



**Des tarifs tout inclus
Suppression totale des franchises
pour les locations de 14j et plus**

**Cliquez
et consultez
nos offres
AVIS**

RECHERCHER :

Go!

HOME > EXPATRIER SES SALARIÉS

EXPATRIER SES SALARIÉS

EXPATRIER SES SALARIÉS

GUIDE PRATIQUE DE L'EXPATRIATION

- Avant de partir
- Le déménagement
- Suivre son conjoint à l'étranger
- Banque et gestion de patrimoine
- L'installation dans le pays d'accueil
- La fiscalité
- La protection sociale
- Exercer sa citoyenneté française
- La scolarisation de vos enfants
- Les organismes de représentation des Français établis à l'étranger
- Les réseaux d'intégration
- Rapatriement - Sécurité - Assistance

Recrutement des cadres dirigeants à l'international : la méthode CEO Europe

Pour répondre à la globalisation du marché, les entreprises s'internationalisent. Mais les profils de cadres dirigeants internationaux sont souvent longs à mobiliser. CEO Europe, cabinet de recrutement à l'international, propose des profils adaptés à ces attentes en une semaine. Son secret : la cooptation.

« Les profils d'experts ne manquent pas, commence Patrick Mataix, président directeur général et fondateur de CEO Europe. Ce qui manque, c'est un organe de sélection professionnel qui puisse présenter une sélection aux entreprises en demande et faire perdre le moins de temps possible au business. » Le ton est donné ! Depuis sa fondation en 2001, CEO Europe a vu défiler plus de 20 000 candidatures pour retenir finalement 5 500 cadres certifiés. Le tout, autour de 158 pays et 80 langues. La spécificité du groupe : sa réactivité. En une semaine, CEO Europe est capable de présenter une sélection de profils disposant de la maîtrise de la langue, des compétences et de l'expérience nécessaires à une mission de cadre dirigeant international.

Samedi 26 Janvier 2008

**Genève - Palexpo
Centre de Congrès**

INVITATION GRATUITE

Maîtriser la culture locale

DANS LA MÊME RUBRIQUE

- Le portage salarial à l'international gagne à être connu
- Welcare assure les expatriés
- Expatriation : un coach pour booster ses salariés

LES AUTRES RUBRIQUES

- Actu
- Dossiers Destinations
- Le magazine Vivre à l'étranger
- Guide pratique de l'expatriation
- Le Guide du retour en France
- Emploi
- Jobs / Stages
- Etudier à l'étranger



La
sécurité
sociale
des
expatriés



- Témoignages et expertises
- Location de véhicules / Transit temporaire

DOSSIERS DESTINATIONS

- Allemagne
- Argentine
- Australie
- Autriche
- Belgique
- Brésil
- Bulgarie
- Canada
- Caraïbes
- Chine
- Chypre
- Danemark
- Dubaï
- Espagne
- Estonie
- Etats-Unis
- Finlande
- France
- Grande-Bretagne
- Grèce
- Hongrie
- Inde
- Irlande
- Japon
- Madagascar
- Maghreb
- Maroc
- Mayotte
- Nouvelle-Zélande
- République tchèque
- Sénégal
- Singapour

EMPLOI

- Mener une carrière

« Nous travaillons beaucoup pour des opérations de fusion-acquisition », note le PDG. Celles-ci mettent souvent en présence des sociétés de différentes nationalités. Dès lors, pour garantir la réussite d'un tel projet, il convient de disposer de compétences spécifiques. A commencer par la maîtrise des cultures des deux sociétés en présence. Ce qui fait dire à Patrick Mataix : « Ces opérations drainent beaucoup de cadres dirigeants avec un profil international. » Dans le même ordre d'idée, les restructurations de filiales d'un même groupe créent une interaction importante entre diverses nationalités. Une situation qui requiert des compétences internationales et la maîtrise des tissus juridiques et administratifs locaux. Enfin, les phénomènes de globalisation entraînent le développement de nouveaux marchés à l'étranger. Les sociétés souhaitant les investir doivent donc trouver des candidats dotés d'une certaine crédibilité sur le marché cible et disposant d'un réseau solide.

[> Nous contacter](#)

Double recommandation du conseil d'administration

Pour dégager de tels profils, CEO Europe mène un processus de certification. Une façon de s'assurer que les candidats présentés disposent de toutes les compétences nécessaires.

Après la validation des CV, les postulants complètent un dossier. Ce dernier rassemble des informations opérationnelles et tout un ensemble d'objectifs. « Il s'agit, notamment, des velléités du candidat en termes de territoire, de package et d'évolution professionnelle », précise le fondateur de CEO Europe. Et surtout, l'organisme demande deux références du conseil d'administration ayant précédemment suivi le cadre dirigeant. « Une façon d'avoir un portrait le plus fidèle possible, ajoute Patrick Mataix. Car les anciens collaborateurs ont souvent un regard bienveillant. Ce qui est moins pertinent. »

Mais pour mener un tel processus, encore faut-il trouver les bons postulants. Dans de telles circonstances, le réseau revêt toute son importance. Patrick Mataix explique : « Mon expérience de chef d'entreprise m'a permis de connaître beaucoup d'investisseurs qui financent des start-up. Ils ont vu agir nombre de cadres dirigeants et m'en recommandent certains. » Ensuite, l'homme revendique sa collaboration avec l'Insead, business school de Fontainebleau. Enfin, clé de voûte du dispositif : le bouche à oreille. Sans doute le meilleur moyen d'entretenir son réseau.

Brice Ancelin

www.ceo-europe.com

■ internationale

ACTU

NEWSLETTER

Tous les quinze jours,
recevez par e-mail les
informations pratiques
concernant l'expatriation.

[S'INSCRIRE](#)
[SE DÉSINSCRIRE](#)
[LES ARCHIVES](#)

[MENTIONS LÉGALES](#) [L'ÉQUIPE](#) [FOCUS CARRIÈRE](#)