



Ce directeur du marketing de la société cotée en Bourse Net2S n'a que... 27 ans

Benjamin Callier

FORMATION :

ESCE (Ecole supérieure de commerce extérieur)

« J'ai toujours voulu réussir et je m'en donne les moyens en travaillant sans relâche près de douze heures par jour. »



Des managers à la carrière TGV

société. « J'y suis parvenu, mais en prenant tous les jours le pouls auprès de mon boss. J'avais besoin d'être rassuré sur les décisions à prendre et sur l'attitude à adopter. »

L'international, passage obligé

« Je ne recrute que des personnes passées par l'international et chez qui je détecte une vraie curiosité intellectuelle. » Ce critère, Loïc Pequignot en a fait son baromètre. A 33 ans, ce passionné de bagnoles a patrouillé dans les principales filiales de flotte d'entreprise des grands constructeurs automobiles étrangers. De direction mondiale du marketing en direction générale. Titulaire d'un DESS de finances et d'un MBA de l'Anderson School of Management en Californie, le jeune patron s'est hissé en dix ans à la tête de Minorplanet en France. Une société britannique, leader mondial des systèmes de géolocalisation et de gestion de flotte, dont il a racheté la filiale française, il y a six mois, via sa propre structure, Global Eye Technology. « Je n'ai jamais bossé dans une boîte française », remarque-t-il. Est-ce le secret de sa réussite? En tout cas, ce signe d'ouverture d'esprit devient de plus en plus une qualité indispensable

quand on veut progresser rapidement. « Car 80 % des CV que je reçois se ressemblent, déplore Loïc Pequignot. Ils décrivent des parcours très linéaires alors que les grands managers sont tous des capitaines caméléons. » Lionel Terral aussi accorde plus de crédit à ceux qui ne se contentent pas d'un début de carrière franco-français : « Il n'y a pas de doute, ça se sent quand une personne est passée par l'international. C'est une expérience toujours riche d'enseignements, qui force

à s'adapter, à innover. Cela oblige à réfléchir différemment. Et à rester humble. »

Un caractère bien trempé

Et la personnalité dans tout cela? On n'imagine pas un ectoplasme indécis conduire sa carrière tambour battant. Le triomphe professionnel exige d'avoir un caractère bien trempé. Violaine de La Brosse reconnaît être « très pénible dans le boulot ». Perfectionniste, stressée, maniaque, la directrice associée d'Artcurial ne cache pas son mauvais caractère. Tout comme Lionel Terral, d'accord pour confesser une « extrême rigidité ». Mais encore? « Je sanctionne systématiquement les hors-jeu et j'exige une ligne de conduite stricte : dire ce que l'on fait et faire ce que l'on dit. » Même profil pour Benjamin Callier. Le directeur marketing de Net2S a réussi à s'imposer en interne malgré son jeune âge. « Partout, les gens vous attaquent et vous jalouent. Moi, je ne me suis pas posé trop de questions et mon caractère de cochon m'a aidé à ne pas me faire marcher sur les pieds. » Quant à Loïc Pequignot, l'homme fort de Minorplanet, il s'est endurci avec l'expérience. « A trente ans, j'étais entouré de quinquas. Ils me demandaient tous comment j'avais fait pour arriver si vite à la tête du marketing. J'ai même reçu des lettres anonymes d'insultes... Il faut se forger un caractère fort pour se défendre. A force, on devient très exigeant avec son entourage. » ● William Coop

« Les vrais bons dirigeants ne sont jamais ni trop vieux, ni trop jeunes »

JEAN-PHILIPPE CAUDE,

managing director du cabinet de chasseurs de têtes Leaders Trust international



« Il y a des critères qui ne trompent pas pour juger d'une carrière fulgurante. A commencer par la dimension internationale. On n'imagine plus qu'un dirigeant puisse progresser sans passer, à un moment de son parcours, par la direction d'une *business unit* à l'étranger. On attend également d'un haut potentiel qu'il maîtrise les différentes techniques de management. Le style de management aussi est déterminant. Pas de réussite sans communication. La règle : savoir échanger et savoir s'entourer. Un futur

leader doit aussi pouvoir faire la preuve de sa capacité d'adaptation. Autrement dit, être à l'aise dans toutes les situations, face à un board d'actionnaires comme au cœur d'un séminaire de vente, ou être capable de changer radicalement de secteur d'activité. Chez les jeunes dirigeants de demain, on cherchera à détecter la curiosité d'esprit, la capacité d'écoute, l'appétit de mobilité. Un bon dirigeant n'est jamais ni trop vieux, ni trop jeune. L'important, c'est qu'il se conduise en chef de bande. »