

– ATTRACTIVITÉ DES MÉTROPOLIS ET EMPLOI CADRE –

N° 2014-39

MAI 2014

- Métropolisation et emploi cadre.
- L'attractivité des métropoles pour les cadres.
- Travailler ou non dans une métropole : quelle satisfaction ?

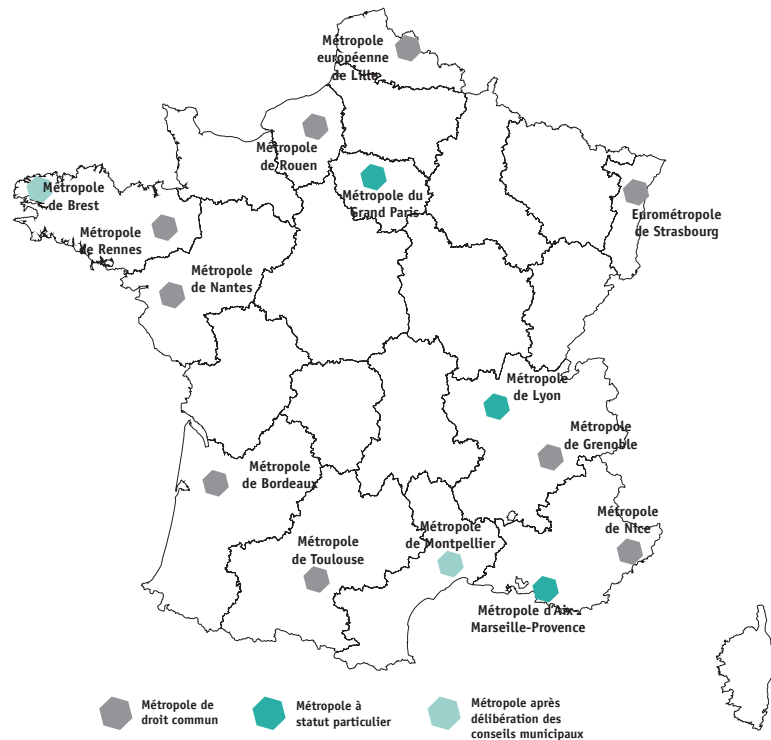
*Enquête en ligne réalisée en février 2014
auprès de 3 500 cadres en emploi dans le
secteur privé.*

L'Apec a réalisé une enquête inédite quant au rapport des cadres aux 14 métropoles créées par la loi de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles promulguée en janvier 2014. L'enquête montre que plus de six cadres du privé sur dix résident et/ou travaillent dans le périmètre de l'une des 14 métropoles. Et la moitié des cadres du privé travaille dans les huit métropoles les plus importantes pour l'emploi cadre : Grand Paris, Lyon, Aix-Marseille-Provence, Lille, Toulouse, Nantes, Bordeaux et Grenoble. Paris et Lyon sont jugées par les cadres comme très attractives sur le plan économique. Bordeaux, Montpellier, Nantes et Toulouse sont plébiscitées pour leur qualité de vie. Aussi, Lyon et Toulouse sont les métropoles qui, selon les cadres, allient le mieux dynamisme économique et qualité de vie.

–MÉTROPOLISATION ET EMPLOI CADRE–

– Carte 1 –

Les 14 métropoles créées automatiquement par la loi du 27 janvier 2014



Source : Apec, 2014

La loi de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles du 27 janvier 2014 a créé une nouvelle structure intercommunale appelée « métropole ». Au sens de cette loi, la France comptera prochainement 14 métropoles : **Grand Paris, Lyon, Aix-Marseille-Provence, Nice, Toulouse, Lille, Bordeaux, Nantes, Strasbourg, Rennes, Rouen, Grenoble, Montpellier, Brest (carte 1)**. À l'exception de Brest, ces métropoles correspondent aux plus grandes agglomérations françaises.

Les emplois de cadres sont particulièrement représentés dans les grandes agglomérations¹, et en particulier au sein des métropoles définies par la loi. Aussi, afin de mieux appréhender cette réalité de la concentration des cadres du privé dans les métropoles, l'Apec a interrogé 3 500 cadres en emploi représentatifs de la population cadre du secteur privé. Ce sondage avait notamment pour objectif d'estimer la

proportion de cadres qui vivent et/ou travaillent dans les métropoles. Qu'ils travaillent ou non dans une métropole, les cadres ont également été interrogés sur leur opinion quant à l'attractivité de ces territoires.

LA LOI DE MODERNISATION DE L'ACTION PUBLIQUE TERRITORIALE ET D'AFFIRMATION DES MÉTROPOLIS

La nouvelle loi de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles a été promulguée le 27 janvier 2014 (n° 2014-58). Cette loi relative à l'acte III de la décentralisation instaure la création de nouvelles métropoles de façon automatique selon un critère démographique.

Ainsi, sera considéré automatiquement comme métropole tout EPCI (établissement public de coopération intercommunale, autrement dit les intercommunalités) à fiscalité propre de plus de 400 000 habitants situé dans une aire urbaine² de plus de 650 000 habitants.

Sous réserve d'un accord exprimé par les conseils municipaux des communes intéressées, peuvent également obtenir par décret le statut de métropole, à leur demande :

- Les intercommunalités qui forment un ensemble de plus de 400 000 habitants et dans le périmètre desquelles se trouve le chef-lieu de région ; cela concerne Montpellier.
- Les intercommunalités, centres d'une zone d'emploi³ de plus de 400 000 habitants et qui exercent les fonctions de métropoles au sens de la loi. Seront toutefois pris en compte, pour accéder au statut de métropole, les fonctions de commandement stratégique de l'État et les fonctions métropolitaines effectivement exercées sur le territoire de l'intercommunalité, ainsi que son rôle en matière d'équilibre du territoire national. Seule l'intercommunalité de Brest est pour l'instant concernée.

La métropole constitue « un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant plusieurs communes d'un seul tenant et sans enclave au sein d'un espace de solidarité pour élaborer et conduire ensemble un projet d'aménage-

1. Jean-Michel Floch, Frédéric Lainé, « Les métiers et leur territoire », *Insee Première*, n° 1478, décembre 2013.

2. Une aire urbaine est un ensemble de communes, d'un seul tenant et sans enclave, constitué par un pôle urbain (unité urbaine) de plus de 10 000 emplois, et par des communes rurales ou unités urbaines (couronne périurbaine) dont au moins 40 % de la population résidente ayant un emploi travaille dans le pôle ou dans des communes attirées par celui-ci.

3. Une zone d'emploi est un espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent, et dans lequel les établissements peuvent trouver l'essentiel de la main d'œuvre nécessaire pour occuper les emplois offerts. Le découpage se fonde sur les flux de déplacement domicile-travail des actifs observés lors du recensement.

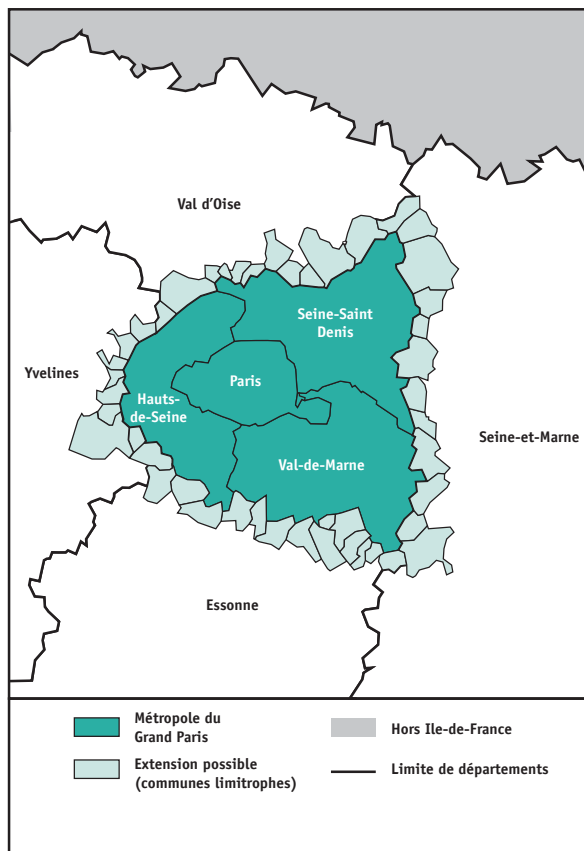
ment et de développement économique, écologique, éducatif, culturel et social de leur territoire afin d'en améliorer la cohésion et la compétitivité et de concourir à un développement durable et solidaire du territoire régional. Elle valorise les fonctions économiques métropolitaines, ses réseaux de transport et ses ressources universitaires, de recherche et d'innovation, dans un esprit de coopération régionale et interrégionale et avec le souci d'un développement territorial équilibré. » (Art. L. 5217-1 de la Loi). Les compétences exercées par les métropoles, en lieu et place de leurs communes membres, sont nombreuses, notamment en termes de développement économique, de logement ou d'environnement. Par contrat ou convention, les métropoles peuvent également exercer d'autres compétences en lieu et place des départements, des régions ou de l'État.

Au 1^{er} janvier 2015, ce sont ainsi neuf métropoles qui seront effectives au sens de la loi : Nice (seule métropole déjà existante suite à une loi datant de 2010), Toulouse, Lille, Bordeaux, Nantes, Strasbourg, Rennes, Rouen, Grenoble. Montpellier et Brest pourront rejoindre cette liste après délibération de leurs élus (c'est d'ores et déjà le cas pour Brest). La métropole de Lille prendra le nom de « métropole européenne de Lille » et celle de Strasbourg de « Eurométropole de Strasbourg ».

En plus de ces métropoles de « droit commun », trois nouvelles métropoles à statut particulier sont créées par la loi pour les trois plus grandes villes françaises : Paris, Lyon, Marseille.

La métropole du Grand Paris sera effective au 1^{er} janvier 2016. Elle regroupera la commune de Paris et l'ensemble des communes des départements des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne. Des communes des autres départements de la région Île-de-France et qui sont limitrophes des départements des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne pourront également rejoindre la métropole, sur décision du conseil municipal des communes concernées et avec l'accord de la structure intercommunale à laquelle ces communes appartiennent (**carte 2**). Toutefois, ces décisions ne seront connues que d'ici l'automne 2014. Aussi, seuls les membres de droit (Paris et ses trois départements limitrophes) sont considérés dans ce document pour désigner la métropole du Grand Paris.

– Carte 2 –
Carte de la métropole du Grand Paris

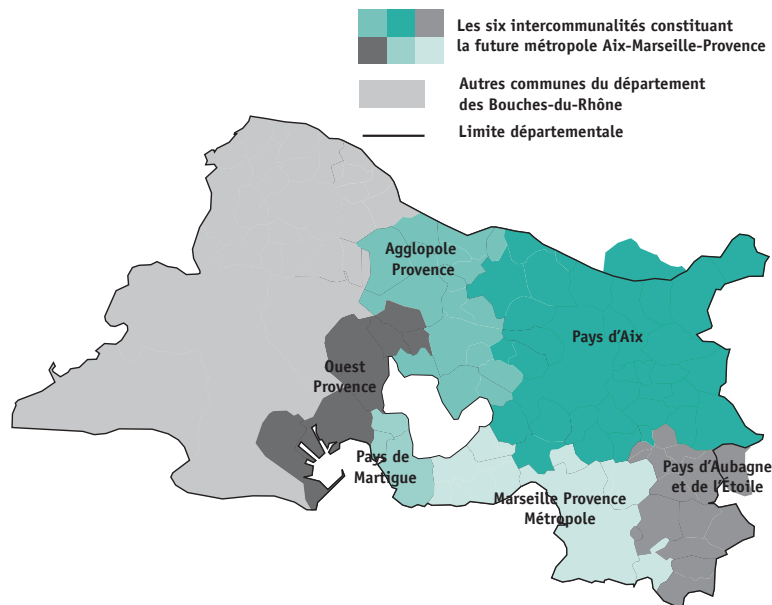


– Carte 3 –
Carte de la métropole de Lyon



– Carte 4 –

Carte de la métropole d'Aix-Marseille-Provence



Source : Apec, 2014

La métropole de Lyon sera effective au 1^{er} janvier 2015, sur le périmètre de l'actuelle communauté urbaine de Lyon. Elle aura la particularité de reprendre les compétences de la communauté urbaine mais aussi du Conseil général du Rhône dans les limites territoriales de la métropole (**carte 3**).

La métropole d'Aix-Marseille-Provence sera effective au 1^{er} janvier 2016. Son territoire regroupera l'ensemble des communes membres de six intercommunalités (**carte 4**).

MÉTROPOLISATION DE LA FRANCE : INTÉRÊTS ET CRITIQUES

Les promoteurs de la loi créant les métropoles soulignent l'importance de ces entités dans le tissu économique français, avec un taux de croissance supérieur au reste du territoire et un rôle de moteur économique. Les métropoles, notamment en concentrant les fonctions de recherche, d'enseignement, de services aux entreprises ou d'activités intellectuelles, formeraient de surcroît un écosystème propice au développement de l'innovation. Ils rappellent également l'importance de peser au niveau européen et mondial, avec des

métropoles bien identifiées et des structures administratives ad hoc. Sur ce point, certains regrettent toutefois que la loi reste timide en ne simplifiant pas la structure administrative (à l'exception notable de la métropole de Lyon qui fusionne les compétences de la communauté urbaine et du département). Des projets, à l'avenir incertain, sont cependant en discussion pour, d'ici quelques années, supprimer les départements sur le territoire des métropoles. L'ensemble des compétences des conseils généraux serait alors confié aux métropoles pour ce qui concerne le territoire de chaque métropole.

Les critiques se font également jour sur le modèle métropolitain en lui-même, s'inquiétant d'un développement des inégalités qui se situeraient à deux niveaux :

- Inégalités sur l'ensemble du territoire entre les métropoles (bien reliées entre elles via des aéroports et le réseau TGV), le tissu de villes moyennes et le monde rural.
- Inégalités au sein même des métropoles et autour de celles-ci, avec notamment un étalement urbain de plus en plus important et la marginalisation de certaines catégories sociales au sein d'espaces périurbains délaissés.

Interrogés en février 2014 par l'Apec, certains cadres rejoignent ces réserves regrettant notamment un déséquilibre des opportunités professionnelles entre les métropoles, et en particulier Paris, et le reste du territoire :

- « Le différentiel de potentiel économique et donc de potentiel d'emploi entre Paris et la Province reste encore trop important en France alors que la qualité de vie en Île-de-France est médiocre. »
- « Je pense qu'il serait utile de demander aux personnes si elles souhaitent qu'une partie des fonctions d'entreprise soit délocalisée en province. »
- « Il faut absolument attirer des sièges de grands groupes ailleurs qu'à Paris. Il faut absolument décentraliser. »
- « Créer des métropoles, pourquoi pas, sous réserve que ça n'alourdisse pas le déjà épais mille-feuille administratif. Certes Paris est connu au plan mondial, mais ne vaudrait-il pas mieux développer les villes situées à 100 km / 1 heure de Paris (Reims, Troyes, Beauvais, Rouen, Le Mans, Orléans, etc.) plutôt que de vouloir faire grossir encore et encore une baleine qui va éclater ? »
- « À mon avis, la concentration des ressources économiques et humaines au sein de grandes métropoles n'est pas souhaitable. Il serait préférable de répartir les ressources sur l'ensemble du territoire afin de contenir l'exode rural et les prix de l'immobilier. »

SIX CADRES SUR DIX VIVENT ET/OU TRAVAILLENT DANS UNE MÉTROPOLE

Une concentration des cadres dans les principales métropoles

62 % des cadres interrogés indiquent habiter et/ou travailler dans une commune qui appartient à une métropole au sens de la loi du 27 janvier 2014. On peut noter que les métropoles sont davantage des espaces de travail que de résidence. 43 % des cadres interrogés indiquent qu'ils résident dans une commune qui appartient à l'une des 14 métropoles⁴, alors que, parallèlement, 54 % travaillent dans une commune qui appartient au périmètre des 14 métropoles identifiées dans la loi.

On peut également souligner que quelques métropoles concentrent l'emploi cadre. Parmi l'ensemble des cadres français du secteur privé, 26 % travaillent au sein de la future métropole du Grand Paris. Et la moitié (48 %) des cadres travaillent dans l'une des huit plus importantes métropoles françaises pour les cadres : Grand Paris, Lyon, Aix-Marseille-Provence, Lille, Toulouse, Nantes, Bordeaux et Grenoble (**tableau 1**) ; alors même que ces métropoles ne concentrent que 27 % des emplois⁵, 21 % de la population française et 1 % de la superficie du territoire (hors outre-mer). L'importance des métropoles pour l'emploi cadre est ainsi confirmée.

4. Il était demandé aux cadres de préciser leurs communes de résidence et de travail. Ces données ont été ensuite recodées pour mettre en évidence les communes qui correspondaient bien au périmètre administratif des 14 métropoles.

5. Données du recensement 2010 (Insee). Selon ces mêmes données, ces huit métropoles concentrent 45 % des cadres et professions intellectuelles supérieures (secteurs public et privé).

– Tableau 1 –

Estimation de la proportion de cadres qui habitent et/ou travaillent dans l'une des 14 métropoles

	% de cadres résidant et/ou travaillant dans une métropole	% de cadres résidant dans une métropole	% de cadres travaillant dans une métropole
Métropole du Grand Paris	29 %	18 %	26 %
Métropole de Lyon	5 %	4,5 %	5 %
Métropole d'Aix-Marseille-Provence	4,5 %	3,5 %	4 %
Métropole européenne de Lille	4 %	3 %	4 %
Métropole de Toulouse	3,5 %	2,5 %	3 %
Métropole de Nantes	2,5 %	2 %	2 %
Métropole de Bordeaux	2,5 %	2 %	2 %
Métropole de Grenoble	2 %	1 %	1,5 %
Eurométropole de Strasbourg	2 %	1,5 %	1,5 %
Métropole de Rennes	1,5 %	1 %	1,5 %
Métropole de Montpellier	1,5 %	1 %	1,5 %
Métropole de Rouen	1,5 %	1,5 %	1 %
Métropole de Nice	<1 %	NS	NS
Métropole de Brest	<1 %	NS	NS
Total	62 %	43 %	54 %

Source : Apec, 2014

💡 Pour la petite minorité de cadres interrogés qui se partage entre deux métropoles entre leur lieu de travail et leur lieu de domicile, c'est le lieu de travail qui est considéré pour la première colonne.

L'attraction parisienne

Sans surprise, la concentration des cadres est particulièrement forte au sein de la future métropole du Grand Paris (au sein des départements de Paris, des Hauts-de-Seine, du Val-de-Marne et de la Seine-Saint-Denis) : 26 % des cadres français y travaillent, une proportion qui pourrait être plus élevée si l'on considère que certaines communes limitrophes des départements de la petite couronne pourront être intégrées à la métropole. Il convient aussi de souligner qu'on trouve au sein de la grande couronne parisienne mais en dehors de la métropole du Grand Paris, des zones qui comptent un volume d'emplois de cadres plus élevé que dans la plupart des métropoles hors Paris. C'est le cas notamment autour des pôles de Saclay et de Roissy.

Il est également essentiel de mettre en évidence l'importance des flux sur l'ensemble du territoire francilien, voire au-delà avec des cadres qui travaillent en Île-de-France sans y habiter. Aussi, alors que 26 % des cadres travaillent au sein de la métropole du Grand Paris, seuls 18 % des cadres y résident. Cela illustre parfaitement la complexité du rapport aux territoires entre lieu de travail et lieu d'habitation et la problématique de mobilité que cela induit.

Habiter et/ou travailler dans une métropole : un rapport complexe

Si les métropoles ont été conçues notamment pour disposer d'un outil administratif à même de gérer à la fois les problématiques résidentielles (lieu d'habitation) et économiques (lieu de travail), force est de constater que les cadres font preuve d'une importante mobilité entre lieu de résidence et de travail. Seul un quart des cadres interrogés déclarent travailler dans la même commune que celle où ils vivent. Et si un tiers des cadres habitent et travaillent au sein d'une métropole, deux cadres sur dix n'habitent pas dans une métropole mais y travaillent et moins d'un sur dix réside dans une métropole mais n'y travaille pas (**tableau 2**).

Cette problématique des flux entre commune de résidence et commune de travail n'est toutefois pas identique d'une métropole à l'autre. Ainsi, 77 % des cadres qui travaillent au sein de la future métropole d'Aix-Marseille-Provence y résident également. Cette proportion importante s'explique en raison de l'étendue de la future métropole. La proportion oscille entre 60 et 70 % pour la plupart des autres grandes métropoles (à l'exception de Toulouse) mais ne se situe qu'à 55 % pour la métropole du Grand Paris. L'étalement urbain de la métropole parisienne explique bien sûr ce résultat, avec des flux importants entre la grande couronne parisienne (dont la plus grande part ne fera pas partie de la métropole) et au-delà (y compris d'autres métropoles comme Rouen) et la petite couronne.

Cadres des métropoles et cadres hors métropole : des profils légèrement différents

L'activité professionnelle des cadres admet quelques divergences selon que ces derniers résident ou non dans des métropoles. Au niveau sectoriel d'abord, si environ 20 % des cadres travaillant dans une métropole déclarent exercer dans le domaine industriel, la proportion est le double chez ceux dont l'activité professionnelle se situe en dehors des métropoles. Inversement, la proportion de cadres travaillant dans les services est bien plus élevée à l'intérieur des métropoles qu'en dehors de celles-ci (respectivement environ 60 % et 45 %). Coté fonction aussi, quelques contrastes s'observent entre les cadres travaillant ou non dans les métropoles. Ainsi, la part des cadres travaillant dans les systèmes d'information est plus importante dans les métropoles (20 % contre 10 %). De plus, les cadres travaillant dans les métropoles se montrent proportionnellement plus nombreux que les autres à exercer au sein d'entreprises de plus de 1 000 salariés : 40 % contre 25 %, ce qui s'explique entre autres par l'importance des centres de décision au sein de ces grandes agglomérations. Pour autant, le tissu d'activité hors métropole peut s'avérer très hétérogène et plus ou moins marqué d'une région à l'autre. Aussi, les cadres travaillant en dehors d'une métropole peuvent se situer dans des territoires très divers : capitales régionales qui ne sont pas des métropoles au sens administratif mais dont le tissu économique s'en rapproche, villes moyennes, monde rural... ●

– Tableau 2 –
Proportion de cadres qui habitent et/ou travaillent dans les métropoles

	Travaillent dans une métropole	Ne travaillent pas dans une métropole	Ensemble des cadres
Habitent dans une métropole	35 %	8 %	43 %
N'habitent pas dans une métropole	19 %	38 %	57 %
Ensemble des cadres	54 %	46 %	100 %

Source : Apec, 2014

–L’ATTRACTIVITÉ DES MÉTROPOLLES–

– L’OPINION DES CADRES SUR LES CRITÈRES D’ATTRACTIVITÉ DES MÉTROPOLLES –

La proximité avec la nature et les espaces préservés : 1^{er} critère d’attractivité !

Les cadres, qu’ils vivent ou non au sein des métropoles, ont été interrogés sur les déterminants de l’attractivité des métropoles. 44 % d’entre eux considèrent que la proximité avec la nature et les espaces préservés constitue un facteur d’attractivité de première importance, devant celui des moyens déployés par les métropoles pour faciliter l’accès vers les réseaux de transports nationaux et internationaux, cité à 38 % (**tableau 3**). La densité et la diversité des entreprises présentes au sein d’une métropole et l’existence d’une offre de loisirs importante et diversifiée sont deux autres critères importants pour juger de l’attractivité des métropoles. Ils sont cités par plus d’un tiers des cadres.

Par ailleurs, 30 % des cadres considèrent que la présence au sein d’une métropole de sièges sociaux et d’entreprises à forte notoriété est un critère d’attractivité pour cette dernière. Bien qu’étant cités par une proportion un peu plus faible de cadres, la présence d’infrastructures de transports denses au sein d’une métropole, et l’existence d’un haut niveau d’équipement scolaire, administratif ou médical, restent également des critères d’attractivité non négligeables.

En revanche, moins d’un cadre sur cinq juge que la présence d’entreprises innovantes dans une métropole est un facteur d’attractivité pour cette dernière. De la même façon, l’existence d’un taux de chômage faible au sein d’une métropole, la présence d’une importante offre d’enseignement supérieur, un niveau de qualification des habitants particulièrement élevé, ou encore les possibilités de création d’entreprise offertes par les métropoles, ne représentent pas des critères d’attractivité majeurs pour les cadres.

–Tableau 3–

Les critères d’attractivité des métropoles pour les cadres

Éléments d’attractivité majeurs pour les métropoles (cités par plus d’un tiers des cadres)	Éléments d’attractivité secondaires pour les cadres (cités par 25 % à 30 % des cadres)	Éléments d’attractivité faibles (cités par moins de 20 % des cadres)
<ul style="list-style-type: none"> • Proximité avec la nature et les espaces préservés. 	<ul style="list-style-type: none"> • Présence de sièges sociaux et d’entreprises à forte notoriété. 	<ul style="list-style-type: none"> • Présence d’entreprises innovantes.
<ul style="list-style-type: none"> • Lien facilité vers les réseaux de transports nationaux et internationaux. 	<ul style="list-style-type: none"> • Présence d’infrastructures de transports denses. 	<ul style="list-style-type: none"> • Faible taux de chômage.
<ul style="list-style-type: none"> • Densité et diversité des entreprises. 	<ul style="list-style-type: none"> • Haut niveau d’équipement scolaire, administratif, médical. 	<ul style="list-style-type: none"> • Offre d’enseignement supérieur riche.
<ul style="list-style-type: none"> • Offre de loisirs importante et diversifiée. 		<ul style="list-style-type: none"> • Haut niveau de qualification des habitants. • Possibilités de création d’entreprise.

Source : Apec, 2014

L'âge et le lieu de travail : deux facteurs discriminants

Les critères d'attractivité d'une métropole évoluent avec l'âge. Ainsi, la proximité avec la nature et les espaces préservés constitue un critère d'attractivité nettement plus fort chez les cadres de plus de 30 ans, tandis que l'offre de loisirs est un élément qui ressort davantage chez ceux de moins de 30 ans.

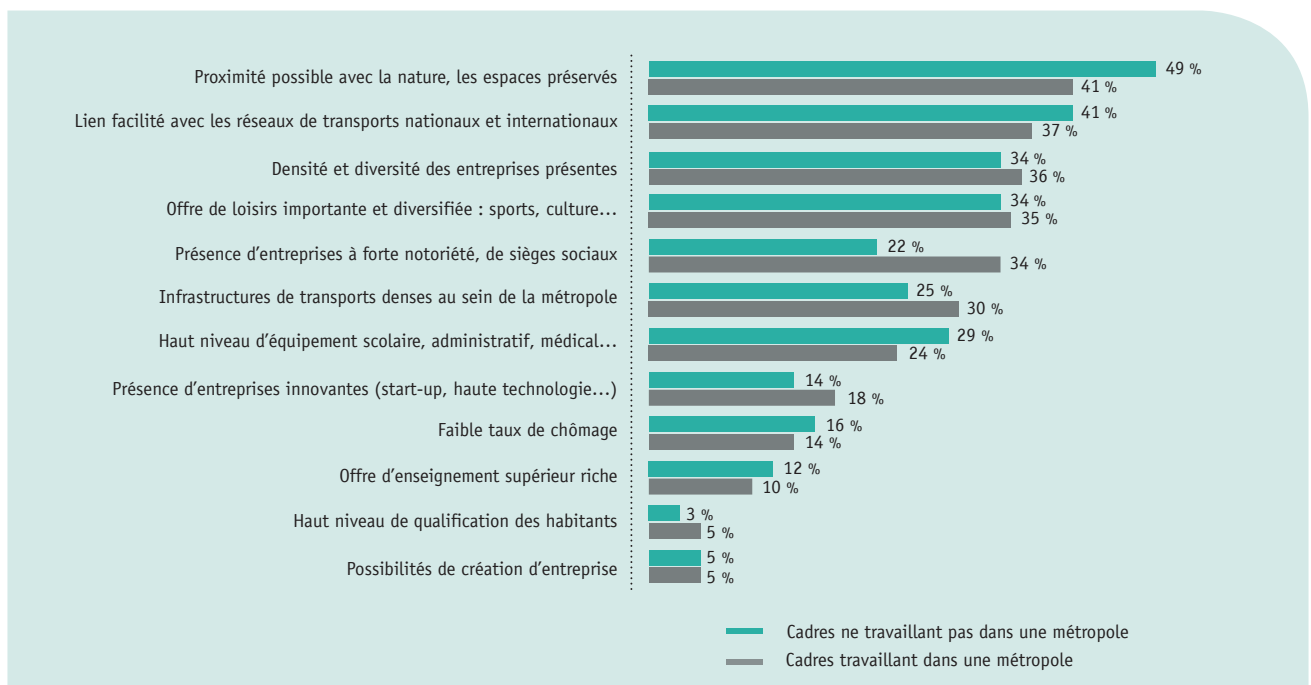
Le regard que portent les cadres sur l'attractivité des métropoles est également influencé par leur lieu de travail. Ainsi, le critère de proximité avec la nature se situe à un niveau moindre pour les cadres qui travaillent au sein d'une métropole que pour ceux qui n'y travaillent pas, même s'il reste le premier facteur d'attractivité dans les deux cas. De plus, les cadres travaillant dans une métropole sont aussi proportionnellement moins nombreux que les autres à mettre en avant l'interconnectivité au niveau des transports

comme élément d'attractivité. Inversement, ils sont beaucoup plus nombreux, en proportion, à juger que la présence d'entreprises à forte notoriété est un élément attractif pour les métropoles (figure 1).

L'impact du lieu de travail sur les critères d'attractivité des métropoles se vérifie aussi lorsqu'on examine dans quelle métropole précisément travaillent les cadres⁶. Par exemple, la proximité avec la nature n'est citée comme un critère d'attractivité que par environ un tiers des cadres exerçant au sein du Grand Paris ou dans la métropole européenne de Lille, alors qu'elle l'est par plus de la moitié des cadres travaillant dans les métropoles de Lyon, Aix-Marseille-Provence, Bordeaux et Grenoble. Cet élément se situe ainsi en tête des critères d'attractivité dans ces quatre dernières métropoles, alors que les cadres travaillant à Paris et à Lille prennent d'abord en compte le lien avec les réseaux de transports nationaux et internationaux.

6. Les croisements selon le lieu de travail n'ont pu être réalisés que pour les huit métropoles où les effectifs étaient suffisants : Paris, Lyon, Aix-Marseille-Provence, Lille, Toulouse, Nantes, Bordeaux et Grenoble.

– Figure 1 –
Classement des critères d'attractivité d'une métropole pour les cadres travaillant ou non dans une métropole



LES MÉTROPOLIS JUGÉES LES PLUS ATTRACTIVES PAR LES CADRES

Lyon et Toulouse : les métropoles qui allient le mieux dynamisme économique et qualité de vie

Plus de quatre cadres sur dix font des métropoles lyonnaise et toulousaine celles qui allient le mieux dynamisme économique et qualité de vie. On peut rappeler que ces deux métropoles constituent le poumon économique de régions qui sont aussi perçues comme les plus attractives aux yeux des jeunes cadres et des jeunes diplômés⁷. Sont ensuite citées comme alliant le mieux dynamisme économique et qualité de vie, les métropoles de Nantes et de Bordeaux (**tableau 4**).

Les cadres travaillant dans une métropole ont, de manière générale, un point de vue plus positif sur l'attractivité de la métropole où se situe leur poste. À titre d'exemple, plus de 90 % des cadres travaillant à Lyon classent cette métropole parmi les trois qui allient le mieux dynamisme économique et qualité de vie, contre moins de 50 % pour les cadres qui n'y travaillent pas. Cette meilleure appréciation des cadres travaillant au sein des métropoles se vérifie quel que soit le lieu où ils exercent. Pour autant, cela ne change pas l'appréciation globale que portent les cadres sur l'attractivité des métropoles. Aussi, Lyon reste dans tous les cas la métropole la plus attractive aux yeux des cadres, qu'ils travaillent ou non au sein d'une métropole.

Paris et Lyon : les métropoles les plus attractives sur le plan économique

Les cadres étaient également interrogés sur les deux dimensions de l'attractivité d'une métropole : dynamisme économique, d'une part, qualité de vie, d'autre part. Ainsi, plus de sept cadres sur dix placent Paris parmi les métropoles les plus dynamiques d'un point de vue économique, et plus de six sur dix pensent de même pour la métropole lyonnaise. Toulouse se place légèrement en retrait. 40 % des cadres interrogés placent cette métropole parmi les plus attractives sur le plan économique. Les autres métropoles se situent nettement en deçà (**tableau 5**).

– Tableau 4 –

Quelles sont selon vous les trois métropoles qui allient le mieux dynamisme économique et qualité de vie ? (en % de cadres, 3 réponses maximum).

Entre 40 % et 49 %	Lyon, Toulouse
Entre 30 % et 39 %	Nantes, Bordeaux
26 %	Montpellier
Entre 10 % et 19 %	Paris, Lille, Aix-Marseille-Provence, Grenoble, Strasbourg, Rennes
Moins de 10 %	Nice, Brest, Rouen



Plus de 40 % des cadres ont placé la métropole de Lyon parmi les trois métropoles qui, selon eux, allient le mieux dynamisme économique et qualité de vie.

Source : Apec, 2014

– Tableau 5 –

Les métropoles jugées les plus attractives sur le plan du dynamisme économique (en % de cadres, 3 réponses maximum).

72 %	Paris
60 %	Lyon
40 %	Toulouse
Entre 20 % et 29 %	Nantes, Lille, Bordeaux, Grenoble
Entre 10 % et 19 %	Strasbourg, Aix-Marseille-Provence, Montpellier, Rennes
Moins de 10 %	Rouen, Nice, Brest



72 % des cadres ont placé la métropole du Grand Paris parmi les métropoles qui sont, selon eux, les plus attractives sur le plan du dynamisme économique

Source : Apec, 2014

⁷ Apec, *L'attractivité des régions françaises pour les jeunes cadres et les jeunes diplômés*, 2012.

–Tableau 6–

Pourcentage de cadres jugeant qu'il serait plutôt facile de trouver un emploi adapté à leur profil dans l'une des 14 métropoles (en % de cadres, 3 réponses maximum).

87 %	Paris
74 %	Lyon
57 %	Toulouse
Entre 40 et 49 %	Lille, Bordeaux, Nantes, Aix-Marseille-Provence
Entre 30 et 39 %	Grenoble, Strasbourg, Montpellier
Entre 20 et 29 %	Rennes, Nice
Moins de 20 %	Rouen, Brest

Source : Apec, 2014



87 % des cadres jugent qu'il est facile de trouver un emploi correspondant à leur profil au sein de la métropole du Grand Paris.

Travailler ou non au sein d'une métropole influence la perception du dynamisme économique de certaines métropoles. Ainsi, près de huit cadres sur dix qui travaillent dans une métropole (quelle qu'elle soit) placent Paris parmi les métropoles les plus attractives économiquement. En revanche, cela concerne à peine six cadres sur dix pour ceux travaillant en dehors d'une métropole. Les cadres ne travaillant pas dans une métropole sont proportionnellement plus nombreux à vanter le dynamisme économique de Lyon que celui de Paris.

Selon la métropole où ils travaillent, les cadres vont également porter une appréciation différente sur les métropoles les plus dynamiques économiquement. Par exemple, les cadres travaillant à Paris, Aix-Marseille-Provence ou Bordeaux considèrent de loin Paris comme la métropole la plus attractive de ce point de vue. Mais ceux exerçant à Lyon et à Toulouse estiment que leur métropole est la plus attractive sur le plan économique. Enfin, ceux travaillant à Lille et à Nantes se montrent plus partagés, jugeant leur métropole aussi attractive économiquement que celle du Grand Paris.

Les métropoles jugées les plus attractives sur le plan économique, également davantage perçues comme porteuses d'opportunités professionnelles

Perçues comme les plus dynamiques économiquement, Paris, Lyon et Toulouse apparaissent aussi pour une majorité de cadres, quel que soit leur lieu de travail, comme les trois métropoles où il est plutôt facile de trouver un emploi correspondant à leur profil (**tableau 6**). Pour le Grand Paris, cela concerne même plus de huit cadres sur dix. Pour autant, on constate qu'un peu plus de 5 % des cadres ne savent pas s'il est possible de trouver un poste adapté à leur profil dans cette métropole. Cette proportion augmente de manière générale lorsqu'on interroge les cadres sur les possibilités de trouver un emploi dans les métropoles de plus petite taille.

Globalement, les cadres travaillant au sein d'une métropole considèrent qu'il est plutôt facile d'y trouver un emploi correspondant à leur profil. Pour la métropole du Grand Paris, ce sont ainsi plus de neuf cadres parisiens sur dix qui indiquent qu'il y est plutôt facile de trouver un emploi adapté à leurs compétences sur le marché local. Concernant la métropole de Lyon, c'est le cas également de neuf cadres lyonnais sur dix.

Par ailleurs, plus des trois quarts des cadres qui ne travaillent pas dans l'une des 14 métropoles françaises pensent qu'ils pourraient trouver un emploi adapté à leur profil dans les métropoles parisiennes et lyonnaises. Et 60 % pensent de même pour Toulouse. À l'inverse, une minorité de cadres travaillant en dehors d'une métropole pensent qu'il est plutôt facile de trouver un emploi correspondant à leur profil dans la métropole d'Aix-Marseille-Provence et dans celle de Grenoble. Les cadres travaillant en dehors des métropoles se montrent également réservés quant à leur probabilité de trouver un emploi dans les métropoles lilloise, bordelaise et nantaise.

Bordeaux, Montpellier, Nantes et Toulouse, métropoles jugées les plus attractives pour leur qualité de vie

Entre 40 % et 50 % des cadres placent Bordeaux, Montpellier, Nantes et Toulouse parmi les métropoles les plus attractives en termes de qualité de vie. Elles devancent ainsi largement Brest, Rouen ou encore Paris qui sont jugées les moins attractives sur ce plan (**tableau 7**).

L'opinion des cadres sur l'attractivité des métropoles en termes de qualité de vie est, là encore, fortement influencée par le lieu où ces derniers exercent leur emploi. Les cadres ont tendance à exprimer leur préférence pour la ville où ils travaillent. C'est le cas dans plus de 85 % des cas pour les cadres travaillant à Lyon, Nantes ou Toulouse. Seuls les cadres travaillant au sein du Grand Paris font exception. Ils plébiscitent Bordeaux, Toulouse et Nantes en termes de qualité de vie et seuls 20 % d'entre eux vont placer leur métropole parmi les plus attractives sur le plan de la qualité de vie. ●

–Tableau 7–

Les métropoles jugées les plus attractives sur le plan de la qualité de vie (en % de cadres, 3 réponses maximum).

Entre 40 % et 49 %	Bordeaux, Toulouse, Montpellier, Nantes
38 %	Lyon
Entre 20 % et 29 %	Nice, Aix-Marseille-Provence, Rennes, Grenoble, Lille, Strasbourg
Moins de 20 %	Paris, Brest, Rouen



Plus de 40 % des cadres ont placé la métropole de Bordeaux parmi les métropoles qui sont, selon eux, les plus attractives sur le plan de la qualité de vie.

Source : Apec, 2014

–TRAVAILLER OU NON DANS UNE MÉTROPOLE : QUELLE SATISFACTION POUR LES CADRES ?–

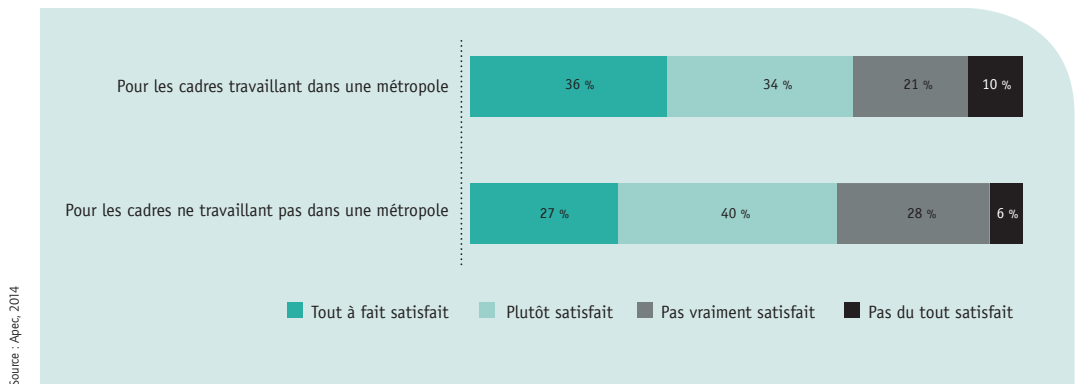
DES CADRES GLOBALEMENT SATISFAITS DE L'ENDROIT OÙ ILS TRAVAILLENT

Les cadres travaillant dans des métropoles se montrent plus satisfaits

Qu'ils travaillent ou non dans une métropole, les cadres se déclarent globalement satisfaits de l'endroit où ils travaillent. Quel que soit l'endroit où ils travaillent, près de sept cadres sur dix se disent ainsi

satisfaits de leur lieu de travail. Malgré un point de vue d'ensemble relativement homogène, les cadres travaillant dans une métropole et ceux exerçant hors métropole affichent quelques différences d'appréciation. Ainsi, les premiers ont des positions plus tranchées : ils sont proportionnellement plus nombreux que les autres à se dire très satisfaits de l'endroit dans lequel ils travaillent (**figure 2**), mais ils sont aussi plus nombreux, en proportion, à se déclarer pas du tout satisfaits.

- Figure 2 -
Taux de satisfaction concernant le lieu de travail



De plus, interrogés sur des éléments précis de satisfaction au sein de l'environnement dans lequel ils travaillent (une métropole pour les uns, une autre agglomération ou commune pour les autres), les cadres montrent quelques divergences d'opinion. Ceux travaillant dans des métropoles plébiscitent les liens qui existent entre ces métropoles et les réseaux de transports nationaux et internationaux, ainsi que les niveaux d'équipement existant (scolaire, administratif, médical...). Sur ces deux éléments, plus de 80 % déclarent leur satisfaction.

Pour les cadres dont le lieu de travail se situe en dehors d'une métropole, l'élément qui suscite la plus grande satisfaction est la qualité de vie (77 % de

satisfaits), suivi par les niveaux d'équipement existant dans la zone où ils travaillent. Plus généralement, les cadres qui ne travaillent pas dans les métropoles se montrent plus critiques sur chaque élément d'appréciation testé, hormis la qualité de vie. Ils sont ainsi majoritairement insatisfaits du potentiel de développement économique de leur lieu de travail (ville ou agglomération), des opportunités professionnelles qui s'offrent à eux en ces endroits et des interconnexions les rapprochant d'autres grandes villes françaises et/ou étrangères (tableau 8). Reste que cela ne les empêche pas d'apporter un jugement global quasiment tout aussi positif concernant leur lieu de travail que les cadres travaillant au sein d'une métropole.

- Tableau 8 -
Plus précisément, êtes-vous satisfait des éléments suivants

	Cadres travaillant dans une métropole	Cadres ne travaillant pas dans une métropole
Lien avec les réseaux de transports nationaux et internationaux	85 %	42 %
Niveau d'équipement (scolaire, administratif, médical...)	82 %	60 %
Potentiel de développement économique	79 %	29 %
Opportunités professionnelles possibles	74 %	16 %
Infrastructures de transports (au sein de la métropole/ de la ville)	69 %	52 %
Qualité de vie	62 %	77 %

Source : Apec, 2014

L'âge constitue un élément discriminant quant au sentiment de satisfaction exprimé par les cadres. Pour les cadres travaillant au sein d'une métropole, plus ils sont jeunes, plus ils sont nombreux à faire part de leur satisfaction quant à l'environnement de travail. Du côté des cadres travaillant en dehors d'une métropole, ce sont les cadres quadragénaires qui se montrent proportionnellement les plus satisfaits de l'environnement dans lequel ils travaillent.

Les cadres travaillant dans les métropoles lyonnaise et nantaise plus satisfaits

Si il existe des différences de satisfaction entre les cadres travaillant dans une métropole et les autres, des divergences d'appréciation apparaissent également selon la métropole dans laquelle certains cadres travaillent. Sur huit métropoles testées⁸, seules deux recueillent plus de 90 % de taux de satisfaction : Lyon et Nantes. Les métropoles d'Aix-Marseille-Provence, de Bordeaux, de Grenoble, de Lille et de Toulouse affichent des taux de satisfaction compris entre 80 % et 89 %. En revanche, les cadres travaillant dans la métropole du Grand Paris sont beaucoup plus mitigés. À peine plus de la moitié d'entre eux se disent satisfaits d'y exercer leur activité professionnelle (**tableau 9**).

Dans plusieurs métropoles, la satisfaction portée à la qualité de vie est plus importante que celle accordée à des critères économiques et professionnels

La qualité de vie figure parmi les éléments qui déclenchent le plus de satisfaction, que ce soit chez les cadres travaillant dans les métropoles de Lyon, d'Aix-Marseille-Provence, de Bordeaux, de Toulouse, de Grenoble ou de Nantes. Cet élément recueille en effet plus de 90 % de satisfaction auprès des cadres qui y travaillent. Le Grand Paris et la Métropole européenne de Lille sont les seules métropoles pour lesquelles la qualité de vie n'est pas l'axe de satisfaction principal (**tableau 10**).

– Tableau 9 –

Taux de satisfaction sur le lieu de travail exprimé par les cadres travaillant dans les huit plus grandes métropoles (en % de cadres, 3 réponses maximum).

Plus de 90 %	Lyon, Nantes
Entre 80 et 89 %	Lille, Bordeaux, Toulouse, Grenoble, Aix-Marseille-Provence
52 %	Paris



Plus de 90 % des cadres travaillant au sein de la métropole de Lyon sont satisfaits de travailler au sein de cette métropole, contre 52 % des cadres travaillant au sein de la métropole du Grand Paris.

Source : Apec, 2014

Si les cadres travaillant dans la métropole lyonnaise jugent également très positivement le potentiel de développement économique de la métropole où ils exercent (plus de neuf cadres sur dix se disent satisfaits), les cadres dont le poste de travail se situe dans les autres métropoles se montrent légèrement moins satisfaits. À Toulouse et Nantes, huit cadres sur dix font part de leur satisfaction en la matière tandis qu'à Bordeaux, cela concerne à peine deux tiers des cadres. Dans la métropole d'Aix-Marseille-Provence, seule une petite majorité de cadres se dit satisfaite du potentiel économique de cette dernière.

Quant au critère des opportunités professionnelles offertes par chacune de ces métropoles, il est jugé de manière plus sévère encore. Seuls les cadres qui travaillent à Paris affichent clairement leur satisfaction en la matière (plus de 90 %), tout comme ceux de Lyon (plus de 80 %). Les cadres travaillant dans les métropoles de Nantes, de Toulouse ou de Grenoble ont certes un regard positif mais il est plus nuancé (entre 50 % et 70 % de satisfaits). Quant à ceux dont le poste se situe dans les métropoles de Bordeaux ou d'Aix-Marseille-Provence, ils sont une majorité à se déclarer insatisfaits en la matière.

⁸ Rappelons que faute d'effectifs suffisants, les niveaux de satisfaction (globale et détaillée) des cadres travaillant dans les métropoles de Nice, Strasbourg, Rennes, Rouen, Montpellier et Brest n'ont pu être analysés.

–Tableau 10–

Satisfaction portée par les cadres travaillant dans l'une des huit plus grandes métropoles

	Au moins 90 % de cadres satisfaits	Entre 80 et 89 % de cadres satisfaits	(...)	Moins de 50 % de cadres satisfaits
Aix-Marseille-Provence	<ul style="list-style-type: none"> • Qualité de vie. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lien avec les réseaux de transports nationaux et internationaux. 		<ul style="list-style-type: none"> • Opportunités professionnelles possibles. • Infrastructures de transport dans la métropole.
Bordeaux	<ul style="list-style-type: none"> • Qualité de vie. • Niveau d'équipement. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lien avec les réseaux de transports nationaux et internationaux. 		<ul style="list-style-type: none"> • Opportunités professionnelles possibles.
Grenoble	<ul style="list-style-type: none"> • Qualité de vie. • Niveau d'équipement. 	<ul style="list-style-type: none"> • Potentiel de développement économique. 		<ul style="list-style-type: none"> • Lien avec les transports nationaux et internationaux.
Lille	<ul style="list-style-type: none"> • Lien avec les réseaux de transports nationaux et internationaux. • Niveau d'équipement. 	<ul style="list-style-type: none"> • Infrastructures de transport dans la métropole. • Potentiel de développement économique. • Qualité de vie. 		
Lyon	<ul style="list-style-type: none"> • Qualité de vie. • Lien avec les réseaux de transports nationaux et internationaux. • Niveau d'équipement. • Potentiel de développement économique. 	<ul style="list-style-type: none"> • Infrastructures de transports dans la métropole. • Opportunités professionnelles possibles. 		
Nantes	<ul style="list-style-type: none"> • Qualité de vie. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lien avec les réseaux de transports nationaux et internationaux. • Niveau d'équipement. • Potentiel de développement économique. 		
Paris	<ul style="list-style-type: none"> • Lien avec les réseaux de transport nationaux et internationaux. • Opportunités professionnelles possibles. 	<ul style="list-style-type: none"> • Potentiel de développement économique. 		<ul style="list-style-type: none"> • Qualité de vie.
Toulouse	<ul style="list-style-type: none"> • Qualité de vie. • Niveau d'équipement. 	<ul style="list-style-type: none"> • Potentiel de développement économique. 		<ul style="list-style-type: none"> • Infrastructures de transport dans la métropole.

Source : Apec, 2014

Lille se distingue par la forte satisfaction de ses cadres concernant le niveau d'interconnectivité des transports avec le réseau national et européen. Le taux de satisfaction des cadres lillois sur ce plan (plus de 90 %) est proche de celui des cadres parisiens et lyonnais. Les infrastructures permettant de relier la

capitale nordiste à moins d'une heure de la capitale belge et en moins de deux heures de Londres, représentent de toute évidence des atouts majeurs pour les cadres qui y travaillent, tout comme sa proximité, en termes de transports, avec Paris.

DES CADRES RELATIVEMENT ATTACHÉS À LA MÉTROPOLE DANS LAQUELLE ILS TRAVAILLENT ET PRÊTS À LA RECOMMANDER

La moitié des cadres se déclarent attachés à la métropole dans laquelle ils travaillent

Au global, 55 % des cadres travaillant dans une métropole se déclarent attachés à celle-ci, une proportion qui doit toutefois être relativisée au regard du poids que représentent les cadres travaillant dans le Grand Paris (un quart des cadres environ). En effet, ces derniers sont une minorité à se dire attachés à leur métropole de travail (moins de 40 %). Dans les autres métropoles, la proportion de cadres déclarant leur attachement est plus élevée. Ainsi, les cadres qui travaillent dans les métropoles grenobloise, lyonnaise ou nantaise sont ceux qui affirment avec le plus de force leur attachement à leur environnement de travail (**tableau 11**).

Un sentiment d'attachement favorisé par le critère de résidence

Le fait de vivre et de travailler au sein d'une même métropole peut fortement jouer sur le sentiment d'attachement. Ainsi, la part de cadres exprimant leur attachement à certaines métropoles peut parfois varier du simple au double selon que les cadres, en plus d'y travailler, y vivent ou pas. C'est ce que l'on observe pour le cas du Grand Paris. Moins d'un quart des cadres y sont attachés s'ils y travaillent simplement contre un peu plus de 50 % pour ceux qui y résident et travaillent. Pour la Métropole européenne de Lille, la différence aussi est notable : moins de six cadres sur dix qui y travaillent sans y habiter expriment leur attachement contre plus de huit sur dix pour ceux qui y travaillent et y vivent.

Par ailleurs, il existe aussi un lien (logique) entre le sentiment d'attachement et l'indice de satisfaction. Le Grand Paris constitue à la fois la métropole où le taux de satisfaction est le plus faible, et celle où le pourcentage de cadres exprimant leur attachement est le moins élevé. Inversement, les métropoles de Lyon et Nantes qui sont plébiscitées par les cadres y travaillant, sont aussi deux des métropoles où l'attachement des cadres est le plus fort.

– Tableau 11 –

Proportion de cadres qui se déclarent attachés à la métropole où ils travaillent (en % de cadres travaillant dans l'une des huit plus grandes métropoles).

Entre 75 % et 85 %	Grenoble, Nantes, Lyon
Entre 65 % et 74 %	Toulouse, Aix-Marseille-Provence, Lille, Bordeaux
39 %	Paris



Plus des trois quarts des cadres travaillant au sein de la métropole de Grenoble se déclarent attachés à cette métropole.

– Tableau 12 –

Pourcentage de cadres travaillant dans l'une des huit plus grandes métropoles et prêts à recommander celle-ci à d'autres cadres (en % de cadres travaillant dans l'une des huit plus grandes métropoles).

95 % et plus	Lyon, Nantes
Entre 90 % et 94 %	Grenoble, Toulouse, Lille
83 %	Bordeaux
71 %	Aix-Marseille-Provence
63 %	Paris



Plus de 95 % des cadres travaillant au sein de la métropole de Lyon recommanderaient cette métropole à des cadres qui souhaiteraient s'y installer.

Les cadres des métropoles recommandent le lieu où ils travaillent

Au global, une majorité de cadres sont prêts à recommander le lieu dans lequel ils travaillent (qu'il s'agisse d'une ville faisant partie d'une métropole, ou d'une commune en dehors d'une métropole). Toutefois, les cadres exerçant dans les métropoles se montrent proportionnellement plus enclins à suggérer à d'autres cadres de venir travailler au sein de leur environnement de travail : 74 % contre 53 %.

Les cadres travaillant au sein des métropoles lyonnaise et nantaise se disent davantage prêts que les autres cadres à recommander leur métropole (plus de 95 % s'expriment en ce sens), ce qui est cohérent avec la satisfaction qu'ils ressentent. Inversement, les cadres travaillant au sein du Grand Paris se montrent le moins enclins à recommander leur lieu de travail (**tableau 12**), même si une majorité d'entre eux répondent par l'affirmative à cette question.

– MÉTHODOLOGIE –

Le sondage a été réalisé par emailing du 31 janvier au 23 février 2014. Le fichier d'interrogation était représentatif des cadres du secteur privé selon le sexe et l'âge mais sur-représentait les cadres qui ne résidaient pas en Île-de-France afin d'obtenir suffisamment de réponses de cadres travaillant dans les principales métropoles hors Grand Paris. Au total, 3 430 cadres en emploi du secteur privé ont répondu à l'enquête. Le fichier de résultats a ensuite été redressé pour rétablir la représentativité des cadres selon la région de résidence. Les résultats sont ainsi représentatifs de la population des cadres du secteur privé selon le sexe et l'âge (données de références de l'Agirc) et selon la région (données de références de l'Apec). Compte tenu des effectifs des répondants, les résultats croisés par métropole n'ont pu être calculés que pour les métropoles suivantes : Grand Paris, Lyon, Aix-Marseille-Provence, Lille, Toulouse, Nantes, Bordeaux et Grenoble.

© Apec, 2014

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. Il est 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, CGPME, UPA, CFTD Cadres, CFE-CGC, FO-Cadres, UGICA-CFTC, 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).



www.apec.fr

ISBN 978-2-7336-0736-7

MAI 2014

L'étude a été réalisée par le département études et recherche de l'Apec :

Pilotage de l'étude : Gaël Bouron.

Analyse et rédaction : Caroline Legrand, Lucie Sanchez.

Maquette : Daniel Le Henry.

Direction de l'étude : Maïmouna Fossorier.

Directeur du département : Pierre Lamblin.

ASSOCIATION POUR L'EMPLOI DES CADRES

51 BOULEVARD BRUNE – 75689 PARIS CEDEX 14

CENTRE DE RELATIONS CLIENTS

0810 805 805*

DU LUNDI AU VENDREDI DE 9H À 19H

*prix d'un appel local