

Rubrique :	Pge :
	1/4

Patrick MATAIX : « CEO Europe propose une approche innovante du recrutement de cadres et entrepreneurs 'technos' »

Patrick MATAIX précise la stratégie de CEO Europe, société spécialisée dans le recrutement de cadres dirigeants pour sociétés du secteur des TIC. Le 13/04/2004 à 09:53

AB - Bonjour Patrick MATAIX, pourquoi avoir créé CEO Europe après l'expérience VistaPrint ?

PM - Avant de fonder CEO Europe, spécialiste de l'intérim de cadres dirigeants pour sociétés du secteur des TIC, j'ai en effet co-fondé et co-dirigé VistaPrint (libre-service en ligne de produits imprimés) de 1996 à 2001. L'effectif de l'entreprise est passé de 2 à 85 personnes réparties dans 4 pays : France, Royaume-Uni, Allemagne et Etats-Unis.

Cette expérience, démarrée avant la bulle Internet, dès la sortie du MBA de l'INSEAD, m'a permis de gérer un fort développement international incluant acquisitions, restructurations, levées de fonds et modelages successifs des équipes dans un environnement international, certes palpitant mais incertain, auquel font face la plupart des start-up innovantes pendant leurs premières années. Ce dernier point a mis en exergue une problématique récurrente et de première importance pour assurer le succès voire la survie de toute entreprise : le besoin d'adapter avec une grande réactivité et flexibilité les compétences managériales, que ce soit dans le cadre de restructuration ou dans le cadre de développement international.

C'est donc en réponse à cette préoccupation n°1 du dirigeant et de son conseil d'administration, ou de surveillance) que nous avons développé la solution 'Management on demand' de CEO Europe. Cette solution de recrutement est adaptée à la demande des dirigeants de start-up et à celle de leurs investisseurs afin qu'ils puissent, pour un coût inégalé, accéder en quelques jours à des compétences opérationnelles et managériales.

Les profils que nous leur proposons sont préalablement certifiés, en France ou dans l'un des 33 pays couverts par le groupe en Europe, en Asie ou en Amérique du nord, cela dans un cadre juridique souple, adapté à la visibilité de la phase business du moment.

AB - Pouvez-vous préciser ce concept de 'management à la demande' ?

PM - Grâce à un positionnement et un savoir-faire uniques, CEO Europe fait converger le monde de l'intérim management et celui du recrutement classique de cadres dirigeants.

Doté d'une grande réactivité et d'une grande flexibilité, le 'Management on demand' - marque déposée par CEO Europe - est une solution adaptée aux nouvelles contraintes des entreprises technologiques.

En puisant dans un vivier de près de 900 cadres dirigeants ayant tous un profil d'entrepreneur, CEO Europe est à même de proposer des cadres pour des missions temporaires en quelques jours, par rapport à plusieurs mois par le biais d'un cabinet de chasse classique, missions transformées en un recrutement définitif dans près d'un cas sur deux.

Cette solution à la demande permet un service sans égal en termes de réduction des coûts et des ri-

Rubrique :	Pge :
	2/4

sques tout en garantissant une réactivité optimale. Cette opération devient encore plus attrayante dans le cadre d'un recrutement international pour des missions de Business Development ou de restructuration de filiales à l'étranger.

En effet, outre le coût direct de recrutement quasiment négligeable de CEO Europe, 2 KEuros par rapport à quelques dizaines de KEuros avec l'aide d'un cabinet de chasse classique, CEO Europe propose systématiquement à ses clients des managers basés localement possédant un bureau professionnel.

Cette approche évite, par conséquent, les coûts directs ou indirects d'expatriation ainsi que les coûts d'infrastructure locale dans une phase de développement – ce qui permet de réduire les coûts fixes de plus de 50% en moyenne, par rapport aux coûts fixes induits par une approche classique de développement à l'international.

AB - Comment une société telle que CEO Europe aborde le marché du recrutement et de l'intérim dans le domaine des technologies ?

PM - Les entreprises technologiques, après leur phase pilote de lancement national, doivent se développer le plus rapidement et le plus efficacement à l'international. Si cette visibilité business sur plusieurs territoires se confirme, la start-up va pouvoir soutenir son fort développement par des levées de fonds additionnelles basées sur des valorisations toujours plus élevées, à la grande satisfaction des actionnaires historiques.

L'approche innovante du recrutement de cadres dirigeants de CEO Europe a donc pour principal objectif d'aider les entreprises à réussir leur développement en dehors de leur territoire d'origine.-

Pour ce faire, nous leur proposons un accès très rapide à des compétences managériales pointues, basées dans les principales régions économiques mondiales.

Trois piliers soutiennent l'offre de CEO Europe : la certification préalable de près de 900 cadres-dirigeants et entrepreneurs 'technos', l'équipe des partenaires CEO Europe locaux, qui sélectionne pour chaque pays les profils les plus adaptés à chaque mission et, enfin, l'outil informatique centralisé de suivi de bout en bout des missions.

Cette offre allie une très forte réactivité dans la sélection des managers - en effet, moins de 3 semaines nous suffisent, et ce quel que soit le pays cible concerné - à une flexibilité innovante dans la gestion contractuelle des opérations : contrat de service tripartite sur quelques mois - servant de test, suivi pour 40% des cas d'une embauche permanente du manager et du retrait contractuel de CEO Europe.

Pour exemple, voici le déroulement d'une mission menée par CEO Europe à l'international :

Une société française, dans le secteur des logiciels, cotée au nouveau marché, possède une filiale en Allemagne en forte perte depuis plusieurs mois. L'équipe dirigeante s'interroge sur les suites à donner à cette entité allemande...

Moins de trois semaines après avoir reçu le mandat du client, un de nos profils 'DG' en Allemagne - est reçu en entretien, puis sélectionné par le client avec le support de notre partenaire CEO Europe Germany.

Une mission de six mois débute alors avec, comme objectif, la soutenance devant la direction au bout de trois mois d'un P&L (profit & loss) prévisionnel de développement ou de fermeture de la fi-

Rubrique :	Pge :
	3/4

liale.

Au bout de huit mois, les résultats sont éloquentes : La filiale est profitable pour la première fois, deux procès sont évités, trois nouveaux clients sont signés, l'équipe locale est re-mobilisée et fédérée autour du nouveau Directeur général local, et l'objectif de P&L reste ambitieux.

Pour ce projet, le cadre dirigeant de CEO Europe a été recruté de façon permanente par l'entreprise concernée après ses six premiers mois de la mission.

AB - Combien de candidatures recevez-vous par mois ? Quel est le profil type des candidats ? Quelles sont vos principales références entreprises ?

PM - Notre Directrice des ressources humaines, Janet CLARK, a reçu en moyenne 200 candidatures par mois sur les 12 derniers mois en provenance d'Europe, Asie et d'Amérique du Nord. Nous en avons certifié en moyenne près de 25%.

Par ailleurs, à ce jour nous disposons de près de 900 cadres dirigeants certifiés : 86% d'entre eux sont fondateurs ou co-fondateurs d'une société dans les nouvelles technologies. Sur cet ensemble, 63% ont un profil de PDG ou de DG, 24% de Directeur commercial, 8% de Directeur financier et 4% de Directeur technique.

Ces managers disposent en moyenne de 10 à 15 ans d'expérience professionnelle, dont une partie à l'international. Au minimum bilingues anglais, ils sont disponibles pour démarrer une mission temporaire et/ou permanente pour nos clients dans le pays ou la région où ils sont basés, soit à ce jour dans 33 pays répartis entre l'Europe, l'Asie et l'Amérique du Nord.

Concernant nos références : Nous avons travaillé en étroite collaboration avec la plupart des sociétés de capital risque (VC) en Europe et certaines de leurs sociétés en portefeuille :

Sofinnova Partners, Spéf Venture, MC Capital Europe, SGAM, T-venture, Wellington Partners venture capital, BayTech Venture Capital, Doughty Hanson Technology Venture, IRDI, Holtzbring Network, C-PR Private Equity, Odysee Venture, Ventech, Innovacom, CrossBridge, Alliance entreprendre, Cross-Atlantic Ventures, Vertex, 3i, Apax, Atila ventures, Digital Networks, Dassault development, AX-A private Equity, Early Bird, Net-Partners, DrKW, Part'com, Atlas Partners, JVP...

AB - Quels sont les atouts des services proposés par CEO Europe sur Internet par rapport à l'offre d'un site spécialisé 'cadres' comme celui de l'APEC (Association pour l'emploi des cadres) ?

PM - CEO Europe et l'APEC ont des services complémentaires. L'APEC s'adresse à l'ensemble des cadres français, alors que CEO Europe s'adresse à une population plus restreinte.

En effet, nous sélectionnons uniquement, pour des recrutements temporaires et/ou permanents, des cadres dirigeants ayant au minimum 10 années d'expérience de direction générale, et ayant fondé ou co-fondé au moins une société dans des domaines technologiques.

Par ailleurs, nos services sont aussi proposés à ces mêmes profils au-delà de l'hexagone, sur les trois régions que nous couvrons : Europe, Amérique du Nord et Asie, ce qui nous permet de favoriser activement le développement international de nos clients tout en s'appuyant sur les compétences et les réseaux locaux de nos managers certifiés.

Enfin, nous nous distinguons aussi par la mise en place systématique d'une sélection rigoureuse des candidatures à travers notre service de ressources humaines incluant le contrôle des références et entretiens personnels, ce qui donne en moyenne un taux de sélection de près de 25% sur l'en-

NetEconomie.com

Rubrique :	Pge :
	4/4

semble des 4000 candidatures reçues à ce jour depuis la création de CEO Europe, en octobre 2001. Les candidats certifiés deviennent des 'iCEOs' et par la même les ambassadeurs de CEO Europe auprès de nos clients.

AB - Patrick MATAIX, je vous remercie pour ces précisions.

Ariane Beky