

# PROTECTION SOCIALE A L'ERE DU NUMERIQUE<sup>1</sup>

PAR

BART COCKX

Département Economie, UGent

Une sécurité sociale adéquate pour la population peu qualifiée dans une économie fondée sur la connaissance est le thème de la session du matin de ce forum. L'analyse de la politique actuelle constitue une manière de traiter ce thème : fustiger l'absence de sélectivité du tax shift,<sup>2</sup> discuter du sens et du non-sens d'une dégressivité renforcée dans l'assurance chômage,<sup>3</sup> affirmer

---

(1) Exposé au Forum « La sécurité sociale du futur », organisé par le SPF Sécurité sociale, Bruxelles, le 28 février 2019.

(2) Le tableau 2 de Capéau *et al.* (2018) illustre parfaitement le problème. Le tableau illustre les effets du tax shift sur l'emploi à travers la répartition des salaires. Il en ressort qu'un effet considérable se fait uniquement ressentir sur l'emploi dans les quatre déciles de revenus les plus bas. L'effet est même négatif pour les trois déciles de revenus les plus élevés. Ce n'est pas une surprise vu que presque chaque personne appartenant à ces derniers groupes précités occupe un travail : la marge pour accroître l'emploi est nulle. En faisant glisser les moyens du tax shift consacrés aux six déciles de revenus les plus élevés vers les quatre déciles de revenus les plus bas, le tax shift entraînerait une croissance considérable de l'emploi, sans que cela ne nous coûte plus. Le fait que la cotisation patronale sur le salaire minimum soit nulle dans l'actuel tax shift n'empêche pas de réduire encore davantage les charges relatives aux bas salaires : une diminution négative des charges constitue une subvention. La subvention veille à compenser la différence entre les coûts relatifs au salaire minimum et la productivité. Sinon, les employeurs dans le secteur privé ne seront jamais disposés à embaucher cette main-d'œuvre moins productive. En effet, ils doivent faire des bénéfices sous peine de tomber en faillite. Ceci n'empêche pas que cette stimulation de la demande doit être liée à une stimulation de l'offre : des mesures unilatérales n'ont aucun sens. Concernant ce dernier point, les propositions de Teughels (2018) constituent une approche intéressante.

(3) Voir à ce sujet Capéau *et al.* (2018) et Spinnewijn (2018).

qu'une augmentation du salaire minimum sans l'accompagner de cotisations patronales moins élevées sur les bas salaires manque son objectif,<sup>4</sup>...

Le 75<sup>e</sup> anniversaire de la Sécurité sociale constitue toutefois l'occasion idéale de déplacer l'horizon. J'ai saisi ce forum afin d'obtenir un meilleur aperçu des évolutions structurelles que subit l'organisation de la production et du travail et afin d'analyser quelles implications elles auront à terme sur la protection sociale en général et sur les travailleurs peu qualifiés en particulier. Aujourd'hui, je vous fais part de mes connaissances acquises à ce sujet. Elles sont encore loin d'être définitives ou complètes, mais j'espère qu'elles pourront contribuer au débat que nous aurons ensemble aujourd'hui et dans le futur à ce sujet.

Mon exposé est construit comme suit. Je présente d'abord une série de faits. Suivront ensuite des explications, les conséquences, les défis et une amorce de solutions.

## **1. FAITS**

---

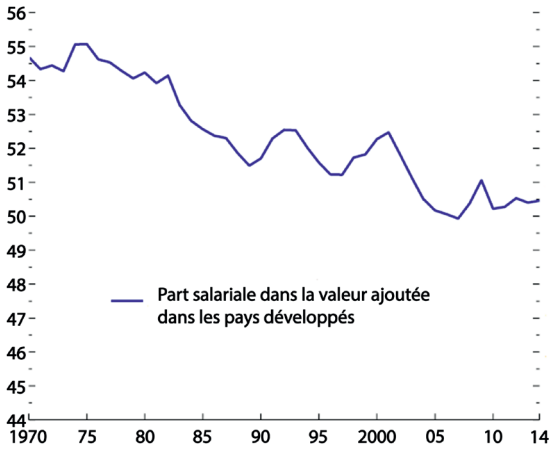
La part salariale est la part de la masse salariale (produit du salaire et le nombre d'heures prestées) dans la valeur ajoutée (le PIB).<sup>5</sup> La part restante constitue en grande partie la rémunération du capital. Jusqu'au début des années 80, la stabilité de la part salariale était un robuste fait macro-économique « miraculeux ». La diminution de cette part depuis le début des années 80 (Graphique 1) semble donc refléter un changement fondamental dans les lois économiques. Dès lors, la recherche d'une explication fait jusqu'à ce jour l'objet d'une enquête scientifique.

---

(4) L'argumentation est complètement en phase avec celle en note de bas de page 1. En effet, les salaires minimum en Belgique sont parmi les plus élevés au sein de l'Union européenne, d'autant plus si l'on tient compte du fait que, dans la majorité des secteurs, les salaires minimum négociés sont supérieurs au minimum garanti dans tous les secteurs. Les minima sectoriels sont en moyenne environ 20 % plus élevés que le salaire minimum garanti (Kampelmann et Rycx, 2013). Si de tels salaires minimum élevés sont encore augmentés, on parle alors clairement d'une science économique. Ceci entraînerait une baisse du niveau d'emploi. Seule une augmentation du salaire minimum accompagnée d'une subvention des coûts salariaux peut entraîner une augmentation de l'emploi pour les bas salaires (Cockx, 2011).

(5) Part salariale =  $wL/Y$ , dans laquelle  $w$  = salaire,  $L$  = heures prestées,  $Y$  = valeur ajoutée.

**GRAPHIQUE 1 :** EVOLUTION DE LA PART SALARIALE DANS LA VALEUR AJOUTEE DANS LES PAYS DEVELOPPES



Source : Dao *et al.*, IMF Working paper 169, 2017.

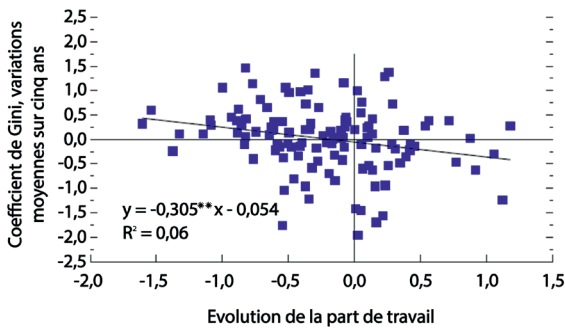
Un lien extrêmement négatif est également constaté entre l'évolution de la part salariale et l'inégalité des revenus, tel que calculé par le coefficient de Gini : plus la part est basse, plus l'inégalité est grande (voir Graphique 2).

La part salariale a également baissé structurellement en Belgique depuis le début des années 80. En Belgique, l'inégalité et la pauvreté concernent moins les travailleurs que dans d'autres pays. Le taux de pauvreté chez les travailleurs en Belgique fait partie des plus bas dans l'Union européenne.<sup>6</sup> Chez nous, l'inégalité concerne davantage la différence des revenus entre ceux qui travaillent et ceux qui ne travaillent pas. Pour illustrer ce point : En Belgique, à peine la moitié de la population peu qualifiée occupait un travail en 2017.

(6) Le taux de pauvreté chez les travailleurs s'élevait en Belgique en 2017 à seulement 5 %. (SPF Sécurité sociale, 2018)

Quasiment aucun autre pays au sein de l'Union européenne ne présente un pourcentage aussi faible.<sup>7</sup>

**GRAPHIQUE 2 : LIEN ENTRE L'ÉVOLUTION DE LA PART SALARIALE ET L'INÉGALITÉ (COEFFICIENT DE GINI)**



Source : Dao *et al.*, IMF Working paper 169, 2017.

L'évolution de la part salariale en baisse n'a pas échappé aux partenaires sociaux. Lors de leur récente grève, les syndicats ont utilisé cet argument pour exiger une augmentation des salaires. Il est toutefois loin d'être évident que cet argument tienne la route. Car des salaires plus élevés impliquent souvent une baisse de l'emploi. La part salariale est fonction du produit des salaires et de l'emploi. Une augmentation du salaire ne garantit donc pas complètement une augmentation de la part salariale (Pak et Schweltnuss, 2019).

Les employeurs expliquent pourquoi la part salariale diminue. Il s'agit d'une rémunération pour la hausse des investissements et des taxes (VBO, 2018). La rémunération du capital est effectivement composée de deux éléments : la rémunération compétitive normale et les bénéfices supérieurs à la normale.

(7) En 2017, le taux d'emploi parmi les personnes peu qualifiées s'élevait en Belgique à 51 % contre 67 % dans l'Union européenne (SPF Sécurité sociale, 2018).

Une rémunération plus élevée est justifiée si des innovations technologiques renforçant l'efficacité requièrent plus d'investissements.

## **2. EXPLICATIONS DES ECONOMISTES**

L'émergence des entreprises superstars fait partie de l'explication (Autor *et al.*, 2017). L'arrivée d'internet et de toutes sortes de plateformes d'évaluation a grandement aidé le consommateur à comparer le prix et la qualité des différents produits.

Ceci a fortement renforcé la concurrence entre les entreprises. Seules les entreprises les plus efficaces peuvent faire face à cette concurrence et conquérir des parts de marché toujours plus grandes. Chaque secteur compte une entreprise qui est beaucoup plus productive que les autres : l'« entreprise superstar ». Pour le même coût salarial, cette entreprise réalise un plus grand chiffre d'affaires et des bénéfices plus importants. De ce fait, la part salariale dans la valeur ajoutée diminue. Attention : dans cette analyse, ces entreprises sont extrêmement efficaces car elles investissent leurs bénéfices pour innover. La rémunération plus élevée du capital est donc une rémunération normale pour la hausse des investissements innovants destinés à proposer des meilleurs produits. Ceci semble donc confirmer l'argumentation des employeurs. Mais ce n'est pas la fin de l'histoire.

Dans le passé, le processus de production se déroulait de A à Z sous le même toit. On avait alors des entreprises colossales comme IBM, General Motors et Ford. La production interne était nécessaire pour assurer le suivi de la qualité dans le processus de production.

Mais tout comme l'arrivée d'internet a grandement aidé le consommateur à comparer le prix et la qualité des produits, les évolutions technologiques ont aussi considérablement entraîné la baisse des coûts visant à contrôler le prix et la qualité des marchandises intermédiaires. Ceci entraîne des implications drastiques pour l'organisation de la production.

Ce qui était préalablement produit en interne est désormais sous-traité via un réseau de fournisseurs, franchisage et chaînes d'approvisionnement. Ceux-ci fonctionnent comme des petits satellites se faisant concurrence autour des entreprises superstars. Ce fonctionnement permet de faire des économies car la concurrence pousse à la baisse des prix. Parallèlement, la technologie permet d'imposer des normes de qualité strictes aux fournisseurs. Il en résulte toutefois

que les travailleurs dans ces satellites ne peuvent plus tirer profit des intérêts du grand groupe : leurs conditions salariales et de travail sont affaiblies.

Simultanément, les travaux de routine sont automatisés et les robots remplacent ces travaux réalisés par des travailleurs moyennement qualifiés. Ceci est également appelé la « polarisation » du marché du travail (Autor et Dorn, 2013 ; Goos *et al.*, 2014). De plus, la mondialisation croissante provoque la délocalisation à l'étranger des fournisseurs des entreprises superstars. On parle ici de travaux préalablement effectués par une main-d'œuvre peu et moyennement qualifiée, qui est aujourd'hui beaucoup moins onéreuse.

### **3. CONSEQUENCES**

---

Ces évolutions semblent uniquement procurer des avantages au consommateur. Il acquiert les marchandises et les services des entreprises les plus efficaces au meilleur rapport qualité/prix. Ces avantages seront maintenus aussi longtemps que la pression de la concurrence persistera et que les entreprises superstars continueront d'investir et d'innover.

Néanmoins, rien n'est définitif. Au fil du temps, le risque existe que les entreprises superstars abusent de leur position dominante. Elles profiteraient alors de leur pouvoir de monopole pour acquérir des bénéfices au-delà de la normale. Une étude récente documente cette histoire des « étoiles montantes » (Gutiérrez et Philippon, 2019). Parallèlement, ceci remet en cause la position susmentionnée des employeurs. Cependant, une politique de concurrence efficace peut offrir des solutions.

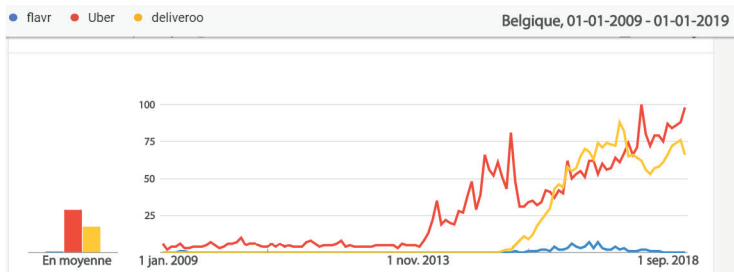
La production croissante dans les entreprises superstars et leurs satellites satisfait tant le consommateur que les propriétaires du capital. Les travailleurs hautement qualifiés qui exécutent l'activité principale dans l'entreprise superstar sont également rémunérés royalement pour la créativité de leurs activités (Akerman, 2018). Les travailleurs salariés et indépendants (ou devons-nous dire les faux indépendants ?) actifs chez les fournisseurs des entreprises superstars en paient le prix. Dans son livre « *The Fissured Workplace* » (traduction libre : « le lieu de travail fissuré »), l'économiste d'Harvard David Weil documente en détail la manière dont cette évolution aux Etats-Unis d'Amérique a renforcé l'inégalité des revenus et a affaibli la protection sociale. Cette lecture devrait être obligatoire pour toute personne qui traite ce thème. Les économistes de haut niveau Katz et Krueger ont tenté de comprendre l'importance de cette évolution aux Etats-Unis. Entre 1980 et 2015, le pourcentage de travailleurs

indépendants dans la population active a presque doublé, passant de 8,7 % à 16,5 %. La part de travailleurs concluant des contrats atypiques a augmenté de 2 à 5 points de pourcentage (Katz et Krueger, 2019a/b).

Cette évolution s'est encore renforcée par l'arrivée des plateformes en ligne qui se sont érigées comme intermédiaires entre la main-d'œuvre et le consommateur. Leur arrivée a renforcé la pression sur la protection sociale puisque les services fournis via ces plateformes sont souvent soumis aux mécanismes de contrôle existants dans le circuit régulier et entraînent une concurrence déloyale.

Actuellement, l'importance de l'économie de plateforme est encore faible mais grandit de façon exponentielle. Le Graphique 3 illustre pour la Belgique l'émergence d'un certain nombre de plateformes ces 10 dernières années. Les tendances Google reflètent la fréquence à laquelle ces plateformes ont été utilisées dans un moteur de recherche. Vous pouvez voir qu'il s'agit d'un phénomène très récent mais la croissance est exponentielle.

**GRAPHIQUE 3 : EMERGENCE DES PLATEFORMES EN BELGIQUE CES DIX DERNIERES ANNEES**



Source : Google.

Nous avons abordé l'évolution vers de moins bonnes conditions de travail aux Etats-Unis. Dans quelle mesure ce problème est-il pertinent pour les pays offrant une protection sociale bien meilleure qu'aux Etats-Unis ? Comme dit précédemment, ceci ne constitue pas vraiment un problème pour les personnes qui occupent un travail dans notre pays. Mais une grande partie de la population en Belgique, surtout les travailleurs peu qualifiés, ne travaille pas officiellement. Le faux travail indépendant et le travail au gris ou au noir

augmentent-ils ? Peu de chiffres en la matière sont connus à ma connaissance. France Stratégie (2019), un organe consultatif stratégique des autorités françaises, a publié un rapport la semaine dernière dans lequel elle évalue l'importance du travail au noir. En France, il serait question d'environ 5 % de la population adulte et le pourcentage serait beaucoup plus important chez les personnes défavorisées que chez les autres.

Plus le travail est protégé, plus il est sujet à la délocalisation. Des mauvaises conditions de travail sont littéralement appliquées. Par conséquent, les personnes les plus fragiles au sein de notre société restent sans travail ou occupent, comme dit précédemment, un travail au gris ou au noir lorsque leur expérience de travail est insuffisante pour avoir droit à une allocation.

#### **4. DEFIS**

---

Comme nous l'avons déjà précisé, tant les consommateurs, les travailleurs des entreprises superstars que les actionnaires bénéficient tous des évolutions décrites. Mais qui va défendre les personnes qui n'ont pas de travail ou qui travaillent sous un statut précaire ?

Et le problème est complexe. La dimension est internationale. Plus nous offrons de protection, plus le risque de délocalisation est élevé. Les dangers sont présents. Ceci entraîne des réflexes protectionnistes. Mais une grande partie de notre prospérité a justement été acquise par le libre-échange. En faisant montre de protectionnisme, nous risquons de jeter le bébé avec l'eau du bain. Existe-t-il une alternative ? Pouvons-nous intégrer des clauses dans les conditions commerciales afin de garantir des conditions de travail minimum sans que cela ne porte préjudice à la population des pays en voie de développement ?

L'augmentation de la sous-traitance, pratiquée ou non via des plateformes, fixe la réglementation pour les nouveaux défis à venir (Harris et Krueger, 2015). Ainsi, les salaires minimums et les règles relatives aux heures supplémentaires ne sont pas pertinents. Il s'agit plutôt de définir un prix honnête que de fixer un salaire honnête. La position dominante de l'entreprise superstar crée un pouvoir de monopole, ce qui implique que les prix sont mis sous pression. Les syndicats forment un contre-pouvoir dans les relations avec les travailleurs. Pour les indépendants ou faux indépendants – la frontière est parfois mince – ce contre-pouvoir n'existe pas.



Enfin, il n'est pas question d'établir des règles distinctes pour l'économie de plateforme. Les mêmes activités sont souvent pratiquées dans le circuit régulier. Prenez comme exemple le service de taxi Uber. Par conséquent, la réglementation dans l'économie de plateforme doit être adaptée le mieux possible à celle appliquée dans le circuit régulier.

## **5. AMORCE DE SOLUTIONS**

Les évolutions structurelles décrites portent préjudice aux groupes les plus fragiles, occupant un travail ou non. Ils doivent donc bénéficier d'une meilleure protection. Parallèlement, les autres groupes tirent profit de ces évolutions, notamment le consommateur. En recherchant des solutions, nous devons empêcher au maximum de supprimer tous les avantages. Cette méthode de travail donne également les meilleures chances de réussite. Nous formulons une série de propositions, bien qu'elles soient loin d'être complètes et nécessitent encore une réflexion plus approfondie. Il s'agit d'une amorce de...

Les services qui étaient préalablement fournis par des travailleurs salariés sont désormais de plus en plus souvent réalisés par des travailleurs indépendants. De ce fait, la frontière entre le statut des travailleurs salariés et celui des travailleurs indépendants est parfois très mince. Le principe de neutralité doit empêcher au maximum que les travailleurs bénéficient du statut le moins protégé. Il s'agit généralement du statut d'indépendant. En cas de services principalement fournis à un seul client, on pourrait par exemple se baser sur la présomption légale du statut de travailleur salarié. La charge de la preuve incomberait alors au client principal qui devra démontrer qu'il n'est pas question d'un statut de travailleur salarié.

Vu qu'il est parfois difficile de définir clairement les différences entre les statuts, il pourrait être décidé d'harmoniser davantage les deux systèmes de sécurité sociale. Ceci signifie : une couverture plus équitable plutôt que des cotisations plus équitables. Par conséquent, le statut choisi a moins d'importance.

La création de nouvelles formes de contrat fait qu'il n'est pas toujours évident de savoir quelles règles sont applicables. Il est nécessaire d'établir des règles claires et des procédures simples afin de respecter efficacement ces règles. Une fois établies, les règles doivent être communiquées via des campagnes d'information. Enfin, il convient de noter que les services de contrôle peuvent également utiliser les possibilités numériques pour détecter le travail au gris et

au noir. La création de plateformes numériques entre le consommateur et le fournisseur devrait simplifier ce contrôle.

Cependant, le respect des règles ne peut jamais uniquement être vérifié via un contrôle. Il convient de créer un climat dans lequel les acteurs trouvent eux-mêmes un intérêt à adapter leur comportement. Dans ce cadre, les plateformes en ligne peuvent également être utiles. Elles peuvent donner la parole aux personnes qui ont été abusées. Des listes « name and shame » peuvent, en jouant sur la réputation, être beaucoup plus efficaces que n'importe quel contrôle effectué par les autorités.

La sous-traitance est un phénomène international. Pour cette raison, l'adaptation des règles au niveau national ne constituera jamais une mesure suffisante. Une coordination européenne dans le projet de cette réglementation est dès lors indispensable. Cette complexité a été démontrée par les accords que la Commissaire européenne Marianne Thyssen a réalisés sur le dumping social. Le talon d'Achille de cet accord est que le paiement des cotisations de sécurité sociale doit continuer d'être effectué dans le pays d'origine. L'absence d'une sécurité sociale unique au sein de l'Union européenne met la pression sur les pays offrant une meilleure protection sociale.

Comment la conclusion d'accords commerciaux peut-elle garantir cette protection minimum ? Ce dilemme persistera tant que l'inégalité mondiale ne sera pas éradiquée.

Tout comme cela a du sens de réduire les charges sociales sur les bas salaires, il convient également d'envisager de réduire les charges dans les plateformes numériques. En effet, celles-ci fournissent souvent des services personnels qui ne requièrent pas des qualifications élevées et qui, dans une moindre mesure, ne risquent pas d'être automatisés. Le problème réside toutefois dans le fait que ces services sont encore actuellement trop chers pour être pleinement développés sans aide.

Ces subventions offrent une série d'opportunités : elles réduisent les risques de travail au noir, créent du travail pour les groupes cibles étant davantage dans le besoin et offrent la possibilité de travailler de façon flexible.

Néanmoins, les défis demeurent. Les subventions ne peuvent pas se limiter à l'économie de plateforme car cela provoquerait une concurrence déloyale par rapport aux activités comparables dans le circuit régulier. On ne peut pas non

plus avoir pour objectif de les limiter, comme dans le régime actuel, aux petits boulots qui produisent moins de 6130 EUR sur base annuelle.

**6. CONCLUSIONS**

---

La numérisation croissante entraîne des changements structurels dans l'organisation de la production et du travail. C'est une avancée pour les consommateurs, actionnaires et travailleurs hautement qualifiés. Mais ceci constitue une régression pour les personnes peu qualifiées. Le défi du futur réside dans le fait de savoir comment organiser la protection des personnes peu qualifiées dans une économie mondialisée comptant des entreprises superstars.

*(Traduction)*

**BIBLIOGRAPHIE**

---

Akerman, A., The Relative Skill Demand of Superstar Firms and Aggregate Implications, *Scandinavian Working Papers in Economics*, 2018, 2, Stockholm University, Department of Economics, 2018.

Autor, D. H. et Dorn, D., The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market, *American Economic Review*, 103 (5), pp. 1553-1597, 2013.

Autor, D. H., Dorn, D., Katz, L.F., Patterson, C. et Van Reenen, J., The Fall of the Labor Share and the Rise of Superstar Firms, *NBER working paper*, 23396, 2017.

Capéau, B., Cockx, B., Decancq, K., Decoster, A., Dejemepe, M., Hungerbühler, M., Landais, C., Ooghe, E., Perelman, S., Pestieau, P., Spinnewijn, F., Spinnewijn, J., Schokkaert, E., Van de gaer, D., Vandenbroucke, F. et Van der Linden, B., Uitkeringen zijn geen spelletje hoger/lager, *Opinie, De Standaard* en Une baisse plus rapide des allocations de chômage est-elle à recommander ?, Carte blanche, *Le Soir*, 24 septembre 2018.

Capéau, B., Decoster, A., Maes, S. et Vanheukelom, T., Betaalt de taxshift zichzelf terug?, *Leuvense Economische Standpunten*, 2018/168, 2018.

Cockx, B., 'Incidentie van de tewerkstellingsubsidies op de Belgische arbeidsmarkt in de realiteit' et 'Verschillende modaliteiten om tewerkstellingsubsidies toe te kennen', in Decoster, A. et Valenduc, C. (éds.), *Belastingen en fiscaal beleid in België*, Acco, Louvain, pp. 18-28, 2011.

Dao, M. C., Das, M., Koczan, Z. et Lian, W., Why is Labor Receiving a Smaller Share of Global Income? Theory and Empirical Evidence, *IMF Working Paper*, WP/17/169, 2017.

France Stratégie, *Le travail non déclaré*, Paris, Conseil d'orientation pour l'emploi, 2019.

Goos, M., Manning, A. et Salomons, A., Explaining Job Polarization: Routine-Biased Technological Change and Offshoring, *American Economic Review*, 104 (8), pp. 2509-2526, 2014.

Guttiérrez, G. et Philippon, Th., Fading Stars, *NBER working paper*, 25529, 2019.

Harris, S.D. et Krueger, A.B., *A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: "The Independent Worker"*, Brookings, The Hamilton Project, 2015.

Kampelmann, S. et Rycx, F., Who Earns Minimum Wages in Europe? New Evidence Based on Household Surveys, *DULBEA Working Paper*, n° 13-01. RS, Bruxelles, Université Libre de Bruxelles, table 3, 2013.

Katz, L. F. et Krueger, A. B., The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015, *ILR Review*, 72(2), pp. 382-416, 2019a.

Katz, L. F. et Krueger, A. B., Understanding Trends in Alternative Work Arrangements in the United States, *NBER Working Paper*, 25425, 2019b.

Pak, M. et Schwellnus, C., Labour share developments over the past two decades: The role of public policies, *OECD Economics Department Working Papers*, n° 1541, Paris, OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/b21e518b-en>, 2019.

Spinnewijn, J., Waarom werkloosheidsuitkeringen beter stijgen naarmate men langer werkloos is, *Leuvense Economische Standpunten*, 2018/169, 2018.

Teughels, S., Iedereen aan de slag. De krapte voorbij, *VOKA paper*, novembre, 2018.

Van Dam, R. et Bastaits, S., Evolution de la situation sociale et de la protection sociale en Belgique. Une pression croissante sur l'adéquation de la protection sociale, *Revue belge de sécurité sociale*, 2018, 2, pp. 201-294, 2019.

Verbond van Belgische Ondernemingen, Over de verhouding tussen het loonaandeel en de winsten van bedrijven, VBO-analyse, *mimeo*, Bruxelles, VBO, 2018.

Weil, D., *The Fissured Workplace. Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*, Cambridge, Massachusetts, Harvard University Press, 2014.

## TABLE DES MATIERES

### **PROTECTION SOCIALE A L'ERE DU NUMERIQUE**

<b>1. FAITS</b>	460
<b>2. EXPLICATIONS DES ECONOMISTES</b>	463
<b>3. CONSEQUENCES</b>	464
<b>4. DEFIS</b>	466
<b>5. AMORCE DE SOLUTIONS</b>	467
<b>6. CONCLUSIONS</b>	469
<b>BIBLIOGRAPHIE</b>	470