

Les jeudis de Hoche

Compte rendu de la conférence de Michel de Rosen le 31 mai 2012

Michel de Rosen nous a décrit, en évoquant beaucoup de souvenirs très vivants et variés, tout son parcours.

Après huit années à Hoche, il a intégré HEC (1969-72), puis l'ENA, en est sorti premier et est devenu Inspecteur des finances. Ensuite, sa carrière s'est déroulée alternativement dans les affaires publiques, à l'Inspection des finances et en cabinets ministériels, où il a été conseiller, puis Directeur de cabinet, et dans de grandes entreprises de la chimie et de la santé : il y a exercé des fonctions internationales, de Direction générale, aux USA, d'abord chez Rhône Poulenc (RP) puis à la tête d'une entreprise de biotechnologies américaine, Viropharma. Il nous a retracé les déceptions et les succès, les épisodes enthousiasmants et les révisions difficiles qui ont jalonné cette trentaine d'années. Depuis 2009, il est Directeur général d'Eutelsat communications : cette entreprise basée en France, active dans près de 150 pays (surtout d'Europe, Afrique et du Moyen Orient), rassemble 27 nationalités dans son siège parisien. Elle organise et pilote la conception, la construction et le lancement de satellites géostationnaires de télécoms multimédias, puis les exploite.

Dans ses nombreux métiers successifs, sa motivation et son action ont toujours reposé sur la volonté d'être utile, illustrée par la création et le développement de nouveaux médicaments anti-cancéreux et anti-thrombotiques qui sauvent des vies, et sur le goût du travail en équipe (« j'ai toujours eu le goût de travailler avec les autres »).

Il nous a ensuite présenté, en réponse aux nombreuses questions des élèves et anciens du Lycée, ses conclusions personnelles sur les carrières internationales et ses conseils en matière de choix et de développement professionnels.

Tout d'abord, il a toujours trouvé difficile de marier la culture professionnelle française et la nord-américaine : les français sont plus cosmopolites mais perçus comme plus arrogants que les américains, et sont aussi plus rétifs aux changements de stratégie et d'organisation, et moins enclins à déléguer ; de plus, un échec professionnel est généralement considéré en France presque comme une infamie... alors qu'aux USA on y voit une source d'expérience et de progrès potentiels (« learning from your mistakes ! »). Cependant, au-delà des différences entre ces deux pays (et les autres), il souligne que dans les recrutements, quoique le diplôme et la formation du candidat comptent largement, les critères primordiaux de sélection sont toujours ceux du comportement et des qualités personnelles : volonté, réalisme, aptitude au travail en équipe, esprit d'initiative, réalisations personnelles (sports, activités associatives...). De plus, le jeune cadre doit beaucoup apprendre, à ses débuts, avec modestie (et donc « faire ses gammes, comme un instrumentiste »).

Concrètement, à la lumière de son expérience, il recommande vivement

- d'acquérir une expérience de vendeur, très utile pour la suite, fût-ce seulement dans un « petit boulot » très occasionnel ;

- au moment des grandes orientations, telles que les choix d'école ou d'université, de futur métier..., de donner la priorité à ce qu'on aime, plutôt qu'à ce qui est prestigieux ou recherché, et de choisir l'emploi qui correspond à la fois (1) à ce qu'on est vraiment, et (2) à ce qu'on aime (finance-gestion, vente, production...); il souligne donc combien il est utile de bien se connaître soi-même, en faisant appel aux avis de plusieurs parents, professeurs, amis ... et en passant des tests (tels que ceux de Myers Briggs) qui révèlent les profils, soit de leader, de vendeur, de producteur etc.
- de commencer le plus tôt possible la découverte de l'international, notamment par des études ou des stages à l'étranger, de manière à savoir assez vite si l'on souhaite ou non y dérouler sa vie professionnelle ;
- d'être très bon en anglais pour savoir vivre et travailler partout ; les autres langues actuellement recherchées par les recruteurs sont le chinois, le russe, l'arabe, l'espagnol et le portugais (pour le Brésil). ;

Il a souligné aussi les différences considérables, qui séparent souvent les entreprises d'un même secteur, en matière d'atmosphère et d'intérêt professionnel en début de carrière : ainsi, certaines sont de véritables Écoles d'application de marketing ou de finance-gestion d'entreprise. De même, on a vraiment intérêt à choisir un patron exigeant et qui (corrélativement) « vous tire vers le haut ».

Par dessus tout, il apprécie les personnes qui font preuve à la fois d'**esprit de résolution**, c'est-à-dire qui savent apporter des solutions concrètes efficaces, sans se limiter aux réponses d'apparence, et d'**esprit de qualité**, qui produisent toujours des travaux bien faits.

Les participants, parmi lesquels les étudiants des Terminales et des classes préparatoires étaient majoritaires, ont beaucoup apprécié la conférence, et remercient vivement Michel de Rosen.