

Compte rendu de la journée *“Jeunes chercheurs, un atout majeur face aux défis de demain”*

Institut Pasteur, 17 février 2012

Nicolas Soler, président de la Confédération des Jeunes Chercheurs, ouvre la rencontre en présentant les associations organisatrices ANDès, CJC et JeCCo, et leurs présidents. Il remercie les partenaires de la rencontre (l'Université Paris Descartes, la Banque Populaire, les sociétés Knowtex et Docteo, les écoles doctorales B3MI et B2T, l'Institut Universitaire Hématologie, et l'Université Paris Diderot) puis décrit le déroulement de la journée qui alternera des interventions de candidats à l'élection présidentielle (ou de leur représentants) et deux tables rondes sur l'emploi académique et les poursuites de carrières des docteurs hors académie.

Pierre-Henri Gouyon, Professeur au Muséum national d'Histoire naturelle, fait ensuite un discours d'introduction en rappelant l'importance du débat sur les politiques scientifiques. Centrant son discours sur le dialogue entre scientifique et société, il met également en garde contre l'innovation à tout prix en recherche et le recours systématique aux financements sur projets qui entraîne un certain confinement et une homogénéisation de la recherche.

→ **Accéder à la [vidéo du discours de Pierre-Henri Gouyon](#)**

Après cette introduction, la première candidate à prendre la parole, Corinne Lepage, centre son discours sur la nécessité d'un dialogue entre science et société et de sanctuarisation de la recherche fondamentale, qui, si elle doit s'enrichir des collaborations avec la société civile, ne doit pas être soumise à des impératifs de rentabilité à court terme.

→ **Accéder à la [transcription du discours de Corinne Lepage](#)**

Laurent Audouin, représentant d'Eva Joly, prend ensuite la parole et regrette l'organisation actuelle de la recherche qui, via le contrôle des financements, permet au gouvernement de contrôler la recherche. Pour lui, il faut une recherche autonome avec des moyens financiers. Il souhaite donc réduire la précarité en créant 5000 postes statutaires.

→ **Accéder à la [transcription du discours de Laurent Audouin](#)**

Après une pause, Marion Ouedraogo et Alexandra Collin de l'Hortet présentent les résultats de deux études de la CJC sur la contractualisation des jeunes chercheurs et la situation des doctorants étrangers (les résultats de ces enquêtes seront publiés prochainement).

Pour finir la matinée, la première table-ronde de la journée a pour thème : **le doctorat et l'emploi académique en France**. Le premier tour de table est consacré à la présentation des intervenants :

- Bruno Bost, maître de conférence chargé de mission "Écoles Doctorales" auprès de la présidence de l'université Paris-Sud
- Thierry Boujard, adjoint au directeur des ressources humaines de l'INRA
- Philippe Moguerou, responsable de la coopération internationale - Direction de la Recherche et de la Valorisation, Université de Rouen
- Brigitte Rocca-Volmerange, vice-présidente de l'association Femmes & Sciences

En lien avec les présentations des enquêtes de la CJC, le premier thème abordé est la *contractualisation des doctorants*.

Thierry Boujard rappelle que la politique de l'INRA est claire : les doctorants sont contractualisés depuis 1984, pour des raisons pratiques (comme la présence dans les locaux) et pour attirer les ingénieurs agronomes vers la recherche. Bruno Bost constate lui que depuis 2009, la conjonction du transfert de responsabilité aux établissements et du décret sur les doctorants contractuels a amorcé un changement des pratiques et des mentalités, dans les laboratoires de recherche mais aussi au niveau des doctorants eux-mêmes. En ce qui concerne les congés maternité évoqués dans la présentation précédente, M. Bost rappelle que, si une doctorante bénéficie d'un contrat, la question de la prise en charge du congé maternité est réglée car la doctorante enceinte, ou plus généralement le doctorant en arrêt maladie de longue durée, dépendent du régime général de la sécurité sociale et qu'une disposition prévoit la prorogation du contrat pour ces cas.

Brigitte Rocca-Volmerange prend ensuite la parole pour confirmer que la position de Paris Sud, décrite par M. Bost, n'est pas isolée. L'UPMC, l'Université Denis Diderot, et l'Institut d'Astrophysique de Paris ont une politique commune claire : un contrat est obligatoire. Elle souhaite également représenter les femmes à cette table ronde et rappelle que le nombre d'étudiantes diminue presque de moitié dans les cursus scientifiques entre la première année et le Master 2. Mme Rocca-Volmerange souhaite donc que les universités fassent des statistiques par genre et par année, depuis le L1 jusqu'au Master 2 afin de savoir à quel niveau, et pourquoi les femmes quittent l'Université avant le Master 2.

Philippe Moguerou termine ce premier tour de table en rappelant que le problème des thèses non financées n'a pas été totalement résolu par le contrat doctoral. Or les études sur le sujet ont montré que les financements avaient un impact sur la durée des thèses et le taux d'abandon, les deux facteurs étant augmentés en absence de financement ou si celui-ci est précaire. La nature du financement a aussi un impact sur l'accès aux postes académiques, et notamment l'accès aux postes de maître de conférences ou de chargé de recherche.

Question d'un doctorant en deuxième année en sciences humaines et sociales : ne pensez-vous pas que l'accès aux infrastructures de recherche, comme la BNF, devrait être gratuit pour les doctorants qui ne bénéficient pas d'un financement pour leur thèse ?

Bruno Bost indique qu'il est fondamental de ne pas mélanger la question de la rémunération et des moyens de recherche. Les équipes de recherche qui se lancent dans l'encadrement d'un doctorat devraient réfléchir en amont à la question de l'accès aux moyens pour effectuer la recherche. Quel que soit le domaine, le monde académique doit assumer ses responsabilités de manière collective et se poser la question de la pertinence d'inscrire des gens en doctorat sans les rémunérer, ni leur donner les moyens d'effectuer leurs recherches. Ce point de vue est partagé par Thierry Boujard qui insiste sur la responsabilité des unités de recherche qui doivent prendre leur responsabilités sans attendre que les décisions viennent de « l'administration ».

Question de la salle, une doctorante à Philippe Moguerou : avez-vous des chiffres sur le départ à l'étranger des docteurs formés en France ? Et pour tous les intervenants, voyez-vous une solution pour que la France aujourd'hui donne du travail à ses docteurs, français ou étrangers ?

Philippe Moguerou a travaillé sur des données issues de plusieurs sources¹ qui montrent que peu de français effectuent leur doctorat aux États-Unis mais qu'on y trouve plus de « postdoctorants » particulièrement

¹ Sources : [National Science Foundation](#) (NSF), une étude du [SESTAT](#) et une étude de la [mission pour la science et la technologie](#) (MST) de l'ambassade de France à Washington

dans les sciences de la vie. Parmi eux, environ 20% ne comptent pas rentrer en France². Par ailleurs, le contingent français n'est pas si important par rapport à ceux d'autres pays européens³.

Concernant l'emploi des docteurs formés en France, Thierry Boujard rappelle que le marché du travail pour les chercheurs est globalisé et qu'en conséquence, la circulation internationale de ces derniers paraît plutôt une bonne chose. La France recrute des chercheurs étrangers en nombre important (environ 30% des candidats étaient de nationalité étrangère pour le recrutement de CR INRA), il faut donc concevoir dès le début du doctorat qu'on se lance dans une carrière internationale.

Question de la salle d'une chercheuse à l'INSERM : les intervenants ont exposé les exemples vertueux de Paris Sud et de l'INRA, et mis l'accent sur la responsabilité des unités des recherche, mais les écoles doctorales et les universités ont aussi une responsabilité !

Bruno Bost rappelle que partir sur un projet sans avoir réfléchi aux moyens de sa réalisation est aberrant. Outre le directeur de thèse avec qui le doctorant construit son projet, plusieurs niveaux de responsabilité existent : l'école doctorale propose au président de l'université l'inscription en doctorat, elle a donc un droit de regard sur les pratiques des laboratoires, des directeurs de thèse, etc. La responsabilité de l'inscription en doctorat est celle de l'établissement d'enseignement supérieur, représenté par son président ou par son chef d'établissement. La question de l'inscription et des possibilités d'effectuer des recherches se pose au niveau de l'établissement dans son ensemble : école doctorale, unité de recherche, équipe de recherche, et directeur de thèse. C'est à tous ces niveaux qu'il faut agir pour améliorer les choses. Par ailleurs, beaucoup d'accords de coopération internationale reposent sur des systèmes de libéralités. Les deux impératifs, gestion claire des ressources humaines d'une part et politique d'ouverture internationale d'autre part, s'affrontent donc et créent des situations ubuesques pour les doctorants, en particulier les doctorants étrangers. L'intérêt d'un système comme celui de l'INRA réside donc dans l'absence d'ambiguïté dès le départ : les doctorants, sont une ressource humaine, et ils sont là pour se former. Chacun a ses responsabilités, l'objectif individuel du doctorant et l'objectif collectif de l'institution dans lequel il se trouve peuvent alors être atteints.

Question d'un doctorant de l'Université Paris XIII : on parle de la fuite des cerveaux, mais n'est-ce pas tout simplement parce qu'on nous conseille, pour être recrutés, de partir à l'étranger pour un « postdoc » ? Le système de recrutement qui donne une grande importance au nombre d'articles et à l'impact factor est peut-être à revoir également ?

Thierry Boujard explique que les critères de recrutement au niveau de l'INRA sont légèrement différents de ceux des autres EPST. L'impact factor est certes important mais, selon la discipline ou les sujets, les impact factors et les types de revue sont très différents. Les jurys doivent donc tenir compte de des parcours différents, et discerner quels sont les plus forts potentiels en termes scientifiques et de créativité. En plus de la maîtrise de son domaine de recherche, le candidat doit montrer qu'il sait mener une recherche de façon indépendante, et qu'il sait la valoriser. De plus, les jurys évaluent aussi le potentiel en matière de gestion de projet, de capacité à construire des collaborations et des réseaux, à valoriser ces réseaux, savoir trouver le bon collaborateur, etc. Les qualités comportementales sont importantes aussi car on demande à un chercheur de communiquer, d'enseigner, de rendre clair un sujet compliqué, etc. On est donc très loin d'une simple analyse comptable des impact factors et de la liste de publications.

Bruno Bost confirme que son entretien à l'INRA avait duré presque une heure, durant laquelle 20 personnes l'interrogeaient, à comparer avec les 15 minutes d'audition à l'université. Il évoque ensuite son expérience en tant que membre de comité de sélection et le flou dans lequel ces comités se trouvent en

2 Chiffres enquête MST 2005

3 Source : National Science Foundation

absence de politique et de critères de recrutement. Cette absence avait déjà été remarquée lors des états généraux de la recherche en 2004. Il est donc intéressant de voir que certains candidats à la présidentielle envisagent de faire des plans pluriannuels d'emplois dans le monde académique de façon à ce que les doctorants, et même les étudiants, puissent se positionner par rapport à des perspectives qui soient claires et lisibles.

Brigitte Rocca-Volmerange souligne également que depuis des années, le recrutement est en dents de scie, sans visibilité : les jeunes docteurs qui s'expatrient ne doivent pas oublier qu'après trois ans de recherche à l'étranger, ils se retrouveront parmi 200 candidats pour 10 postes au CNRS. Mme Rocca-Volmerange revient aussi sur la question des critères, en particulier en ce qui concerne l'enseignement pour les maîtres de conférence, cette fonction mériterait d'être valorisée aussi bien à l'entrée qu'en cours de voie universitaire.

Philippe Moguerou évoque les travaux de Christine Musselin⁴, qui a procédé par entretiens pour comprendre comment fonctionnaient les instances de recrutement dans deux disciplines (histoire et mathématiques), en France, en Allemagne, et en Angleterre. Trois facteurs principaux du recrutement ressortaient : travaux de recherche, capacités pédagogiques et personnalité. En France, un quatrième facteur s'ajoutait : le réseau. Il faut donc ré-envisager les conseils d'expatriation qu'on donne aux doctorants : le nombre de postes par rapport au nombre de candidats potentiels est très faible, même en contrat à l'étranger, il ne faut pas négliger son réseau français si on souhaite être recruté en France.

Nicolas Soler rappelle alors la position officielle de la CJC : le recrutement sur poste permanent devrait arriver au maximum dans les 6 années après le début du doctorat. Il évoque également une autre alternative qui serait de revenir à un système pratiqué dans les années 60 de recrutement précoce, éventuellement dès le début de la thèse, en ajoutant un dispositif favorisant des séjours plus ou moins longs à l'étranger après le recrutement.

Bruno Bost estime que plutôt qu'un dispositif systématique, mieux vaudrait définir clairement les critères pour le recrutement académique. Le « postdoc » n'est pas la panacée, cependant personne n'est recruté juste après la thèse. Plus que la question de la mobilité internationale, d'autres critères comme la mobilité intellectuelle ou la mobilité thématique devraient être pris en compte. Le fait de prendre des risques en matière scientifique devrait être valorisé et plus généralement il faut définir les besoins et les critères sur lesquels évaluer les candidats.

Remarque d'un doctorant : en ce qui concerne les qualités et les compétences que devraient avoir les chercheurs dans l'avenir, une étude commandée par l'APEC présentait des résultats surprenants : parmi les compétences primaires, les premières étaient le réseau, la maîtrise de l'anglais et celle de l'outil informatique, les connaissances scientifiques n'apparaissant qu'en compétences secondaires.

Thierry Boujard explique que cette étude⁵ synthétise des entretiens réalisés à la fois dans les mondes académique et industriel de différents pays. Au niveau de l'INRA, 40% des personnes recrutées en CR2 n'ont pas fait de « postdoc » à l'étranger, mais en France. Là non plus le séjour aux USA n'apporte statistiquement pas plus de chances d'être recruté. La stratégie d'expatriation doit être une stratégie individuelle, un choix de carrière. Le « postdoc » à l'étranger oriente de fait vers une carrière académique, ce qui ferme les deux tiers des débouchés : les emplois hors du milieu académique. Au niveau académique, c'est la qualité du travail effectué et celle du laboratoire qui comptent et pas juste le fait d'être parti. Et là aussi il faut entretenir son réseau. M. Boujard conseille de chercher plutôt ces postes de chercheur en CDD en Europe, où les laboratoires ont l'habitude de fonctionner en réseau.

4 *Le marché des universitaires : France, Allemagne, Etats-Unis*, Presses de Sciences-Po, 2005

5 Etude réalisée par le cabinet Deloitte sur commande de l'APEC : <http://presse.apec.fr/Presse/Communique-de-l-Apec/Les-Etudes/Les-besoins-en-compétences-dans-les-métiers-de-la-recherche-a-l-horizon-2020>

Question de la salle : vous avez dressé une liste des qualités recherchées, qui associée aux critères scientifiques, donne une personnalité qui doit être riche. Les fameuses quinze minutes pour le recrutement paraissent donc aberrantes tant pour le candidat que le recruteur. Quel mode de recrutement serait idéal ?

Bruno Bost ne pense pas qu'il faille nécessairement inventer un nouveau mode de recrutement mais que le monde académique gagnerait à regarder comment les entreprises organisent les recrutements : 15 minutes d'audition pour un poste de fonctionnaire de l'État, i.e. jusqu'à la retraite, est aberrant voire même déprimant pour les membres du comité. Des procédures claires et transparentes avec affichage des postes bien identifiés et des profils de postes améliorés permettraient un meilleur recrutement. Par exemple, une journée officielle pourrait être organisée pour que les candidats puissent rencontrer les membres du laboratoires, en présence de membres du comité de sélection.

Brigitte Rocca-Volmerange rappelle qu'il faut distinguer, parmi les comités de recrutement, ceux qui sont nationaux, comme ceux du CNRS. Ce n'est alors pas le laboratoire qui décide, mais un comité national qui compare les besoins de la communauté et le nombre de postes. Les universités font un recrutement local de leurs maîtres de conférences, et s'il n'y a pas de femme dans le comité de sélection, ce dernier sera biaisé. Femmes & Sciences demande donc un minimum de 30% de femmes dans les comités de recrutement nationaux ou universitaires.

Thierry Boujard pense qu'il faut raisonner en termes de carrières scientifiques et de professionnalisation. La thèse est une première expérience professionnelle : cela implique d'être acteur de son parcours, et donc se poser la question, avant même de commencer sa thèse, de son but et de sa stratégie personnelle. Il faut raisonner et construire son parcours en prenant en compte le fait que la carrière de chercheur est internationale, que ce soit dans le secteur académique ou le secteur privé.

Pour conclure la table ronde, Bruno Bost pense qu'il est fondamental que l'emploi académique soit envisagé de manière pluri-annuelle. La logique systématique du financement de la recherche sur projet laisse les équipes de recherche démunies et ne permet pas une logique d'accompagnement d'un projet doctoral. Cela a un impact sur le déroulement du doctorat, et évidemment sur la perception qu'ont les doctorants des carrières académiques en France. L'absence de perspectives sur les postes et la lutte incessante pour obtenir des financements détourne les étudiants des laboratoires.

Brigitte Rocca-Volmerange a un avis opposé : nous avons trop de chercheurs par rapport aux postes offerts. Des doctorants et des docteurs sont motivés pour la recherche fondamentale et ont envie de continuer. Sur la gestion des projets, en revanche, Mme Rocca-Volmerange partage le point de vue de M. Bost tout en reconnaissant que les financements sur projets donnent un peu d'air aux laboratoires, notamment parce les financements de base du CNRS diminuent de plus en plus.

Philippe Moguerou regrette que le financement sur projet empêche d'engager des recherches sur le long terme, et conduit à une course assez effrénée aux financements et aux bourses. Enfin, il faudrait envisager la mobilité internationale non seulement en doctorat ou en postdoctorat, mais aussi ensuite, car trop peu de chercheurs titulaires sont mobiles.

→ **Accéder à la [transcription de la première table ronde](#)**

L'après midi, Jacques Cheminade prend la parole pour évoquer « un sujet qui lui tient particulièrement à cœur ». Il plaide pour le rétablissement du « penser long » et l'inscription de la science dans une vision à long terme de la société.

→ **Accéder à la [transcription du discours de Jacques Cheminade](#)**

Pierre Albertini, représentant de François Bayrou, monte ensuite sur scène pour un discours axé sur la valorisation du doctorat, tant dans les entreprises que la fonction publique.

→ **Accéder à la transcription du discours de [Pierre Albertini](#)**

Enfin, Monique Calvo-Dahlborg et Claude Rochet prennent la parole en tant que représentant de Nicolas Dupont-Aignan, ils souhaitent une recherche républicaine, au service de la société et libérée du poids des classements internationaux et de l'Europe.

→ **Accéder à la transcription du discours de [Monique Calvo-Dahlborg et Claude Rochet](#)**

Après ces interventions et en introduction à la table-ronde sur l'emploi des docteurs, Matthieu Lafon, docteur et créateur d'entreprise présente les résultats de l'étude CAREER⁶, pilotée par son cabinet de recrutement, Adoc Talent Management. Les résultats de cette étude sur les compétences des docteurs vont à l'encontre des idées reçues, notamment en montrant que les compétences des docteurs sont en adéquation avec les besoins des entreprises.

→ **Accéder à la présentation [en ligne](#)**

La table ronde sur **l'emploi des docteurs hors académie** commence ensuite par la présentation des intervenants :

- Clarisse Angelier, représentante de l'ANRT, Chef du service CIFRE
- Philippe Bouquet, secrétaire général du Comité Richelieu
- Bruno Carrias, président du Comité "Docteur et entreprise" au MEDEF
- Simone Cassette, représentante de la CGT au conseil d'administration du CNRS, directrice de laboratoire THALES Recherche et Technologie
- Louis Vogel, président de la CPU

Faisant suite à la présentation sur les compétences des Docteurs, le débat est lancé par une *question sur les compétences développées pendant le doctorat et celle qui manqueraient aux docteurs*.

Pour Clarisse Angelier, le plus des docteurs issus de CIFRE est leur « bi-culturalité », leur réseau à la fois académique et dans l'entreprise. Pour Louis Vogel, il faut que le doctorat soit plus opérationnel et plus « visible », et que la barrière entre universités et entreprises s'efface. Simone Cassette est opposée aux formations complémentaires à moins d'une volonté de changement de carrière. Philippe Bouquet rappelle que, comme le montre l'enquête CAREER, « il est plus dur d'embaucher le premier docteur, pour les suivants c'est plus facile », il insiste sur le fait que dans les PME, le savoir être est essentiel ainsi que la notion de client. Bruno Carrias enfin rappelle que les entreprises sont à la recherche d'opérateurs capables de mettre en œuvre des connaissances.

Question de la salle : quelle place pour les SHS en entreprise ?

Clarisse Angelier indique qu'environ 25% des CIFRE se font dans ces disciplines. Pour Philippe Bouquet il n'y a pas de problème lié à la compétence mais plus à la rencontre des marchés : PME et docteurs ont du mal à se trouver. Bruno Carrias estime lui aussi que cette difficulté est d'ordre culturel : les habitudes de recrutement font que les parcours des docteurs sont moins lisibles. Il faut donc que les docteurs se valorisent individuellement et collectivement. Louis Vogel prend ensuite l'exemple des besoins des cabinets d'avocats, travaillant à l'international qui recrutent des docteurs, il insiste sur l'intérêt d'une nouvelle thèse, plus courte et plus adaptée aux besoins de entreprises.

6 <http://competences-docteurs.fr>

Réaction de la salle aux propose de Louis Vogel : Faire un sous-doctorat, compte tenu de l'importance du doctorat à l'international, est-ce vraiment une bonne idée ? Cela ne contribuerait-il pas également à rendre encore moins lisible le doctorat ?

Pour Louis Vogel, cette modification est nécessaire mais ne doit pas aboutir à un sous-doctorat.

Question de la salle : les entreprises ne pensent pas à recruter des docteurs, mais l'inverse n'est-il pas vrai aussi ?

Pour Simone Cassette, le recrutement des docteurs serait facilité par la reconnaissance du doctorat dans les conventions collectives qui permettrait d'y associer un niveau de salaire. Bruno Carrias est en revanche opposé à cette idée : les conventions collectives ne seraient pas les bons outils, il faut plutôt que les docteurs vendent mieux leur expérience pour valoriser leur diplôme à l'embauche. Philippe Bouquet rappelle que cela ne concerne pas vraiment les PME, où les carrières ne sont pas fixées par des grilles. Les entreprises connaissent mal les docteurs et idéalement, doctorants et entreprises devraient se rencontrer dès le début de la thèse.

Question de la salle : Certains ingénieurs hésitent à faire une thèse car ils ne seront pas recrutés à un niveau supérieur après. Quel est la part de corporatisme dans les freins à l'embauche des docteurs ? et quelle est la responsabilité des cabinets de recrutement qui ciblent systématiquement les diplômés des grandes écoles ?

Clarisse Angelier remarque que de plus en plus d'ingénieurs sont recrutés en CIFRE. Bruno Carrias et Louis Vogel insistent sur la nécessité de renforcer et dynamiser les réseaux de docteurs et d'anciens des universités pour qu'elles reprennent du poids face aux écoles d'ingénieurs. Pour Philippe Bouquet, il faut que le recruteur puisse s'imaginer travailler avec celui qu'il rencontre en entretien, il faut une personnalité, pas juste un diplôme !

Réaction de Matthieu Lafon : un bon recrutement se fait sur les compétences, y compris le savoir-être. Les entreprises connaissent mal le doctorat. Pour faire avancer les choses il faut définir clairement ce qu'est un doctorat et le rendre lisible.

Pour clôturer la table-ronde, chaque intervenant est invité à exposer son point de vue sur ce qu'il conviendrait de faire pour valoriser le doctorat et qu'il soit mieux reconnu.

Simone Cassette estime qu'augmenter le recrutement des femmes docteurs permettrait également d'améliorer la parité dans les entreprises et que les docteurs en SHS doivent penser se rapprocher des collectivités territoriales qui sont un vrai bassin d'emploi pour ces disciplines.

Clarisse Angelier souhaite une augmentation du nombre de CIFRE.

Louis Vogel estime qu'il y a de la place pour tous, ingénieurs et docteurs, et qu'on a plus que jamais besoin des compétences des docteurs.

Philippe Bouquet invite les doctorants et les docteurs à aller voir ce qui se fait au niveau des pôles de compétitivité car c'est là que se fait la rencontre entre PME, laboratoires et grandes entreprises.

Bruno Carrias estime que dans le contexte actuel, il faut préserver quelques dispositifs-clés comme les CIFRE, CIR et Instituts Carnot pour les rendre durables mais aussi trouver d'autres dispositifs comme la formation en alternance ou la formation continue.

→ **Accéder à la [transcription de la seconde table ronde](#)**

Après cette table-ronde riche en débat, Pierre Chantelot, représentant de Jean-Luc Mélenchon, expose son parcours et plaide pour un changement du système de financement de la recherche afin de remettre l'humain et non l'argent au centre de la recherche et de lui permettre de sortir des sentiers battus.

→ **Accéder à la transcription du discours de [Pierre Chantelot](#)**

Vincent Peillon, représentant de François Hollande est enfin le dernier intervenant politique à prendre la parole et évoque la nécessité de redonner aux chercheurs la place qu'il méritent, les conditions d'accueil des jeunes chercheurs étrangers et l'amélioration des premiers cycles universitaires.

→ **Accéder à la transcription du discours de [Vincent Peillon](#)**

La parole est ensuite à Ludovic Garattini, président d'Eurodoc⁷ qui constate la dégradation des conditions de travail de jeunes chercheurs en Europe. La situation économique actuelle entraîne la fuite massive des jeunes chercheurs du Portugal, la Finlande revient à un système de bourses alors qu'auparavant elle avait l'obligation de financer tous ses doctorants, et les Pays-Bas envisagent de mettre en place un projet de loi similaire. En revanche, les crédits ont été maintenus pour les doctorants en Espagne.

Jean Jouzel, vice-président du GIEC et président du Haut Conseil pour la Science et la Technologie clôture la journée en évoquant son domaine de recherche (le climat), les financements de la recherche et la nécessité d'un dialogue entre grandes écoles et universités car « l'élitisme n'a de sens que s'il est au service de la nation. »

7 <http://www.eurodoc.net/>

Sponsors et partenaires de l'événement



Banque Populaire



Knowtexas



Docteo



Université Paris-Descartes



École doctorale B3MI



École doctorale B2T



Institut Universitaire d'Hématologie



Université Paris-Diderot