui, plutôt ou très attaché »



² Baromètre des territoires, Elabe – SNCF, Institut Montaigne, janvier 2025.

Même face à un marché de l'emploi limité, les cadres hors Île-de-France préfèrent s'adapter plutôt que de quitter leur région

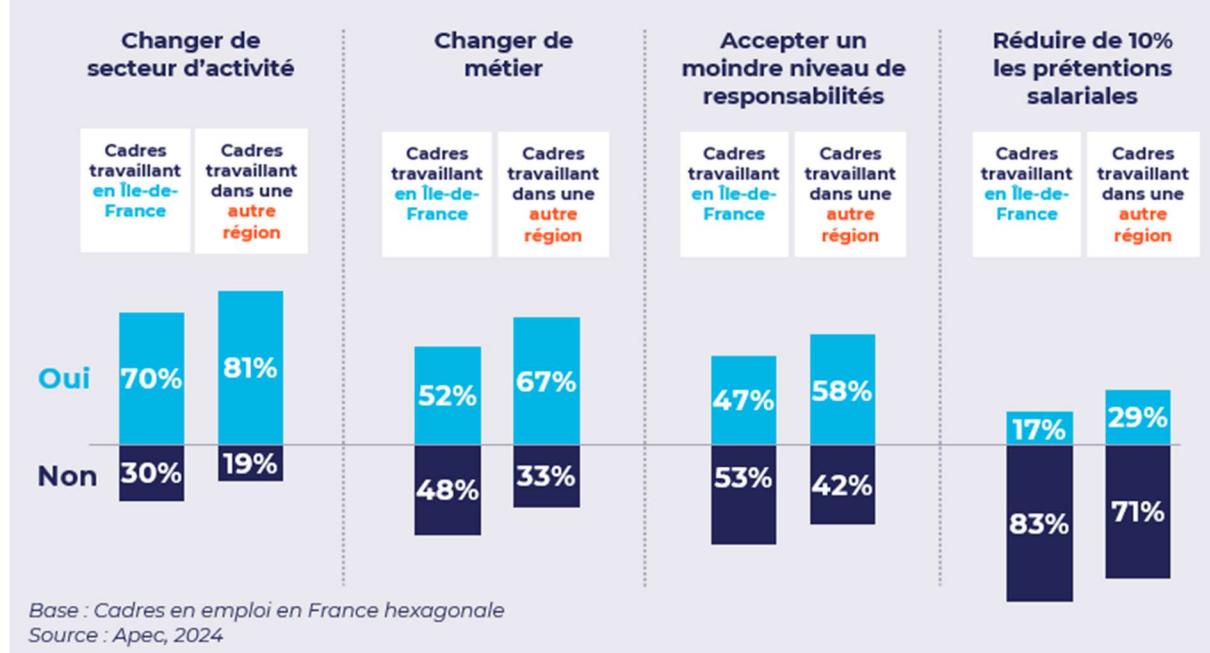
Malgré un marché de l'emploi local parfois restreint, les cadres hors Île-de-France privilégient souvent la stabilité géographique lorsqu'ils envisagent une mobilité professionnelle. Les opportunités d'évolution professionnelle, notamment en Île-de-France, ne suffisent pas à les convaincre de quitter leur région : le lien avec leur territoire l'emporte bien souvent sur l'attrait d'un bassin d'emploi plus dynamique.

Neuf cadres sur 10 sont prêts à faire au moins une concession si nécessaire pour rester travailler dans leur région.

Cet attachement se traduit concrètement par une plus grande disposition à faire des concessions pour rester dans leur région. Qu'il s'agisse de changer de secteur d'activité (81 % des cadres hors Île-de-France contre 70 % en Île-de-France), de métier (67 % contre 52 %) ou de niveau de responsabilités (58 % contre 47 %), les cadres établis hors Île-de-France se montrent systématiquement plus enclins à accepter ces ajustements que leurs homologues franciliens. La réduction salariale représente la concession la moins fréquente dans toutes les régions hexagonales : 29 % des cadres hors de l'Île-de-France envisagent de réduire leurs prétentions salariales de 10 % contre 17 % seulement des cadres franciliens. Le coût de la vie en Île-de-France, et en particulier les dépenses contraintes liées au logement, peut expliquer en partie ce différentiel, même si les salaires dans cette région sont en parallèle également plus élevés³.

Dans l'ensemble, 90 % des cadres sont prêts à faire au moins une de ces concessions pour rester travailler dans leur région.

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



³ Apec, Baromètre 2025 de la rémunération des cadres, novembre 2025.

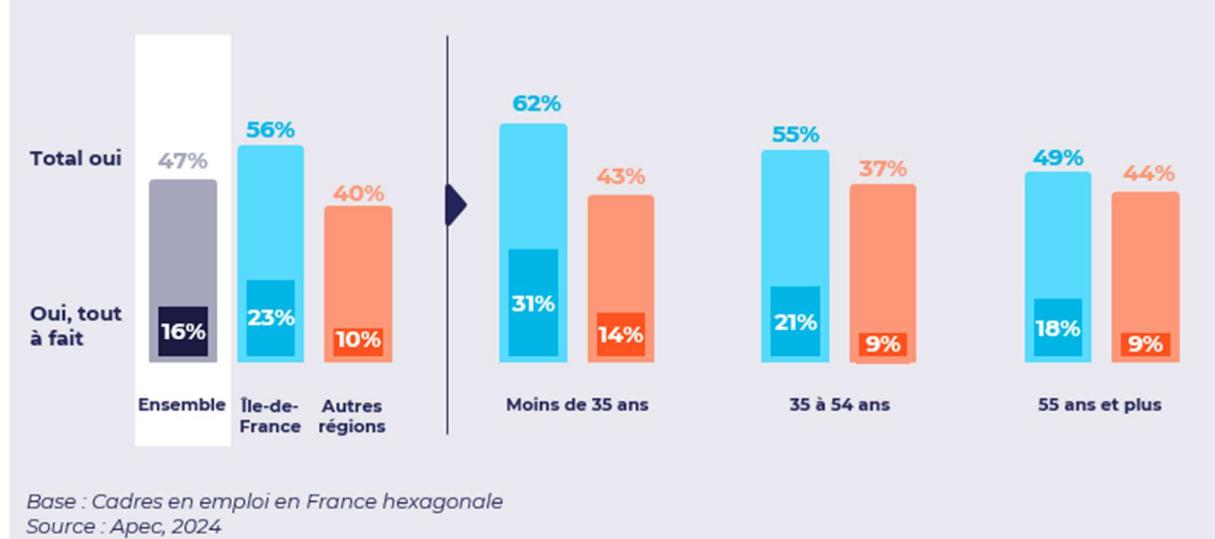
Les jeunes cadres d'Île-de-France expriment davantage la volonté de quitter leur région

En Île-de-France, l'attachement à sa région de travail revêt des réalités différentes. Ainsi, en cas de changement d'entreprise, 56 % des cadres franciliens envisageraient de chercher un travail en dehors de leur région actuelle, dont près d'un quart « tout à fait », une intention nettement moins prononcée en dehors de cette région (40 %, dont seulement 10 % de « tout à fait »).

Cette appétence pour d'autres régions est encore plus marquée parmi les cadres de moins de 35 ans (62 %). Cette tendance s'explique en partie par le fait qu'une part importante de ces jeunes actifs n'est pas originaire d'Île-de-France ou n'y a pas réalisé son parcours d'études, la région constituant un environnement privilégié pour accéder à un premier emploi et acquérir une première expérience professionnelle. L'Île-de-France enregistre d'ailleurs historiquement le taux de migration nette le plus important de toutes les régions hexagonales pour la tranche d'âge des 18-29 ans⁴. En retour, une fois ces étapes franchies, leur volonté de quitter la région peut s'expliquer par le désir de se rapprocher de leur région d'origine ou par la recherche d'un nouveau cadre de vie.

Malgré cette envie de départ, beaucoup de cadres d'Île-de-France choisissent néanmoins d'y rester, principalement en raison des nombreuses opportunités d'emploi qui y sont offertes. 89 % des cadres franciliens jugent que les opportunités d'emploi les concernant constituent un point fort de la région, une proportion considérablement plus élevée que dans les autres régions (41 % en moyenne). Notons que pour les cadres les plus séniors, la possibilité de changer de région peut être envisagée mais après le départ à la retraite⁵.

> Si vous deviez changer d'entreprise, seriez-vous prêt à chercher un travail dans UNE AUTRE RÉGION que celle où vous travaillez ?



⁴ Taux de migration nette = différence entre les départs et les arrivées. Insee Île-de-France, *L'Île-de-France reste la région la plus attractive pour les 18-29 ans*, « A la page » n°365, août 2011.

⁵ Insee, *Un départ à la retraite sur huit se traduit par un changement de résidence*, « Insee Première » n°1891, Janvier 2022.

Le lien au territoire façonne profondément les parcours et les choix de mobilité professionnelle des cadres, parfois davantage que le niveau de rémunération ou l'intérêt du poste. Cet attachement territorial est particulièrement marqué parmi les cadres travaillant en dehors de l'Île-de-France : 78 % d'entre eux se déclarent attachés à leur région ce qui les conduit à privilégier la stabilité géographique et à accepter plus facilement des concessions pour y rester, même face à un marché de l'emploi restreint. À l'inverse, les cadres franciliens, et plus particulièrement les jeunes, se montrent bien plus enclins à envisager une mobilité interrégionale. La région capitale apparaît davantage comme un territoire « tremplin » dans leur parcours professionnel. Ainsi, cette étude met en lumière le contraste entre les aspirations des cadres selon leur territoire et le rôle clé de l'ancrage local dans leurs choix professionnels.

Méthodologie

Cette publication est basée sur une **surexploitation d'une enquête menée en septembre-octobre 2024** auprès d'un échantillon national de **8 500 cadres** travaillant dans le secteur privé et dans l'ensemble des régions hexagonales.

L'enquête a donné lieu à des études régionales publiées en 2025, disponibles sur corporate.apec.fr, quant à l'opinion des cadres sur la mobilité professionnelle.

ISSN 2681-2827 (COLLECTION « TRAJECTOIRES »)
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 : 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 (MEDEF, CPME, U2P, CFDT, CFE-CGC, FO, CFTC, 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).