

## **Formation et recherche: quelle priorité ?**

*Jean-Pierre Danthine*

*Professeur à l'Ecole des HEC de l'Université de Lausanne et Directeur du Centre international FAME*

"Priorité à la formation et à la recherche", a-t-on entendu à maintes reprises à l'occasion des élections fédérales ou dans les débats récents au Conseil national! Mais de quelle priorité s'agit-il? Nos universités souffrent de la faiblesse des moyens mis à disposition, mais il ne suffira pas de déverser les millions sur les institutions existantes pour les transformer en centres de recherche performants.

Plus encore que de la faiblesse des ressources totales qui lui sont allouées, notre système universitaire souffre de la dispersion des moyens résultant de l'éparpillement des efforts entre une dizaine d'institutions cantonales. La conséquence de cette situation est que la taille des équipes de recherche, en sciences humaines et sociales en tout cas, est beaucoup trop petite à l'échelle européenne comme à l'échelle américaine. Dans un classement des départements de sciences économiques basé sur l'output de recherche et réalisé récemment à l'instigation de l'Association Européenne d'économie, aucune université suisse n'entrait dans les 150 (cent cinquante) meilleures institutions sur le plan mondial! Ce résultat peu flatteur n'est pas indicatif d'une mauvaise qualité intrinsèque: la qualité de l'enseignement de base est souvent très bonne et plusieurs chercheurs actifs dans nos universités se défendent très bien sur le plan individuel. Il reflète avant tout la taille insuffisante de nos équipes de recherche; aussi sans doute la trop grande proportion de professeurs consacrant une fraction trop faible de leur temps à la recherche, une situation qui résulte elle-même de cahiers de charges insuffisamment orientés vers la recherche et d'un système incitatif totalement aveugle à la performance sur ce plan.

Cette situation nous a entraîné dans un cercle vicieux dont nous subissons aujourd'hui les conséquences: parce que nos équipes sont petites et insuffisamment reconnues, nous ne sommes pas attractifs dès lors qu'il s'agit de recruter les meilleurs cerveaux, c'est à dire précisément de rendre nos équipes plus compétitives. Dans les disciplines de l'économie sur lesquelles je concentre mon propos, l'activité de recherche n'est plus aujourd'hui une activité solitaire. L'environnement scientifique est le facteur primordial dans les choix de carrière. Pour un jeune chercheur ambitieux il est crucial de s'insérer dans une équipe compétitive. C'est en grandissant dans l'entourage des meilleurs que les jeunes chercheurs peuvent espérer atteindre leur plein potentiel.

Certes les facteurs scientifiques ne sont pas les seuls déterminants. Les facteurs personnels, la recherche d'un bon cadre de vie, les conditions de rémunération, les charges d'enseignement, les charges administratives ou de gestion entrent aussi en ligne de compte. Et nous ne sommes pas sans atouts liés surtout à la position de la Suisse au cœur de l'Europe et à la qualité de vie qui y prévaut. Sur les autres plans cependant l'évaluation est plus mitigée. Ainsi, les charges administratives et d'enseignement sont plus lourdes en Suisse, et singulièrement en Suisse romande, que dans la plupart des pays avec lesquels nous sommes en concurrence. Cela tient à plusieurs raisons: à l'importance de la culture d'autogestion dans nos universités; à la légèreté du soutien administratif dont nous bénéficions; mais aussi, dans la comparaison de nos charges d'enseignement avec la Suisse allemande, à l'interprétation beaucoup plus rigide des cahiers de charges qui prévaut chez nous alors que nos collègues suisses alémaniques - réviser vos clichés - se révèlent être beaucoup plus souples.

Et si les conditions financières offertes par nos universités restent encore meilleures que la moyenne européenne (malgré une dépréciation relative importante), elles sont très largement inférieures à celles offertes par les meilleures institutions (américaines notamment). Et c'est évidemment vis-à-vis des meilleurs que nous devons juger la situation si l'objectif est d'être capable de recruter les meilleurs cerveaux. Aujourd'hui dans le domaine de l'économie financière, les salaires offerts aux chercheurs peuvent être deux fois plus élevés que les nôtres dans les bonnes business schools américaines et les institutions européennes qui leur emboîtent le pas (aux premiers rangs desquels l'INSEAD et la London Business School).

Les conséquences des observations précédentes ne sont pas sans importance. Pour la politique de relève d'abord. Si les meilleurs cerveaux ne sont pas ici, si nos équipes sont trop petites et, en conséquence, l'environnement scientifique est insuffisamment stimulant, si la formation doctorale que nous pouvons offrir à nos jeunes est de qualité inférieure à ce qu'ils peuvent obtenir ailleurs, la seule politique de relève crédible est une politique de bourses consistant à envoyer nos doctorants se former à l'étranger. La dernière chose que nous devons faire est de chercher à les retenir ou de leur conseiller de revenir immédiatement après le doctorat: les années post-doc (sous quelque statut que ce soit, en économie le statut de post-doc au sens strict est assez peu prisé en général et quasi-inexistant aux Etats-Unis) sont déterminantes pour l'éclosion des capacités de chercheurs et leur insertion

dans les réseaux internationaux. Aujourd'hui nos universités ne sont pas les mieux équipées pour former une relève de qualité : notre politique de relève doit s'adapter à cette réalité.

Ou alors vouloir la changer, ce qui devrait être l'ambition lorsqu'on parle d'accorder la priorité à la formation et la recherche. Dès lors deux réformes fondamentales sont indispensables. La première, et sans doute la plus importante, consiste à renoncer à la notion d'université, du moins en tant qu'institution de recherche ! Dans le concert international des institutions de recherche, les universités suisses sont trop petites et ont une assise financière trop mince et trop fragile que pour vouloir couvrir tous les domaines scientifiques, sauf à abdiquer toute prétention d'excellence et se résigner au statut de « community college »<sup>1</sup>. Même si les ressources allouées à la recherche étaient décuplées, elles ne suffiraient pas à atteindre l'excellence si nous ne sommes pas capables de faire des choix, de concentrer ces ressources sur quelques filières privilégiées, et de les mettre en commun à une échelle géographique débordant les frontières des cantons.

La deuxième direction doit être de sortir les universités de recherche du carcan des barèmes de rémunération des fonctionnaires et des cahiers de charges rigides définis par le politique. Il est tout simplement irréaliste de vouloir attirer les meilleurs cerveaux en se liant les mains par des règles de rémunération égalitaires et des cahiers de charges monolithiques. Un système égalitaire où tous les chercheurs de toutes les disciplines et de tous niveaux de réputation sont confrontés aux mêmes charges et payés selon le même barème ne peut rivaliser dans la course à l'excellence avec un système (américain) totalement flexible et libre d'offrir aux constructeurs d'équipe et aux chercheurs de grand renom les conditions salariales les plus compétitives, les budgets de recherche les plus généreux et des cahiers de charge individualisés. Un système égalitaire comme le nôtre est nécessairement un système où les médiocres ou ceux qui font des choix de carrière incompatibles avec les objectifs d'une institution de recherche sont surreprésentés et sur-payés tandis que les plus performants sont sous-payés s'ils ont des raisons de rester, ou alors ils quittent rapidement le navire attirés par des offres externes qu'ils ne peuvent refuser.

---

<sup>1</sup> Elles peuvent néanmoins rester universelles sur le plan de l'enseignement de licence (undergraduate).