

Ingénieur.e.s

La transition énergétique attire les ingénieur.e.s



Sur le marché, les entreprises s'arrachent des profils précieux pour être à la hauteur des enjeux.

Shutterstock

Le dernier rapport du GIEC, publié la semaine dernière, nous rappelle une nouvelle fois l'urgence climatique. Pour faire face aux enjeux environnementaux, de nombreuses entreprises investissent dans la transition énergétique. Un secteur porteur de sens pour les ingénieurs.

Des perles rares qui voient en ces métiers, au cœur du développement d'un monde plus vert, un attrait considérable. « Lorsqu'on a un diplôme d'ingénieur, on sait qu'on trouvera facilement du travail et que l'on bénéficiera d'une bonne situation, parce que nos profils sont extrêmement recherchés », confie Gaspard d'Hoop, ingénieur free-lance dans le secteur des énergies renouvelables depuis l'Uruguay (ce pays fait partie des meilleurs élèves au niveau mondial en matière de mixité des éner-

gies renouvelables). « Mais c'est tellement plus grisant et enrichissant de s'investir en tant qu'ingénieur dans ces métiers qui contribuent à relever les défis du changement climatique, et donc, de celui du secteur de l'énergie. » La transition énergétique est un terrain de jeu rêvé pour de nombreux ingénieurs. Car si tout n'est pas à inventer, un grand nombre de choses reste à accomplir. « C'est tellement porteur de sens de travailler dans ce secteur », témoigne Thibault Martinelle,

consultant au sein d'un département de conseils en énergies renouvelables d'un grand groupe énergétique. « Pour répondre aux problèmes liés à la transition et aux énergies renouvelables, il n'existe pas de solution unique et évidente. C'est extrêmement motivant pour un ingénieur. »

UNE CHANCE, VOIRE UN LUXE
L'aspect « durable » et le volet « transition énergétique » sont cependant brandis par de plus en plus d'entreprises. Avec parfois, à la clé, une certaine désillusion. Laurie Piazienza a 26 ans. À la sortie de ses études, elle intègre le bureau d'études d'un groupe important du secteur de l'énergie. La jeune femme y acquiert une expérience non négligeable, mais très vite, elle ne se retrouve plus dans son métier. « Comme un certain nombre d'entreprises, ce groupe prétendait être orienté "environnement", mais était finalement davantage basé sur des valeurs capitalistes », confie la jeune femme. « J'ai alors fait le choix de quitter mon emploi pour une structure qui avait un réel impact en termes de transition énergétique. Aujourd'hui, je suis lead engineer au sein d'une start-up

« On nous enseigne des savoirs purement techniques et scientifiques de manière totalement détachée des enjeux socioécologiques. Dans un sens, on nous apprend quoi faire pour optimiser un rendement, mais on ne nous explique pas pourquoi on le fait »

LAURIE
JEUNEINGENIEUR

Le changement climatique et la transition énergétique seront à l'origine d'un nombre croissant d'emplois au cours des décennies à venir. Plusieurs études le prédisent depuis quelques années et les entreprises prennent le train en marche. Sur le marché, elles s'arrachent des profils précieux pour être à la hauteur des enjeux. Parmi eux, les ingénieurs occupent une place de choix.

Le changement climatique et la transition énergétique seront à l'origine d'un nombre croissant d'emplois au cours des décennies à venir



La transition énergétique est un terrain de jeu rêvé pour de nombreux ingénieurs. Car si tout n'est pas à inventer, un grand nombre de choses reste à accomplir. D.R.

bruxelloise, à l'origine de la création de communautés d'énergie. Celles-ci permettent de partager de l'énergie verte produite localement. » Laurie estime aujourd'hui avoir la chance, voire le luxe, d'occuper un poste dans le secteur de l'énergie qui correspond à ses valeurs. « Les places dans des structures qui ont un réel impact sur l'environnement sont moins nombreuses qu'on ne le pense, et elles nécessitent parfois de revoir à la baisse les exigences salariales que peuvent avoir en général les ingénieurs », considère-t-elle.

DES FORMATIONS À REMANIER.
À n'en pas douter, le métier d'ingénieur dans le secteur de la transition énergétique est un métier d'avenir. Des évolutions devraient toutefois être opérées au niveau des formations. « Selon moi, les formations dispensées actuellement sont dépassées », affirme Laurie. « On nous enseigne des savoirs purement techniques et scientifiques de manière totalement détachée des enjeux socioécologiques. Dans un sens, on nous apprend quoi faire pour optimiser un rendement, mais on ne nous explique pas pourquoi on le fait. » Cet avis, Gaspard le partage également : « Notre métier dépasse de loin le simple cadre technique de la génération d'énergie à distribuer à des consommateurs. Il revêt également des enjeux géopolitiques, sociaux et environnementaux importants. Et ça, c'est à mon sens encore trop peu présent dans les cursus académiques. » Mais pour remanier la formation des ingénieurs, encore faut-il repenser celle de leurs enseignants et le contenu des programmes. Une étape indispensable pour que l'ingénieur de demain devienne, plus que jamais, la jonction entre le problème et la solution face aux enjeux environnementaux.

« Notre métier dépasse de loin le simple cadre technique de la génération d'énergie à distribuer à des consommateurs. Il revêt également des enjeux géopolitiques, sociaux et environnementaux importants. Et ça, c'est à mon sens encore trop peu présent dans les cursus académiques »

GASPARD
INGENIEURFREE-LANCEDANSLESECTEUR
DESÉNERGIESRENOUVELABLES

PAULINE MARTIAL

Références

LE DOSSIER

Régions

► INGÉNIEURS

« Notre mission est un engagement qu'on peut qualifier de vital »

Et si pour ces ingénieurs, les propriétés même de l'eau impliquaient d'aller au-delà de la simple gestion des ressources ? Au Bureau d'études de la SWDE, les événements de l'été dernier ont encore renforcé cette certitude.

Leader du secteur de l'eau en Wallonie, la Société wallonne des eaux est aussi, sur le plan européen, une entreprise publique majeure dans le domaine de la production et distribution d'eau. Avec 1.350 employés, elle dessert plus de 200 communes via 17 centres d'exploitation. Au cœur du réseau, le Bureau d'études par qui transitent 70 % des dossiers stratégiques de l'activité. « Est-ce que mon job d'ingénieur architecte est particulier ? Certainement, parce qu'au-delà de gérer l'eau, nous devons répondre à un besoin constant et vital pour la population, et cela change tout. De l'eau pour tous,



Mohamed Manet, Cadre A Technique – Ingénieur projet au bureau d'études SVVDE ► D.R.

aujourd'hui et demain, ce n'est pas qu'un slogan, c'est une réalité au quotidien pour nous ».

Au sortir de ses études, Mohamed Manet n'imaginait pas que sa formation d'ingénieur architecte le conduise dans la gestion de l'eau : « Et ce fut qu'autant plus enrichis-

■ ■ ■
« L'envie d'apprendre, de tirer les leçons d'expériences passées, de rester ouvert sur les solutions futures est très important car on devient rapidement référent dans son domaine de compétence et souvent sollicité pour faire avancer les nouveaux projets. C'est très valorisant. »

sant que c'est au sein de l'entreprise que s'est déroulée ma véritable formation. Au contact de nombreux ingénieurs de toutes spécialités et pas seulement des ingénieurs civils. On retrouve à la SWDE des ingénieurs hydraulicien, bâtiment, électro-mécanicien, architecte ou bio-ingénieur ».

FORMATION SUR LE TERRAIN ET ÉCHANGE DE COMPÉTENCES

Au cœur d'une équipe de 8 dessinateurs et projeteurs du pôle technique, Mohamed Manet coordonne

la gestion de six projets du schéma directeur de la zone Brabant Wallon Est et est en charge de l'étude de plusieurs projets autour de constructions d'ouvrages et de poses de conduites.

Mohamed Manet insiste sur le partage d'expérience dont il a bénéficié et qu'il perpétue aujourd'hui, notamment dans ses missions de management : « L'esprit d'équipe est crucial car nous évoluons dans un contexte multidisciplinaire. L'envie d'apprendre, de tirer les leçons d'expériences

passées, de rester ouvert sur les solutions futures est très important car on devient rapidement référent dans son domaine de compétence et souvent sollicité pour faire avancer les nouveaux projets. C'est très valorisant. »

UN BUREAU D'ÉTUDES À CIEL OUVERT

Une valorisation qui dépasse largement les murs du bureau d'études : « Nous sommes bien souvent le premier lien de l'entreprise avec les communes, les four-

nisseurs ou les entreprises sous-traitants mais aussi avec les particuliers qui nous font part de leurs problèmes. Le relationnel a pris une grande importance dans nos missions. L'eau n'est pas à l'image d'un chantier localisé, elle est partout, omniprésente et c'est au contact du terrain qu'on comprend les notions d'environnement, de bonne gestion des ressources et de cette présence vitale. C'est là qu'on prend vraiment la mesure que notre action a d'abord du sens. » ■



Au cœur d'une équipe de 8 dessinateurs et projeteurs du pôle technique, Mohamed Manet coordonne la gestion des six projets du schéma directeur de la zone Brabant Wallon Est et est en charge de l'étude de plusieurs projets autour de constructions d'ouvrages et de poses de conduites. ► D.R.

■ ■ ■
L'eau n'est pas à l'image d'un chantier localisé, elle est partout, omniprésente et c'est au contact du terrain qu'on comprend les notions d'environnement, de bonne gestion des ressources et de cette présence vitale. C'est là qu'on prend vraiment la mesure que notre action a d'abord du sens. »

« On a clairement besoin de gens de terrain »

Travailler pour un géant du web ne veut pas dire que l'entreprise se limite à des profils informatiques. Que du contraire...



Frédéric Descamps, Senior Facilities Manager. ► D.R.



Joëlle Danloy, Plant Engineer. ► D.R.



Antonis Mavrokordatos, Operations Manager. ► D.R.



Freddy Bonhomme, Senior Operations Manager. ► D.R.

Depuis 2010, le géant américain Google, actif sur le web ainsi que sur la recherche et l'échange d'informations, est installé à Saint-Ghislain, dans le Hainaut. Il y dispose de plusieurs data centers qui ont été construits en plusieurs phases, pour un investissement total qui dépasse 2,8 milliards d'euros. Si on imagine aisément que l'entreprise recrute des profils informatiques, il faut savoir que d'autres postes, plus techniques, sont actuellement ouverts comme celui d'ingénieur électricien ou de technicien de maintenance en mécanique de refroidissement. Le site a en effet été conçu pour avoir une faible consommation énergétique, avec toutes les spécificités techniques que cela implique.

■ ■ ■
Depuis 2010, le géant américain Google est installé à Saint-Ghislain. Il y dispose de plusieurs data centers qui ont été construits en plusieurs phases, pour un investissement total qui dépasse 2,8 milliards d'euros.

TECHNICIENNES ET INGÉNIEURES

Joëlle Danloy est Plant Engineer. Elle travaille dans l'équipe Data Center Operations, également appelée DCOps, qui gère la maintenance du site. « Les équipements doivent être extrêmement fiables et nous travaillons en équipes de 3 shifts. Chacun dans l'équipe possède une ou plusieurs spécialisations : mécanique, électricité, contrôle... On cherche avant tout des gens de terrain capables

de faire de la maintenance préventive mais aussi de la recherche de pannes, des réparations. Chez nous, les ingénieurs, par exemple, participent aux tests de mise en service pour se familiariser avec les nouveaux équipements, dès la phase de construction ». Ce département recrute, actuellement, un technicien mécanicien ainsi qu'un ingénieur électricien. Et si c'est une femme, elle ne sera pas la première. « J'ai été la première sur le site mais depuis, j'ai été rejointe par de jeunes collègues femmes, aussi bien techniciennes qu'ingénieures ».

Google a une culture d'entreprise très forte. « On attend de tous nos collaborateurs qu'ils aient une attitude ouverte et cordiale vis-à-vis des collègues. On a aussi, par exemple, un système d'évaluation des performances qui combine l'auto-évaluation et le feedback de son manager et de ses collègues. C'est un système plus équitable ». L'esprit d'équipe est d'ailleurs une qualité requise pour espérer un job dans l'entreprise américaine. « Dans une équipe de

maintenance qui travaille 24h sur 24, il faut être capable de rebondir en cas de souci et de s'entraider. L'esprit d'équipe est vraiment très important ».

CURIOSITÉ ET ADAPTABILITÉ

À côté de ça, Google offre aussi l'opportunité de travailler avec de nouvelles technologies. « Nous installons, entretenons et déclassons des serveurs, des machines à la pointe de la technologie, avec parfois des processeurs qui ne sont même pas encore sur le marché. Cela veut aussi dire qu'on découvre les soucis qui y sont parfois liés », note Antonis Mavrokordatos, manager dans l'équipe Server Operations. « On aimerait recruter un Operations Manager pour le data center avec une expérience dans la gestion d'équipes mais surtout avec une formation technique, capable de s'adapter car on est dans un secteur qui évolue vite. La curiosité, l'adaptabilité et l'intérêt pour la technique sont des qualités importantes », précise Freddy Bonhomme, Senior Operations Manager. « Chez nous, le manager est évalué par rapport aux résultats

de l'entreprise mais aussi par son équipe. On cherche un manager capable de trouver cet équilibre entre les besoins du business et les attentes des équipes », conclut-il.

■ LAURENCE BRIQUET

■ ■ ■
Depuis 2010, le géant américain Google est installé à Saint-Ghislain. Il y dispose de plusieurs data centers qui ont été construits en plusieurs phases, pour un investissement total qui dépasse 2,8 milliards d'euros.



La salle des serveurs. ► D.R.

■ ■ ■
Au data center, on retrouve deux grandes familles d'équipes : les équipes qui s'occupent des serveurs et des réseaux mais aussi celles qui font la gestion technique des bâtiments et des installations, la maintenance... On travaille avec des équipements à la pointe de la technologie.



Des postes techniques, comme celui d'ingénieur électricien ou de technicien de maintenance en mécanique de refroidissement, sont actuellement ouverts. Le site a en effet été conçu pour avoir une faible consommation énergétique, avec toutes les spécificités techniques que cela implique. ► D.R.

Références

LE DOSSIER

Régions

► INGÉNIEURS

Une stratégie qui fait sens pour attirer des talents

La relance économique, les défis climatiques et la transition écologique augmentent les besoins de main-d'œuvre dans de nombreux secteurs. Le groupe John Cockerill n'échappe pas au défi et a publié plus de 150 offres d'emplois.

Pierre Dosogne est responsable du recrutement chez John Cockerill.

> Quels sont les effectifs du groupe John Cockerill ?

Fin 2021, on était plus ou moins 5300 personnes, dont plus de 1000 personnes formées aux métiers de l'ingénierie dans toutes les disciplines. Historiquement, ce sont plutôt des ingénieurs en mécanique ou des ingénieurs électriques, mais nous avons aussi des ingénieurs civils, des électromécaniciens ou des ingénieurs chimistes pour répondre aux besoins de notre process hydrogène. En Belgique, en 2021, nous avons recruté plus de 70 nouveaux collaborateurs sur des métiers à haute valeur ajoutée : R&D, industrialisation, forces commerciales, project managers et réflexions stratégiques. Et pour l'instant, il y a plus 150 offres d'emplois sur notre site.

> Les ingénieurs que vous recrutez sont-ils généralement issus des universités ou des hautes écoles industrielles ?

Cela dépend de nos secteurs d'activités et des pays. Je dirais que 60% des ingénieurs viennent des universités. Les personnes formées dans les hautes écoles sont

généralement recrutées pour tout ce qui concerne le dessin et la conception dans des bureaux d'études.

> Le groupe connaît-il des difficultés de recrutement de tels profils ?

Cela fait 15 ou 20 ans que les ingénieurs sont en pénurie et nous constatons aussi un déficit dans les filières STEM de l'enseignement. C'est donc assez rare qu'un ingénieur qui sort des études ne trouve pas directement une fonction. Ce sont des profils à compétences rares sur le marché par rapport à nos besoins technologiques et par rapport à nos industries qui évoluent aussi sur des compétences supérieures. Donc oui, nous avons des difficultés à recruter, mais comme depuis toujours, pas plus maintenant que précédemment.

> Comment expliquez-vous cette difficulté ?

Les nouvelles stratégies orientées vers les énergies renouvelables créent le besoin de nouvelles compétences qui ne sont pas disponibles sur le marché. Le challenge est de pouvoir former les jeunes pour répondre à la fois à nos besoins et à la demande du marché. Cela nécessite d'être en discussions avec les universités, les centres de formation et les acteurs institutionnels.

> Avez-vous constaté une évolution dans le domaine du recrutement ?

Oui, le marché est désormais plus orienté sur le candidat que sur l'entreprise. Depuis plusieurs années, on fait vraiment une démarche individuelle vers le candi-

dat, pour comprendre son parcours professionnel et ses attentes. Il y a aussi beaucoup plus de compétition dans le marché pour capter les talents. Ce que je déplore, c'est qu'il y a de plus en plus de phénomènes de contre-offre et de gosting, c'est-à-dire de candidats qui ne se présentent pas. Ça a toujours existé, mais ça arrive de plus en plus. Il y a aussi toute une partie du marché qui s'est repositionnée sur d'autres aspects, ce qui crée des « trous » et des appels d'air, pas forcément chez les ingénieurs, mais sur toutes les fonctions. Il y a des nouvelles modes, on s'adapte. Dans ce contexte, ses ressources, et donc ses futurs talents, on les chérit, on les recherche, on veut les garder, on veut leur donner sens et leur offrir les meilleures conditions pour pouvoir développer leur plein potentiel. Avant la crise Covid, on était déjà à deux jours de télétravail par semaine.

Il y a aussi le plan de relance économique au niveau européen, qui suscite de nombreux projets d'investissement au sein des entreprises et crée des opportunités sur le marché. Nos business se développent beaucoup plus vite que nous l'avions anticipé. Il y a aussi un effet de retard sur le marché. John Cockerill est une entreprise de grands projets qui ont un peu été mis au frigo pendant deux ans. On doit maintenant les relancer et prévoir ce qui arrivera demain. On doit à la fois rattraper le passé et investir dans le futur. Mais c'est un aspect macro-économique qui n'a pas d'influence sur le recrutement.

> Quel a été l'impact sur vos besoins en ressources humaines de la décision stratégique de faire évoluer votre portefeuille de technologies vers les énergies décarbonées ?

Ce sont des métiers qui sont rares. L'avantage est que notre stratégie fait sens et constitue une vraie plus-value pour attirer des talents. John Cockerill a toujours eu comme stratégie de répondre aux besoins de son temps. Les investis-



« C'est assez rare qu'un ingénieur qui sort des études ne trouve pas directement une fonction », note Pierre Dosogne. ► D.R.

sements qu'on a fait dans le renouvelable, avec l'hydrogène, le solaire et les solutions intégrées pour le stockage et la gestion de l'électricité verte sont le fruit des choix stratégiques opérés en 2017 et 2018. Ce sont des départements que l'on a créés bien avant le Covid, avec le souci de répondre techniquement aux nouveaux besoins de la société. C'est donc une plus-value qui a toujours fait sens, mais qui fait plus sens aujourd'hui encore.

> Est-ce que la formation initiale des ingénieurs répond aux besoins suscités par le développement de ces technologies et par les enjeux des changements climatiques et de la transition ?

Au niveau de nos bassins, les institutions de formation font un bon travail et ont un bon niveau. Mais quand de nouveaux enjeux se développent, il y a toujours un peu de retard, tant du côté des entre-

prises que des organismes de formation. Cela nécessite un travail de collaboration des mondes économique et académique pour adapter l'enseignement et la formation continue à ces enjeux. Un autre défi que John Cockerill veut relever dans son souci de répondre aux besoins de notre temps est celui de la diversité. Nous souhaitons valoriser les filières STEM auprès d'un public plus large que le public habituel, en travaillant avec différents acteurs sur la diversité à travers tous ces aspects.

► CAROLINE DUNSKI

« Depuis plusieurs années, on fait vraiment une démarche individuelle vers le candidat, pour comprendre son parcours professionnel et ses attentes »

Primo-inscrits et diplômés, une évolution en dents de scie

Pour les universités et les hautes écoles dont sortent les ingénieurs comme pour les entreprises, il est important d'attirer les jeunes vers les STIM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques).

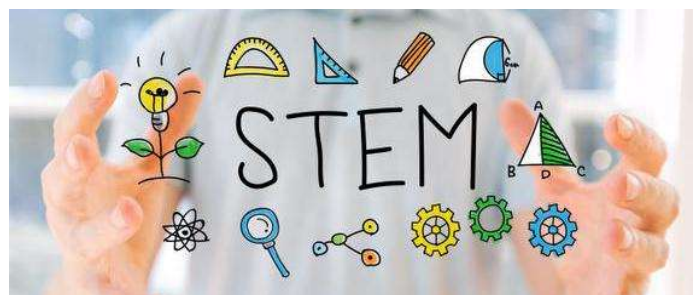
Deux types d'ingénieurs sont formés en Fédération Wallonie-Bruxelles. Les ingénieurs civils, admis à l'université après un examen d'entrée, et les ingénieurs industriels issus des hautes écoles. Publié chaque année par la FABI (Fédération Royale d'Associations Belges d'Ingénieurs Civils, d'Ingénieurs Agronomes et de Bioingénieurs), le baromètre des ingénieurs indique le nombre d'inscriptions en Bac 1 et le nombre de diplômés en Master, pour ces études. La courbe globale des primo-inscriptions montre qu'entre 2001 et 2020, le

nombre d'inscriptions est resté relativement stable, passant de 2795 à 2884, mais a connu une baisse constante entre 2001 et 2006, année où la FABI enregistrait le nombre le plus faible de 2083 primo-inscriptions, ainsi qu'une chute plus brutale, imputable à la baisse des inscriptions d'ingénieurs industriels en 2015.

Pour Valérie Seront, directrice de l'École d'ingénieurs de la HELHa (Haute Ecole de Louvain en Hainaut) et présidente d'Ingéfor, association qui regroupe toutes les directions des écoles d'ingénieurs industriels, « l'explication de la baisse de 2015 est multifactorielle : Une absorption par les Hautes écoles, où le type long est minoritaire, nous faisant perdre notre identité ; Une concurrence plus marquée avec les universités — alors que nous n'avons pas les mêmes moyens — renforcée par le fait que les deux diplômés d'ingénieurs s'obtiennent en 5 ans de-

puis 2008. » Cette année-là, le nombre d'ingénieurs industriels diplômés a brutalement chuté de 680 en 2007 à 248, en raison de l'allongement des études de 4 à 5 ans pour les ingénieurs industriels. C'est aussi l'année charnière où le nombre d'ingénieurs civils diplômés jusqu'alors inférieur a définitivement dépassé celui des ingénieurs industriels.

Afin de lutter contre la pénurie d'ingénieurs, toutes spécialités confondues, et d'intéresser les jeunes aux STIM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques) en collaboration avec ses partenaires (écoles, associations professionnelles, monde politique...), la FABI a inscrit la mise en valeur de ce métier dans ses missions prioritaires. Son programme d'actions met aussi l'accent sur la sensibilisation des jeunes filles au métier d'ingénierie, dans le cadre de sa participation à la coalition « c'est génial / da's geniaal ». Ce



Afin de lutter contre la pénurie d'ingénieurs, toutes spécialités confondues, et d'intéresser les jeunes aux STIM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques) en collaboration avec ses partenaires (écoles, associations professionnelles, monde politique...), la FABI a inscrit la mise en valeur de ce métier dans ses missions prioritaires. ► D.R.

partenariat rassemble plus de 20 entreprises internationales et organisations locales qui proposent des expériences et des défis, principalement destinés aux jeunes et aux enfants de 10 à 14 ans, au travers d'un par-

cours inclusif et sensible au genre. Dans les jours qui viennent, la FABI diffusera aussi sur les réseaux sociaux des capsules vidéo dans lesquelles des ingénieurs témoignent de la passion de leur métier qui les

anime. Avec l'espoir de convaincre les jeunes filles qu'elles ont un rôle à jouer dans la société en apportant une complémentarité des approches et du travail collaboratif.

► CAROLINE DUNSKI

« De nombreux talents formés ou à former sont attendus »

Face à des défis de croissance, des défis démographiques ou encore numériques, le secteur de la chimie, plasturgie, pharmacie et biotechnologie a bon nombre d'emplois à pourvoir. Un salon virtuel propose de les découvrir.

essenscia wallonie-bruxelles, la division régionale de l'industrie chimique et des sciences de la vie (qui réunit quelque 300 entreprises), organise les 29, 30 et 31 mars la troisième édition de ses Jobdays, dédiés à la chimie, à la plasturgie, à la pharmacie et aux biotechs. « Nous sommes à une époque où le marché du travail est en tension. Depuis 2019, il fait face à un défi de talents. Le secteur est en croissance, 2.100 emplois sont ouverts chaque année depuis 2020 et cela va se poursuivre selon les études prospectives encore pendant au moins les 2 à 3 prochaines années » explique Rose-May Delrue, conseillère sectorielle talents chez essenscia wallonie-bruxelles. « Ensuite, il y a les défis démographiques (avec une population qui vieillit et 5.500 personnes à remplacer dans les 10 prochaines années) et les défis numériques. Les entreprises se transforment et se digitalisent, ce



Isabelle Lefevre, Adjointe au Responsable de l'Unité Laboratoire du site d'INOvYN. ► D.R.



Joaquin Guzman, Espinola Technicien de laboratoire QC en microbiologie chez GSK.



Rose-May Delrue, Conseillère Sectorielle Talents chez essenscia wallonie-bruxelles.

qui nécessitera de nouveaux profils et une remise à niveau des profils existants pour adapter leurs compétences à ces changements. Il y a donc de nombreux besoins de talents formés ou à former pour occuper les postes qui s'ouvrent régulièrement», ajoute-t-elle.

Pour tenter de relever ces défis, la fédération régionale organise donc la troisième édition de ses Jobdays, les 29, 30 et 31 mars prochain, avec plus de 30 entreprises participantes et des centaines d'offres d'emploi. « Notre secteur offre des emplois stables avec des possibilités d'évolutions de carrière, allant du

CESS au docteur en sciences, en passant par les ingénieurs, les bacheliers ou les masters », poursuit Rose-May Delrue. « On a des postes ouverts pour des ingénieurs mais aussi pour des jobs d'électromécaniciens. Il y a des sites industriels à entretenir et ça, on l'oublie parfois ».

DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Ce qu'on oublie aussi peut-être un peu trop, c'est que la chimie engage également des femmes. Isabelle Lefevre, Namuroise d'origine, est Deputy Laboratory Manager chez Inovyn, à Jemeppe-sur-Sambre. « J'ai réalisé mes études de chimie à l'Université de Namur. Le domaine scientifique a toujours été pour moi une vraie passion et également une fierté car j'ai ressenti dès mon entrée dans le monde professionnel que le fait d'être une femme ne plaçait pas en ma faveur. Autant lors des études, cela ne se ressent pas, lorsqu'on arrive dans le monde du travail, c'est vraiment autre chose », explique-t-elle. « Je trouve que les femmes apportent pourtant un plus dans le monde industriel car leur

mode de communication et leur organisation sont différents standards habituels. Je pense également que les femmes ont tendance à être plus perfectionnistes que les

hommes dans leur travail et sont, en général, plus minutieuses », ajoute-t-elle. Pour en revenir aux Jobdays qui seront virtuels, il faut savoir que les candidats auront l'opportunité de participer à des webinaires de présentation de plusieurs entreprises mais aussi de solliciter des rendez-vous avec des recruteurs. Les inscriptions peuvent se faire à partir du 14 mars.

Joaquin Guzman Espinola, 29 ans, de Schaerbeek, a, pour sa part, participé aux Jobdays d'essenscia en 2020 et ça lui a plutôt bien réussi.

« J'ai un bac en chimie à l'UCLouvain depuis 2015 et je poursuis en ce moment un master en biologie moléculaire et cellulaire que je finaliserai cette année. J'ai participé à la dernière édition en présentiel des Jobdays d'es-

scenscia 2020 où j'ai pu échanger avec de nombreux professionnels du terrain, ce qui m'a permis d'établir une trajectoire professionnelle et de cerner une formation pratique complémentaire à mon bagage académique, celle de technicien de production avec spécialisation en culture cellulaire chez aptaskil. J'ai ensuite été engagé chez GSK en tant que technicien dans le département de QC microbiologie depuis le 1er février 2022 », explique Joaquin, conscient que les Jobdays ont eu un impact sur son parcours professionnel. Il ne peut donc qu'encourager les candidats à s'inscrire à cette initiative d'essenscia...

► LAURENCE BRIQUET

A NOTER Plus d'infos sur

www.jobforthefuture.be

« Le secteur est en croissance, 2.100 emplois sont ouverts chaque année depuis 2020 et cela va se poursuivre selon les études prospectives encore pendant au moins les 2 à 3 prochaines années » Rose-May Delrue, conseillère sectorielle talents chez essenscia Wallonie-Bruxelles.



essenscia wallonie-bruxelles, la division régionale de l'industrie chimique et des sciences de la vie (qui réunit quelque 300 entreprises), organise les 29, 30 et 31 mars la troisième édition de ses Jobdays, dédiés à la chimie, à la plasturgie, à la pharmacie et aux biotechs. ► D.R.



Chimie, Plasturgie, Pharma & Biotech

29, 30 & 31 MARS 2022



INSCRIVEZ-VOUS AU SALON VIRTUEL VIA
www.jobforthefuture.be

Références

LE DOSSIER

Régions

► INGÉNIEURS

« Be the Change », pour contrer une pénurie croissante de talents

Agoria rassemble près de 2.000 entreprises technologiques. Avec le projet « Be the Change » lancé en 2018, la fédération entend s'adapter à l'évolution d'un marché du travail de plus en plus digital.

Entretien

Saskia Van Uffelen est la responsable du projet d'Agoria « Be the Change ».

> En quoi consiste le projet « Be the Change » ?

Il comporte trois volets. Un volet études et analyses des chiffres, pour appréhender l'avenir de façon factuelle. Un deuxième volet dans lequel Agoria formule des positions collectives de façon à obtenir des mesures politiques à tous les niveaux de pouvoir, mais également des mesures industrielles, pour créer un climat économique favorable. Le dernier volet concerne la formation. Au-delà du constat, il y a une urgence à agir pour organiser un écosystème dont Agoria/Be the Change essaye d'être le régisseur. Il s'agit de réunir ceux qui ont les bonnes formations, les bonnes solutions, pour amener les bonnes personnes aux bonnes places dans les organisations.

> Quelles actions mène Agoria dans le volet formation ?

Afin d'attirer les jeunes vers ces études, avec l'Union wallonne des entreprises, on travaille déjà sur la stratégie Stim (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques - INDIR), largement reprise dans les déclarations de poli-

tiques régionales et communautaires. Il y a d'ailleurs une fiche spécifique sur un plan coordonné Stim, avec un budget de 16 millions d'euros. Avec les écoles et les centres de compétences wallons qui font partie de l'écosystème, Agoria/Be the Change mène aussi beaucoup d'actions sur la perception des Stim et sur la sensibilisation des jeunes et de leurs parents à ces métiers. Etant femme dans l'industrie, j'insisterai aussi sur le fait qu'on n'a pas assez de femmes qui entament des études Stim ou des études d'ingénieurs. Agoria a participé au plan interdépartemental et intersectoriel « Women in Digital ».

> Combien de postes sont actuellement vacants et combien concernent l'ingénierie ?

Pendant le troisième trimestre de 2021, tous secteurs confondus, il y avait 40.000 postes vacants en Wallonie et 23.000 à Bruxelles. Actuellement, tous secteurs confondus, nous avons besoin de 32.755 ingénieurs en Wallonie et de 22.336 à Bruxelles. Mais ce sont des profils généralement hautement qualifiés et on considère que les chances de trouver un emploi dans ces métiers après les études sont plus élevées. En tenant compte d'un taux de vacance d'environ 5% pour ce profil supé-

rieur, nous nous attendons à ce que le nombre de postes vacants en Wallonie et à Bruxelles soit d'environ 1.200. En 2030, on aura besoin de 5.300 ingénieurs en Wallonie et de 4.000 pour Bruxelles. Cela signifie que même si le problème de pénurie existe déjà aujourd'hui, il va encore s'aggraver d'ici 2030. Vu la situation de l'âge en Belgique, la population étudiante ne suffira pas à combler tous les postes vacants. Il n'y aura pas assez d'étudiants qui sortiront des écoles, même si tous réussissent et sont parfaits au niveau des compétences. Cela signifie aussi qu'en plus des efforts fournis pour mettre les étudiants et les organisations en contact lors d'événements tels que les Journées d'entreprises (JDE) organisées par la Faculté polytechnique de l'UMons, des speed-dating ou des Jobs Days organisés avec le Forem et les entreprises, Agoria/Be the Change devra aussi trouver un moyen de développer les compétences nécessaires au marché dans des profils déjà actifs, qu'on pourrait réorienter vers d'autres études dans une philosophie d'apprentissage continu. On tente aussi de mettre en place des *internships*, des stages de longue durée après les études, qui permettent d'apprendre la théorie, mais aussi d'acquérir de l'expérience concrète dans les entreprises.

■ CAROLINE DUNSKI

« En 2030, on aura besoin de 5.300 ingénieurs en Wallonie et de 4.000 pour Bruxelles. Cela signifie que même si le problème de pénurie existe déjà aujourd'hui, il va encore s'aggraver. »



« Il s'agit de réunir ceux qui ont les bonnes formations, les bonnes solutions, pour amener les bonnes personnes aux bonnes places dans les organisations », Saskia Van Uffelen, responsable du projet d'Agoria « Be the Change ». ► D.R.

EMBAUCHE

Des entretiens d'embauche sur le campus

Fin février, l'ASBL étudiante Young Engineers Polytech Mons (Yep'Tech) organisait une nouvelle édition des traditionnelles Journées des Entreprises. Une centaine d'étudiants en master d'ingénieur civil ont rencontré quelque 60 entreprises pour décrocher un job ou un stage.

Chaque année, l'ASBL étudiante Yep'Tech (Young Engineers Polytech Mons) organise les Journées des Entreprises (JDE) pour permettre aux étudiants en master d'ingénieur

civil à la Faculté Polytechnique de l'UMONS (FPMS) de rencontrer les représentants d'entreprises qui recrutent dans des domaines aussi variés que l'énergie, la finance, l'informatique, la sidérurgie, l'aéronautique, les transports... En raison des mesures sanitaires, les rendez-vous programmés le jeudi 24 et vendredi 25 février se déroulaient en ligne. La soixantaine d'entreprises ayant répondu à l'invitation s'étaient présentées au préalable sur le site de l'événement avec des liens vers leur propre site web, des fiches descriptives générales



Plus ancienne institution universitaire de la ville, la Faculté polytechnique de Mons (Polytech Mons, anciennement en abrégé F.P.M.s) est également la première école d'ingénieurs créée en Belgique en 1836, sur le modèle centralien français (elle s'appelait alors «Ecole des mines du Hainaut»). © D.R.

ou encore des capsules vidéo. Les étudiants pouvaient ainsi préparer les entretiens individuels avec les entreprises qui les intéressent, en ayant connaissance de leurs valeurs, de leurs métiers, de ce qu'elles peuvent leur apporter et de ce qu'elles re-

cherchent chez leurs collaborateurs. Pour les futurs ingénieurs, les Journées des Entreprises (JDE) constituent une réelle opportunité d'éventuellement décrocher un emploi avant même d'être diplômés. D'après Christine Renotte,

professeur et Doyenne de la FPMS, la quasi-totalité des étudiants inscrits ont décroché un contrat. « En général, la majorité des masters de la Polytechnique participe à ce rendez-vous annuel. Cette année, ils étaient une centaine et, pour la plupart, un contrat

les attend déjà à la sortie de leurs études. » Les étudiants de début de cycle Master qui recherchent un stage pour la fin de l'année académique ont également la possibilité d'y rencontrer les entreprises qui recherchent des stagiaires.

CAROLINE DUNSKI



Références

References.be

Régions

02 225 56 45
hello@references.be

JOB DAY

MARDI 22/03 DINSDAG

COMPLEXE SPORTIF - SPORT COMPLEX
Av. des Anciens Combattants 300 Oud-strijderlaan

10:00 - 16:00



VEenez ET POSTULEZ · KOM EN SOLLICITEER

21/03 · PRE-JOB DAY

- Ateliers préparatoires** Voorbereidende workshops
- « Une bonne communication pour un premier contact réussi » "Een goede communicatie voor een geslaagd eerste contact"
 - « Connaissance, confiance et estime de soi ! » "Kenniss, zelfvertrouwen en eigenwaarde!"

Maison Communale d'Evere - Salle Bret Gemeentehuis van Evere - zaal Bret

- Coaching individuel** Individuele coaching
- « Relecture CV et lettre de motivation » "Nalezen cv en motivatiebrief"

Maison de l'emploi d'Evere

Jobhuis van Evere

Inscription requise uniquement Inschrijving enkel verplicht
pour le PRE-JOB DAY voor de PRE-JOB DAY

INFO : 02 247 63 16
promeco@evere.brussels



COVID SAFE TICKET OBLIGATOIRE / MASQUE OBLIGATOIRE
COVID SAFE TICKET VERPLICHT / MONDMASKER VERPLICHT



InfoEvere • www.evere.brussels

Muriel Duquenois, Echevine des Emplois / Schepen van Toewerijding - Square IS, Hoedemakersquare 10 - 1300 Evere

ARAL Station-service Nous recherchons pour entrée immédiate un CDI sous régime LUXEMBOURGEOIS

MARTELANGE

UN CAISSIER - RÉASSORTISSEUR (H ou F)
Travail en 3 pauses. Temps plein 40h/semaine

Votre mission :

- Encasser, servir et renseigner le client.
- Réassortiment du shop
- Réception des marchandises | contrôler, vérifier,
- Préparation de la sandwicherie.
- Nettoyage shop, assés, sanitaires (régles Hcsp).
- Utilisation d'un gerbeur et d'un Clark.

Votre profil :

- Être de bonne présentation et avoir le contact aisé avec la clientèle
- Être à l'aise avec la gestion de l'argent.
- Être précis et rigoureux.
- Être flexible et disponible (travail les week-end et jours fériés).
- Une expérience en station service sera considérée comme un atout.
- Permis B obligatoire.

Merci d'envoyer votre CV (avec photo) et votre lettre de motivation par mail : ngoosse@petrowan.lu



BELISOL

Leader depuis plus de 40 ans
sur le marché des châssis et portes

recherche

**PLACEUR(S) DE CHÂSSIS
ET PORTES H/F**

- Pour compléter ses équipes à Bruxelles et dans le Brabant wallon.
- Motivés et volontaires.

Intéressé ?

Contactez-nous au 02/772.50.40 ou envoyez votre CV à brussels@belisol.be ou à l'adresse suivante:
Bld du Souverain, 153 - 1160 Bruxelles

Je vise toujours les sommets.

Toutes les formations sont sur Références Academy.
Le site qui rassemble toutes les formations : académiques, professionnelles et continues.
Trouvez votre formation sur ReferencesAcademy.be

Références Academy

Dossier Young Starters

25-03-2022

- Le monde du travail est en plein changement, et les talents aussi !
- Le facteur « salaire » n'est plus l'unique élément décisif dans le choix d'un job surtout auprès des générations Y et Z !
- Associez votre entreprise ou vos formations aux valeurs partagées par vos futurs collaborateurs, dans ce dossier diffusé auprès de 70% du marché de l'emploi francophone.

Références



Intéressé.e ?
Contactez-nous au
02 225 56 45 ou
hello@references.be

En collaboration avec

kotplanet.be
TA VIE ÉTUDIANTE EN BELGIQUE