



EXPERTISE

REGARDS CROISÉS

Chaque mois, des décideurs de la Place interpellent directement des prestataires professionnels.

Textes fournis par les experts interrogés



MARC LEMMER
Directeur général
CRP Henri Tudor

UNE ATTRACTIVITÉ BIEN ENGAGÉE

«Le Luxembourg dispose déjà de nombreux outils attractifs pour les doctorants et chercheurs, avec notamment les mesures prises ces dernières années par le gouvernement luxembourgeois. Les bourses AFR (aides à la formation-recherche), le programme Attractetla mesured'accompagnement AM2c pour, respectivement, aider les chercheurs dans leur formation doctorale et postdoctorale, motiver les jeunes chercheurs étrangers à développer leurs activités de recherche au Luxembourg et permettre la mobilité des chercheurs depuis et vers le Luxembourg, témoignent de l'investissement et du soutien de l'Etat dans la recherche. De plus, un autre dispositif très sélectif du FNR, Pearl, permet d'attirer des chercheurs internationaux de très haut niveau et, avec eux, des équipes de recherche entières avec comme but de créer de nouvelles compétences au Luxembourg. D'ailleurs, la recherche publique est en forte croissance et, rien que pour le CRP Henri

Tudor qui est devenu ces dernières années avec ses 450 collaborateurs un des plus grands employeurs d'ingénieurs-chercheurs au Luxembourg, les effectifs augmentent actuellement de près de 10% par an...

Le Luxembourg peut également s'appuyer sur ses nombreux atouts pour attirer doctorants et chercheurs: son multiculturalisme, sa situation géographique, ses infrastructures, son offre socioculturelle, le tout associé à des conditions salariales a priori compétitives par rapport à d'autres pays.

Toutefois, le manque d'offres de logement appropriées aux besoins des visiteurs scientifiques et étudiants constitue certainement un des obstacles majeurs à l'attraction de candidats. Les doctorants et chercheurs étrangers sont souvent amenés à rechercher un hébergement dans les régions frontalières et, par là, ne bénéficient que d'une faible intégration dans la vie socioculturelle du pays.»



NICOLAS HURLIN
Business development manager
Rowlands International

VALORISER LES PUBLICATIONS EST ESSENTIEL POUR LE CV D'UN CHERCHEUR

«Attirer des chercheurs et des doctorants nécessite la présence de quelques 'têtes d'affiche' connues pour montrer la valeur de l'institut de recherche. La notion de long terme est également importante: il faut proposer des contrats de deux à trois ans pour des post-doctorants et cinq ans pour des chercheurs seniors, parce qu'il est impossible d'obtenir de bons résultats publiables dans des périodes courtes ou soumises à un besoin précis incluant de fortes contraintes de temps.

Les publications académiques sont essentielles pour le CV d'un chercheur et il est important que les organismes de recherche les valorisent, tout en offrant de la liberté dans le domaine de recherche.

L'affiliation à une université n'est pas forcément nécessaire pour publier. Un doctorant peut tout à fait être employé par un laboratoire: l'IMDEA, à Madrid, a beaucoup de succès sur ce modèle; zéro enseignement pour les chercheurs, zéro administratif, grande liberté de recherche, il en résulte des publications de qualité.

Les chercheurs actifs dans le privé continuent eux aussi à publier, en opérant dans des centres de recherche dédiés à de grandes entreprises qui ont une culture proche de la recherche académique. Développer des partenariats avec ces centres de recherche est un levier alternatif non négligeable pour attirer des chercheurs.

Côté rémunération, ce point n'est pas le plus crucial. Il faut bien sûr être attractif et avoir une base adaptée au niveau de vie mais cela n'influera pas tellement sur l'attractivité. Le plus important est de recruter des doctorants ou des ingénieurs de recherche pour disposer d'une 'force de frappe' significative (un chercheur tout seul, même chevronné, ne fait pas grand-chose). L'apport d'un support efficace à la recherche (bibliothèque, accès à l'information, administratif, matériel, déplacements) peut également faire la différence.»

«Comment faire pour attirer les doctorants et chercheurs étrangers au Luxembourg?»

CHRISTIANE HOFFMANN
Owning manager
Lilith Project



Photo: Julian Becker (archive)



GWLADYS COSTANT
Country manager, Luxembourg
Profiler Consulting

COMMUNIQUONS BEAUCOUP ET COMMUNIQUONS BIEN!

«Compte tenu de l'intensité croissante du savoir, tous les pays ont besoin de spécialistes hautement qualifiés qui vont servir le développement des technologies et de l'économie. Même si la problématique n'est pas nouvelle, la mondialisation a accéléré la concurrence internationale visant à attirer une réserve de talents. Alors, comment le Luxembourg peut-il tirer son épingle du jeu dans le contexte de la mobilité internationale et faire jouer à son avantage le 'brain drain'? La plupart des politiques mises en place dans cette course aux talents recouvrent l'aide à l'immigration, des procédures de reconnaissance des qualifications étrangères, des incitations économiques à l'entrée et aux financements de la recherche, etc. Dans la mesure où ces politiques sont nationales (à travers l'Europe) et qu'elles visent la même population, les chercheurs ont tout intérêt à opter pour des séjours courts afin de privilégier la diversité de leurs séjours.

Par conséquent, le Luxembourg pourrait s'inscrire dans une politique globale européenne d'attraction des talents en favorisant une immigration permanente plutôt qu'une aide à l'immigration.

En parallèle, des séjours plus courts à travers l'Europe pourraient également éviter certains obstacles et ouvrir la circulation des cerveaux et du savoir. Par ailleurs, les efforts en communication des pays quant à leur compétitivité, notamment leurs universités, sont déterminants dans le choix des travailleurs. Le Grand-Duché fait déjà de gros efforts en la matière mais la communication est également un travail d'experts.

Finalement, il n'y a pas de recette miracle toute faite que le Luxembourg pourrait utiliser. Et l'une des questions de fond nous renvoie au même réservoir de talents que ciblent les pays. Les flux internationaux seront-ils en effet suffisants pour pouvoir répondre aux besoins de nos sociétés?»



DR JEAN-CLAUDE SCHMIT
CEO
CRP-Santé

LE LUXEMBOURG, UN LIEU D'ATTRACTION POUR LES CHERCHEURS

«Récemment, le Luxembourg est devenu un centre d'attraction pour des chercheurs venant du monde entier. Notamment, l'initiative gouvernementale 'biohealth' de 2008 a renforcé l'image du pays au niveau recherche et a fortement attiré l'attention de la communauté scientifique internationale sur notre pays.

Les opportunités qu'offre le Luxembourg sont nombreuses: environnement de travail dynamique avec soutien gouvernemental pour le secteur de la recherche publique et privée, opportunités de créer des initiatives *de novo* sans tomber dans un carcan administratif et académique établi, bons salaires et situation sociale et d'emploi favorable pour les chercheurs, bonne qualité de vie dans une capitale multiculturelle et multilingue, excellentes connexions dans des réseaux internationaux de recherche et collaborations avec des centres de réputation internationale (par

exemple Institute for System Biology, Fred Hutchinson Cancer Research Center ou TGen Foundation aux Etats-Unis).

Par ailleurs, le chercheur trouve au Luxembourg des opportunités de financement de ses idées et projets de recherche, soit par le financement de base des centres de recherche ou de l'université, soit par des fonds compétitifs nationaux (par exemple Fonds National de la Recherche) ou internationaux (programme cadre européen).

Finalement, le Luxembourg accorde de plus en plus d'importance à la valorisation économique de la recherche et offre aux chercheurs désireux de participer à cet effort, dans le cadre d'une loi moderne sur l'innovation, des moyens pour protéger la propriété intellectuelle et créer de la valeur à la fois pour les chercheurs et pour la société luxembourgeoise, notamment par l'établissement de sociétés spin-off.»



«COMMENT FAIRE POUR
ATTIRER LES DOCTORANTS
ET CHERCHEURS ÉTRANGERS
AU LUXEMBOURG?»