EDHEC BUSINESS SCHOOL
PÔLE DE RECHERCHE EN ÉCONOMIE,
ÉVALUATION DES POLITIQUES
PUBLIQUES ET RÉFORME DE L'ÉTAT

393-400 promenade des Anglais
06202 Nice Cedex 3
Tél. : +33 (0)4 93 18 32 53
Fax : +33 (0)4 93 18 78 40
e-mail : joanne.finlay@edhec.edu

Mais où est passé le contrat unique à droits progressifs ?

Février 2008

Arnaud Chéron
Directeur de Recherche à l'EDHEC
Professeur de Sciences Economiques à l'Université du Maine

Stéphane Gregoir
Directeur du Pôle de Recherche en Economie de l'EDHEC

EDHEC
BUSINESS SCHOOL
Lille - Nice

Résumé

Le protocole d'accord signé par une partie des partenaires sociaux laisse-t-il présager d'une flexisécurité « à la française » ? On est loin de la feuille de route initialement fixée par Nicolas Sarkozy durant la campagne présidentielle, c'est-à-dire l'instauration d'un contrat unique à droits progressifs. Renoncer à ce dispositif n'est pas critiquable en soi, si une forme de contrat plus pertinente est proposée. La question des droits progressifs était en effet elle-même sujette à débat, car pouvant induire les entreprises à anticiper certains licenciements et à exposer les seniors malchanceux à une précarité accrue (Chéron 2007). Néanmoins, dans quelle mesure le protocole d'accord signé par les partenaires sociaux permet-il de répondre à la question primordiale de l'insécurité juridique du licenciement ?

L'introduction d'une modalité de rupture nouvelle, à l'amiable, poursuit cet objectif mais ne semble pas à la hauteur du problème identifié. Si aujourd'hui certaines entreprises n'embauchent pas à cause du risque d'inadéquation entre les attentes de l'employeur et celles de l'employé, ou de la difficulté à rendre légitime ultérieurement le motif économique invoqué, la modalité de rupture amiable n'apporte pas de réponse à cette problématique. En particulier, la contestation du motif économique demeurera source d'incertitude : les stratégies de réorganisation dans une perspective d'anticipation exposent à des sanctions ultérieures en cas de recours et font supporter un risque financier conséquent à l'employeur.

Il eut été intéressant d'introduire une modalité de rupture « à discrétion de l'entreprise », avec pour contrepartie une surtaxe significative payée par l'employeur (bien au-delà du supplément de 20% instauré par la rupture amiable), et n'exposant plus l'entreprise au risque de contestation du motif économique invoqué. La proposition par l'EDHEC d'un contrat à droits non-progressifs (Chéron 2007) s'inscrivait dans cette logique. Si l'on ne doit pas aller jusqu'à l'instauration d'un unique contrat, une refonte plus ambitieuse du CDI, dans cet esprit alliant flexibilité et responsabilité (avec une contribution solidarité significative dès la fin de la période d'essai et indépendante de l'ancienneté), pourrait naturellement limiter l'utilisation des CDD à des usages marginaux et générer des effets macroéconomiques sur l'emploi conséquents.

De ce point de vue, il est à craindre que la première tentative de flexisécurité « à la française » ne soit qu'un coup d'épée dans l'eau.

Ce document constitue une synthèse de travaux scientifiques conduits au sein de l'EDHEC. Pour plus d'informations, nous vous prions de vous adresser à Joanne Finlay de la direction de la recherche de l'EDHEC : **joanne.finlay@edhec.edu**
Les opinions exprimées sont celles des auteurs et n'engagent pas la responsabilité de l'EDHEC.

A propos des auteurs

Arnaud Chéron est Professeur des Universités en Sciences Economiques (Le Mans) et directeur de recherche sur l'évaluation des politiques de l'emploi au sein du pôle économie de l'EDHEC. Ancien chercheur à l'EUREQua et au CEPREMAP, il a obtenu son doctorat en 2000 à l'Université de Paris I Panthéon-Sorbonne. Il a effectué des recherches dans les domaines de l'économie de l'emploi, les politiques publiques et les cycles économiques, donnant lieu à de nombreuses publications dans des revues académiques françaises et internationales (*Annales d'Economie et Statistiques, Revue Française d'Economie, Journal of Economic Theory, Review of Economic Dynamics...*) ainsi qu'à des réalisations professionnelles (contrats avec le Ministère du Travail, le Commissariat Général au Plan et la Commission européenne).

Stéphane Gregoir est directeur du pôle de recherche en Economie de l'EDHEC et ancien directeur du CREST (Centre de Recherche en Economie et Statistique). Il a occupé des postes d'étude et d'analyse économique et de production statistique à l'INSEE tout en menant en parallèle des activités d'enseignement et de recherche. Il a enseigné à l'Ecole Polytechnique, l'ENSAE, l'Ecole Centrale, l'Université Paris Dauphine et l'Université d'Evry. Ses travaux portent principalement sur la macroéconomie et l'économétrie, et plus précisément sur les méthodes de séries temporelles appliquées à la modélisation et l'estimation de l'évolution jointe de grandeurs économiques au sein de modèles utilisés dans l'analyse du cycle économique ou des effets des politiques économiques. Il a également travaillé sur l'analyse théorique des modes de formation des anticipations et de leurs conséquences. En recherche appliquée, il a développé des méthodes de datation du cycle économique et réalisé des études macroéconométriques de différentes politiques. Lauréat du Prix Tjalling C. Koopmans, un prix international attribué tous les trois ans pour une contribution à la théorie économétrique, Stéphane Gregoir a été éditeur, co-éditeur et membre de comité éditorial de différentes revues scientifiques françaises et internationales.

Table des matières

Avant-propos 5

1. Les modifications principales proposées dans le protocole d'accord du 11 janvier 2008 6

2. Retour sur le contrat unique à droits progressifs et rappel de ses enjeux économiques 7

3. Les insuffisances du protocole d'accord concernant l'insécurité juridique du licenciement 8

4. Un contrat unique à droits non progressifs : rappel de la proposition de l'EDHEC 9

Conclusion 10

Bibliographie 11

Avant-propos

Dans le cadre de la loi du 31 janvier 2007 sur la modernisation du dialogue social, le Premier Ministre, Monsieur François Fillon, avait communiqué le 18 juin 2007 aux patronat et syndicats les textes de diagnostic et d'orientation relatifs aux thèmes sur lesquels ces derniers devaient entamer des négociations. Ces thèmes portaient sur la modernisation du marché du travail et la sécurisation des parcours professionnels qui étaient présentées comme des nécessités « pour garantir un nouvel équilibre susceptible de concilier à la fois le développement des entreprises, la mobilité de l'emploi (...) et la sécurité des salariés ». Pour ce faire, trois champs d'action étaient indiqués : modifier le contrat de travail et améliorer la sécurisation des procédures de licenciement, organiser la sécurisation des parcours professionnels, et enfin réfléchir aux adaptations nécessaires des règles de financement du régime d'assurance chômage et du mode d'indemnisation du chômage. Ces orientations faisaient naturellement écho à la proposition du candidat Nicolas Sarkozy de mettre en place un contrat unique à durée indéterminée et à droits progressifs, qui ne réservait aucun traitement particulier au licenciement de type « économique ».

En matière de réforme du régime juridique de contrat de travail, le gouvernement présentait quatre priorités de travail :

- « l'instauration d'un contrat de travail conclu sans détermination de durée se substituant pour tout ou partie aux formes juridiques existantes ;
- le régime et la durée de la période d'essai ;
- les modalités de rupture du contrat qui doivent concilier la garantie des droits individuels des salariés et la sécurisation des procédures pour l'entreprise ;
- la nature des garanties attachées au contrat et les conditions de transferabilité de ces droits » ;

et en matière de sécurisation des procédures de licenciement :

- « mieux prévenir les procédures de licenciement ;
- développer les procédures alternatives à la saisine du juge et rendre plus prévisibles les conséquences de son intervention ;
- réexaminer le régime des indemnités de licenciement ».

La seule modification du contrat de travail dans le sens d'une plus grande souplesse en matière de licenciement économique ne pouvait en effet être acceptée par les salariés sans une contrepartie sur les conditions qui assurent la sécurisation des parcours professionnels, ce qui passe par d'une part une mobilité professionnelle facilitée par la transferabilité des droits et garanties associés au contrat de travail, d'autre part une amélioration de l'organisation du travail des différents intervenants sur le marché du travail dans la perspective d'un service public de l'emploi plus efficace pour réduire les périodes de chômage et assurer un maintien et un développement des compétences professionnelles individuelles[1].

A ces orientations était associée une réflexion sur les règles d'indemnisation et de financement de l'assurance chômage. En particulier, le souhait de l'inscrire dans une logique de droits et devoirs devait passer par une définition de l'offre valable d'emploi qu'un chômeur ne pourrait durablement refuser sans perdre ses droits à indemnités.

L'ambition de la réforme était donc forte. Pour aboutir, il fallait simultanément faire de significatives avancées dans la direction de l'assouplissement du contrat et de la sécurisation des parcours.

1 - Cette question a finalement été renvoyée à des négociations ultérieures, car elle touche aux délicates définitions du contrôle de l'effectivité de la recherche et de la notion d'offre valable d'emploi opposable à tout chômeur.

1. Les modifications principales proposées dans le protocole d'accord du 11 janvier 2008

L'accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail a certes apporté des ajustements en ligne avec les priorités mises en avant par le gouvernement, mais il ne met pas en œuvre une réforme profonde. Il liste quelques modifications homéopathiques dont les conséquences seront *a priori* commensurables.

Sont introduites des mesures d'accompagnement des jeunes pour leur entrée dans le monde du travail : période de stage intégrée dans la période d'essai, prime forfaitaire en cas de perte d'emploi anticipée sur les droits à indemnisation d'assurance chômage, accompagnement par les services de l'emploi.

Concernant la sécurisation des parcours professionnels, on retiendra la proposition de bilans d'étape professionnels périodiques et la possibilité (à étudier) de définir la notion d'ancienneté dans la branche plutôt que dans l'entreprise.

En matière de portabilité de certains droits, il a été décidé, sauf cas de rupture de contrat pour faute lourde, de maintenir des garanties de couverture complémentaire santé et prévoyance pendant une fraction de la période de chômage. De même, les soldes d'heures acquises au titre du Droit Individuel de Formation pourront être mobilisés pour financer les actions de formation pendant les périodes de chômage ou dans la nouvelle entreprise si le nouvel employeur donne son accord.

En matière de licenciement et de réduction de l'incertitude de son coût, problématique motivant justement la proposition initiale de Nicolas Sarkozy de création d'un contrat unique à droits progressifs, peu de modifications ont été apportées. La mesure principale concerne le souhait des partenaires sociaux de privilégier la solution négociée en cas de rupture de contrat de travail (« à l'amiable »)[2].

Le protocole d'accord signé par une partie des partenaires sociaux (FO, CFTC, CFDT, CFE-CGC) laisse-t-il donc effectivement présager d'une flexisécurité « à la française » ? On est finalement loin de la feuille de route évoquée par Nicolas Sarkozy durant la campagne présidentielle, et donc notamment de l'instauration d'un contrat unique à droits progressifs. Bien entendu, ce concept de contrat unique traduisait une certaine idéalisation, personne ne pouvant réellement penser qu'il était souhaitable de passer d'une situation où face à la diversité des emplois, plusieurs contrats co-existent à une situation où un seul contrat subsisterait.

2 - Il est également évoqué des négociations avec les pouvoirs publics pour instaurer un plancher et un plafond au montant des dommages et intérêts en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

2. Retour sur le contrat unique à droits progressifs et rappel de ses enjeux économiques

Au-delà de la sémantique, la question du contrat unique renvoyait néanmoins à une problématique bien identifiée : l'objectif ultime était sinon d'en terminer ou au moins de réduire sensiblement la dualité actuelle du marché du travail français composé d'un côté d'une frange de la population en situation de précarité, notamment des jeunes, alternant chômage et CDD (contrats à durée déterminée), et de l'autre des employés en CDI (contrats à durée indéterminée) fortement protégés.

Malgré *a priori* une législation restrictive, il existe en effet un recours massif aux CDD qui représentent entre 60 et 70% des embauches. Parallèlement, les fins de CDD constituent le premier motif d'entrée au chômage, cette typologie de rupture étant trois fois plus fréquente que le licenciement. Enfin, un individu embauché en CDD aujourd'hui n'a qu'une chance sur trois d'être en CDI dans un an. Même si les CDD ne concernent qu'un peu plus de 10% des emplois, l'utilisation faite de ces contrats cache donc, dans une certaine mesure, un dysfonctionnement du marché du travail français. Les causes de ce diagnostic et les insuffisances du système français de protection de l'emploi sont aujourd'hui bien identifiées, notamment depuis les rapports successifs de Blanchard et Tirole (2003) et Cahuc et Kramarz (2005).

L'« effet de seuil » dans le coût de la protection des emplois est notamment pointé du doigt. Transformer un CDD en CDI engendre l'anticipation d'un (éventuel) coût de licenciement important, pouvant conduire les entreprises à ne pas franchir le pas, notamment quand il s'agit de créations de postes dont la pertinence à moyen terme est incertaine ou concernant une population elle-même plus risquée (à nouveau les jeunes, peu expérimentés).

Les déterminants majeurs de ce coût estimé élevé de la destruction d'un CDI sont également connus : la « lourdeur » des procédures administratives de licenciement et de reclassement, mais aussi, pour ne pas dire surtout, l'insécurité juridique du licenciement, c'est-à-dire la difficulté à motiver les licenciements et les risques de contentieux rendant fortement incertain et potentiellement élevé le coût du licenciement.

L'objectif du contrat unique à droits progressifs, issu du rapport de Cahuc et Kramarz (2005), visait en partie à résoudre cette problématique du coût de l'insécurité juridique du licenciement, qui pèse sur les embauches, en indexant le montant des indemnités de licenciement sur l'ancienneté, restreignant *de facto* les possibilités de recours judiciaire pour le salarié et instaurant une contribution solidarité versée par l'entreprise à destination de la caisse d'assurance chômage. Selon Cahuc et Kramarz, grâce au paiement de cette contribution solidarité, « la logique introduite par le système simplifie naturellement la réglementation des licenciements dans la mesure où il n'est plus nécessaire de réserver un traitement particulier au licenciement économique ».

Cette contribution solidarité vise en effet à responsabiliser l'entreprise en imposant la prise en charge (au moins partielle) du coût social d'un licenciement, avec un paiement qui irait donc directement à la caisse d'assurance chômage[3]. La modulation de la contribution en fonction de l'historique des licenciements et de la durée de chômage des travailleurs (présente dans le système américain d'*experience rating*) est en revanche rejetée par Cahuc et Kramarz (2005), ce type de modulation ayant l'inconvénient de pousser les employeurs à ne pas embaucher les individus risquant d'être confrontés à des périodes de chômage plus longues en cas de licenciement.

Au bilan, le contrat unique à droits progressifs poursuivait l'objectif d'une refonte en profondeur du contrat de travail, instaurant la responsabilisation des entreprises et limitant les effets de seuil dans le coût de la protection des emplois.

3 - Voir également Blanchard et Tirole (2003) pour une justification de ce principe pollueur-payeur.

3. Les insuffisances du protocole d'accord concernant l'insécurité juridique du licenciement

Renoncer à ce dispositif n'est pas critiquable en soi, si une forme de contrat plus pertinente est proposée. La question des droits progressifs était en effet elle-même sujette à débat, car pouvant induire les entreprises à anticiper certains licenciements et à exposer les seniors malchanceux à une précarité accrue (voir discussion ci-après). Néanmoins, dans quelle mesure le protocole d'accord signé par les partenaires sociaux permet-il de répondre à la question primordiale de l'insécurité juridique du licenciement ?

L'introduction d'une modalité de rupture nouvelle, à l'amiable, poursuit cet objectif. Nous concentrons de ce fait nos remarques sur ce dispositif.

Il ne semble pas certain qu'il soit à la hauteur du problème identifié. Tout d'abord un problème « d'aléa moral » risque de perdurer : si aujourd'hui certaines démissions sont déguisées en licenciement pour faute, la tentation sera également forte d'en « déguiser » certaines en ruptures à l'amiable. Elles sont plus faciles à mettre en œuvre que le licenciement pour faute et plus difficilement contrôlables, et elles ouvrent droit à l'assurance chômage, contrairement aux démissions. Est-ce que le supplément d'indemnités conventionnelles fixées au minimum à 20% dissuadera les entreprises de valider ce type de séparation à la discrétion des employés ? Rien n'est moins sûr.

Plus fondamentalement, cette modalité n'apporte pas de réponse à une situation véritablement conflictuelle dans la relation d'emploi qui demeure source d'insécurité juridique pour l'entreprise. Si l'entreprise peut bien entendu conserver l'initiative du licenciement, le conflit/contentieux qui peut en résulter laisse toujours en suspens « une épée de Damoclès » concernant le coût supporté *in fine*. De même, la contestation du motif économique demeure source d'incertitude : les stratégies de réorganisation dans une perspective d'anticipation exposent à des sanctions ultérieures en cas de recours et font supporter un risque financier conséquent à l'employeur.

Il eut été intéressant d'introduire une modalité de rupture à discrétion de l'entreprise, avec pour contrepartie une surtaxe significative payée par l'employeur (bien au-delà du supplément de 20% instauré par la rupture amiable) en échange d'une renonciation du salarié à contester la légalité du licenciement, modalité qui aurait permis de fortement réduire l'incertitude du coût de licenciement tout en responsabilisant l'entreprise. Ceci semble néanmoins difficilement concevable en droit français du travail et selon la Convention européenne des droits de l'homme. Une telle pratique a cependant été introduite en Allemagne en 2004 en cas de licenciement économique. L'employeur peut promettre dans la lettre de licenciement une indemnité (jusqu'à 50% du salaire brut mensuel par année d'ancienneté) sous réserve que le salarié renonce à contester le licenciement devant la juridiction du travail[4]. Si aujourd'hui certaines entreprises n'embauchent pas à cause du risque d'inadéquation entre les attentes de l'employeur et celles d'employé, ou de la difficulté à rendre légitime ultérieurement le motif économique invoqué, la modalité de rupture amiable n'apporte pas de réponse à cette problématique.

4 - Cette procédure est une possibilité offerte à l'employeur. En Allemagne, la réintégration de la personne licenciée est la règle légale usuelle de réparation en cas d'illégalité du licenciement.

4. Un contrat unique à droits non progressifs : rappel de la proposition de l'EDHEC

La proposition de l'EDHEC (Chéron 2007), voisine de ce point de vue de celle du rapport de Cahuc et Kramarz (2005) dont est issue la proposition initiale de Nicolas Sarkozy, s'inscrivait dans une logique flexibilisation/responsabilisation. Il s'agit d'instaurer une nouvelle contribution solidarité (taxation du licenciement), contrepartie sociale d'une plus grande discrétion octroyée à l'entreprise dans la gestion de sa main d'œuvre.

La proposition de l'EDHEC différait néanmoins de celle du rapport de Cahuc et Kramarz concernant la progressivité des droits, susceptible de poser problème à deux niveaux :

- la progressivité des indemnités de licenciement avec l'ancienneté risque d'entraîner un comportement d'anticipation des entreprises, pouvant les conduire à licencier plus tôt afin de ne pas supporter une surtaxe plus importante encore dans le futur ;

- la condition d' ancienneté risque également d'entraîner une plus grande dualité sur le marché du travail des seniors. Un individu licencié à l'âge de 50 ou 55 ans, voire plus, risque de basculer dans une nouvelle trappe à précarité : même s'il retrouve un emploi, la proximité de sa sortie du marché du travail (vers la retraite), conjuguée à la quasi-absence de taxation des entreprises en cas de nouveau licenciement, car les « compteurs de l'ancienneté » sont remis à zéro, se traduira par une forte instabilité de son emploi. L'âge de l'individu avançant, un cercle vicieux est susceptible de s'enclencher. Une protection de l'emploi homogène et significative, dès la fin de la période d'essai, éviterait cet effet pervers.

Ensuite, selon Chéron (2007), le niveau de la contribution solidarité importe pour la répartition des gains macroéconomiques en emploi, selon l'âge des individus. Les premiers bénéficiaires de la protection de l'emploi sont en effet ceux qui sont déjà en emploi. Or pour les jeunes, l'insuffisance d'emploi renvoie en premier lieu à la question de l'obtention du premier emploi. Puisque le montant de la contribution solidarité pèse sur les embauches, les effets négatifs de la contribution solidarité s'avèrent plus coûteux pour les 20-29 ans que pour les 50-59 ans. La détermination du niveau de protection de l'emploi, et donc le montant de la contribution solidarité, renvoie à un problème d'arbitrage entre catégories d'âges.

Dans une perspective de maximisation des emplois et d'équité entre travailleurs, selon leur âge, il est mis en évidence qu'une réforme « équilibrée » du contrat de travail consisterait donc à :

- instaurer une contribution solidarité égale à 4 mois de salaire, destinée à la caisse d'assurance chômage (en sus de l'indemnité légale destinée au travailleur) ;

- rendre éligible les entreprises à cette contribution solidarité, dès la fin de la période d'essai (pouvant durer entre 3 et 6 mois, selon le type de poste occupé), et indépendamment de l'ancienneté du travailleur sur le poste ;

- simplifier les procédures de licenciement et limiter les obligations de motivation du licenciement, en abandonnant notamment le concept de « sauvegarde de la compétitivité » comme actuelle « cause réelle et sérieuse » permettant de motiver un licenciement (économique).

Si l'on ne doit pas aller jusqu'à l'instauration d'un unique contrat, une refonte plus ambitieuse du CDI, dans cet esprit alliant flexibilité et responsabilité (avec une contribution solidarité significative dès la fin de la période d'essai et indépendante de l'ancienneté), pourrait naturellement limiter l'utilisation des CDD à des usages marginaux et générer des effets macroéconomiques sur l'emploi conséquents.

Conclusion

Au bilan, il est donc à craindre que cette première tentative de flexisécurité « à la française » ne soit qu'un coup d'épée dans l'eau.

Le résultat de cette difficile négociation soulève la question du possible décalage entre les intérêts des parties en présence et le souci de réforme asséné pendant la période préélectorale et approuvé par le vote des Français. Bien naturellement, l'acceptation d'une réforme est d'autant plus grande que la majorité des personnes concernées pense être faiblement affectée par ses conséquences défavorables.

Etait-il dès lors dans l'intérêt des acteurs de la négociation d'aller vers une réduction objective de la dualité du marché du travail ? Pour les syndicats dont la majorité des adhérents actifs disposent de CDI, la réforme du contrat de travail aurait été mal comprise sans une claire contrepartie : la sécurisation des parcours personnels. La mise en place de cette dernière nécessite la satisfaction d'un certain nombre de conditions (en particulier un système de placement efficace et de maintien des qualifications en situation de chômage) et demande de nombreuses explications auprès des adhérents. Pour les entreprises, l'hétérogénéité de leur situation selon l'intensité de leur recours au CDD et aux licenciements ne leur permettait pas de tenir une position unanime en faveur de la réduction de la dualité du marché du travail si un système d'incitations sous forme de *bonus-malus* était mis en place pour financer les services de placement et de maintien des qualifications. L'issue de la négociation qui devait être positive et la plus unanime possible pour éviter de laisser les mains libres au gouvernement a donc été d'accompagner un peu plus les personnes licenciées en maintenant quelques droits et d'introduire de la flexibilité pour les plus qualifiés au travers d'un nouveau contrat pour la réalisation d'un objet défini.

Bibliographie

- O.J. Blanchard et J. Tirole, 2003, « Protection de l'Emploi et Procédures de Licenciement », Rapport pour le Conseil d'Analyse Economique.
- P. Cahuc et F. Kramarz, 2005, « De la Précarité à la Mobilité: vers une Sécurité Sociale Professionnelle », Rapport pour le Ministre des Finances et de l'Industrie, et le Ministre du Travail et de la Cohésion Sociale.
- A. Chéron, 2007, « Le contrat unique : un outil de sécurisation des parcours professionnels ? », EDHEC Position Paper, Janvier.

L'EDHEC Business School est classée parmi les cinq premières « grandes écoles » françaises, grâce à la qualité de ses enseignants (111 professeurs et chercheurs français et étrangers) et aux relations privilégiées qu'elle développe avec l'industrie depuis sa création en 1906. L'EDHEC s'appuie sur sa connaissance de l'industrie et concentre ainsi ses travaux de recherche sur des thèmes qui répondent aux besoins des professionnels.

Depuis février 2006, l'EDHEC dispose d'une équipe de recherche en économie sur l'évaluation des politiques publiques et la réforme de l'Etat. Les objectifs du pôle sont de réaliser une recherche innovante et appliquée permettant à l'EDHEC de disposer d'une expertise reconnue d'un point de vue académique sur des thèmes stratégiques pour l'économie française.

Aujourd'hui le pôle de recherche « Economie » fédère une équipe de 10 professeurs et chercheurs permanents et associés autour de grands thèmes qui s'articulent selon deux directions, d'une part des problématiques à l'intersection des questions économiques et financières et d'autre part liées au modèle social français, et plus particulièrement au marché du travail et à l'éducation.

Copyright © 2008 EDHEC

EDHEC
BUSINESS SCHOOL
Lille - Nice

EDHEC BUSINESS SCHOOL
PÔLE DE RECHERCHE EN ÉCONOMIE, ÉVALUATION DES POLITIQUES PUBLIQUES ET RÉFORME DE L'ÉTAT

393-400 promenade des Anglais
06202 Nice Cedex 3
Tél. : +33 (0)4 93 18 32 53
Fax : +33 (0)4 93 18 78 40
e-mail : joanne.finlay@edhec.edu