

Le président de l'Union wallonne des entreprises conseille fortement aux jeunes de s'engager dans les carrières scientifiques. Même s'il admet que l'on ne peut pas pousser les jeunes dans des filières où ils ne seront pas heureux. Pour embellir son CV, il faut aussi développer ses capacités d'ouverture au monde, de leadership, de travail en équipe et... de communication dans les autres langues.

Jean-François Hérís (UWE)

«On a bien plus besoin d'ingénieurs que de philosophes»

LES PHRASES CLÉS

«Suivre une formation a **pour but de mener à l'emploi.**»

«De plus en plus de gens entreprennent des études supérieures, dans **des filières qui ne sont pas nécessairement les bonnes.** Et c'est cela qui provoque une **inadéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail.**»

«Pour moi, fondamentalement, **les sciences exactes sont les premières sciences humaines.**»

«Je préfère engager **quelqu'un qui parle quatre langues, qui a des capacités de leadership, plutôt que quelqu'un qui a fait de brillantes études universitaires.**»

INTERVIEW NATHALIE BAMPS

Patron d'AGC Glass, Jean-François Hérís a vue sur l'Université catholique de Louvain depuis son bureau. Mais ce n'est évidemment pas cette proximité géographique qui en fait un «expert» du monde de l'enseignement supérieur. Dans son métier, il est en contact direct avec certaines des filières d'études d'avenir dont on parle. Lui-même est ingénieur civil de formation, une formation qui trône sur le podium des «métiers en demande» depuis des années. Jean-François Hérís préside aussi l'Union wallonne des entreprises. À ce titre, il a une vision très claire des besoins de l'économie wallonne en termes de formation et d'enseignement.

Des milliers de jeunes vont s'embarquer dans des études supérieures en septembre. En tant que patron, quel conseil leur donneriez-vous pour bien s'orienter?

Je crois qu'il faut surtout se préparer avant

de sortir de rhéto. Après, c'est tard pour bien choisir ses études. À côté de cela, le monde de l'entreprise recommande fortement aux jeunes de s'engager dans des études scientifiques. Ingénieur ou autre. Ces branches présentent encore une pénurie sur le marché de l'emploi. On voit cette année un rebond des admissions en ingénieurs, c'est un bon signe. Mais est-ce un phénomène durable? On ne le sait pas encore. Mais c'est en tout cas dans ce genre d'études qu'on leur recommande d'aller, plutôt que vers des études à caractère social.

Pour les universités pourtant, tous les diplômes mènent à l'emploi...

Dans les sciences humaines ou la communication, les débouchés sont plus faibles, il ne faut pas le nier. Il y a d'autres niches où il y a des manques, comme en médecine.

Mais globalement, je conseillerais les

sciences exactes plutôt que les sciences humaines. Soyons clair, on ne doit évidemment pas avoir que des docteurs en physique. Mais de plus en plus de gens entreprennent des études supérieures, dans des filières qui ne sont pas nécessairement les bonnes. Et c'est cela qui provoque une inadéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail.

Les universités critiquent ceux qui ont une vision «utilitariste» des études...

C'est un vrai débat. En effet, toutes les filières scientifiques ne mènent pas d'office à un emploi, et les filières «humaines» au chômage. Ce n'est pas binaire. Mais beaucoup de recteurs pensent aussi que l'on a un problème majeur en Communauté française, celui du manque d'étudiants dans les filières scientifiques.

À côté de cela, est-ce que les formations académiques sont uniquement là pour former des têtes bien faites? Il faut aussi rester pragmatique. Suivre une formation a pour but de mener à l'emploi. Les syndicats sont sur la même longueur d'onde que nous. L'enseignement et la formation ont pour aboutissement majeur le bien-être à travers un emploi. Sans être caricatural, on a bien plus besoin d'ingénieurs que de philosophes... Même si je trouve que la philo a tout son sens.

Cette inadéquation pousse les entreprises à aller chercher certains profils bien spécifiques à l'étranger?

Oui, certainement dans les filières scientifiques assez pointues. Mais c'est aussi la guerre des talents sur le marché. L'ouverture qui fait suite à Bologne et l'internationalisation de plus en plus grande des entreprises fait que l'on a des étudiants qui viennent de tous les pays. Et la guerre des talents fait que l'on va aller chercher les meilleurs dans des domaines pointus. C'est vrai chez nous, comme en médecine, en pharmacologie, en biotechnologie. Ce n'est pas un mal en soi je pense. Cela permet aussi d'avoir une diversité, une certaine ouverture d'esprit, des approches différentes suivant les cultures. Chez nous, dans notre Techno-innovation center de Gosselies, on a beaucoup de nationalités différentes.

Les pouvoirs publics doivent mieux orienter les jeunes?

Pour moi, il y a un aspect d'information et de planification important. Il ne faut pas être carré. On doit informer les jeunes, mais on ne va pas pousser tous les jeunes dans des filières où ils ne seront pas heureux. L'aspect bien-être est important. Et il faut aussi prendre en compte les capacités.

Mais en effet, il y a un peu de marketing à faire, et particulièrement du côté des filles. Pourquoi les sciences humaines les attirent davantage? Dans les choix, il y a peut-être une volonté de vouloir aider les autres, et on pense que c'est avec les sciences humaines qu'on le fera. Mais d'un autre côté, les grands problèmes de la planète, c'est avec les sciences qu'on va les régler. Pour moi, fondamentalement, les sciences exactes sont les premières sciences humaines. Elles permettent de régler des problèmes fondamentaux comme l'alimentation, le vieillissement de la population, l'urbanisation, le réchauffement climatique,...

Les employeurs n'ont-ils pas aussi la responsabilité de rassurer les femmes sur leurs possibilités de carrière dans de telles branches, où il est peut-être plus difficile de concilier vie professionnelle et vie privée que dans les sciences humaines?

Je pense que cela dépend très fort de la culture d'entreprise et de l'ouverture de ses dirigeants. Ici, dans ma petite équipe, j'ai une moitié de femmes. Parce que cela correspond à ce que je souhaite, avoir de la diversité. Et l'image stéréotypée de l'ingénieur qui a les mains dans le cambouis, ce n'est plus cela non plus. Les entreprises ont un rôle à jouer, mais elles le font, je pense. Beaucoup d'entreprises ont des contacts avec les écoles secondaires, participent aux activités de promotion des sciences.

Faudrait-il supprimer l'examen d'entrée en ingénieur pour augmenter l'afflux d'étudiants?

Je suis partagé. L'examen d'entrée permet d'avoir une vraie motivation et une réelle qualité. Mais d'un autre côté, c'est paradoxal parce que ce sont les étudiants dont on a le plus besoin... Il y a peut-être une formule à trouver. Il y a peut-être aussi des examens d'entrée à mettre dans les facultés où il y a trop de monde. Quand on voit qu'il

y a des centaines et des centaines d'étudiants qui entrent dans des filières qui sont très encombrées, on a aussi des questions à se poser.

Faut-il généraliser les stages dans toutes les filières à l'université? Les entreprises ont-elles la capacité de les accueillir?

Les stages permettent aux étudiants de voir dans quel milieu ils veulent travailler, les télécoms, l'aéronautique, le biopharma. Du côté des entreprises, nous devons attirer les jeunes. On ne peut pas se plaindre constamment en disant que l'on n'a pas suffisamment de jeunes qualifiés qui sortent, et ne pas faire une partie du boulot. Il y a un rôle à jouer de la part des entreprises.

Mais en termes de modalités, il faut faire les choses de manière intelligente. C'est peut-être moins vrai avec les universitaires, mais souvent, tous les étudiants arrivent en même temps, sur une période d'un mois ou 6 semaines, avec un engorgement terrible qui perturbe toutes les productions. Et on ne peut finalement pas donner une formation de qualité.

Mais les stages sont indispensables, et tout ce qui va dans le sens d'un rapprochement du monde de l'enseignement et des entreprises est une bonne chose.

Vous avez des discussions avec les hautes écoles et les universités sur cette question?

Cela existe, mais ce sont des initiatives individuelles, suivant les filières. Chez AGC par exemple, nous avons dix places de stages ouvertes aux étudiants ingénieurs, ils vont dans des usines partout en Europe. Beaucoup d'entreprises font la même chose, mais il n'y a pas de cohérence. Ce serait peut-être bien d'avoir un mapping, de faire un état des lieux de l'offre et de la demande. Et je pense que les entreprises ne poseront aucun problème.

Il y a des filières pour lesquelles les stages sont plus indispensables que d'autre?

Oui. Parce qu'aujourd'hui, les entreprises qui ont vraiment besoin de ces profils vont les chercher à l'unif, en 3^e, 4^e, 5^e. Avoir quelque chose de plus structuré, organisé, serait une bonne chose pour les entreprises, pour les universités, pour les étudiants.

Peut-on se contenter d'avoir un diplôme universitaire seul?

Au-delà des programmes complémentaires, des post-doc, des compléments en école de gestion qui sont évidemment un plus, ce qui est indispensable pour les jeunes, c'est la maîtrise des langues. Si on est monolingue, on a très peu de chance d'avoir un emploi rapidement. Il y aura toujours des exceptions, dans des filières hyper-spécialisées. Mais aujourd'hui, tout le monde travaille dans plusieurs langues. Et la Communauté française est tellement petite...

Il vaut mieux se concentrer sur les langues plutôt qu'un master complémentaire?

Je vais vous faire une réponse d'ingénieur... La maîtrise de plusieurs langues étrangères est une condition nécessaire, mais pas suffisante. Je crois que quand un employeur engage quelqu'un, il regarde les capacités de la personne, son diplôme, mais aussi ses capacités d'ouverture, de travail en équipe, son potentiel de leadership ou de management suivant les cas. Et bien évidemment ses capacités à communiquer dans d'autres langues.

C'est sans doute plus indispensable de l'avoir un grade ou un cursus universitaire exceptionnel. Je préfère engager quelqu'un qui parle quatre langues, qui a des capacités de leadership, qui s'investit dans des mouvements de jeunesse, plutôt que quelqu'un qui a fait de brillantes études universitaires, mais qui est peut-être plus destiné à faire de la recherche ou à rester dans le monde académique.

Un séjour à l'étranger, c'est un plus sur un CV?

Oui bien sûr. Je parle pour une grande entreprise, mais je pense que ça peut se décliner pour les PME. On veut tous que nos entreprises soient plus actives à l'export... On voit que les programmes Erasmus donnent des résultats formidables en termes d'ouverture au monde, d'ouverture d'esprit. Comprendre l'autre, ce n'est pas seulement le langage, c'est aussi la culture. En cela, les voyages sont très enrichissants. Ce sont de plus en plus ces profils-là que l'on recherche. C'est vrai que partir un an à l'étranger, tout le monde ne peut pas se le permettre, mais il y a des bourses, des sou-

tiens. Je pense que c'est une excellente chose pour leur formation, mais aussi pour eux, pour leur bien-être, leur savoir-être.

Quand on parle de métiers d'avenir, c'est quoi pour vous?

On n'est plus dans un monde où l'on peut dire: tel métier est le métier d'avenir pour mes 45 ans de carrière. Ce qu'il faut surtout, c'est avoir une capacité à réagir, avoir une certaine agilité et une souplesse dans son comportement, et pouvoir s'adapter. Au siècle passé, le métier d'avenir était peut-être dans la téléphonie fixe, dans les fax ou le CD, maintenant on n'en parle plus. Il est clair que tout ce qui touche au numérique reste dans les filières d'avenir, mais je crois que c'est la capacité de s'adapter qui est importante. Et, on y revient, le fait d'avoir une ouverture d'esprit sur le monde aussi. L'avenir est aujourd'hui dans une partie du monde, demain ce sera peut-être ailleurs.

Ne recherche-t-on pas de plus en plus de profils multidisciplinaires? Ou le candidat idéal devrait être ingénieur-chimiste-sociologue?

Les couteaux suisses, c'est bien, mais un bon opinel c'est intéressant aussi... L'important, c'est avoir la capacité de travailler en équipe, et de pouvoir tirer le meilleur des différentes capacités d'un ensemble de personnes qui ont chacune une connaissance approfondie dans leur domaine.

Les ponts que la réforme du paysage universitaire a voulu créer, c'est une bonne chose du point de vue des entreprises?

Oui, je crois que c'est une bonne chose. Il faut une certaine masse critique, le pays est petit. Et tout ce qui permet d'atteindre une masse critique permet un meilleur accès à des programmes, des équipements. Cela ne veut pas dire qu'il faut une gestion purement homogène, il faut garder une émulation entre universités. Mais le bon sens veut qu'avec la difficulté du financement de l'enseignement supérieur, il faut être plus efficace. Et la division n'est pas une direction dans laquelle on trouve plus d'efficacité.

Le fait de stimuler les co-diplomation, c'est aussi une bonne chose?

Oui, c'est très bien. Cela permet de voir que les étudiants ont déjà cette notion de collaboration et d'ouverture aux autres. Dans l'innovation, le temps où les entreprises mettaient au point toutes seules une application dans leur labo, c'est fini. Aujourd'hui, on est en open innovation complète. Je pense qu'à ce niveau, la Belgique a un atout à jouer par rapport à d'autres pays. Le manager belge a beaucoup d'atouts, de par la petitesse du pays, mais aussi de par sa capacité d'écoute.

Témoignage

GEOFFROY PIROUX

Docteur en physique, associé chez B12, 38 ans.

«Mon père voulait que je fasse ingénieur. Moi, je voulais comprendre comment fonctionnait le monde, l'univers. J'aurais aussi pu faire philo. Mais j'avais un esprit plus logique que littéraire. J'ai pensé à passer l'examen d'ingénieur. Mais au dernier moment, j'ai calé. J'avais trop peur d'être pris.

Je voulais vraiment faire physique.»

Geoffroy Piroux a fait ses études sans avoir d'idée claire du métier qu'il pourrait faire. *«Les sciences dures ne préparent pas à un métier précis. Et à l'époque, à part la recherche, rien n'était fait pour ouvrir le champ des*

possibles... J'ai fait un doctorat car j'aimais apprendre.» À la fin de son doctorat, le jeune homme ne se voyait pas poursuivre dans la voie de la recherche scientifique. En arpentant les salons de l'emploi, il a été engagé chez Callatay & Wouters.

«Mon profil les emballait pour faire du développement dans le domaine de l'informatique bancaire. Je

n'avais jamais fait cela, mais je me suis retrouvé dans une situation où il fallait comprendre comment fonctionnait le système, analyser les problèmes, développer. C'est-à-dire utiliser mes compétences analytiques.»

Après 7 ans de bons et loyaux services, Geoffroy Piroux a eu la visite de deux amis qui voulaient monter un projet de société informatique. *«On s'est associé avec une boîte américaine, Novapta, pour créer une plateforme d'e-learning de physique.»*

Retour aux sources donc... Par la suite, ***les trois hommes ont créé leur propre société, B12***, une sorte d'«Agence tout risque» de l'IT. *«On apporte des solutions à nos clients, des interfaces pour une machine de lentilles oculaires, pour modéliser les flux énergétiques,... »* Aujourd'hui, la société compte 7 personnes et B12 pense encore à engager. Toujours des docteurs en physique.

«L'important, ce sont évidemment les compétences scientifiques, mais aussi ce que l'on a fait sur le côté, ses 'soft skills'. Montrer que l'on sait développer un projet, prendre des initiatives. Chez C & W, ils engageaient principalement des ingénieurs. Et pourtant, tous les autres profils scientifiques sont aussi bons. Mais les scientifiques ont du mal à se projeter dans l'avenir et à se vendre. Il faudrait les coacher.»