

A modern office interior with glass partitions, wooden desks, and computers. The space is bright and open, with large windows in the background.

Derrière chaque
organisation qui se
distingue, il y a un
choix de leadership qui
ne doit rien au hasard.

CRC
CONSEILS

*Révéler le talent,
donner du sens,
contribuer à transformer.*



Le marché se transforme. Le leadership aussi.

Le marché de l'emploi traverse une transformation profonde. La fin de la pénurie généralisée ne signifie pas la fin des défis; elle en annonce de nouveaux.

D'ici 2030, 2,7 millions de baby-boomers quitteront le marché canadien du travail. Dans certains secteurs, l'âge moyen des cadres approche déjà 60 ans. Une véritable falaise des départs qui n'est plus une projection, mais une réalité immédiate (ISQ 2024, WTW 2025).

Le bassin de talents cadres se contracte. Le ratio de remplacement au Québec est parmi les plus faibles au Canada (ISQ, 2024). Les organisations publiques et parapubliques peinent à rivaliser avec le privé; la hausse médiane prévue des salaires cadres atteint 4,3 % (WTW, 2025), mais les écarts intersectoriels continuent de se creuser. Et moins de 40 % des postes de direction disposent d'un successeur identifié.

Dans ce contexte, nommer un leader par défaut — faute de temps, de méthode ou de bassin — n'est plus une option viable. C'est un risque majeur pour l'organisation..



Anatomie d'une transition

Le remplacement d'un leader exige une démarche structurée qui mobilise plusieurs compétences: une connaissance intime du secteur, des cadres réglementaires, des conventions, des réseaux décisionnels afin d'évaluer la compétence d'un candidat ainsi que son adéquation avec un environnement spécifique.

Une intelligence de marché actualisée: données salariales, dynamiques de rétention, bassins de talents réels pour ancrer la recherche dans la réalité plutôt que dans les souhaits. Un accompagnement qui inclut l'intégration du leader, un coaching ciblé, des conseils stratégiques en capital humain.



Un continuum de services

Chaque transition de leadership mobilise des compétences distinctes. Elles doivent être réunies au sein d'une même démarche.



Cadres dirigeants

Direction générale, vice-présidence, haute direction. Le cœur de la pratique de CRC.



Cadres intermédiaires et professionnels

Cadres intermédiaires, professionnels spécialisés, postes stratégiques non-exécutifs.



Technologies et ingénierie

Architectes de solutions, directeurs TI, spécialistes en cybersécurité.



Conseil en intégration

Accompagnement du candidat et de l'équipe dans les premiers mois critiques.



Coaching ciblé

Soutien ponctuel en prise de poste, transition interne ou renforcement de leadership.



Conseil de gestion

Accompagnement stratégique des équipes de direction sur les enjeux de capital humain.



Expert-conseil

Études de marché sur mesure, conseil stratégique en capital humain.

Les secteurs d'expertise chez CRC Conseil



Charles Reny, CRHA
Directeur de pratique exécutive

Universitaire, municipal et parapublic

Depuis plus de 25 ans, Charles accompagne les universités, les organisations municipales et les sociétés d'État dans leurs transitions de leadership les plus sensibles. Gouvernance complexe, exigences d'équité en emploi, conventions collectives, attentes citoyennes; il connaît les contraintes qui façonnent ces milieux pour y avoir œuvré de l'intérieur. Après des années chez IBM Canada, Fujitsu-DMR et Décarie Recherche de Cadres, il a fondé CRC Conseils avec une conviction : ces organisations méritent la même rigueur de recherche que le secteur privé.



Sylvain Bélanger
Directeur de pratique industrielle

Manufacturier et industriel

Avant de consacrer la recherche de cadres il y 15 ans, Sylvain a œuvré plus de 20 ans comme directeur TI, chef de projets et spécialiste TI dans des environnements du domaine de la distribution, manufacturier, transport, bancaire et assurances de grande envergure. Certifié PMP.

Cette double carrière lui donne une compréhension technique de première main que peu de recruteurs possèdent : il parle le langage des VP et gestionnaires parce qu'il a été l'un d'entre eux.



Lyn Johnson
Directrice déléguée,
pratique exécutive

Finance, services financiers et pratique cadres supérieurs

Plus de 30 ans consacrés à la recherche de cadres. Entrepreneure dans l'âme, Lyn a fondé et dirigé sa propre firme pendant 19 ans avant de poursuivre sa carrière chez Deloitte, Décarie Recherche de Cadres et Talinko. Elle est la spécialiste des postes où la discrétion est absolue et les enjeux réputationnels élevés — directions RH, cadres supérieurs dans les institutions financières, assureurs et gestionnaires d'actifs. Bilingue. Baccalauréat en géographie urbaine (McGill).

Secteurs d'expertise (suite)



Claudiane Reny

Directrice de pratique

Professionnels, marketing et opérations

10 ans en gestion et 5 ans en recherche, dont 3 ans en acquisition de talents TI chez Astek Canada. Parcours international ; coordination et développement de partenariats en Asie du Sud-Est. Claudiane pilote les mandats de professionnels spécialisés et assure la coordination opérationnelle qui permet à chaque associé de se concentrer sur ce qu'il fait le mieux : la recherche.



Carl Gagné

Associé, pratique technologies

Technologies et ingénierie

28 ans dans l'écosystème technologique québécois. 13 ans au Groupe LGS/IBM comme spécialiste en acquisition de talents TI, puis Cofomo. Carl a géré le contrat de ressources Bombardier (35 M\$ sur 5 ans). Architectes de solutions, spécialistes en cybersécurité, gestionnaires de programmes TI ; il identifie et attire les profils que les autres cabinets peinent à identifier parce qu'il sait exactement où les trouver et comment leur parler.

Un point commun

Cette expérience collective alimente le Baromètre du Leadership Québécois et les analyses sectorielles que CRC publie annuellement à partir de plus de vingt sources institutionnelles et académiques.

Code d'éthique

Recruter des dirigeants, c'est accéder à ce qu'une organisation a de plus stratégique: sa gouvernance, ses vulnérabilités, ses ambitions. Ce privilège exige un cadre. C'est pourquoi nous nous sommes donné un code d'éthique qui gouverne la conduite de chaque associé et collaborateur du cabinet.

Intégrité

CRC agit avec honnêteté et transparence. Les évaluations et recommandations reflètent un jugement véritable, sans concessions aux pressions commerciales.

Rigueur

Chaque mandat est conduit avec méthode, profondeur et précision. Aucun raccourci qui compromettrait la qualité des livrables.

Imputabilité

La responsabilité de chaque mandat et de ses résultats est assumée personnellement. Un interlocuteur unique et imputable, du début à la fin.

Confidentialité

Les informations confiées par les clients et candidats sont traitées avec la plus stricte discrétion. Aucune information sensible utilisée à d'autres fins.

Respect

Chaque personne, que ce soit client, candidat ou collaborateur est traitée avec égalité de considération. Soutien actif à l'intégration au travail des personnes en situation de handicap.

*« L'éthique n'est pas ce qu'on dit de soi.
C'est ce qu'on fait quand personne ne regarde. »*

Engagement philanthropique

Au-delà de notre pratique professionnelle, CRC Conseils soutient des organismes dont la mission rejoint nos convictions ; favoriser l'accès à l'emploi, à la formation et au développement des personnes.

AXTRA

Alliance des
centres-conseils
en emploi

Réseau québécois de plus de 100 organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre et en services d'emploi. Un engagement en lien direct avec notre mission : contribuer à ce que chaque personne trouve sa place dans le marché du travail.



**FONDATION
DU GRAND SÉMINAIRE
DE MONTRÉAL**

Soutien à la préservation du patrimoine institutionnel et culturel québécois, et à la formation des personnes qui servent la communauté.



Centraide
du Grand Montréal

Contribution au filet de sécurité sociale qui permet aux communautés vulnérables d'accéder aux ressources essentielles ; logement, alimentation, soutien psychosocial.



Nourrir. Grandir

Organisme favorisant la sécurité alimentaire des enfants et des familles



Révéler le talent, donner du sens, contribuer à transformer.

Siège social — Montréal

4388, rue Saint-Denis
Montréal, QC H2J 2L1

Bureau régional — Québec

2208, chemin du Foulon
Québec, QC G1T 1X4

514-433-6395 | crc-conseils.com | info@crc-conseils.com