



LES NOUVELLES PRATIQUES DE TRAVAIL

Enquête candidats

2024



Recrutement
FED GROUP

CRÉONS DES
RENCONTRES QUI
ONT DU SENS

2024 : une année charnière pour les entreprises du Grand Montréal. Pour résumer l'évolution du marché de l'emploi au cours des quatre dernières années, la métaphore des montagnes russes semble appropriée. Après une période sans précédent d'arrêt des activités suivie d'une reprise fulgurante, la situation actuelle tend vers un retour à la normale. Toutefois, il est impossible d'ignorer les leçons tirées de la crise.

Alors que nous sortons de la crise de la Covid-19, qu'en est-il des pratiques de travail et des habitudes acquises pendant la pandémie ? Comment les professionnels du Grand Montréal envisagent-ils leur avenir dans un tel contexte ? C'est le thème de notre enquête annuelle.

Depuis 2015, notre mission est de favoriser des rencontres porteuses de sens entre les talents de la région et les entreprises locales, nationales ou internationales. Nous y parvenons chaque jour grâce à une approche spécialisée du recrutement, car nous sommes convaincus que la compréhension des besoins spécifiques des secteurs régionaux est la clé de la réussite de ces connexions. Pour cela, il est essentiel de saisir les évolutions du marché du travail, et c'est précisément l'objet de cette étude.

Frédérique Tahon
Directrice Associée, Fed Group



Les cabinets **FED GROUP**

Depuis 2015, les cabinets Fed Group accompagnent les entreprises du Grand Montréal dans leurs recrutements temporaires et permanents. Spécialisés par secteurs d'activité, nos cabinets ont une mission claire et précise : créer des rencontres qui ont du sens entre des entreprises locales de toutes tailles et tous secteurs, et des candidats talentueux à la recherche de leur prochaine aventure professionnelle.

Experts dans leur domaine, les conseillers qui composent les équipes des cabinets Fed Group sont actifs plusieurs segments du marché de l'emploi du Grand Montréal, à travers des cabinets de recrutements à l'identité unique, au plus proche des besoins de leurs clients candidats.

99^{0%}
Satisfaction clients

98^{0%}
Satisfaction candidats

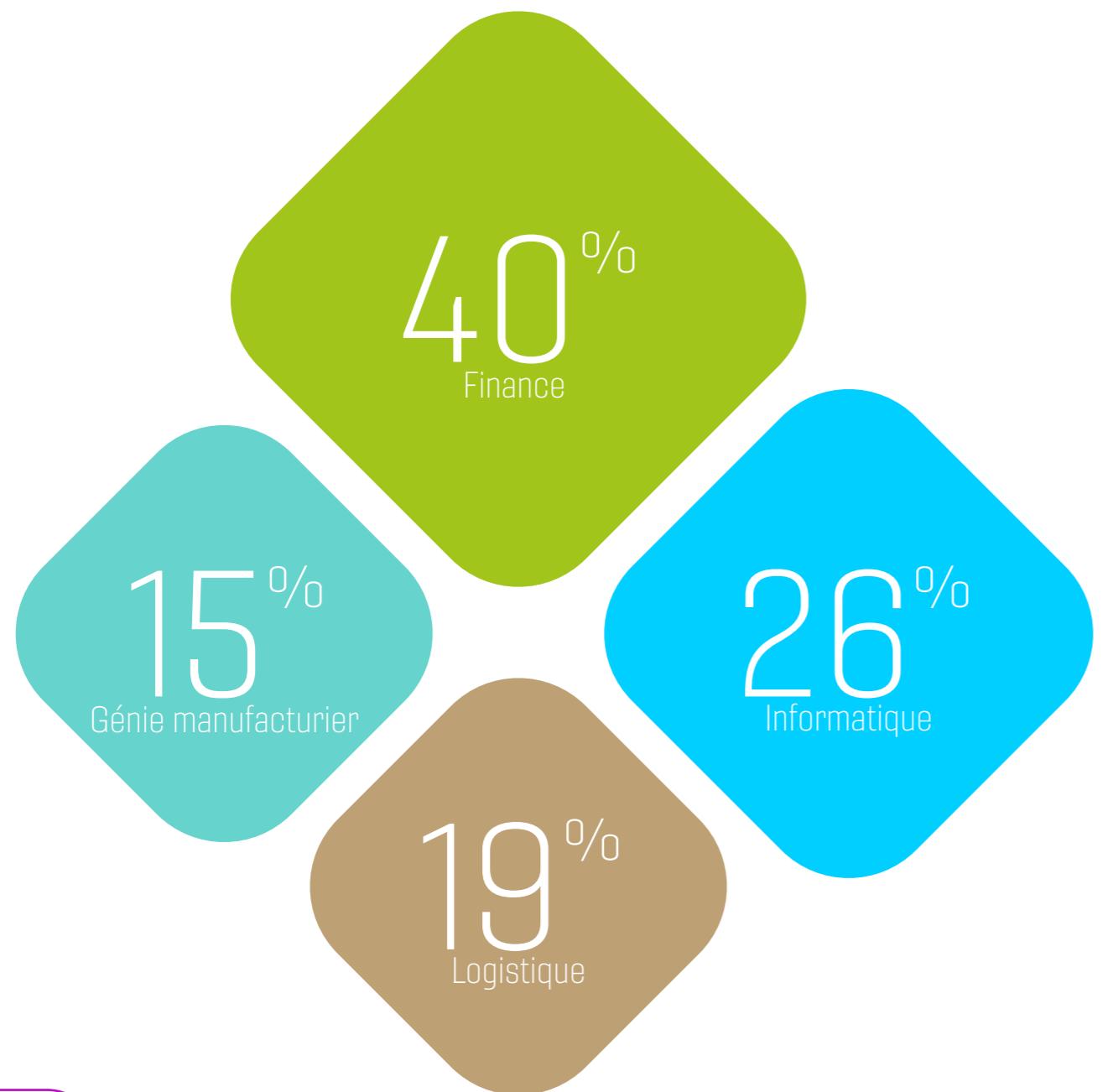


SECTEURS

Finance | Comptabilité | Paie
Informatique
Chaîne Logistique
Génie manufacturier

Répartition des répondants par secteur d'activité

Cette enquête sur l'expérience des candidats a été réalisée auprès de 635 professionnels du Grand Montréal contactés par courriel et sur les réseaux sociaux, représentatifs des segments du marché de l'emploi desservis par les cabinets Fed Group. Les réponses à ce questionnaire ont été recueillies de manière anonyme, et aucune compensation de quelque nature n'a été proposée en échange d'une réponse.



MARCHÉ DE L'EMPLOI ET HABITUDES DE CANDIDATURE

Dans un marché de l'emploi de plus en plus concurrentiel et rapide, nous avons dans un premier temps interrogé les professionnels de la région du Grand Montréal sur leurs habitudes de recherche d'emploi. Quels canaux utilisent-ils ? Que recherchent-ils dans une offre d'emploi ? Quels sont les éléments importants qu'ils prennent en considération lorsqu'ils envisagent un changement de poste.

Canaux utilisés lors d'une recherche d'emploi

3 réponses maximum

	Finance	Logistique	IT	Génie
LinkedIn	80%	72%	78%	91%
Sites des entreprises	44%	36%	54%	48%
Cabinets de recrutement	36%	49%	26%	28%
Babillards d'emploi	21%	26%	16%	20%
Candidatures spontanées	19%	16%	17%	21%
Cooptation	16%	13%	13%	20%
Salons professionnels	5%	4%	4%	5%
Réseaux sociaux	2%	2%	2%	1%

LinkedIn est le canal le plus utilisé par les candidats du Grand Montréal : ils sont 80% à indiquer utiliser le réseau social lors d'une recherche d'emploi, un chiffre qui monte à 91% pour les candidats du secteur TI.

Ils sont également près d'un candidat sur deux (44%) à utiliser les sites carrière des entreprises de manière régulière.

Les cabinets de recrutement sont également bien représentés, notamment en finance ou près d'un candidat sur deux dit avoir déposé son CV auprès d'une agence de placement dans l'optique de trouver une nouvelle opportunité professionnelle.

«Les cabinets de recrutement sont un canal de recherche d'emploi bien identifié par les candidats du Grand Montréal. Si le réflexe est plus régulier pour les candidats du secteur de la finance, cela ne veut pas pour autant dire que les autres secteurs ne sont pas porteurs. Il s'agit en effet pour ces structures de provoquer plus efficacement ces rencontres avec les professionnels de ces autres secteurs. Faire confiance à un cabinet spécialisé fait bien évidemment sens ici : ce sont eux qui disposent des profils idéaux, adaptés aux besoins des entreprises dans leurs secteurs d'activité et qui sont les plus formés à l'utilisation quotidienne et à la chasse de tête sur LinkedIn.»

Marian Babin
Directeur, Fed Finance

Critères d'importance sur une offre d'emploi

3 réponses maximum

	Finance	Logistique	IT	Génie
Les missions ont du sens pour moi	63%	62%	56%	63%
La localisation du poste correspond à mes attentes	54%	57%	60%	47%
La flexibilité du travail (télé-travail, autonomie, ...)	48%	55%	44%	52%
La rémunération est clairement indiquée	31%	31%	37%	28%
Les avantages proposés sont indiqués	19%	14%	20%	23%
Les valeurs de l'entreprise sont indiquées	18%	20%	19%	16%
La candidature est simplifiée	17%	13%	13%	26%
L'entreprise est dans mon secteur d'activité	13%	13%	12%	9%
L'annonce est claire et concise	6%	5%	5%	8%
Les perspectives d'évolution sont mentionnées	6%	5%	8%	6%
L'entreprise n'est pas dans mon secteur d'activité	1%	1%	0%	1%
				0%

En 2024, la quête de sens dans son poste et ses missions est primordiale pour les professionnels du Grand Montréal (63%). C'est un critère d'importance que l'on constate encore plus dans le secteur manufacturier : plus de trois répondants sur quatre (76%) ont coché cette réponse au moment de répondre au questionnaire.

On observe une disparité entre les candidats du secteur du génie et le reste du marché : ils ne sont que 28% à classer la flexibilité de leurs conditions de travail comme importante, contre plus de la moitié pour les candidats en finance. Un écart qui peut s'expliquer par le quotidien de la manufacture, où plus de professions requièrent une présence en usine ou sur le site. (63%).

On constate que les critères varient en fonction du secteur d'activité du candidat : il est du rôle des recruteurs de reconnaître ces différences, et d'adapter leurs annonces aux réalités et besoins des candidats sur ce marché.

Proportion des candidats ayant accès au télétravail

	Finance	Logistique	IT	Génie
Oui	83%	89%	75%	93%
Non	17%	11%	25%	7%

«Dans un monde où tout va vite, il est du devoir des recruteurs de rendre l'information claire et intelligible pour attirer les meilleurs candidats. Plus un potentiel postulant aura accès à une information complète sur le poste qu'il convoite, plus il pourra déterminer si le poste lui correspond, ou non. Que l'on parle de rémunération, d'information sur les missions ou la localisation du poste, tout présenter de manière précise et lisible est souvent une stratégie gagnante.»

Julie Baptista
Cheffe d'équipe, Fed Manutech

Bonnes pratiques lors d'une candidature

3 réponses maximum

	Finance	Logistique	IT	Génie
Personnaliser son CV pour une offre d'emploi	64%	66%	69%	60%
Contacter un recruteur directement	46%	47%	44%	49%
Envoyer des candidatures spontanées	29%	25%	27%	32%
Poster, réagir, commenter sur les réseaux sociaux	17%	15%	15%	21%
Utiliser l'IA pour une recherche d'emploi	6%	3%	6%	8%
Utiliser une approche créative (CV vidéo, etc.)	3%	3%	1%	5%

Souvent conseillé par les recruteurs aux candidats souhaitant mettre toutes les chances de leur côté pour obtenir une entrevue, adapter son CV à l'offre d'emploi convoitée est une habitude pour près de deux candidats sur trois (64%). Par ailleurs, près d'un candidat sur deux (46%) à indiquer avoir déjà contacté un recruteur directement en lien avec une offre d'emploi.



POINT À L'INSTANT T ET PROJECTIONS

Quelles projections font les candidats du Grand Montréal pour leur futur à moyen terme ? Nous les avons interrogés sur leur vision actuelle de leur poste, et sur leurs prévisions pour les 6 prochains mois.

Avis des candidats sur leur rémunération

	Finance	Logistique	IT	Génie
Je suis satisfait de ma rémunération	42%	41%	46%	38%
Je ne suis pas satisfait de ma rémunération	44%	37%	39%	42%
Je préfère ne pas me prononcer	36%	22%	14%	20%

Dans l'ensemble, la situation est plutôt à l'équilibre. Une plus grande partie de notre panel est satisfaite de sa rémunération actuelle. Il est important de noter que 20% des candidats n'a pas souhaité répondre à cette question.

Les candidats pensent-ils être en recherche d'emploi dans 6 mois ?

	Finance	Logistique	IT	Génie
En recherche active	48%	43%	49%	38%
En veille	36%	39%	39%	42%
Non	16%	18%	12%	20%

Le marché de l'emploi du Grand Montréal est, et restera sans doute, volatil au cours des 6 prochains mois. Près d'un candidat sur deux (48%) se dira en recherche active d'emploi à moyen terme. Une tendance un peu moins ressentie dans le secteur des TI, où les candidats sont très convoités.

«Le marché de l'emploi sera vraisemblablement actif dans les six prochains mois. Il est important de noter que la chasse de tête est primordiale, car près d'un tiers du marché est dormant. Il est important pour les recruteurs d'être proactifs et d'aller à la rencontre de ces candidats dont l'intérêt est présent, mais qui n'iront pas activement rechercher une nouvelle opportunité professionnelle.»

Frédérique Tahon
Directrice Associée, Fed Group

Critères de refus d'une proposition d'emploi

1 réponse maximum

	Finance	Logistique	IT	Génie
La rémunération est inférieure à mes attentes	26%	23%	26%	22%
L'impossibilité de travailler à distance	18%	14%	19%	25%
L'équilibre vie professionnelle / personnelle	13%	16%	10%	16%
Le manque de reconnaissance	12%	14%	14%	9%
Le poste est trop éloigné de mon domicile	12%	14%	13%	6%
Le manque de flexibilité dans l'organisation	7%	7%	6%	11%
Le manque de gestion ou de direction	4%	2%	4%	4%
L'absence de cohésion d'équipe	4%	5%	4%	4%
L'absence de culture d'entreprise claire	3%	1%	4%	3%
Trop de travail à distance (> 3 jours par semaine)	1%	3%	0%	1%

Si une grande partie de répondants estiment que leur rémunération actuelle est satisfaisante, ils n'en font pour autant pas un critère mineur dans leur décision d'envisager un futur emploi : un candidat sur quatre (26%) considère une rémunération insuffisante comme un critère rédhibitoire s'ils venaient à devoir changer de poste. Un phénomène qui s'accentue pour les candidats du génie manufacturier, qui sont 33% à choisir cet item.

Le télétravail est également un critère important pour près d'un candidat sur cinq (18%). Un chiffre qui atteint 25% pour les candidats en informatique, historiquement plus habitués au mode de travail hybride, voire 100% en télétravail.

EMPLOI ET MODES DE TRAVAIL

Depuis la pandémie de Covid-19, les usages professionnels ont radicalement changé le paysage du marché de l'emploi dans le monde, et le Grand Montréal ne fait pas exception : démocratisation du télétravail, dématérialisation des espaces de travail et nouveaux aménagements des bureaux en réaction à ces changements ne sont que quelques exemples que nous pouvons citer. Pour autant, à l'heure où certaines entreprises se préparent à opérer un virage vers le monde d'avant, il nous a semblé important de donner la parole aux professionnels de la région sur ces questions qui régissent leur vie professionnelle.

Les modes de travail de demain

	Finance	Logistique	IT	Génie
100% télétravail	19%	20%	13%	33%
100% présentiel	7%	6%	6%	0%
Hybride (bureau > maison)	35%	36%	36%	22%
Hybride (maison > bureau)	39%	38%	45%	45%

Si aucun choix de réponse n'obtient la majorité absolue, nous constatons néanmoins que le mode hybride, qui alterne des jours de travail au bureau et des jours de travail à la maison, est le mode de travail préféré des candidats du Grand Montréal (74%). Si tous les secteurs se mettent plus ou moins d'accord, on observe pour autant des disparités : les professionnels du génie manufacturier jugent qu'un travail hybride avec plus de jours au bureau est à privilégier (51%), tandis que les candidats en TI, sans réelle surprise, prônent un travail hybride favorisant le télétravail (45%, comme les candidats en logistique), voire carrément le travail en 100% à distance (33%).

Les objectifs du travail au bureau

	Finance	Logistique	IT	Génie
Créer des liens et passer des moments informels	42%	44%	46%	43%
Mieux collaborer	25%	25%	22%	19%
Le travail au bureau est une contrainte	15%	15%	16%	26%
Un moyen d'être informé sur les dossiers en cours	13%	11%	13%	5%
Sans avis	5%	5%	4%	8%

Créer des liens : l'objectif premier du travail au bureau selon les candidats du Grand Montréal. Ils sont en effet 42% à placer ce critère comme le premier en ordre d'importance lorsqu'on leur demande pour quoi travailler au bureau est important. Une notion qui se confirme avec leurs autres critères d'importance : ils sont 25% à citer le travail en présentiel comme une occasion de mieux collaborer. Les professionnels du génie sont particulièrement sûrs de cette réponse : ils sont 38% à la citer, et à la placer en Top 1 dans ce classement.

Les espaces de travail au bureau devraient ...

	Finance	Logistique	IT	Génie
Favoriser la créativité, le bien-être et l'interaction	40%	40%	35%	45%
Proposer des espaces accueillants et collaboratifs	26%	25%	35%	20%
Faire vivre une expérience (salle de repos, etc.)	15%	15%	15%	15%
Proposer des bureaux individuels	13%	13%	14%	11%
Proposer des espaces fermés pour s'isoler	6%	7%	1%	9%

Même constat lorsqu'il s'agit de définir le but vers lequel les espaces de travail au bureau devraient tendre : 40% des professionnels du Grand Montréal placent en effet l'interaction, le bien-être et la créativité comme critère premier.

Les enjeux du télétravail sont ...

3 réponses maximum

	Finance	Logistique	IT	Génie
Garantir les sentiment d'appartenance et de cohésion	53%	46%	61%	57%
Gérer les moments difficiles d'un salarié	51%	56%	50%	47%
Déetecter les besoins des collaborateurs	44%	44%	44%	47%
Intégrer de nouvelles recrues dans les équipes	37%	33%	42%	38%
Impliquer les équipes dans de nouveaux projets	27%	30%	20%	26%
Développer une culture de l'innovation	20%	22%	20%	20%

Pour que le télétravail fonctionne à long terme au sein de leurs équipes, les candidats du Grand Montréal estiment que les gestionnaires devraient mettre l'accent sur le sentiment d'appartenance et de cohésion de l'équipe (53%). Cette dimension de cohésion est renforcée par le second item d'importance pour 51% des candidats: l'accompagnement des équipes dans les moments difficiles.

«Les candidats identifient le maintien du sentiment d'appartenance et de la cohésion d'équipes comme un enjeu central du télétravail. Cette préoccupation est suivie par la nécessité d'accompagner les équipes à distance lors des moments difficiles, soulignant l'importance de maintenir un soutien humain malgré la distance. Ces priorités illustrent l'importance d'une gestion proactive et empathique pour surmonter les défis du télétravail et favoriser un environnement de travail sain et engagé.»

Frédérique Tahon
Directrice Associée, Fed Group

TRAVAIL ET RELATIONS AVEC LES GESTIONNAIRES

Comme nous l'avons vu dans la partie précédente, les nouveaux modes de travail posent des défis aux équipes en termes de collaboration et de sentiment d'appartenance à l'équipe. Pour compléter ce propos, nous avons également interrogé les professionnels du Grand Montréal sur leur vision du gestionnaire, qui a historiquement ce rôle de liant entre les différentes divisions et membres de l'équipe. Quel type de gestionnaire recherchent les professionnels de la région ? Quels traits sont pour eux à privilégier, ou à éviter ?

Le gestionnaire idéal...

	Finance	Logistique	IT	Génie
Accompagne ses équipes en étant à l'écoute	59%	62%	57%	66%
Fait confiance à ses équipes	53%	52%	54%	59%
Communique et explique les changements de cap	51%	43%	41%	40%
Laisse de l'autonomie à ses collaborateurs	36%	36%	34%	44%
Donne du sens au travail de ses équipes	33%	34%	34%	27%
Donne de la rétroaction régulière	30%	28%	30%	26%
Prend des décisions et les assume	17%	18%	19%	10%
Est capable d'innover, en lien avec ses équipes	11%	11%	9%	13%
				8%

Si l'on devait dresser un portrait du gestionnaire, il serait à l'écoute (59%), ferait confiance à ses équipes (53%) et serait un bon communicateur (51%). Il est toutefois intéressant de s'intéresser aux disparités entre secteurs également. Si les professionnels de la finance et de la logistique sont plutôt en accord avec les résultats moyens, les professionnels du génie manufacturier sont plus nuancés.

En effet, leurs réponses sont plus homogènes, et une tendance majoritaire est plus difficile à faire ressortir. Si l'accompagnement et la confiance sont importants, le caractère inspirant du gestionnaire (40%) et sa capacité à réaliser des retours réguliers (40%) sont tout aussi capitaux.

Sans réelle surprise, et en lien avec les réponses précédentes concernant les modalités de travail, les candidats en TI (44%) recherchent plus d'autonomie dans la relation avec leur gestionnaire.

Dans leur relation gestionnaire, les professionnels recherchent :

	Finance	Logistique	IT	Génie
La confiance et la disponibilité	69%	71%	68%	70%
La communication et la participation	58%	58%	56%	60%
L'atteinte d'objectifs clairs et réalisables	50%	53%	51%	47%
La planification des moyens pour atteindre des objectifs	31%	28%	34%	31%
L'autonomie partielle ou complète	29%	25%	29%	38%
La délégation des tâches de travail	14%	14%	11%	14%
L'animation et la gestion du relationnel	8%	8%	11%	6%
				3%

À l'inverse, ils ne veulent pas que leur gestionnaire ...

3 réponses maximum

	Finance	Logistique	IT	Génie
Gère son équipe par la manipulation ou l'autorité	60%	65%	52%	62%
Communique de manière inefficace	48%	48%	46%	50%
Fixe des objectifs irréalistes	45%	45%	47%	47%
Surcharge ses équipes de travail	33%	33%	34%	41%
Ne prenne pas ses responsabilités	30%	29%	33%	28%
Ne fournit aucun retour sur le travail effectué	27%	25%	28%	30%
Fasse de la microgestion	25%	23%	29%	22%
Ne gère pas les aspects relationnels de l'équipe	14%	17%	16%	10%
				6%

Aux oubliettes le gestionnaire qui exerce son autorité sans sentiment de réciprocité : l'heure est aux gestionnaires disponibles et communicants. Et ce quel que soit le secteur d'activité dans lequel ils évoluent. Point commun également entre tous les corps de métier : les attentes d'objectifs clairs et réalisables (50%).

L'année 2024 représente une étape cruciale pour les entreprises du Grand Montréal, marquée par un retour progressif à la normale après des années tumultueuses. Dans un contexte post-pandémie, les pratiques de travail ont évolué, et cette enquête nous offre un aperçu des nouvelles attentes des professionnels. Les résultats montrent que le maintien du sentiment d'appartenance, la flexibilité des conditions de travail, et le soutien des équipes sont au cœur des préoccupations des candidats.

Le télétravail et le mode hybride sont privilégiés, mais les défis qui en découlent, notamment en termes de cohésion et d'accompagnement, restent à relever. Les candidats du Grand Montréal valorisent avant tout la transparence, l'écoute et la confiance de la part des gestionnaires. Les professionnels recherchent des environnements qui favorisent l'interaction, la collaboration, et où le bien-être est central.

Ces éléments confirment l'importance de la spécialisation des cabinets de recrutement comme Fed Group, qui, depuis 2015, facilitent des rencontres pertinentes entre entreprises et candidats en tenant compte des spécificités sectorielles. L'étude 2024 met en lumière les tendances actuelles du marché de l'emploi et les attentes des talents du Grand Montréal, offrant ainsi des indications précieuses pour les entreprises souhaitant attirer et fidéliser des professionnels qualifiés dans un marché en constante évolution.

COORDONNÉES

Montréal

1010 rue Sainte-Catherine Ouest, Bureau 200
Montréal, QC, H3B 5L1

T : (438) 499-0405

www.fed-group.ca