

Naviguer la croissance en des temps intéressants

Le rapport d'enquête de l'industrie des leaders émergents de BOMA Canada 2025

“Qu’est-ce que les leaders émergents recherchent ?”

Construire et maintenir des équipes performantes représente un défi dans tous les secteurs. Cela est particulièrement vrai pour l’immobilier commercial, qui manque d’une voie d’accès directe pour les jeunes professionnels qui débutent leur carrière. Alors, lorsqu’une entreprise d’immobilier commercial trouve la bonne personne pour le bon poste, fait-elle

suffisamment pour la retenir ?

Dans cette optique, nous avons contacté des leaders émergents du secteur pour comprendre les défis et les succès qu’ils ont rencontrés dans leur carrière. Nous leur avons posé des questions clés ; ce document présente un résumé de leurs perspectives.

Questions:

1. *Quel est le principal obstacle que vous espérez surmonter en 2025 ?*
2. *Dans quelle mesure votre environnement de travail est-il flexible ?*
3. *Comment votre employeur peut-il le rendre plus favorable ?*
4. *Quelles initiatives aimeriez-vous voir davantage de la part de votre organisation ?*
5. *Votre organisation soutient-elle votre croissance professionnelle ?*
6. *Si vous avez répondu « oui » à la question 5, quel soutien votre organisation offre-t-elle pour la croissance professionnelle ?*
7. *Que manque-t-il dans le secteur pour mieux équiper les leaders émergents et les aider à exceller dans leur carrière ?*
8. *Quels sujets ou thèmes aimeriez-vous voir abordés dans les futurs événements/programmes de BOMA Canada ?*



La plupart des répondants font état d’environnements de travail généralement favorables, près de 79 % déclarant que leur organisation soutient activement leur carrière.

Q1 : Quel est le principal obstacle que vous espérez surmonter en 2025 ?

« Je veux apprendre à m'améliorer pour me préparer au succès. Cela inclut comment avoir des conversations difficiles avec mes gestionnaires et le reste de l'équipe. »

Un ensemble diversifié de défis s'est reflété dans les réponses à cette question. Il y a eu quatre réponses principales de la part des participants :

27.45% ont dit « équilibre travail-vie personnelle ».

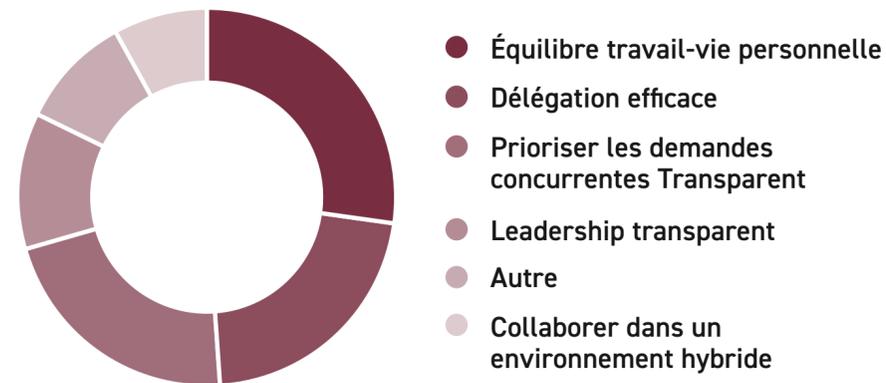
21.57% ont dit « délégation efficace ».

21.57% ont dit « prioriser les demandes concurrentes ».

11.76% ont dit « leadership transparent ».

Certains ont également évoqué des préoccupations économiques croissantes, comme les détaillants qui ne veulent pas prolonger ou renouveler leurs baux en raison de revenus en baisse, et la concurrence accrue de plateformes en ligne comme Amazon et Temu. D'autres ont souligné des difficultés internes, notamment le développement professionnel, les pannes de communication au sein des équipes et l'obtention d'une rémunération compétitive.

Toutes ces réponses sont logiques compte tenu des défis plus larges auxquels fait face le secteur, qui subit encore les conséquences de la COVID et de l'incertitude économique persistante. Cela a entraîné des dynamiques de travail



changeantes—et dans un secteur qui doit être disponible 24 heures sur 24, les difficultés à trouver une charge de travail équilibrée sont compréhensibles. S'ajoutent à cela des responsabilités de leadership accrues où les jeunes professionnels se sentent parfois mal préparés ou non soutenus dans leurs trajectoires de carrière, ce qui témoigne d'un problème de rétention des talents dans l'immobilier commercial. Le secteur traverse également une transformation numérique qui force les gestionnaires immobiliers et les propriétaires à repenser leurs stratégies de location et d'engagement des locataires. Tous ces facteurs impactent les activités quotidiennes d'un jeune professionnel.

Faits saillants



Équilibre travail/vie personnelle

Un répondant a noté avec franchise : « Équilibre travail/vie personnelle—on s'attend à ce que nous soyons toujours disponibles. » Ce sentiment se retrouve dans l'ensemble des réponses, un autre soulignant que « la plupart des entreprises plafonnent les vacances à quatre semaines ; pas assez de temps pour se ressourcer. »



Meilleurs outils

Plusieurs répondants ont noté l'inadéquation des outils disponibles pour gérer ces demandes simultanées. L'un a réclamé « de meilleurs outils [et] programmes pour les activités quotidiennes... pour libérer du temps permettant la croissance », tandis qu'un autre a mentionné « [moins] de concepts de bureaux ouverts ou des stratégies de télétravail plus flexibles permettant un travail concentré. »



Responsabiliser votre équipe

Un répondant a souligné le besoin de « formation des gestionnaires sur la délégation et la responsabilisation de votre équipe », suggérant une reconnaissance que cette compétence ne se développe pas automatiquement mais nécessite une cultivation délibérée.

Q2 : Dans quelle mesure votre environnement de travail est-il flexible ?

« Mon employeur permet le travail hybride, mais des directives plus claires sur les attentes seraient utiles. »

La flexibilité du lieu de travail dans le secteur de l'immobilier commercial a reçu une évaluation généralement positive, la plupart des répondants classant leur environnement comme « très bon » ou « excellent ». Cependant, la flexibilité demeure une question nuancée, certains professionnels connaissant des incohérences dans les politiques de télétravail ou des attentes peu claires concernant les arrangements hybrides. Bien que de nombreuses entreprises se soient adaptées à des modèles plus flexibles après la pandémie, certains répondants se sentent encore contraints par ce qu'ils perçoivent comme des styles de gestion dépassés qui privilégient la présence physique au bureau plutôt qu'un travail axé sur les résultats.

Le fait qu'un nombre significatif de leaders émergents aient évalué la flexibilité favorablement suggère que les entreprises d'immobilier commercial évoluent, mais il y a encore place à l'amélioration de leur point de vue. Il s'agit d'un défi évident compte tenu de la nature de l'entreprise dans laquelle nous sommes tous—la location d'immobilier commercial. Dans un secteur traditionnellement résistant au télétravail, les entreprises qui adoptent des modèles hybrides pourraient obtenir un avantage concurrentiel pour attirer et retenir les talents. Ce sentiment souligne le besoin de politiques structurées qui équilibrent les besoins opérationnels avec l'autonomie des employés, quelque chose qui deviendra probablement un différenciateur clé dans la satisfaction au travail à l'avenir.

Note moyenne 3,7



Q3 : Comment votre employeur peut-il rendre le lieu de travail plus favorable ?

« La plupart des entreprises offrent 1 000 \$ à 1 500 \$ [en prestations de santé mentale], ce qui ne représente que 4 à 5 visites chez un thérapeute

Les répondants ont identifié quatre façons significatives par lesquelles les employeurs pourraient être plus favorables:

25.49% ont dit « suivis réguliers ».

23.53% ont dit « options de travail hybride ».

21.57% ont dit « meilleurs outils de collaboration ».

17.65% ont dit « programmes de bien-être ».

Un 11,76 % supplémentaire a sélectionné « Autre », avec des demandes spécifiques incluant des ressources de santé mentale, plus de formation initiale et une communication de leadership plus claire.

Il était intéressant que le soutien en santé mentale ne figure pas dans les quatre premiers mais ait reçu un certain nombre de commentaires. La préoccupation générale était l'investissement financier limité dans le soutien à la santé mentale, plusieurs répondants déclarant



- Suivis réguliers
- Options de travail hybride
- Meilleurs outils de collaboration
- Programmes de bien-être
- Autre

que les régimes d'avantages sociaux actuels sont insuffisants. Ce sentiment s'aligne avec les tendances plus larges du milieu de travail, où les employés s'attendent à ce que les organisations aillent au-delà des initiatives de bien-être superficielles et fournissent un soutien significatif et continu. Compte tenu de la nature très stressante de l'immobilier commercial, augmenter les investissements dans la santé mentale des employés pourrait améliorer la rétention et l'engagement.



Mentorat de niveau supérieur

Plusieurs répondants ont identifié des lacunes en matière de mentorat, l'un d'eux soulignant « les opportunités de mentorat pour les niveaux supérieurs—la plupart des programmes de mentorat semblent cibler des mentorés de niveau plus débutant. »

Q4 : Quelles initiatives aimeriez-vous voir davantage de la part de votre organisation ?

« *Davantage d'occasions de mentorat ! Il est difficile de trouver un encadrement structuré de la part de leaders expérimentés.* »

Lorsqu'on leur a posé des questions sur les initiatives en milieu de travail, les programmes les plus souvent mentionnés étaient :

42.86% ont répondu « mentorat ».

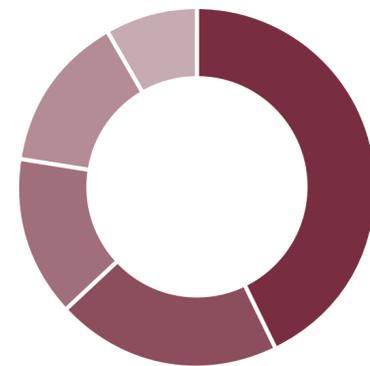
20.41% ont répondu « activités sociales de consolidation d'équipe ».

14.29% ont répondu « formation continue ».

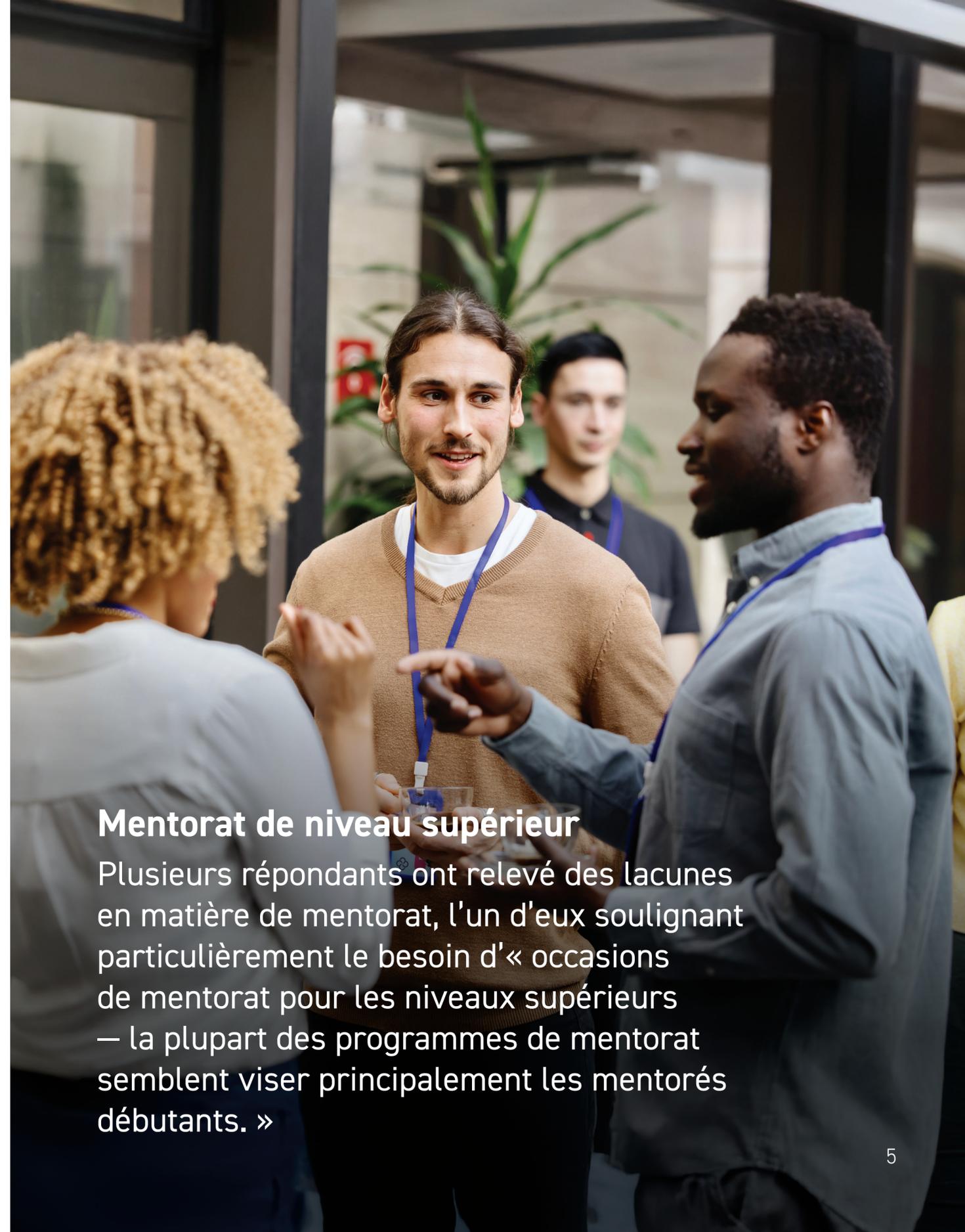
Les « ressources en santé et bien-être » (14,29 %) et les « occasions de bénévolat » (8,16 %) n'ont pas été autant mentionnées, mais demeurent tout de même notées.

La forte demande pour des programmes de mentorat révèle une lacune claire au sein de l'industrie — ce qui surprend, compte tenu de sa réputation en matière de partage de connaissances. Cela démontre également que les répondants tiennent à leur carrière et souhaitent exceller.

Sachant que l'industrie offre peu de parcours d'entrée formels — s'appuyant plutôt sur une progression fondée sur l'expérience — les entreprises qui investissent de manière proactive dans le mentorat et le coaching de carrière gagneront un avantage concurrentiel en matière de consolidation d'équipe.



- Programmes de mentorat
- Activités sociales de consolidation d'équipe
- Formation continue
- Ressources en santé et bien-être
- Occasions de bénévolat



Mentorat de niveau supérieur

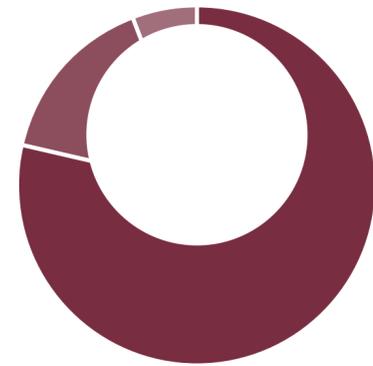
Plusieurs répondants ont relevé des lacunes en matière de mentorat, l'un d'eux soulignant particulièrement le besoin d'« occasions de mentorat pour les niveaux supérieurs — la plupart des programmes de mentorat semblent viser principalement les mentorés débutants. »

Q5 : Votre organisation soutient-elle votre croissance professionnelle ?

« *Ils soutiennent toute initiative valide en matière de croissance professionnelle mais ne fournissent aucune piste—je dois les présenter moi-même.* »

De manière encourageante, 78,85 % des répondants estimaient que leur organisation soutenait leur croissance professionnelle, tandis que 15,38 % n'étaient pas sûrs et 5,77 % n'étaient pas d'accord.

Ceux qui estimaient que leurs employeurs étaient engagés ont cité les programmes de leadership, les opportunités de développement professionnel et le soutien au réseautage comme indicateurs clés. Il y avait cependant un hic, car certains ont noté que, bien que les opportunités existent, ils devaient les rechercher de manière proactive. Cela suggère que, bien que de nombreuses entreprises aient les bons programmes en place, elles ne les communiquent ou ne les promeuvent peut-être pas efficacement auprès des employés.



- Je me suis senti(e) soutenu(e)
- Incertain(e) or Pas sûr(e)
- Pas d'accord



Q6 : Si vous avez répondu « oui » à la Q5, quel soutien votre organisation offre-t-elle pour la croissance professionnelle ?

« Ils couvrent le coût des cours connexes, dans les limites du raisonnable. »

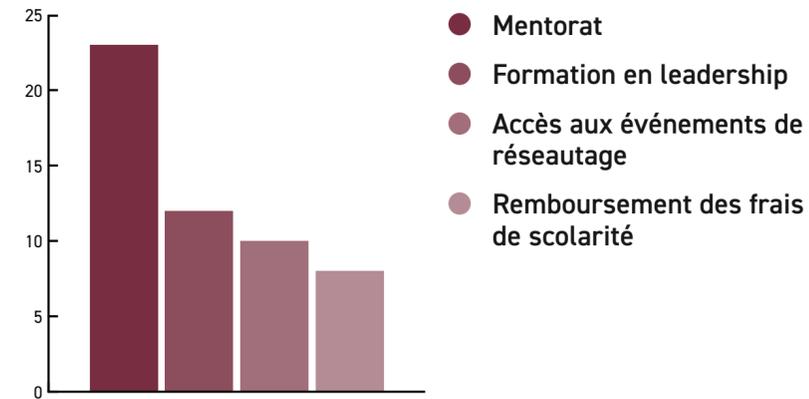
Les sujets les plus couramment évoqués étaient

23 réponses ont mentionné « mentorat ».

12 réponses ont mentionné « formation en leadership ».

10 réponses ont mentionné « accès aux événements de réseautage ».

8 réponses ont mentionné « remboursement des frais de scolarité ».



Certaines entreprises finançaient également les certifications industrielles et fournissaient des plans d'apprentissage structurés.

Le soutien financier revenait constamment, plusieurs répondants disant que, bien qu'ils reçoivent un remboursement des frais de scolarité, ils souhaitaient que les montants soient plus élevés. Un domaine clé était que, bien que l'aide aux frais de scolarité soit fondamentale, les employés voulaient plus d'orientation dans le choix des bonnes opportunités de développement professionnel. Il est clair que les organisations qui offrent proactivement une planification de carrière en plus du soutien financier bénéficieraient d'un engagement plus fort de la part des leaders émergents.



Q7 : Que manque-t-il dans le secteur pour mieux équiper les leaders émergents et les aider à exceller dans leur carrière ?

« J'aimerais pouvoir voir des exercices de réflexion stratégique qui nous permettent d'utiliser nos compétences dans un cadre de petit groupe pour résoudre des problèmes et nous exposer à différents défis. »

Encore une fois, nous revenons à la formation structurée en leadership, au mentorat et au soutien à l'équilibre travail-vie personnelle. Ce qui était nouveau ici était le besoin d'une planification de la succession plus claire. Plusieurs répondants ont également noté le besoin de plus d'opportunités de réseautage spécifiques au secteur.

Une des choses notées—liée aux tendances éducatives actuelles—est la demande d'opportunités d'apprentissage expérientiel remplaçant les sessions de formation traditionnelles. Cette constatation est cohérente avec ces leaders émergents qui accèdent à des postes de leadership avec une expertise technique mais sans développement formel en leadership, ce qui peut créer des défis de gestion à long terme. Comblar cette lacune par des programmes structurés pourrait améliorer la capacité du secteur à cultiver de solides futurs leaders.



Franchir l'étape suivante Aborder les conversations difficiles

- Comment communiquer avec la haute direction
- Comment déléguer correctement
- Développement des compétences relationnelles, expérience du monde réel

Q8 : Quels sujets ou thèmes aimeriez-vous voir abordés dans les futurs événements/ programmes de BOMA Canada ?

« *Opportunités pour les cadres supérieurs, pas seulement les directeurs généraux ou PDG, de discuter de la direction qu'ils croient que l'industrie prend, ou des défis qu'ils voient, ou de ce qu'ils aimeraient voir à l'avenir en ce qui concerne les opportunités, l'éducation et le leadership.* »

Les répondants étaient le plus intéressés par les stratégies de durabilité, l'IA et la technologie, les compétences en leadership, et le développement professionnel spécifique au secteur.

Certains ont également demandé un accent plus fort sur les événements de réseautage conçus pour les jeunes professionnels. Ils préféraient des sessions pratiques qui présentaient des discussions sur la durabilité plutôt que des aperçus de haut niveau. Ils voulaient également que davantage de considérations environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) deviennent une plus grande priorité dans l'immobilier commercial. Les entreprises qui fournissent des stratégies de mise en œuvre concrètes auront probablement un avantage concurrentiel plus fort.



IA et immobilier commercial

Plusieurs répondants ont demandé des événements couvrant :

- Comment s'adapter au travail aux côtés de l'IA et d'autres technologies
- Le rôle de l'IA dans les technologies émergentes du bâtiment

Résumé : Domaines clés de développement

1. Mentorat structuré et développement du leadership

Le mentorat était le mécanisme de soutien le plus demandé, mais la plupart des programmes existants étaient perçus comme informels ou orientés vers les membres d'équipe de niveau débutant.

Plusieurs participants ont souligné l'importance de l'apprentissage par les pairs et de la formation en leadership :

« *Formation des gestionnaires sur la délégation et la responsabilisation de votre équipe.* » « *La capacité de réseauter et collaborer avec d'autres leaders émergents.* »

« *Surcharger les leaders avec du travail de suivi/banal/répétitif qui limite leur capacité à diriger, identifier les voies et exécuter des plans de succès.* »

Ces commentaires appuient un désir non seulement de guidance individuelle, mais aussi de programmes structurés, d'opportunités de réseautage et de ressources pratiques de développement du leadership.

2. Équilibre travail-vie personnelle et soutien à la santé mentale

L'équilibre travail-vie personnelle était le défi le plus cité dans l'enquête. Les répondants ont exprimé le défi émotionnel et physique d'être toujours « disponible » :

« *Équilibre travail-vie personnelle—on s'attend à ce que nous soyons toujours disponibles.* »

« *La plupart des entreprises plafonnent les vacances à quatre semaines—pas assez de temps pour se ressourcer.* »

Ces réponses soulignent le besoin de changements politiques et culturels qui soutiennent les limites, le temps d'arrêt et le bien-être mental comme priorités stratégiques.

Faits saillants



1. Mentorat et développement

Un répondant a noté qu'il recherchait « la capacité de réseauter et collaborer avec d'autres leaders émergents. »



2. Équilibre travail-vie personnelle

Un répondant a noté que « la plupart des entreprises plafonnent les vacances à quatre semaines—pas assez de temps pour se ressourcer. »

Résumé : Domaines clés de développement (suite)

3.3. Progression de carrière transparente et clarté de la rémunération

Bien que la majorité croyait que leurs organisations soutiennent la croissance, il y avait une insatisfaction claire quant à la façon dont les parcours de carrière et les structures de rémunération sont communiqués :

« Remboursement des frais de scolarité, mais [je] souhaite que le montant soit plus élevé. »

« Financement pour l'éducation. »

Ces réponses reflètent un besoin d'investissements plus complets et bien communiqués dans le développement professionnel et l'avancement.

4. S'adapter aux tendances de l'industrie : Durabilité, IA et travail hybride

Les répondants l'ont clairement exprimé : Ils veulent diriger, mais ils ont besoin d'outils tangibles pour s'adapter aux nouvelles réalités de l'industrie—particulièrement la durabilité, l'IA et le travail flexible.

« Meilleurs outils [et] programmes pour les activités quotidiennes... pour libérer du temps permettant la croissance. »

« Plus de travail collaboratif entre les départements, surtout pour les initiatives de durabilité. Il est difficile de faire bouger les choses quand il y a peu de communication et que personne ne comprend vraiment ce qu'il est censé faire en matière de durabilité ou comment cela s'applique à eux et à leur travail. »

« Sujets de durabilité, mais de façon très tangible en termes de mise en œuvre. Souvent l'ESG est un grand sujet en termes de couverture de haut niveau, mais nous devons parler davantage d'éléments techniques et réalisables. Nous savons tous que nous devons être plus durables, mais les événements devraient couvrir comment. »

« [Moins] de concepts de bureaux ouverts ou des stratégies de télétravail plus flexibles permettant un travail concentré. »

« Comment s'adapter au travail aux côtés de l'IA et d'autres technologies. » « Le rôle de l'IA dans les technologies émergentes du bâtiment. »

« Les dirigeants organisationnels doivent communiquer plus efficacement avec les employés plus jeunes. Arrêtez d'appeler les jeunes générations (Millénial, Gen Z) paresseuses ou privilégiées. »

Ces commentaires directs reflètent une main-d'œuvre qui est impatiente d'embrasser le changement mais qui a besoin de soutien pour le rendre réalisable.

Faits saillants



3. Progression de carrière

Un répondant a noté qu'il était reconnaissant pour « le remboursement des frais de scolarité, mais [je] souhaite que le montant soit plus élevé. »



4. Tendances de l'industrie

Un répondant a noté qu'il voulait apprendre « comment s'adapter au travail aux côtés de l'IA et d'autres technologies. »

Où nous devons être : Construire l'avenir de manière réfléchie

Pour attirer et retenir les talents, l'immobilier commercial doit évoluer avec intention. Les leaders émergents veulent plus que des avantages—ils veulent un développement de carrière significatif aligné avec des valeurs telles que la durabilité, la flexibilité et la transparence.

Les organisations doivent :

- Créer des programmes de mentorat structurés avec des objectifs clairs
- Fournir une formation ciblée sur les compétences relationnelles, la communication et la délégation
- Soutenir le bien-être par la réforme de la charge de travail et les initiatives de santé mentale
- Investir dans l'ESG, les technologies intelligentes et l'éducation sur l'IA
- Définir des parcours de carrière clairs et équitables ainsi que des attentes salariales

Comme un répondant l'a suggéré

« BOMA [pourrait] s'associer avec les collègues et universités pour offrir les programmes de certification requis par l'industrie pour essayer de susciter plus d'intérêt pour l'industrie comme voie de carrière choisie, plutôt que quelque chose dans lequel on tombe. »

Un autre a ajouté :

« Pourquoi [les] futures générations devraient-elles entrer dans l'industrie de l'immobilier commercial, et quel genre d'impact peuvent-elles avoir sur leurs communautés ? Comment l'industrie changera-t-elle dans les 10 à 15 prochaines années et à quoi [pouvons-nous] nous attendre ? »

Où va l'immobilier commercial ensuite ?

Un répondant voulait savoir « pourquoi [les] futures générations devraient-elles entrer dans l'industrie de l'immobilier commercial, et quel genre d'impact peuvent-elles avoir sur leurs communautés ? »

Conclusion :

Autonomiser le prochain chapitre

Du point de vue de ceux qui ont répondu à l'enquête, l'industrie peut continuer ses activités comme d'habitude et potentiellement perdre des individus clés, ou elle peut investir de manière significative dans ses leaders émergents. Cela inclurait l'engagement envers des programmes de mentorat, des considérations de santé mentale, et une formation pratique en durabilité et leadership—non seulement en principe, mais en pratique.

L'avenir de l'immobilier commercial dépend des professionnels qui le façonnent. Avec les bonnes structures, la clarté et le soutien, les leaders émergents ne feront pas que croître—ils dirigeront la transformation.

Les leaders émergents sont investis dans leur carrière ; maintenant, ils s'attendent à ce que leurs dirigeants soient également investis.





141 rue Adelaide Ouest, Suite 1002
Toronto, Ontario, Canada. M5H 3L5

Téléphone: (416) 214-1912
info@bomacanada.ca
bomacanada.ca