

ATLANTIC RESEARCH TECHNOLOGIES, LLC

L'ART du recrutement international de cadres

Présente sur les six continents et recrutant dans plus de 100 pays, ART mène des missions de recherche de cadres axées sur les résultats (c'est-à-dire sans honoraires fixes) pour des postes de cadres supérieurs et intermédiaires dans les secteurs de l'industrie, des hautes technologies et des services.

Notre spécialité est de présenter à nos clients des cadres de classe mondiale, expérimentés sur le marché et présentant un faible risque, capables de les aider à naviguer à travers un océan de défis et d'opportunités.

Nos candidats se concentrent tout particulièrement sur la croissance des entreprises dans une économie mondiale complexe mais compréhensible. Laissez-nous vous présenter ces leaders extrêmement talentueux pour votre nouvelle équipe.

Que vous recherchiez des cadres supérieurs pour :

- *Cadres supérieurs et direction générale*
- *Direction des ventes et du marketing*
- *Direction financière*
- *Gestion de la chaîne d'approvisionnement*
- *Direction de la production*
- *Gestion de la qualité*
- *Gestion technique*
- *Ressources humaines et juridique*

Contactez votre responsable de compte ART
www.atlanticresearch.com

Direction générale

- PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL
- DIRECTEUR DES OPÉRATIONS
- PRÉSIDENT
- DIRECTEUR GÉNÉRAL
- DIRECTEUR GÉNÉRAL
- PRÉSIDENT RÉGIONAL/ VICE-PRÉSIDENT RÉGIONAL
- DIRECTEUR NATIONAL

Ventes et marketing

- VICE-PRÉSIDENT DES VENTES ET DU MARKETING
- DIRECTEUR DES VENTES
- DIRECTEUR COMMERCIAL
- DIRECTEUR MARKETING
- RESPONSABLE DES VENTES NATIONALES
- RESPONSABLE RÉGIONAL DES VENTES
- RESPONSABLE DU DÉVELOPPEMENT COMMERCIAL

Finances

- DIRECTEUR FINANCIER
- VICE-PRÉSIDENT DES FINANCES
- DIRECTEUR FINANCIER
- CONTRÔLEUR FINANCIER

Chaîne d'approvisionnement

- VICE-PRÉSIDENT DIRECTEUR DE LA GESTION DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT
- DIRECTEUR DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT
- DIRECTEUR DE LA LOGISTIQUE
- DIRECTEUR DES ACHATS
- RESPONSABLE RÉGIONAL DE L'APPROVISIONNEMENT
- DIRECTEUR DES MATÉRIAUX
- DIRECTEUR DE LA DISTRIBUTION

Opérations industrielles

- VICE-PRÉSIDENT DES OPÉRATIONS
- DIRECTEUR DE LA FABRICATION
- DIRECTEUR DE LA QUALITÉ
- DIRECTEUR DE L'AMÉLIORATION DES PROCESSUS
- DIRECTEUR D'USINE
- DIRECTEUR D'USINE

Ingénierie - Recherche - Informatique

- DIRECTEUR TECHNIQUE
- VICE-PRÉSIDENT INGÉNIERIE/ VICE-PRÉSIDENT R&D
- DIRECTEUR INFORMATIQUE
- VICE-PRÉSIDENT SÉCURITÉ DE L'INFORMATION

Ressources humaines et juridique

- VICE-PRÉSIDENT DES RESSOURCES HUMAINES
- DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES
- DIRECTEUR JURIDIQUE

À PROPOS DE NOS HONORAIRES... ET DE NOTRE DIFFÉRENCE

La politique tarifaire d'ART est basée sur des honoraires fixes, uniquement liés aux résultats. C'est le meilleur moyen d'encourager nos recruteurs à travailler efficacement et intelligemment pour le compte de nos candidats et de nos entreprises clientes.

Après la demande initiale du client, nous évaluons les détails spécifiques du poste, notamment le titre, la fourchette salariale, le lieu et le degré de difficulté de la recherche, puis nous proposons au client nos conditions tarifaires dans un contrat écrit officiel. Une fois que nous avons communiqué nos honoraires au client, ce montant ne change à aucun moment pendant la recherche, les entretiens ou le processus d'embauche. Nous appliquons cette politique afin que le travail de nos recruteurs puisse être axé sur la recherche des meilleurs candidats possibles pour répondre aux besoins importants de nos clients.

Nos clients nous ont fait savoir que nos honoraires sont généralement inférieurs à ceux pratiqués par nos concurrents.

ART s'efforce dans la mesure du possible d'accorder des remises sur ses honoraires en cas de recherches multiples, afin que le client puisse bénéficier d'un tarif particulièrement avantageux en travaillant avec ART.

Nous offrons également une garantie de remboursement intégral sur nos placements, un autre facteur important qui nous permet de rester concentrés sur nos candidats et nos clients.

À PROPOS DE VOTRE RECRUTEUR

Les recruteurs ART affectés à la recherche d'un client ont toujours au moins dix ans d'expérience dans la recherche et le recrutement de cadres supérieurs. Cette personne sera non seulement l'interlocuteur du client, mais elle sera également directement impliquée dans la recherche de cadres pour le client.

En maintenant nos recruteurs proches de nos candidats et de nos clients à toutes les étapes du processus de recrutement, le client peut être assuré que la recherche d'ART sera plus ciblée, en particulier si celle-ci doit impliquer plusieurs villes ou pays.

Cette personne sera le seul interlocuteur ART du client pour toutes les recherches à l'échelle mondiale, ce qui permettra de gagner beaucoup de temps et de renforcer l'efficacité de la relation entre ART et son client.

À PROPOS DE NOTRE CABINET ET DE NOTRE PROCESSUS DE RECRUTEMENT DE CADRES

ART est un cabinet américain de recrutement de cadres fondé en 1987 qui utilise les meilleures méthodes pour identifier les meilleurs candidats possibles pour les postes de cadres supérieurs de nos entreprises clientes à travers le monde. ART s'appuie sur la chasse de têtes, une méthode d'approche directe, par laquelle nos recruteurs sollicitent directement les candidats chez les concurrents ou quasi-concurrents de nos clients.

Nos recherches s'appuient généralement sur nos propres contacts de longue date et bien établis avec des candidats et des acteurs du secteur d'activité de nos clients. Grâce à ces contacts de confiance, nous pouvons souvent faire appel aux réseaux personnels de nos collègues du secteur pour identifier les meilleurs candidats possibles. Notre stratégie consiste à utiliser les bons candidats pour identifier des candidats encore meilleurs et plus adaptés à nos clients.

ART n'a jamais eu recours à la publicité pour trouver des candidats, car le recrutement par voie publicitaire est une stratégie basée sur la chance.

Nos clients ne font pas appel à nous pour avoir de la chance ! Ils font appel à nous parce que nous sommes des chasseurs de têtes professionnels formés pour rechercher, évaluer et présenter les meilleurs candidats possibles pour les missions commerciales les plus importantes de nos clients.

La plupart des recherches d'ART sont menées à bien en 3 à 4 semaines, quels que soient le titre, le lieu ou le secteur d'activité. En effet, nous nous concentrons sur des missions de recherche dans lesquelles nous partons d'un niveau de compétence élevé. Pendant cette période, les employeurs reçoivent des rapports d'avancement hebdomadaires, ce qui leur permet, ainsi qu'au recruteur, d'ajuster les paramètres de recherche si nécessaire. Nous travaillons 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 et 365 jours par an, pour la commodité de nos clients internationaux, afin qu'ils puissent facilement rester en contact avec leur chargé de compte ART.

ART n'accepte que les missions de recherche pour lesquelles nous estimons avoir de très bonnes chances de trouver un candidat. Bien que cela puisse sembler une politique logique pour une agence de recrutement, les agences qui fonctionnent principalement avec des honoraires forfaitaires acceptent souvent d'abord la mission et le paiement, puis essaient de trouver comment pourvoir le poste vacant.

ART gère toutes les recherches en interne et ne sous-traite jamais les recherches de ses clients à d'autres cabinets, ce qui lui permet de maintenir une qualité, une attention et une rapidité constantes à l'échelle mondiale.

Nos honoraires forfaitaires, basés uniquement sur les résultats, sont calculés en fonction des paramètres spécifiques de la recherche du client, et non en fonction d'un pourcentage du salaire proposé au candidat. Nos honoraires, indiqués au début de la recherche, sont clairs et définitifs. Le client peut toujours être assuré que si nous lui conseillons d'augmenter l'offre faite à un candidat pendant la phase de négociation, ce conseil sera dans l'intérêt du client, et jamais dans le nôtre.

ART est le premier cabinet de recrutement au monde à être à la fois international et « virtuellement local », ce qui nous permet de mener des recherches locales, régionales, nationales ou mondiales sans effort supplémentaire de notre part. En revanche, la plupart de nos concurrents connaissent à peine leur ville immédiate, et si une recherche plus importante doit être effectuée, leur processus serait retardé ou interrompu. ART peut être d'une aide précieuse pour les recherches à l'échelle continentale en Asie, en Europe, en Amérique, en Afrique ou au Moyen-Orient, car peu de cabinets de recrutement, à part ART, connaissent vraiment les pays autres que leur marché national.

ART utilise des méthodes de recherche de cadres à l'américaine. Dans la plupart des pays, les cabinets de recrutement emploient des personnes non formées et peu concentrées qui savent seulement percevoir les honoraires des clients, publier des annonces et espérer que les candidats apparaissent comme par magie. Ce sont ce qu'on appellerait aux États-Unis des « agences pour l'emploi », et non des cabinets de recherche de cadres, et elles ne devraient jamais être autorisées à effectuer des recherches de cadres supérieurs. Les clients d'ART engagent les chasseurs de têtes d'ART pour cibler les candidats les plus performants actuellement employés dans les entreprises les plus attractives sur le plan stratégique dans le secteur d'activité du client. L'approche ciblée d'ART en matière de recrutement est ce qu'on appelle véritablement le chasseur de têtes.

www.atlanticresearch.com

ART Executive Search Spécialité : gestion du changement

LAISSEZ ART TROUVER DES CADRES COMPÉTENTS POUR METTRE VOTRE ENTREPRISE SUR LA BONNE VOIE.

Voici un schéma courant dans le monde des affaires : quelques personnes se sont réunies et ont créé une entreprise. Souvent, les fondateurs venaient de la même entreprise ou d'un petit cercle d'entreprises. Tout le monde se connaissait bien et, après quelques années de travail acharné, ils ont créé une grande entreprise.

Au début, il peut être utile que les principaux dirigeants aient des expériences professionnelles similaires. Cependant, lorsque l'entreprise se développe, l'efficacité diminue et il semble parfois impossible de trouver une solution en interne, car les dirigeants fondateurs ont besoin de solutions différentes de celles proposées par des personnes ayant des expériences professionnelles différentes.

ART est souvent sollicité pour aider à identifier des candidats susceptibles d'aider nos clients à gérer leur croissance grâce à de nouvelles idées, de nouveaux contacts ou de nouvelles expériences. Voici quelques questions posées par les entreprises et résolues par les candidats d'ART :

*** Comment apporter de nouveaux marchés et de nouveaux secteurs verticaux à nos offres de produits ?

*** Comment financer des expansions clés avec nos contacts d'investissement existants ?

*** Comment améliorer l'efficacité de nos opérations et de notre chaîne d'approvisionnement ?

*** Comment trouver des directeurs généraux, des directeurs commerciaux et des directeurs financiers dignes de confiance dans d'autres régions ou pays ?

*** Comment gérer une entreprise nouvellement acquise ?

*** Comment créer un style d'entreprise unifié entre les différentes sociétés acquises ou entre les différentes régions ?

DES GESTIONNAIRES DE CONFIANCE POUR LES ENTREPRISES FAMILIALES OU LES SOCIÉTÉS PRIVÉES À CAPITAL FERMÉ.

Il arrive parfois que le fondateur ou les dirigeants d'une entreprise florissante souhaitent simplement se consacrer à d'autres activités dans leur vie et aient besoin d'un président, d'un directeur général ou d'un PDG capable de développer l'entreprise tout en respectant celle qu'ils ont mis des années à bâtir.

AIDER LES BONNES ENTREPRISES À GÉRER LE CHANGEMENT.

ART propose des spécialistes du redressement et des agents du changement, principalement pour des postes à temps plein et à long terme. Si la clientèle et les contacts d'une entreprise sont orientés vers quelques secteurs, régions ou industries qui ne sont pas actuellement « acheteurs », nous pouvons peut-être aider à recruter de nouveaux dirigeants capables d'attirer des secteurs ou des marchés intéressants qui ont été négligés.

ART s'efforce généralement de placer ses candidats dans des entreprises très prospères, rentables et tournées vers l'avenir. Cependant, certains candidats recherchent et souhaitent relever le défi de transformer des entreprises auparavant défaillantes ou en difficulté en entreprises très prospères, rentables et progressistes. Même les entreprises les plus performantes et les plus respectées peuvent parfois rencontrer des problèmes plus ou moins importants, en raison du départ d'un cadre clé ou de processus ou de styles de gestion défaillants ou obsolètes. ART est heureux de mettre en relation des spécialistes du redressement talentueux et des entreprises qui ont besoin d'être redressées.

DES PERSONNES CAPABLES DE TRANSFORMER DES START-UPS EN SOCIÉTÉS COTÉES EN BOURSE PERFORMANTES.

Il faut parfois beaucoup de temps pour rendre une start-up rentable, conquérir des parts de marché et survivre. Ce sont des obstacles difficiles à surmonter. À un certain moment, une start-up privée peut souhaiter devenir une société cotée en bourse, et pour atteindre cet objectif, il faut au moins quelques personnes ayant une solide expérience dans le lancement de sociétés cotées en bourse.

STRATÉGIES DE SORTIE.

Parfois, la direction d'une entreprise décide que la meilleure décision à prendre est de chercher à être rachetée par une entreprise plus grande. Les candidats cadres supérieurs d'ART peuvent être envisagés comme PDG, directeurs généraux, vice-présidents seniors, présidents ou directeurs financiers pour aider à cette transition.

www. atlanticresearch. com

ART Executive Search Spécialité : recrutement confidentiel

Chez ART, nous menons nos recherches en toute discrétion. Nos entreprises clientes savent que lorsqu'elles font appel à nous pour les aider, nous sommes non seulement capables d'assimiler facilement les spécifications du poste, mais nous sommes également tout à fait en mesure de cerner leurs besoins réels. Parfois, ce processus d'enquête nous oblige à aborder des questions plus délicates que la simple « expérience requise ». Toutes les informations qui nous sont communiquées ou que nous découvrons au cours de la recherche sont destinées à rester confidentielles entre nous, notre entreprise cliente et notre candidat.

Voici quelques exemples de recherches confidentielles que nous avons menées pour nos entreprises clientes :

- *** Remplacement d'un manager peu performant ou sous-performant
- *** Pour les entreprises familiales ou privées à actionnariat restreint, identification d'une nouvelle génération de dirigeants
- *** Recrutement d'une personne pour développer les ventes ou étendre l'activité dans une nouvelle région ou un nouveau secteur de marché
- *** Recrutement d'une personne dont le poste nouvellement créé pourrait contribuer à améliorer l'efficacité de l'entreprise

Lorsque nous prenons contact avec des candidats dans le but de déterminer leur degré d'intérêt pour un poste particulier, nous ne mentionnons souvent même pas le nom de l'entreprise cliente. Cela permet d'éviter ou de retarder la diffusion d'informations sur les besoins urgents de notre client. Il nous arrive parfois de rester vagues quant à une technologie, un produit ou un lieu spécifique, si ces détails sont susceptibles d'identifier facilement l'employeur. Nous essayons, dans la mesure du possible, de limiter au maximum les discussions sur les recherches « confidentielles » au sein d'un secteur.

Lorsqu'une recherche est lancée au-delà des rangs de l'entreprise, il faut trouver un équilibre entre la discrétion et la recherche des candidats adéquats pour pourvoir le poste. N'oubliez pas que dès qu'une entreprise lance un processus de recrutement, que ce soit par le biais de recommandations internes, d'annonces classées ou de chasseurs de têtes, il y a de fortes chances que la nouvelle de votre offre d'emploi se répande rapidement au sein du secteur, même si seuls quelques candidats de confiance en ont été informés.

Nous recommandons donc vivement aux employeurs, avant de nous contacter, d'analyser soigneusement les répercussions possibles de la nature humaine ou du « bouche à oreille » au sein du secteur, qui pourraient rendre publique votre recherche d'emploi « confidentielle ». Lorsque vous contactez ART pour une recherche « confidentielle », il appartient à votre entreprise de nous expliquer pourquoi cette recherche est confidentielle et quels termes nous ne devons pas utiliser pour décrire le poste à nos candidats.

Si votre entreprise envisage la délicate question du remplacement d'un cadre ou d'un directeur en poste, nous vous recommandons d'abord d'informer cet employé de vos préoccupations ou de votre insatisfaction et de discuter de la possibilité d'un licenciement. Cela fonctionne peut-être mieux ou uniquement dans un scénario « idéal », mais nous pensons que « l'honnêteté est la meilleure politique ». C'est à vous de décider comment procéder, mais encore une fois, partez toujours du principe que votre secteur d'activité est composé d'êtres humains qui colportent des ragots et qu'une fois la recherche lancée, la nouvelle en parviendra probablement à votre employé.

Avant même que vous ne lanciez votre recherche, l'employé que vous souhaitez remplacer est peut-être déjà en train d'explorer le marché du travail, car il ou elle est probablement également insatisfait(e) de la situation actuelle. Avant même que votre entreprise ne lance sa propre recherche, la présence de cet employé sur le marché du travail pourrait alerter vos concurrents ou d'autres personnes que votre entreprise est sur le point d'avoir un poste vacant ou de procéder à un changement de direction. Si vous avez l'impression que nous affirmons mener des recherches confidentielles, mais qu'aucune recherche n'est vraiment confidentielle, alors vous nous comprenez bien.

Nous essayons de trouver un équilibre prudent et de mettre en place un pare-feu minimalement perméable pendant votre processus de recherche de cadres. Plus important encore, lorsque nous présentons votre poste vacant à des candidats sérieux, nous fournissons la perspective, l'équilibre et le contexte appropriés pour que votre poste vacant soit apprécié à sa juste valeur : un renforcement judicieux et stratégique du potentiel à long terme de votre entreprise.

www.atlanticresearch.com

ART Executive Search Spécialité : recrutement international

Avec ART, votre entreprise n'a pas besoin d'engager plusieurs recruteurs pour recruter dans plusieurs pays ou de prendre l'avion pour rencontrer des recruteurs dans plusieurs villes. ART couvre la plupart des principaux marchés mondiaux, ce qui nous permet de faire gagner du temps et de l'argent à votre entreprise, tout en vous proposant rapidement et efficacement certains des meilleurs cadres supérieurs au monde.

ART est l'un des rares cabinets de recrutement de cadres au niveau mondial à adopter une approche neutre sur le plan régional. Nous recrutons sur la plupart des grands marchés et ce, depuis de nombreuses années. C'est pourquoi des entreprises basées en Amérique du Nord, en Europe, en Asie-Pacifique, au Moyen-Orient, en Amérique latine et en Afrique font toutes appel à ART pour trouver des cadres supérieurs tant pour leur pays d'origine que pour leurs postes clés à l'étranger.

Nos clients comprennent que nous ciblons un groupe très spécialisé de cadres et de dirigeants à l'esprit international qui :

1. ont des styles de gestion d'entreprise compatibles...
2. respectent les mêmes normes et pratiques appropriées...
3. sont déjà là où ils doivent être...
4. ont une expérience qui les prépare au mieux à comprendre le produit ou les besoins urgents de l'employeur...
5. atteignent déjà les clients qui doivent être atteints pour conquérir ce marché.

Nous considérons l'économie mondiale comme une entité qui exige des cadres locaux de haut niveau capables de penser à l'échelle mondiale, tout en étant hautement compétents dans le développement de leurs marchés locaux respectifs. Les personnes que nous recrutons pour des postes en dehors du pays d'origine de nos clients doivent être comme des ponts humains capables de franchir facilement les océans qui les séparent. Elles doivent comprendre la culture d'entreprise et les besoins de l'employeur comme s'ils étaient les leurs, tout en réussissant à établir des liens avec le personnel local et les clients de leur propre pays.

Nos recherches peuvent commencer par les meilleurs candidats locaux avant d'élargir le périmètre de recherche, sauf indication contraire de votre part. L'élargissement de la recherche n'entraîne aucun retard particulier, car ART est un cabinet de recrutement de cadres qui recrute sans tenir compte des frontières, conformément à la réalité de l'économie mondiale actuelle.

Le succès mondial ne vient que lorsque vous avez les bonnes personnes aux bons endroits

Considérez ART comme le guide de votre entreprise vers de nouvelles opportunités commerciales à travers le monde. Trop d'entreprises, même celles qui pèsent plusieurs milliards de dollars, tardent à s'aventurer hors de leur pays d'origine. Elles savent que les opportunités à travers le monde sont vastes, mais simplement parce qu'elles ne disposent pas de cadres compétents connaissant bien les pays cibles, elles passent souvent à côté d'opportunités qui ne se représenteront pas avant des années, voire jamais. Pendant ce temps, leurs concurrents sont déjà sur place. Parfois, les entreprises qui opèrent à l'étranger le font de manière très inefficace.

Notre travail consiste à aider votre entreprise à trouver les meilleurs talents capables de développer vos activités ou vos ventes dans d'autres pays. Notre personnel est très orienté vers l'international et nous apprécions et respectons les différences entre les pays et les cultures. Lorsque nous menons votre recherche, nous cherchons à trouver des candidats capables de servir de ponts intelligents et dynamiques entre les cultures d'entreprise. Nous avons déjà mené à bien ce type de mission pour des start-ups, des entreprises moyennes en pleine croissance, ainsi que pour des entreprises pesant plusieurs milliards de dollars.

Des candidats de classe mondiale dans six continents et plus de 100 pays

Quelle que soit la région, le secteur d'activité ou le poste, nos candidats sont généralement des managers très axés sur les résultats et peu bureaucratiques. Leur approche des affaires peut généralement être qualifiée de « style de gestion de classe mondiale » adapté au contexte local. Ils parlent tous couramment l'anglais, et la plupart des candidats hors des pays anglophones sont parfaitement bilingues ou multilingues dans les langues locales ou régionales. Une proportion importante de nos candidats ont travaillé pour de grandes multinationales nord-américaines, européennes ou asiatiques. Beaucoup ont obtenu un MBA dans des écoles de commerce de premier plan en Amérique du Nord, en Europe ou en Asie-Pacifique.

Des candidats capables de communiquer avec vos clients... et avec vous !

www.atlanticresearch.com

Laissez-nous vous aider à façonner l'expansion internationale de votre entreprise, région par région ou pays par pays.

Grâce à sa large couverture technologique, industrielle et géographique, ART est bien placé pour aider votre entreprise à trouver les personnes clés qui vous permettront de développer ou de maintenir vos activités dans d'autres pays ou continents. Nous recrutons des candidats dans un large éventail de domaines, capables de démarrer, seuls ou en équipe, les activités d'exploitation, de vente, de marketing, de développement commercial, de finance, d'approvisionnement ou de fabrication pour des entreprises qui s'implantent pour la première fois dans de nouveaux pays (« opérations greenfield »).

Les entreprises qui ont déjà des « opérations de tête de pont » dans le pays cible et qui souhaitent renforcer considérablement leur présence dans ce pays ou augmenter leur volume de ventes devraient également envisager les candidats d'ART pour leur prochaine génération de cadres. Dans la plupart des cas, les candidats d'ART travaillent actuellement pour vos concurrents ou pour des entreprises étroitement liées à votre propre gamme de produits ou de services, et ces candidats font probablement déjà ce que vous attendez d'eux, avec les mêmes clients que vous souhaitez atteindre. Laissez-nous vous présenter ces excellents candidats à votre entreprise.

Recherche de cadres supérieurs

Le caractère et le succès de votre entreprise seront façonnés par la personne qui dirige les opérations dans le pays : le directeur général, le président, le directeur général, le PDG, etc. Souvent, la mauvaise personne est embauchée pour ces postes, ce qui conduit l'entreprise à se débattre sur un marché qui devrait lui être favorable. ART peut vous aider à identifier votre premier employé clé sur le marché étranger, quelqu'un qui sera le plus à même de mener à bien votre mission.

Recherche de cadres dans les domaines de la vente, du marketing et du développement commercial

Nos contacts mondiaux dans le domaine des ventes et du marketing sont capables de jouer un rôle de pionniers et de prospecteurs pour votre future organisation commerciale internationale, que ce soit en tant que directeurs nationaux ou responsables commerciaux régionaux à l'échelle d'un continent.

Recherche de cadres dans le domaine de la gestion financière

Si vous avez des activités dans un autre pays, vous devez disposer d'un directeur financier compétent. Si vos coûts ne sont pas correctement contrôlés par une personne de confiance, vos activités à l'étranger pourraient perdre de l'argent pendant des années sans que vous le sachiez. Un directeur financier de haut niveau, disposant d'un réseau de sources locales de capitaux et d'investissements, peut également jouer un rôle déterminant dans le financement de l'expansion de votre entreprise à l'étranger.

Recherche de cadres dans le domaine de la gestion de la chaîne d'approvisionnement

Notre cabinet recrute dans le domaine de la gestion de la chaîne d'approvisionnement depuis bien avant que ce domaine ne soit appelé « gestion de la chaîne d'approvisionnement ». Nous comprenons les subtilités des transferts entre les achats, la gestion des matériaux, la logistique, la distribution et l'exécution, ainsi que les variations uniques des organisations de la chaîne d'approvisionnement telles qu'elles existent d'une entreprise à l'autre. Notre recherche de sources d'approvisionnement internationales vise à identifier des candidats locaux compétents qui comprennent l'importance cruciale de s'approvisionner auprès de sources de qualité, et pas simplement auprès des fournisseurs les moins chers. Nos candidats en logistique savent comment organiser votre chaîne d'approvisionnement avec une précision juste à temps, afin que vos opérations puissent être coordonnées en fonction de vos besoins mondiaux.

Recherche de cadres dans le domaine des opérations de fabrication et de la qualité

Certaines entreprises se contentent d'avoir des activités à l'étranger. Mais d'après notre expérience, les activités à l'étranger les plus efficaces sont souvent celles dont les responsables, formés aux pratiques commerciales de classe mondiale, sont bien équipés pour communiquer efficacement avec leur personnel local et gagner la confiance des principaux clients et partenaires locaux. C'est ainsi que l'on construit une entreprise mondiale plus solide et plus efficace. Dans le domaine de la fabrication internationale, nous nous concentrons sur la mise en place d'opérations de pointe qui maximisent l'automatisation et la robotique, tout en donnant aux employés des usines les moyens d'agir grâce à une formation avancée en fabrication flexible, kaizen, qualité continue et méthodologies d'amélioration continue des processus. Les responsables qui savent recruter, former et développer un personnel aussi qualifié peuvent apporter une valeur ajoutée considérable à long terme à nos entreprises clientes.

www.atlanticresearch.com

Le secret de notre succès

LE PROCESSUS DE SÉLECTION ART

La plupart des recherches acceptées par ART sont menées à bien en 3 à 4 semaines, quel que soit le pays ou la ville, et les candidats sont présentés au client peu après. Nos concurrents ont souvent besoin de beaucoup plus de temps. Pourquoi ART est-il si rapide ?

Une éthique irréprochable

ART n'accepte que les recherches qu'elle estime susceptibles d'aboutir : les cas où elle dispose généralement de candidats et de contacts ou estime pouvoir trouver des candidats dans un délai relativement court. La décision d'organiser nos recrutements de cette manière a été mûrement réfléchie, car le recrutement axé sur les honoraires met l'accent sur le paiement d'une commission par le client avant même que le travail ne soit effectué, ce qui est une source majeure de mécontentement chez les clients.

Souvent, les cabinets de recherche axés sur les honoraires exagèrent même la difficulté d'une recherche afin de justifier le temps exceptionnellement long qu'il leur faut pour se familiariser avec le marché du client. Ils disent au client qu'ils ont besoin d'honoraires pour couvrir les coûts liés à l'apprentissage du marché cible.

Une approche meilleure et plus logique consiste simplement à encourager les recruteurs à mettre l'accent sur la recherche du bon candidat. C'est ce que tout employeur attend et exige réellement d'un cabinet de recrutement de cadres : un cabinet axé sur les résultats, et non sur le paiement anticipé.

Le paiement anticipé d'un cabinet de recrutement ne garantit ni la qualité ni les résultats, mais seulement le paiement. ART estime que, dans la plupart des cas, un cabinet de recrutement compétent et disposant d'un bon réseau n'a aucune raison d'exiger des honoraires. Si, au début de la recherche, le cabinet de recrutement de cadres n'a pas suffisamment de candidats, de contacts ou de confiance pour mener une recherche appropriée à ses propres risques, pourquoi devrait-il alors demander à une entreprise de le payer à l'avance pour apprendre à mener cette importante recherche ? S'il prétend disposer d'excellents contacts, pourquoi n'est-il pas disposé à présenter ses candidats au client avant d'être payé ? C'est un argument illogique. Les employeurs avisés voient cette incohérence. Nous l'avons constatée en 1987, et notre société a été fondée pour mener la recherche de cadres différemment.

Compétence à chaque étape

Pour la recherche du client, ART affecte un recruteur expérimenté, qui élabore avec le client une stratégie de recrutement à plusieurs volets. Les recruteurs d'ART ne présenteront pas de candidats à un client à moins d'être convaincus que le candidat est capable de bien faire le travail et qu'il sera heureux de le faire dans cette entreprise.

Les candidats savent que le recruteur ART a à cœur leurs intérêts, et souvent, les bons candidats recommandent des candidats encore plus appropriés à un recruteur en qui ils ont confiance.

Les clients savent que le recruteur ART s'attache à trouver des personnes capables de remplir leur mission commerciale. Il s'agit d'une approche gagnant-gagnant en matière de recherche de cadres : à chaque nouvelle recherche, les recruteurs ART améliorent leurs compétences et leurs connaissances ; les candidats bénéficient d'un recruteur honnête qui se soucie de leur carrière ; et les employeurs ont accès à des candidats enthousiastes à l'idée de contribuer à la construction de leur nouvelle entreprise.

Une organisation du XXI^e siècle

ART fonctionne 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, 365 jours par an. Alors que la plupart des autres recruteurs dorment, l'équipe ART travaille pour vous ! Les recherches commencent peu après la signature du contrat.

Les clients sont régulièrement informés et, en cas de problème, le recruteur pose des questions supplémentaires ou suggère des modifications au profil initial afin d'affiner la recherche. Si l'échec semble probable, le recruteur en informe rapidement le client.

www. atlanticresearch. com

Votre chasseur de têtes ART

ART est un cabinet de recrutement de cadres (cabinet de chasseurs de têtes) qui emploie des recruteurs de cadres (chasseurs de têtes) très expérimentés dans l'examen minutieux des candidats pour les recherches de ses clients. Les recruteurs d'ART ont au moins 10 ans d'expérience en tant que chasseurs de têtes, utilisant la méthode de l'approche directe. L'approche directe consiste à cibler spécifiquement des candidats chez les concurrents d'un client ou dans des entreprises qui emploient des personnes possédant les compétences requises pour répondre aux besoins du client.

Dans de nombreux cabinets de recrutement de cadres, la personne qui sollicite des clients, perçoit les honoraires ou même gère la recherche peut ne pas avoir reçu de formation de chasseur de têtes. Elle peut en fait avoir été embauchée pour ce « rôle de première ligne » uniquement en raison de son habileté à obtenir des honoraires. Ainsi, même s'ils se qualifient de chasseurs de têtes, ils ne connaissent peut-être rien à ce métier. S'ils ne sont pas compétents en matière de recrutement, ils pourraient avoir du mal à trouver des candidats ou même à comprendre quels types de candidats pourraient convenir à un client. Face à un grand nombre de candidats, ils pourraient ne pas voir ceux qui correspondent le mieux au profil recherché. Ils pourraient commettre de nombreuses erreurs qui coûteraient du temps et de l'argent au client.

Les employeurs doivent également savoir que, tout comme certaines personnes qui ne font pas de recrutement se qualifient de « chasseurs de têtes », de nombreuses agences de recrutement se présentent comme des « cabinets de recherche de cadres », alors qu'elles ne font en réalité pas de recherche de cadres. Dans de nombreuses régions du monde, y compris dans de nombreux pays très développés, la pratique du recrutement de cadres est très limitée ou très peu répandue, et de nombreuses agences de recrutement s'appuient fortement sur la publicité pour trouver des candidats pour leurs clients. Ces agences devraient plutôt être appelées « agences pour l'emploi », en raison de cette pratique de recrutement peu ciblée, mais elles se qualifient souvent d'« agences de recrutement de cadres » afin de paraître plus qualifiées pour gérer le recrutement de cadres supérieurs.

La méthode ART

Un travail aussi précis de profilage de poste, d'identification et d'évaluation des candidats nécessite un recruteur qui connaît parfaitement des milliers de modèles d'entreprise et d'études de cas de carrière. Le recruteur ART doit disposer d'une base de connaissances sur des milliers de parcours professionnels afin de comprendre qui pourrait correspondre au modèle d'entreprise et à la mission commerciale d'un client spécifique. La recherche d'un client par ART doit être une recherche critique pour laquelle la publicité serait considérée comme un exercice inutile.

ART n'utilise jamais la publicité pour trouver des candidats. Aucun véritable cabinet de recrutement de cadres ne devrait jamais avoir recours à la publicité, car cela suggérerait qu'il ne dispose pas d'une base de candidats suffisante ou de contacts suffisants dans le secteur pour mener à bien sa recherche. Les clients qui font appel à ART doivent accepter de ne pas recourir à la publicité pendant que ART mène ses recherches pour leur compte.

La réputation d'ART

ART est un cabinet de recrutement de cadres établi de longue date dont les dirigeants sont fréquemment cités dans la presse économique mondiale de premier plan. Certaines de ces interviews peuvent être consultées sur le site web d'ART. Grâce à la notoriété et à la réputation acquises par ART au fil des décennies, notre cabinet bénéficie également d'une très bonne cote auprès des candidats à des postes de direction, et c'est notre excellente réputation qui facilite de plus en plus notre travail. Nos candidats savent que nous ne les contactons que pour des recherches très intéressantes auprès d'entreprises clientes de premier plan. Ils répondent donc positivement lorsque nous les contactons. Si nous avons besoin de faire appel à leur réseau de collègues dans votre secteur d'activité, ils se montrent généralement très coopératifs et nous orientent vers les candidats qui correspondent le mieux à nos clients.

Nos candidats font ces efforts parce qu'ils nous font confiance et qu'ils sont convaincus que nous traiterons leurs amis et collègues avec respect et leur offrirons de bonnes opportunités de carrière. Ces contacts personnels de longue date avec les leaders mondiaux de l'industrie sont notre force secrète.

La reconnaissance positive des leaders des secteurs et des marchés sur lesquels nous nous concentrons est également souvent reconnue par les moteurs de recherche Internet mondiaux. Grâce à cette grande visibilité, ART est souvent la première étape pour les candidats à des postes de direction dans le monde entier. Le processus de candidature d'ART pour les nouveaux candidats est long afin de ne retenir que les candidats les plus adaptés aux clients d'ART.

www.atlanticresearch.com

LES 10 RAISONS POUR LESQUELLES VOTRE ENTREPRISE DEVRAIT CONFIER SES RECHERCHES À ART :

1. L'EXPÉRIENCE COMPTE.

ART possède plus de 30 ans d'expérience dans la recherche de cadres supérieurs pour des missions critiques au sein d'entreprises de premier plan dans un large éventail de secteurs. Un recruteur n'est affecté à la recherche de votre entreprise que s'il possède au moins 10 ans d'expérience dans la recherche de cadres supérieurs. La recherche de cadres n'est pas une profession facile, et ceux qui ont fait leurs preuves au fil du temps sont ceux qui savent bien servir leurs clients et leurs candidats.

2. NOTRE MÉTHODOLOGIE DE RECRUTEMENT EST SUPÉRIEURE.

ART est un cabinet américain de recrutement de cadres dont les recruteurs offrent le plus haut niveau de recherche de cadres américains au monde. Pourquoi cela devrait-il être important pour vous ? Parce qu'aux États-Unis, depuis les années 1960, une grande distinction s'est opérée entre les cabinets de recrutement qui recherchent des cadres (chasseurs de têtes) et les agences pour l'emploi, qui ne savent que publier des annonces pour le compte d'employeurs. Les grandes entreprises ne confient la recherche de leurs cadres supérieurs qu'à des cabinets de recrutement de cadres. Mais dans la plupart des pays, même si les cabinets prétendent faire du recrutement de cadres, leurs pratiques habituelles se limitent souvent à la publication passive d'annonces et au tri aléatoire des CV reçus. Chez la plupart de nos concurrents, les candidats qui répondent aux annonces sont généralement triés par du personnel mal formé qui a une connaissance minimale des carrières, des structures commerciales des entreprises, voire des produits et technologies de leurs clients.

ART, en plus de s'appuyer sur des décennies de contacts dans le secteur, est un cabinet de recrutement qui utilise la chasse de têtes - l'approche directe des candidats chez les concurrents ou quasi-concurrents du client - comme outil clé pour identifier les candidats les plus qualifiés. Nos clients font appel à nous pour trouver les meilleurs profils possibles dans leur secteur, car nous ne sommes engagés que pour les missions les plus critiques.

3. NOUS RECHERCHONS L'EXCELLENCE CHEZ LES CANDIDATS, ET NON SIMPLEMENT LEUR DISPONIBILITÉ.

ART recrute partout dans le monde en utilisant exactement les mêmes normes, méthodes et attentes. Tous les pays présentent des différences qu'il convient de comprendre, mais nos clients ne devraient jamais accepter un candidat qui ne répond pas aux mêmes normes élevées que des employés similaires dans d'autres pays.

4. LES RECRUTEURS D'ART ONT UNE EXCELLENTE RÉPUTATION.

Les recruteurs ART qui travaillent sur votre recherche jouissent souvent d'une réputation mondiale dans le domaine de la recherche de cadres, et sont régulièrement interviewés dans les plus grands magazines économiques internationaux. La plupart de ces interviews sont disponibles sur notre site web.

5. ART RECRUTE DANS VOTRE VILLE, DANS VOTRE PAYS ET À L'ÉCHELLE MONDIALE.

ART recrute dans plus de 100 pays, dans les 1 500 principaux centres mondiaux d'affaires, d'industrie, de finance et de créativité. Nous sommes en mesure d'élargir en très peu de temps le rayon de recherche d'une seule zone métropolitaine à un pays, un continent ou le monde entier. Notre objectif est de trouver les meilleurs candidats locaux dans la mesure du possible, mais si un champ de recherche plus large est nécessaire afin d'offrir des choix plus variés, ART est particulièrement qualifié pour mener à bien cette recherche.

www.atlanticresearch.com

6. LES DIRIGEANTS DE VOTRE SECTEUR D'ACTIVITÉ FONT CONFIANCE À ART.

Nos candidats savent que nous nous soucions de leur réussite professionnelle à long terme, c'est pourquoi un grand nombre de ces talents de premier plan se tournent vers ART pour leurs choix de carrière. Non seulement nous sommes en mesure de recruter d'excellents candidats qui nous ont sollicités, mais bon nombre de ces cadres supérieurs de votre secteur recommandent volontiers et en toute confiance leurs collègues les plus compétents à ART lorsque nous avons une recherche client appropriée. La confiance, la longévité et la compétence sont à l'avantage de tous.

7. ART CONTRÔLE L'ENSEMBLE DE SON PROCESSUS DE RECHERCHE.

ART effectue toutes ses recherches par l'intermédiaire de ses propres recruteurs. En ne sous-traitant aucune recherche à d'autres cabinets, nous sommes en mesure de contrôler la qualité de la recherche, ainsi que les délais et l'éthique. Ces aspects sont extrêmement importants pour nous afin de servir correctement nos clients et nos candidats.

8. ART TRAVAILLE SANS INTERRUPTION, 24 HEURES SUR 24, 7 JOURS SUR 7, 365 JOURS PAR AN.

Lorsque nos concurrents travaillent, nous travaillons. Lorsqu'ils déjeunent ou dînent, nous travaillons. Lorsqu'ils dorment, nous travaillons. Est-il donc vraiment surprenant qu'ART devance les autres cabinets de recrutement, même dans leurs propres villes et pays ?

9. ART EST RAPIDE SANS SACRIFIER L'EFFICACITÉ.

La plupart des recherches impliquent l'identification de candidats appropriés en 1 à 2 semaines, le contact et l'évaluation des candidats se faisant généralement au cours des semaines 3 et 4. Dans la plupart des cas, un client peut s'attendre à voir les CV des candidats 3 à 4 semaines après le début de la recherche. Les clients sont informés de l'avancement des recherches au moins une fois par semaine, et si les paramètres de recherche doivent être affinés, nous le faisons rapidement en concertation avec notre client.

10. LORSQUE ART SE CHARGE D'UNE RECHERCHE, C'EST NOUS QUI ASSUMONS LE RISQUE, ET NON LE CLIENT.

Nous n'acceptons une recherche que si nous estimons avoir au moins 75 % de chances de trouver des candidats que le client souhaiterait embaucher. Ce calcul est effectué au début de la recherche, mais il s'agit d'une « estimation éclairée », basée sur notre connaissance du secteur d'activité du client, du marché local et de l'attractivité de l'opportunité pour nos candidats.

Nous offrons une garantie de remboursement à 100 % sur nos placements. Cela signifie que nos recruteurs s'engagent à trouver les meilleurs candidats possibles pour votre entreprise, car leur réputation, leur temps et leurs revenus sont en jeu. Nous estimons que ce système met l'efficacité et la compétence au premier plan, dans l'intérêt de tous.

11. NOUS TRAVAILLONS D'ARRACHE-PIED POUR GAGNER VOTRE FIDÉLITÉ

Nous avons ajouté une 11e raison de travailler avec ART pour montrer qu'à chaque étape de notre relation, nous essayons d'apporter une valeur ajoutée à vous et à votre entreprise. Par exemple, des frais réduits pour les recherches multiples.

www.atlanticresearch.com

©2025 - Atlantic Research Technologies, L.L.C - Tous droits réservés