

Pourquoi les meilleurs économistes s'en vont

Sur les 5 lauréats-nominés du prix du « meilleur jeune économiste », 4 avaient déjà quitté la France. Laissant derrière eux un système « éteignoir » pour des contrées où leur talent est reconnu, ils n'envisagent guère de revenir. Analyse d'un gâchis.



Centre universitaire de Paris Jourdan. « Le système [français] est totalement non concurrentiel et égalitaire. Les publications de recherche ne comptent guère, ni pour obtenir des ressources de recherche, ni pour les promotions. Bref, à prôner l'égalité on détruit les incitations à faire de la recherche. »

Par Philippe Plassart

Jai perdu une demi-journée rien que pour obtenir l'autorisation de mon administration d'envoyer un recommandé », déplore le premier. « Médaillé pour mes travaux de recherche à l'étranger, je n'ai reçu aucun message de félicitations », se désole le second. Horripilants tout autant que décourageants, ce sont ces « petits riens » qui à force de s'accumuler annoncent en général dans les familles la séparation prochaine. Au sein de la recherche économique française, on a déjà dépassé ce stade : le divorce est consommé ! Le récent prix du « meilleur jeune économiste » décerné par le Cercle des économistes et *Le Monde Economie* a permis de mesurer la gravité de la rupture. Sur les 5 lauréats et nominés sélectionnés, 4 avaient déjà quitté la France. Que les rapports ne soient pas au beau fixe entre les talents les plus prometteurs de la science économique tricolore et l'Université française, on le soupçonnait déjà. Mais de là à imaginer un tel abîme !

« En France, les chercheurs travaillent pour la gloire. Il n'y a aucune incitation, ni reconnaissance. Résultat : que l'on travaille ou pas, cela ne fait aucune différence. »

La réalité de cet exode est-elle exagérée par les critères de sélection du jury surpondérant la visibilité internationale ? Possible. Quoi qu'il en soit, et même si on ne dispose pas d'une photographie d'ensemble du phénomène, l'accélération de la fuite des cerveaux ne fait cependant aucun doute. A l'unité parisienne Jourdan - l'un

des centres universitaires les plus réputés de France - selon les estimations, entre 50 et 100 % des meilleurs masters partent à l'étranger. Dans l'absolu il faudrait applaudir cette ouverture d'esprit à l'international, et ce refus du repli frileux sur l'Hexagone. La lucidité commande au contraire de sonner l'alarme. L'explication de ces départs en masse tient à une mauvaise raison : la volonté des chercheurs d'échapper au sort déplorable que leur réserve le système français. Pire : cet exil, motivé par le dépit et le découragement, se transforme vite en oubli de la France, dès la première expérience faite en terre étrangère.

L'éteignoir français

« En France, les chercheurs travaillent pour la gloire. Il n'y a aucune incitation, ni reconnaissance. Résultat : que l'on travaille ou pas, cela ne fait aucune différence. Les seules marques de reconnaissance sont un peu décalées. Le prix du meilleur jeune en économie est devenu un événement parce qu'il remplit un vide », analyse d'emblée Fabien Postel-Vinay (34 ans, polytechnicien, docteur en économie et professeur à Bristol en Angleterre). Pour Thierry Mayer (35 ans, agrégé de sciences économiques, professeur à l'université de Paris Sud), « cette absence d'incitation est bien la déficience majeure du système français ». En quelques chiffres révélateurs, Hélène Rey (36 ans, docteur en éco-

nomie, professeur à Princeton) donne toute la mesure d'une recherche universitaire tricolore tournant complètement en sous-régime productif. En moyenne, les chercheurs en activité fin 1988 n'avaient publié que 0,4 article par année de carrière et 40 % d'entre eux étaient complètement absents des 681 revues référencées dans

la liste « EconLit » au cours des trente dernières années ! Seuls 1 % des chercheurs tiennent sur la période le rythme d'un article publié par an. En dépit de cette sous-productivité, le système continue « à produire » des nouveaux docteurs par centaines (507 doctorats en économie et gestion ont été délivrés en 2000, dont 334 en économie).

« Le chercheur est comme le footballeur de haut niveau. Il lui importe de jouer dans l'équipe qui gagne. Or sauf exception le système français est à l'inverse : sous-performant et fermé. »

Pour la nouvelle génération de jeunes universitaires, déçagés de toute idéologie, un tel environnement agit comme un véritable repoussoir. « Le chercheur est comme le footballeur de haut niveau. Il lui importe de jouer dans l'équipe qui gagne. Il veut évoluer dans des structures performantes et ouvertes. Or sauf exception le système français est à l'inverse : sous-performant et fermé », explique Thierry Mayer. L'Université française souffre en premier lieu de son « localisme », pointe Hélène Rey. Visé au premier chef : l'autorecrutement. Un maître de conférences sur deux enseigne dans son université d'origine et la proportion peut monter jusqu'à 80 % dans certaines universités.

rentiel où le copinage n'a pas droit de cité », plaide Hélène Rey. Et cette dernière d'enfoncer le clou : « Le système est totalement non concurrentiel et égalitaire. Les publications de recherche ne comptent guère, ni pour obtenir des ressources de recherche, ni pour les promotions. Bref, à prôner l'égalité on détruit les incitations à faire de la recherche. » Et si au moins la contrepartie de cette égalité nivellatrice était un surcroît de ressources ? Ce n'est hélas pas le cas. Les moyens manquent cruellement, obligeant les chercheurs français voulant mener à bien leurs travaux à utiliser tous les ressorts du système D. Chronophage, usant et au final en grande partie inefficace. La litanie des griefs est longue. « Les données statistiques, matière première des études économétriques, restent d'un accès difficile en dépit d'une amélioration récente », déplore Fabien Postel-Vinay. Autre plainte : le mauvais équilibre entre les charges d'enseignement et le temps consacré à la recherche. Quoi qu'il arrive, quel que soit son CV,

« Les directeurs recrutant leurs propres étudiants, beaucoup trop de centres moyens vivent complètement en vase clos », juge Fabien Postel-Vinay. Une pratique ravageuse, aux antipodes des attentes des jeunes chercheurs. « C'est l'ouverture au monde et les échanges argumentés qui font vivre la recherche. Cela passe par un recrutement concu-

rentiel où le copinage n'a pas droit de cité », plaide Hélène Rey. Et cette dernière d'enfoncer le clou : « Le système est totalement non concurrentiel et égalitaire. Les publications de recherche ne comptent guère, ni pour obtenir des ressources de recherche, ni pour les promotions. Bref, à prôner l'égalité on détruit les incitations à faire de la recherche. »

Et si au moins la contrepartie de cette égalité nivellatrice était un surcroît de ressources ? Ce n'est hélas pas le cas. Les moyens manquent cruellement, obligeant les chercheurs français voulant mener à bien leurs travaux à utiliser tous les ressorts du système D. Chronophage, usant et au final en grande partie inefficace. La litanie des griefs est longue. « Les données statistiques, matière première des études économétriques, restent d'un accès difficile en dépit d'une amélioration récente », déplore Fabien Postel-Vinay. Autre plainte : le mauvais équilibre entre les charges d'enseignement et le temps consacré à la recherche. Quoi qu'il arrive, quel que soit son CV,



Seuls 1 % des chercheurs tiennent sur la période le rythme d'un article publié par an.

un professeur devra faire 128 heures de cours et assumer une partie des charges administratives comme la gestion d'une filière. Autant d'activités qui de l'avis unanime des intéressés sont peu propices à l'indispensable concentration que requièrent des investigations de haut niveau. Dans ce contexte, la faiblesse de la rémunération agit comme la goutte qui fait déborder le vase. Un maître de conférences, après sa thèse (soit un niveau Bac + 8 à + 10 ans) est rémunéré 1 500 à 1 600 euros ; un professeur d'université autour de 2 400 euros. Et sans espoir de progresser au-

des recrutements qui font totalement fi des nationalités et des frontières. Or, les jeunes cerveaux constituent une pièce de premier choix. « La créativité d'un chercheur connaît un pic dans la période qui suit sa thèse. Conforté par sa réussite, entre 28 et 35 ans, le chercheur est en mesure de faire fructifier ses trois ou quatre années d'immersion totale dans son sujet de thèse pour déboucher sur de vraies avancées », souligne Thierry Mayer. Cette loi, mise en évidence par les travaux de Philippe Combes, est bien sûr connue de tous les états-majors universitaires. « Repérant dans les revues de

« Les enseignants chercheurs passent une bonne partie de leur temps dans les TGV et autres trains régionaux au lieu d'être dans leurs laboratoires... »

trement que par l'ancienneté, les salaires étant encadrés – pour ne pas dire figés – dans la grille générale de la fonction publique. Résultat : pour améliorer l'ordinaire, les chercheurs sont conduits à multiplier les « affiliations » (autrefois dit des vacances purement alimentaires). « Devenus "multicartes", les enseignants chercheurs passent une bonne partie de leur temps dans les TGV et autres trains régionaux au lieu d'être dans leurs laboratoires... », témoigne Thierry Mayer. Mal rémunérés, peu reconnus, pris dans les tracasseries administratives, le moral des jeunes chercheurs ne résiste pas à un tel régime. Ils perdent vite leurs illusions et se consolent en pensant que leur statut leur garantit l'emploi. Une rente à vie certes, mais qui ne fait pas rêver les plus motivés. « Maître de conférences ou professeur d'université : on en prend pour trente ans d'enseignement sans au-

référence les publications qu'elles jugent dans leurs centres d'intérêt, les universités américaines n'hésitent pas à entamer directement des travaux d'approche auprès des auteurs, propositions alléchantes à la clé. Elles parient sur des jeunes chercheurs pas chers », explique Fabien Postel-Vinay. A ce jeu, le vivier de l'Université française est loin d'être disqualifié. « L'ENS, Polytechnique, le Delta restent des marqueurs de bonne qualité, aux yeux des Américains », témoigne Emmanuel Saez. Dans cette chasse aux talents, les Etats-Unis, cela n'étonnera personne, sont en pointe. Les universités américaines drainent des thésards venus des quatre coins du monde, au point que ces derniers représentent désormais la moitié des nouveaux Ph. D en rythme annuel. « Aux Etats-Unis, le copinage n'a pas droit de cité. Il est interdit qu'une université recrute ses propres étudiants. Ces derniers

« Aux Etats-Unis, le copinage n'a pas droit de cité. Il est interdit qu'une université recrute ses propres étudiants. »

une incitation », résume Thierry Mayer. Comme si l'Université n'attendait de ses plus brillants éléments qu'une seule chose : qu'ils vieillissent ! Une perspective guère motivante qui secrète des réactions de rejet. « Dès mon année de DEA [Diplôme d'études approfondies], je me suis aperçu que tout le monde avait le projet de partir », témoigne Emmanuel Saez. « Ceux qui restent le font soit pour des raisons personnelles, soit pour des ambitions politiques », résume l'un des nominés.

Le marché mondial des talents

Tous les autres (ou presque) sont prêts psychologiquement à rompre les amarres avec un système qui leur donne si peu. Ces âmes en peine ne sont pas perdues pour tout le monde ! Partout sur la planète, les universités se livrent une âpre concurrence pour attirer les Q.I. à haut potentiel,

doivent faire leurs preuves et obtenir un emploi ailleurs pour garantir le brassage des idées et éviter le favoritisme. Chaque université cherche à recruter les meilleurs pour consolider et accroître encore sa réputation afin d'obtenir des ressources de recherche généralement allouées par d'anciens élèves », explique Hélène Rey. Outre-Atlantique, le système de sélection est bien rodé, tout entier axé sur la détection des meilleurs éléments. Les aspirants doctorants (Ph. D) postulent dossier scolaire, lettres de recommandations et résultats aux tests en main. Ensuite, les candidats les plus attrayants sont invités, tous frais payés, à découvrir les campus mythiques de Berkeley, Princeton, MIT ou Harvard. Quelques années plus tard, Ph. D en poche, la « crème de la crème » participe à la conférence annuelle de l'association américaine d'économie qui a lieu en janvier. Verra



3 questions à...

Thomas Piketty,
directeur de l'AP Ecole d'économie de Paris

La naissance de l'Ecole d'économie de Paris a été annoncée en septembre 2005 par le Premier ministre Dominique de Villepin. Cette école a d'abord pour but de créer une « marque » visible de l'étranger et de labelliser des programmes de recherche et de formation des trois pôles de recherche parisiens (Jourdan, Paris I et Insee).

« L'école peut contracter beaucoup plus facilement pour recruter ou gérer des financements. Et cela change tout. »

Etes-vous en mesure de faire revenir les expatriés de l'économie ?

On ne peut pas nier que l'argent soit le nerf de la guerre. En même temps, soyons réaliste ! Sur le plan salarial, on ne sera jamais capable d'aligner nos offres sur les rémunérations pratiquées dans les universités américaines. Une sorte de bulle s'est formée là-bas – de jeunes économistes ont des propositions à 250 000 dollars – des montants énormes et excessifs. Heureusement, la majorité des universitaires n'emboîtent pas cette carrière pour faire fortune. Si l'on pouvait faire en sorte qu'ils divisent leur salaire par 2 ou 3 (et non par 5 ou 6) quand ils reviennent en France, ce serait déjà bien. Et puis les chercheurs sont surtout en quête d'un environnement propice à leur recherche, leur permettant de financer leurs projets, de développer de nouvelles formations, d'organiser des conférences de façon souple et efficace. De ce point de vue, en France, on part avec de lourds handicaps du fait principalement des procédures administratives extrêmement lourdes. Un seul exemple : la prise en charge des frais de déplacement et d'hôtellerie relevant des règles de la comptabilité publique est totalement bureaucratique (51 euros par nuit maximum pour un hôtel à Paris !). Pour dépenser de l'argent utilement, on perd un temps infini. De par son statut spécifique, l'école va se dégager en grande partie de ces contingences et sortir de ce carcan. Fondation reconnue d'utilité publique, l'école a le statut de personne morale de droit privé. Résultat : elle peut contracter beaucoup plus facilement et plus facilement pour recruter, ou gérer des financements. Et cela change tout.

Des succès déjà ?

A la rentrée prochaine, Ester Duflo du MIT et Philippe Aghion d'Harvard vont tenir les deux premières chaires internationales. Ces deux Français « revenants » n'ont pas démissionné de leur poste aux Etats-Unis, ils se sont simplement mis en situation de congés semestriels. On verra

dans quelques années s'ils rentrent définitivement. L'idée est d'aménager des sas de retour pour favoriser un atterrissage en douceur en France. Il ne s'agit pas de dérouler le tapis rouge mais d'être un minimum réactif. Pouvoir proposer un contrat de travail rapidement, cela n'a l'air de rien mais dans le système français, c'est un blocage qui saute. Il y a désormais matière à discussion, alors qu'auparavant l'organisation d'un retour était quasiment impossible... Non seulement il fallait que les intéressés divisent leur salaire par cinq ou six, mais on n'était même pas capable de leur proposer une date de retour sûre sur un poste...

Cela est-il suffisant ?

Le succès dépendra de notre capacité à mobiliser des ressources de façon durable. Pour l'heure, l'école en dispose, mais pas assez. Une anecdote pour situer les ordres de grandeur. Le jour où la création de l'EEP a été annoncée avec sa dotation publique de 10 millions d'euros, Ester Duflo du MIT apprenait qu'elle obtenait pour son laboratoire (le Poverty Action Lab) un don individuel de 10 millions de dollars d'un ancien élève du MIT. Vraiment un autre monde ! Cela dit, je ne désespère pas. Pour gonfler sa dotation, la fondation va pouvoir drainer de l'argent privé. Des structures sont déjà en place. Comme « l'American Foundation for the Paris School of Economics », créée en mars par Georges de Ménil, et qui a commencé à drainer de l'argent de donateurs... américains. Parallèlement, des entreprises françaises se sont déjà engagées pour participer à la dotation en capital et pour cofinancer des projets ciblés, par exemple des chaires internationales.

Des entreprises ! Certains chercheurs vont vous accuser de tendre la main au diable...

Il est vrai que les entreprises sont spontanément demandeuses de recherches très finalisées de court terme, alors que nous cherchons des partenaires au long cours. En même temps, il existe un vrai intérêt pour s'investir dans un projet de type nouveau. Avec le conseil scientifique de l'école, présidé par Olivier Blanchard et qui comprend plusieurs prix Nobel, notre idée est de mettre en place un véritable système incitatif pour produire de la recherche et de l'encadrement d'enseignement de qualité. Ce qui importe est de casser les barrières entre la recherche académique, la société civile, les entreprises et l'administration. Il y a en France trop de murs et de tours d'ivoire, avec comme résultat que personne ne se parle. La diversité de nos modes de financement se reflètera dans la composition du conseil d'administration et dans une gouvernance lisible et efficace. Cela est à mes yeux plus que souhaitable. Notre projet n'est sûrement pas de nous autoreproduire en vase clos.

Propos recueillis par P. P.

ritable « job market » en vue de recruter la meilleure matière grise du millésime. « C'est une sorte de zoo où jeunes diplômés et chercheurs conformes s'observent. (...) Les candidats passent d'une suite d'hôtels à l'autre, se faisant interroger sur leur recherche passée, présente et future (...). Si le candidat est retenu, il sera choyé par l'université

qui se mettra en quatre pour améliorer son offre. Mais l'impétrant ne sera pas nommé professeur à vie, seulement "assistant professor" (maître de conférence temporaire) avec un contrat de six à neuf ans selon les universités », raconte Hélène Rey. Au pays des Nobel d'économie, rien n'est jamais acquis... Les établissements américains ne sont plus les seuls sur les rangs. « Sitôt mon agrégation obtenue, j'ai eu très vite une proposition de l'université de Montréal: un poste de recherche déchargé d'enseignement et un salaire deux fois élevé qu'en France. Difficile de résister », témoigne Etienne Wasmer. Avec de tels ponts d'or, sûrement!

« Ici, tout est plus facile! »

Et les bonnes surprises ne font que commencer. « Ici, tout est plus facile! », lance enthousiaste Etienne Wasmer, fort de son expérience montrealaise. « Entre le modèle français et le modèle américain, la différence est considérable à tous les niveaux », résume Emmanuel Saez. Les conditions de travail? Elles commencent par des bureaux en général bien équipés, agréables et plutôt spacieux. Autant de caractéristiques relevant du luxe en France. L'environnement? « Les

dotations de financement sont largement plus généreuses et surtout d'un usage beaucoup plus flexible », reprend Emmanuel Saez. Ce que confirme Etienne Wasmer: « Les chercheurs sont assistés par des comptables pour gérer leurs fonds et assurer le montage des plans de financement avec contributeurs multiples. En France, les procédures

sont si compliquées que les chercheurs ne parviennent pas toujours à dépenser leurs fonds. » Cette question d'argent est pourtant décisive: il faut savoir qu'une recherche de qualité mobilisant des statistiques originales ad hoc, requérant l'organisation de rencontres entre spécialistes du sujet ou l'aide d'assistants de recherche génère des frais (constitution de banques de données, vacations, frais de déplacements...) de l'ordre de 15 000 euros. « En France, les fonds existent mais restent difficilement accessibles et leur attribution manque de transparence », reprend Etienne Wasmer. Dans les pays anglo-saxons, au contraire, de l'administration au collège des professeurs, toute la structure est mobilisée vers la production d'une recherche de qualité passant par la transparence et l'évaluation. Car si les universités privées américaines recrutent qui elles veulent, elles rémunèrent leur personnel comme elles veulent. « En termes réels, les salaires sont deux à trois fois supérieurs et pour une superstar on raisonne sur des multiples de 5 à 6 par rapport au tarif pratiqué en France », explique Thierry Mayer. Concrètement, en valeur nominale, un poste équivalent à maître de conférences est payé de

l'ordre de 90 000 dollars annuel (+2/9^e pour les mois d'été) et un professeur de l'ordre de 150 000 dollars. Des chiffres qui peuvent aller jusqu'à 250 000 dollars et 300 000 dollars dans les spécialités financières. Et la roue de la fortune jamais ne s'arrête. « Je viens de recevoir la médaille Frisch de la société d'économétrie. Le chancelier de l'université m'a tout de suite félicité et proposé une gratification », témoigne Fabien Postel-Vinay. « Face à une tentative de débauchage, l'Université américaine n'hésitera pas à surenchérir pour vous garder si elle le juge utile. Or pour être repéré, il faut publier! Puissante incitation à travailler », explique Hélène Rey.

Et cela marche! les meilleurs chercheurs partis à l'étranger y réussissent. Pour preuve: le pre-

mier centre de recherche par le nombre de ses