

Florian MANTIONE

# FLORILEGE

DE VITAMINES INTELLECTUELLES

POUR UN MANAGEMENT DE BON SENS



Illustré par JF. RAMIREZ - EDITIONS ATHENA - PARIS

**FLORIAN MANTIONE**

Illustrations Jean-François RAMIREZ

**FLORILEGE DE VITAMINES  
INTELLECTUELLES**

Pour un management de bon sens

Editions Athéna - Paris

A mes deux gendres,  
Augustin et Loïc,  
solides plantes épiphytes,  
qui m'ont beaucoup appris.

# SOMMAIRE

PROLEGOMENES.....	9
DU COMPLEXE D'ŒDIPE AU MODÈLE ÉPIPHYTE.....	11
CES SALAIRES VOYOUS.....	13
INTERNET, UN DANGEREUX ET FABULEUX SUPPORT DE RECRUTEMENT.....	15
VIVE LE MÉTISSAGE !.....	17
HUMOUR ET TRAVAIL.....	19
RESPONSABILITÉ ET ÉTHIQUE.....	21
BONJOUR PARESSE, AU REVOIR MADAME.....	23
REPLACER LA GRAISSE PAR LE MUSCLE.....	25
SOYEZ VOUS - MEME !.....	27
LIBERTÉ DE CONSCIENCE ET LIBERTÉ RELIGIEUSE.....	29
LA CONFIANCE, CIMENT DE L'ÉQUIPE.....	31
AVEZ - VOUS LA TÊTE DE L'EMPLOI ?.....	33
LE DIRIGEANT EST UN PILOTE.....	35
ET VOTRE ÉTHIQUE, COMMENT VA T'ELLE ?.....	37
CPE, POURQUOI TANT DE HAINE ?.....	39
BIEN CHOISIR SON SITE DE RECRUTEMENT.....	41
LE BONHEUR DE TRAVAILLER EN FAMILLE.....	43

VIVE LE MANAGEMENT MEDITERRANEEN .....	45
COMPETENCE ET POTENTIALITE .....	47
L'EFFICACITE INDIVIDUELLE ET L'HUMILITE .....	49
LA THEORIE DU BOCAL .....	51
DEVENIR UN BON MANAGER .....	53
IMAGINATION ET TRAVAIL AU MERITE .....	55
L'EMPATHIE, UN OUTIL DE MANAGEMENT .....	57
GAGNEZ PLUS EN TRAVAILLANT DIFFEREMMENT .....	59
MES RESOLUTIONS POUR L'ANNEE PROCHAINE .....	61
SOIGNEZ VOTRE IMAGE " NETUELLE " .....	63
JESUS REVIENT DANS L'ENTREPRISE .....	65
VIVE LES QUINQUAS ! .....	67
LE MANAGER, LA COMPETITION ET L'EMULATION .....	69
LE MANAGER FACE À L'ERREUR ET À LA FAUTE .....	71
NE RECRUTEZ PAS DE CANDIDATS ! .....	73
CONSEILS A UN NOUVEAU RECRUTE .....	75
ECOUTER SON COLLABORATEUR .....	77
ELOGE DE LA LIBERTE... DANS L'ENTREPRISE .....	79
POUR OU CONTRE LA PROCRASTINATION ? .....	81
ELOGE DE LA SERENDIPITE .....	83
LE MARCHE, QUATRIEME BLESSURE NARCISSIQUE DE L'HOMME .....	85

45	LE PATRON DE PME EST UN EQUILIBRISTE .....	87
47	JE REVE D'UNE ENTREPRISE IDEALE .....	89
49	DONNEZ UN TITRE A VOTRE CV .....	91
51	ET SI ON REVENAIT AUX FONDAMENTAUX DE LA FORMATION .....	93
53	LE SECRET DE LA SAGESSE DU CADRE .....	95
55	TRAVAILLER ENSEMBLE OU AVEC .....	97
57	BIEN REUSSIR LA FIN DE SON ENTRETIEN .....	99
59	ENTREPRISE EN DEVELOPPEMENT ET NEGOCIATION SALARIALE .....	101
61	MA CHERE AICHA .....	103
63	LES JEUNES, L'ORIENTATION ET LES METIERS .....	105
65	L'HOMME ET LE TROU .....	107
67	LA FORMATION, UN INVESTISSEMENT RENTABLE .....	109
69	UN JEUNE DIPLOME PEUT-IL CREER SON ENTREPRISE ? .....	111
71	L'EGALITE DES SALAIRES .....	113
73	LE PISTON, LA RECOMMANDATION ET LE CONSEIL .....	115
75	ET SI LE RECRUTEUR ETAIT UN AUTOMOBILISTE ? .....	117
77	TECHNIQUES EXOTIQUES POUR LES GOGOS .....	119
79		
81		
83		
85		

## PROLEGOMENES

**D**epuis 1976, j'exerce deux fabuleux métiers : celui de consultant et celui de chef d'entreprise.

Le métier de consultant en Ressources Humaines est le plus beau métier du monde.

Il consiste à découvrir des situations toujours très différentes, à écouter, analyser, comprendre, proposer, conseiller, préconiser, convaincre, accompagner...

Il consiste à découvrir des personnalités toujours très différentes, à les comprendre, les apprécier, les évaluer, les jauger, les juger...

Chaque entreprise et chaque candidat m'enrichissent, me font grandir, me forment, m'informent, me bonifient...

Le métier de chef d'entreprise est également le plus beau métier du monde.

Il consiste à fédérer une équipe sur un projet et à le réaliser tous ensemble.

Mais comme rien n'est simple, cette réalisation est sujette à des obstacles, des difficultés, des aléas, qui la rendent encore plus belle.

Il s'agit de la plus noble des aventures face à un monde de la protection et de l'assistanat.

Oui, il faut vraiment avoir l'esprit aventurier pour tenter de réussir, de durer, d'évoluer, de persister, de garder le cap. Oui, le chef d'entreprise est le nouvel aventurier de notre Siècle.

" Lorsque l'élève est prêt arrive le maître " dit l'aphorisme.

Aujourd'hui, je souhaite offrir à votre réflexion un certain nombre d'articles que j'ai rédigés, soit sous le coup de l'émotion, soit après mûre réflexion.

Ils ne constituent pas la synthèse de ma conception du management, mais ils ont jalonné mon évolution et apportent, chacun à leur manière, leur touche au tableau impressionniste de l'entreprise.

Ils constituent, en quelque sorte, de la vitamine intellectuelle pour un management de bon sens...

CELUI QUI FABRIQUE DES  
BOUGIES FABRIQUE  
SURTOUT DE LA  
LUMIÈRE ...



C'EST  
LUMINEUX !!



## DU COMPLEXE D'ŒDIPE AU MODELE EPIPHYTE

Avec son complexe d'Œdipe, Freud a gâché des générations de managers.

Rappelons les faits mythologiques : l'oracle de Delphes ayant prédit à Laios, roi de Thèbes, que son futur fils tuerait son père et épouserait sa mère, celui-ci abandonna le bébé Œdipe à sa naissance et, par une succession de concours de circonstances, la prédiction se réalisa.

Pour Freud, ce schéma étant irréversible, la mort du père habite l'inconscient de chacun.

Appliqué dans la famille, cela voudrait dire que tout père, inconsciemment, sent dans ses enfants une menace pour son autorité.

Appliqué dans l'entreprise, cela voudrait dire que tout manager, inconsciemment, sent dans ses collaborateurs un rival potentiel prêt à le remplacer. Même si Freud ne s'est pas aventuré sur le terrain de l'entreprise, les managers ont mal digéré cette menace. Et ce n'est pas un hasard si le choix d'un collaborateur se porte sur quelqu'un qui ne fera pas d'ombre, qui ne sera pas trop ambitieux, qui s'avèrera facilement dirigeable, influençable...

Enterrons Sigmund et privilégions ce que je baptise le " modèle épiphyte ". Est épiphyte une plante qui pousse sur un arbre et développe sa vie sans lui porter préjudice (comme l'orchidée). A l'inverse d'une plante parasite (tel le gui) qui pousse sur un arbre en lui pompant sa sève...

Dans l'entreprise, tout manager doit faire éclore des collaborateurs épiphytes. Il doit les aider à se former, à grandir, à progresser. Et tant mieux si l'élève s'avère meilleur que le maître : c'est l'organisation qui en bénéficiera.

Dans la famille, il en va de même : quelle plus grande satisfaction que de se voir dépasser par ses propres enfants... Le témoin doit être passé à meilleur que soi, comme dans une course à relais.

Et si, au lieu de parler de la mort du père, Freud avait parlé de la " renaissance " du père ? Renaître par ses collaborateurs, renaître par ses enfants, pourrait alors devenir la voie de la sagesse et le moteur d'un nouveau type de management.

J'AI ADORÉ LES  
PARACHUTES  
DORÉS...

L'INTELLIGENCE ET  
LES PARACHUTES,  
QUAND ON EN MANQUE  
ON S'ÉCRASE!!



#.

## CES SALARIES VOYOUS

L'expression "patrons voyous" est pertinente quand elle dénonce des dérives de pouvoir, des abus de biens sociaux, un comportement peu élégant vis-à-vis de ses salariés.

Mais qu'est-ce qu'un patron ? Est-ce celui qui dirige une entreprise ou est-ce le propriétaire de l'entreprise ? D'un côté, nous avons un manager, un dirigeant, un salarié, et de l'autre, nous avons un véritable chef d'entreprise, propriétaire de son entreprise et responsable sur ses biens personnels de son entreprise.

Les grandes entreprises du CAC 40 sont quasi exclusivement dirigées par des salariés, des managers. Les propriétaires sont les fonds de pension américains ou l'ensemble des autres actionnaires.

Un artisan, en revanche, est un chef d'entreprise, un patron. Un commerçant est un patron. Les risques qu'il prend sont de son seul ressort.

Dans ces conditions, il faut dénoncer l'abus de langage qui tend à confondre "salarié de luxe" avec patron.

Quand Noël FORGEARD quitte l'entreprise EADS avec 8,5 millions d'euros, il s'agit d'un "salarié voyou" qui profite d'une situation (respectant certes un contrat), mais d'une situation scandaleuse. Ce n'est qu'un simple salarié, ne l'oublions pas. Quand Antoine ZACHARIAS, l'ancien P-DG de Vinci, bénéficie de 250 millions d'euros de plus-values potentielles sur ses stock-options, pourquoi ne pas parler de "salarié voyou" ? Quand Serge TCHURUK touche un parachute doré de 5,7 millions d'euros en quittant la direction générale d'Alcatel au moment de la fusion avec Lucent, pourquoi ne pas parler de "salarié voyou" ?

A-t-on vu un MICHELIN, patron de son entreprise agir de la sorte ? Ou un PINAULT, ou un ARNAULT ? Sans parler des étrangers, Bill GATES en tête ?

Michel MONTLAUR, le créateur des magasins MONTLAUR dans le Sud de la France, a été ruiné suite au dépôt de bilan de sa société. S'il avait été un dirigeant non propriétaire (salarié ou avec un mandat), sa sortie aurait été totalement différente... et ses conséquences aussi.

Jean-Marie MESSIER a touché 21 millions d'euros lorsqu'il a quitté Vivendi. Dénonçons ce "salarié" indélicat et ne parlons pas de patron.

Certes, tous les grands dirigeants ne sont pas des voyous. Le meilleur exemple est celui de Pierre BILGER, l'ancien PDG d'ALSTOM qui, en quittant son entreprise en 2003, a renoncé aux indemnités accordées par le conseil d'administration de l'entreprise. Le titre de son livre qui raconte son expérience s'intitule "Quatre millions d'euros, le prix de ma liberté" (Bourin Editeur, 236 pages, 22 euros). Tout un programme. Si tous les salariés pouvaient arborer son élégance...

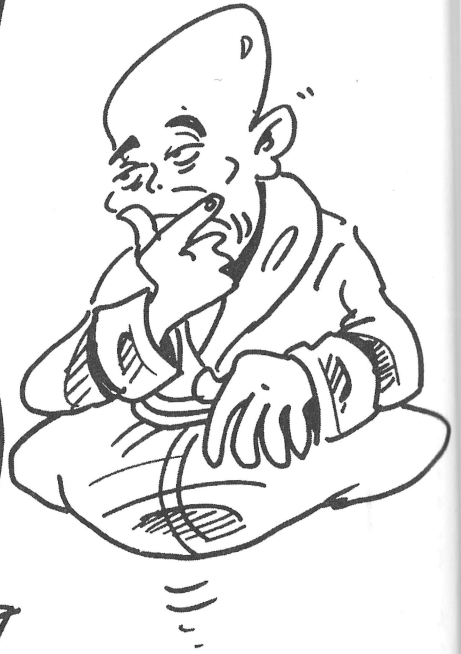
Je vous recommande son blog [www.blogbilger.com](http://www.blogbilger.com) et attire votre attention sur la manière dont il se qualifie lui-même : Ancien chef d'une entreprise industrielle. L'astuce est de taille, car il ne se considère pas comme un chef d'entreprise, c'est-à-dire comme un patron, mais comme le chef, le dirigeant d'une entreprise...

CQFD

C'EST UNE SOCIÉTÉ  
INNOVANTE QUI  
RECRUTE UN  
TÉLÉPATHE...

ENVOIE TON  
CV À QUI  
TU SAIS!!

JE FAIS  
QUOI?



#

## INTERNET, UN DANGEREUX ET FABULEUX SUPPORT DE RECRUTEMENT

**R**éfutez le terme de " recrutement par Internet ". On ne recrute pas par Internet. Dans le cadre d'un recrutement, parmi les supports utilisés pour contacter les candidats, il est utile d'utiliser Internet. Ce n'est qu'un support, un dangereux et fabuleux support...

Internet est dangereux quand il est mal utilisé.

Il est dangereux car il attire des candidats zappeurs, des curieux, des professionnels de la gestion de carrière (la leur...). Il est dangereux, car il est très facile de faire acte de candidature, la démarche est gratuite et prend peu de temps.

Il est dangereux, car il peut permettre une certaine passivité vis-à-vis du candidat qui se contente d'attendre les alertes Email pouvant le concerner.

Internet est fabuleux, surtout quand il est bien utilisé.

Il est fabuleux car il permet aux candidats de bénéficier d'un très grand nombre d'informations sur les entreprises avant de répondre.

Il est fabuleux car il est économique et fait gagner un temps très appréciable dans la relation candidat/recruteur.

Au Florian Mantione Institut, nous utilisons Internet pour diffuser, en permanence, une centaine d'offres d'emploi. Pour éliminer les curieux, nous sommes très transparents et proposons une description très complète de l'employeur, du poste et du profil recherché.

Le candidat peut ainsi s'auto éliminer. S'il est toujours intéressé, il peut laisser son CV en copier/coller (donc, pas de virus...) et le consultant concerné par l'offre s'engage à lui répondre sous 24 heures : nous sommes le seul cabinet de France à prendre l'engagement de répondre sous 24 heures !

Grâce à cette méthodologie, nous disposons d'un site gérant plus de 100 000 CV actualisés, que tout consultant peut retrouver à partir de n'importe quel mot figurant sur le CV, au moyen d'un puissant moteur de recherche.

Enfin, notre site permet, à la clôture de la mission, de répondre aux candidats en leur indiquant le nombre d'internautes ayant vu l'annonce, le nombre de CV déposés et le nombre de candidats convoqués : nous sommes le seul cabinet de France à le proposer !

Ainsi, utilisé comme complément à une méthodologie éprouvée, Internet apporte de la rapidité, un complément d'information, des statistiques et de l'exhaustivité dans la démarche.

VOUS Y CROYEZ VOUS  
À LA DISCRIMINATION  
ANTI CONS !?

VASTE  
PROGRAMME  
...



## VIVE LE METISSAGE !

**A**u niveau du recrutement des ressources humaines, la discrimination consiste à rompre le principe de l'égalité civile entre les individus au détriment de certaines personnes physiques en raison de divers critères d'appartenance.

La nouvelle loi du 27 Mai 2008 punit la discrimination et le Code du Travail détaille précisément plusieurs motifs de discrimination : l'origine, le sexe, les moeurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille ou la grossesse, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou la non appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, l'état de santé et le handicap...

En 2000, le Florian Mantione Institut a été à l'initiative d'une Charte pour lutter contre la discrimination. Avec Mohammed El Ouadhoudi qui dirige Maghreb Ressources Humaines, une Charte à destination des Cabinets de Recrutement a permis de servir de guide à notre action.

Le 14 décembre 2004, à l'initiative de FACE, présidée à l'époque par Khaled Zourray et aujourd'hui par Clare HART, un grand nombre d'entreprises, dont le Florian Mantione Institut, ont signé un plan de lutte contre la discrimination, formalisant ainsi des pratiques et une volonté affirmée de favoriser la diversité.

Effectivement, au-delà du simple respect de la loi - ce qui est la moindre des choses -, il convient que les entreprises comprennent bien tout l'intérêt que la diversité entraîne.

Pourquoi se priver de compétences multiples et variées, pourquoi ne pas bénéficier de toute la richesse qu'apportent des éclairages différents ? Comme la véritable richesse d'une entreprise est constituée des femmes et des hommes qui la composent, multiplions les paramètres et évitons le clonage, la consanguinité ! Faisons que 1 + 1 fasse 3...

Cela suppose, bien évidemment, de ne pas nourrir d'a priori, de cultiver méthodiquement une clairvoyante largesse d'esprit.

Cela nécessite aussi d'éliminer les préjugés, de faire confiance.

Cela exige enfin un management mature, sûr de lui, capable de fédérer des équipes parfois turbulentes, souvent exigeantes, mais toujours reconnaissantes d'avoir été mises sur le bon chemin.

Alors, en interne comme en externe, la pluralité des compétences donnera un sens au travail d'équipe et permettra de grandir tous ensemble.