



issa

ASSOCIATION INTERNATIONALE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE | AISS



Forum mondial de la sécurité sociale

30^e Assemblée générale de l'AISS

Le Cap, 29 novembre – 4 décembre 2010

Changements démographiques et sécurité sociale: Défis et opportunités

Rapport de synthèse du projet "Mutations démographiques et sécurité sociale: innovations, bonnes pratiques et leçons apprises de l'expérience"



Changements démographiques et sécurité sociale: Défis et opportunités¹

Résumé

Le monde de demain, qui se met en place aujourd'hui, risque de demeurer inégal, et sera sans aucun doute plus âgé, plus urbain, plus riche aussi, avec une instabilité grandissante des structures familiales, des pressions migratoires croissantes, et de profonds changements des modes de vie. Il s'agit d'un monde de disparités, mais avec une convergence des défis démographiques auxquels la sécurité sociale est et sera confrontée. En s'appuyant sur les travaux des Commissions techniques de l'Association internationale de la sécurité sociale (AISS) et sur les bonnes pratiques détectées, ce rapport résume dans un tableau ces défis et les réponses mises en œuvre et/ou envisagées par les régimes et institutions de sécurité sociale. L'enseignement général tient dans la capacité, maintenant reconnue, pour la sécurité sociale à faire la démonstration qu'elle n'est pas seulement un coût, mais un investissement social rentable. Il faut reconnaître que les tendances démographiques ne viennent pas dénudés d'incertitude, et les politiques et les instruments de sécurité sociale apparaîtront toujours davantage comme des acteurs du changement, et non seulement comme des outils de réparation et de réaction. Contribuant à la croissance économique et au bien-être social, la sécurité sociale dynamique est, en soi, une contribution essentielle pour relever les défis démographiques. Ceux-ci ne pèsent pas seulement sur elle. Ils offrent la possibilité de faire valoir son efficacité et son efficience.

Table des matières

Un monde de changements	2
Une synthèse des travaux de l'AISS sur les défis démographiques	2
Identification de sept changements démographiques majeurs	3
Sept défis majeurs pour la sécurité sociale	6
Le vieillissement, partout dans le monde, comme défi central	6
Les évolutions, maintenant convergentes, des structures familiales	8
Les transformations, encore différentes, du marché du travail	9
L'urbanisation, majoritaire, des populations et des modes de vie	11
La désynchronisation, inégale, des cycles de vie	13
Les migrations, à venir, et les mobilités, à accompagner	14
Les structures sociales, globalement, en mouvement	16
Synthèse: sept défis démographiques pour une sécurité sociale dynamique	17
Conclusion: les défis démographiques et la crise comme opportunités	18
D'autres défis encore...	19
La sécurité sociale dynamique comme acteur décisif du changement	19

¹ Ce rapport a été élaboré par M. Julien Damon, Consultant de l'AISS, dans le cadre du programme de travail de l'Observatoire de la sécurité sociale de l'AISS.

Un monde de changements

Le monde se caractérise, démographiquement, par des tendances communes (le vieillissement au premier rang) et par des défis extrêmement différents (qui sont fonction, largement, des niveaux de développement et des distances culturelles). Les changements actuellement à l'œuvre ont des impacts sur la sécurité sociale. Dans leur prolongement envisageable pour le moyen et le long terme, ils constituent des défis d'importance qu'il importe de mieux saisir, pour les traiter, voire pour les transformer en opportunités. Incontestablement, une sécurité sociale dynamique, tel que conceptualisé par l'AISS, est un amortisseur de crise. C'est aussi un cadre général permettant d'envisager l'avenir sans freiner les reprises et, à plus longue échéance, de préparer un monde plus harmonieux.

Le travail des Commissions techniques de l'AISS durant le triennium 2008-2010 permet de baliser les principaux changements démographiques, en les rapprochant des défis qu'ils posent à la sécurité sociale, en harmonie avec une sécurité sociale dynamique.

Toutes les tendances abordées concernent l'avenir, mais pèsent déjà concrètement sur le présent. Il en va, en effet, des grands équilibres et de la philosophie de la sécurité sociale, comme de son administration quotidienne, de ses systèmes d'information, de ses ressources humaines. Dans des sociétés de longue vie, les métiers de conseil, d'accompagnement, d'actuariat, de formation, de management, sont tous appelés à évoluer.

Une synthèse des travaux de l'AISS sur les défis démographiques

Ce rapport porte sur les mutations démographiques, dans le monde, et les défis qu'ils posent, partout mais avec des intensités variées, en matière de sécurité sociale. Il repose sur les contributions des commissions techniques de l'AISS et sur les diverses bonnes pratiques, recensées, évaluées et présentées dans le cadre de l'Observatoire de la sécurité sociale de l'AISS².

Grandes tendances et tendances émergentes, inerties et changements, ont été analysés en profondeur, dans leurs manifestations actuelles et leurs conséquences potentielles, par les experts et administrateurs des régimes de sécurité sociale. L'enjeu est ici de présenter de manière concise les principaux facteurs et les principales dynamiques, pour les relier aux préoccupations, aux initiatives et aux perspectives des institutions de sécurité sociale.

Ce rapport présente donc les résultats d'une lecture transversale et complétée des travaux et études des huit commissions techniques qui, pour la première fois, ont travaillé sur un thème commun, à savoir: "changements démographiques et sécurité sociale". Il vise à donner de la visibilité et de la cohérence à la démarche et à ses résultats, en proposant une compréhension d'ensemble des enjeux attachés au thème, aussi large que fondamental, des changements démographiques³. Concrètement, ce rapport rapproche, d'une part, les préoccupations et observations des démographes, et, d'autre part, les préoccupations, observations et initiatives des gestionnaires et administrateurs de la sécurité sociale. S'agissant d'un rapport de cadrage sur les grandes dimensions et les grandes questions, celles-ci sont analysées au regard de trois grandes dimensions, fondements d'une sécurité sociale dynamique:

- la promotion d'une approche préventive de la sécurité sociale;
- le dessein d'une sécurité sociale toujours davantage favorable au travail;

² www.issa.int/fre/Observatoire/Bonnes-pratiques.

³ On peut s'appuyer, notamment, sur le récent rapport du Bureau international du Travail (BIT), *Emploi et protection sociale dans le nouveau contexte démographique*, Genève, 2010.

- l'ambition de protéger la population, à toutes les étapes de la vie, dans des sociétés de longue vie.

Commissions techniques et dimensions du projet "mutations démographiques et sécurité sociale: innovations, bonnes pratiques et leçons apprises de l'expérience"

Prévention (dans tous les domaines)	Activation (pour l'emploi)	Protection (tout au long de la vie)
Commission spéciale de prévention.	Politiques de l'emploi et de l'assurance chômage.	Etudes statistiques, actuarielles et financières.
Prestations familiales.	Assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.	Investissement des fonds de la sécurité sociale.
Assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.	Prestations familiales.	Assurance invalidité-vieillesse-décès.
Prestations de santé et d'assurance maladie.		Prestations de santé et d'assurance maladie.

Motivée par le souci de concision et par la volonté de ne pas ériger arbitrairement telle ou telle innovation singulière en modèle, ce rapport présente, dans les changements démographiques majeurs identifiés, principalement les mégatendances, dans leurs dynamiques d'abord, et, ensuite, dans les adaptations et propositions stratégiques de la sécurité sociale.

Identification de sept changements démographiques majeurs

La première tâche a consisté à identifier les changements démographiques majeurs, à travers les préoccupations et observations principales des commissions techniques.

Un point important est de souligner que ces tendances identifiées ne sont pas autonomes. Au contraire, elles sont toutes liées. Elles sont interdépendantes, ce qui appelle toujours à une intégration plus grande des problématiques et des politiques.

La partition en sept tendances permet un panorama des défis économiques, des défis sociaux, et des défis techniques qui se posent au monde actuel (mais aussi au monde de demain) en termes de sécurité sociale. Ces sept tendances partent de la plus générale (le vieillissement), pour se suivre, dans un ordre que l'on veut logique permettant de signaler leurs influences réciproques.

- Le **vieillissement**, qui se présente dans tous les pays, avec des niveaux certes différents, constitue assurément le défi central. Il est essentiel car il pèse, mécaniquement, sur les comptes, les priorités, la philosophie et l'organisation des régimes de sécurité sociale. Il est capital, également, car il condense, en quelque sorte, d'autres changements en cours (qu'il s'agisse de questions sanitaires, d'équilibre entre générations ou d'évolutions familiales). Ce vieillissement, souvent décrit comme un fardeau, peut devenir une opportunité pour la sécurité sociale, à condition de réformes et autres adaptations auxquelles s'attachent les divers régimes et instruments de la sécurité sociale (qu'il s'agisse des barèmes de ses pensions, jusqu'au type de ses établissements sanitaires mis à disposition, en passant, professionnellement, par les méthodes de l'actuariat).
- Accompagnant ce vieillissement, les **évolutions des structures familiales** (augmentation du nombre de ménages, diminution du nombre d'enfants par femmes, augmentation des séparations et des recompositions) forment le deuxième défi à relever. Il s'agit de réviser les régimes de politique familiale là où ils sont en place. Il

s'agit de soutenir la création des outils de prise en charge adéquate là ils sont nécessaires et où ils peuvent être légitimés. Ces mutations familiales instaurent de nouvelles opportunités pour le développement d'une sécurité sociale ajustée aux nouvelles réalités sociales, permettant en particulier de stimuler l'emploi.

- Vieillesse et évolutions des structures familiales sont, en partie, des causes et conséquences des **transformations du marché du travail**. Partout, il s'agit de mieux accompagner la progression de l'activité féminine (permettant, entre autres, l'égalisation des conditions des hommes et des femmes), le vieillissement de la population active, et l'entrée – actuellement malaisée – des jeunes dans le monde professionnel. De nouvelles pathologies liées au travail – stress, *burn out*, etc. – doivent aussi être pris en compte comme facteur perturbant. Toujours davantage reliée aux autres politiques, singulièrement celles qui traitent de l'emploi, la sécurité sociale n'est plus aujourd'hui considérée comme un frein à l'emploi. Il lui revient de bien démontrer qu'elle est, au contraire, un puissant moteur pour l'autonomie individuelle et le travail décent pour tous. Dans des sociétés de longue vie, l'importance du capital humain (sa formation, son maintien, sa transmission) est cruciale. Et la sécurité sociale est un acteur fondamental pour l'investissement dans le capital humain, l'employabilité et la productivité.
- **L'urbanisation** n'est pas seulement la progression du nombre de personnes vivant dans les villes (désormais majoritaires sur la planète). Il en va également d'une transformation radicale des modes de vie, permettant à tout habitant d'être connecté et informé, accompagnant aussi des mutations fondamentales de la famille (avec son éclatement et la diminution du nombre d'enfants). Le fait d'être urbain assure un potentiel accru de connexions aux réseaux d'informations et de services. Surtout, l'urbanisation des modes de vie, sans être une homogénéisation totale, conduit à une comparaison et à une standardisation possible des situations et des solutions, pour ce qui relève des dimensions sanitaires, comme des dimensions de couverture sociale. Cette urbanisation, qui présente des périls, est un formidable atout pour les institutions et organismes de sécurité sociale pouvant optimiser leurs ressources et leurs effets. Cette urbanisation amène également de nouveaux défis, les liens entre vie urbaine, agglomération, et risques de maladies chroniques étant, par exemple, avérés.
- L'extension des modes de vie urbains, associée à l'élévation de la longévité, produit une **désynchronisation des cycles de vie**. Partout, les frontières entre les trois périodes et étapes de la jeunesse, de l'activité et de la retraite deviennent plus ténues et plus poreuses. Il s'ensuit un triple appel, d'abord pour que l'activité soit véritablement rémunératrice (lutte contre le travail insuffisamment rémunéré dans les pays riches, meilleure prise en compte du secteur informel dans les pays en développement), ensuite pour permettre le maintien ou le retour sur le marché du travail des seniors, enfin pour améliorer les conditions d'accès au travail des jeunes. Le gonflement d'un groupe d'inactifs (jeunes, âgés, très âgés) est l'un des risques majeurs pour l'équilibre des programmes sociaux. Dans le cadre d'une société de longue vie, la sécurité sociale doit offrir les conditions d'une protection tout au long de la vie ainsi que collaborer dans la formation permanente, permettant, collectivement, une intégration sur le marché du travail, et, individuellement, une réalisation de soi. Tous les salariés devraient bénéficier d'offres de formation favorisant la préservation de leur employabilité et le maintien des compétences de l'entreprise. Pour les seniors en particulier, il faut créer un environnement approprié. L'apprentissage tout au long de la vie est une condition fondamentale pour pouvoir faire face à l'évolution constante des conditions de travail (nouvelles machines, perte d'intérêt et allongement de la durée de vie au travail, etc.) Dans cette optique, les formations initiales et continues devraient être adaptées aux modes d'apprentissage des différentes tranches d'âge, pour une efficacité optimale. La formation doit permettre l'acquisition et la mise en pratique

de gestes et d'attitudes de prévention, rendus possibles et favorisés par la culture de l'entreprise.

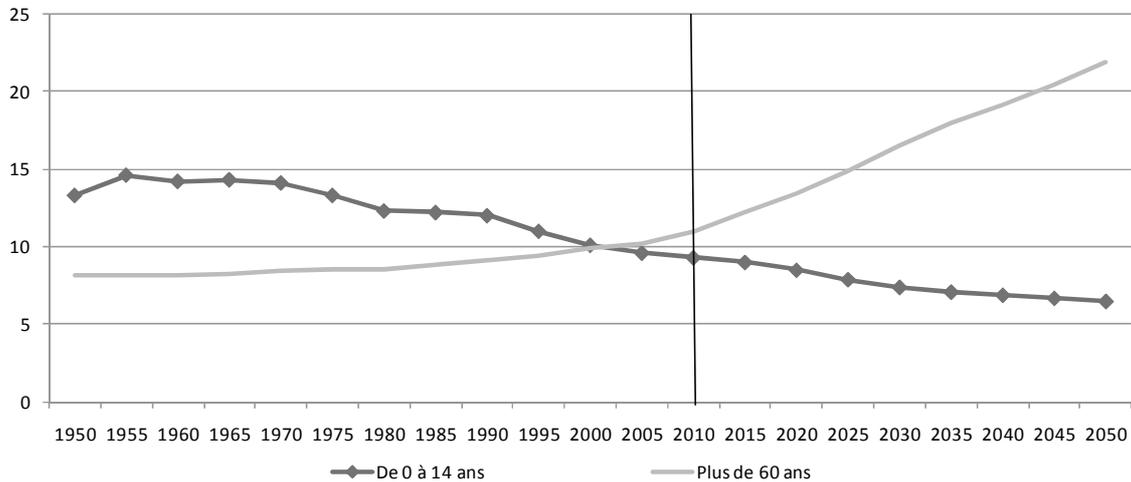
- Dans un monde qui est chaque jour plus interdépendant, la question des **migrations** et des mobilités des populations, est hautement polémique, qu'il s'agisse des plus défavorisés en quête d'une vie meilleure, ou des plus talentueux que se disputent les universités et les entreprises. Sur ce sujet précis, il ne saurait être utile de seulement prolonger les tendances du passé. Les problèmes, et leurs solutions, sont devant nous. En raison de la progression démographique mondiale (2 à 3 milliards d'habitants en plus d'ici quarante ans), de la persistance des inégalités de développement et des problématiques climatiques, les populations vont connaître une plus grande mobilité que jamais, aux échelles nationales, régionales et internationale. La sécurité sociale a ici un rôle capital à jouer, d'abord pour la collaboration et la coopération des régimes et des instruments (surtout dans un monde où les réseaux se déconnectent des réalités nationales), ensuite pour faire valoir ses principes et ses résultats dont l'extension peut participer à la prévention de troubles géopolitiques.
- Liés aux autres défis démographiques, les **changements de structure sociale**, observables dans le monde, ont et auront un impact étendu sur les équilibres, les rouages et les priorités des politiques sociales. Le recul de la pauvreté monétaire – premier objectif du millénaire pour le développement (OMD) – ne saurait masquer le maintien des situations de dénuement extrême, ne serait-ce qu'en termes d'alimentation. Pour autant ces progrès, très inégaux selon les régions géographiques, sont notables et nourrissent d'autres transformations comme l'émergence des classes moyennes. Dans un monde qui demeure un monde d'inégalités (aux écarts extrêmes croissants), cette affirmation des classes moyennes est un nouveau défi d'ampleur pour la sécurité sociale, ainsi qu'une grande opportunité. Il s'agit de continuer à satisfaire les priorités sanitaires et d'assistance, en développant la légitimité d'une couverture pour tous, soutenue par tous, au moyen d'outils comme l'assurance sociale. La sécurité sociale doit continuer à progresser dans un monde plus nombreux, globalement plus riche, mais avec des écarts plus problématiques. Les nouvelles demandes à l'endroit de la sécurité sociale doivent rencontrer de nouvelles offres, sans abandonner les priorités premières.

Ce cadrage en sept tendances permet de souligner que les défis démographiques ont un impact autant sur l'organisation que sur le financement, la philosophie et la gestion au quotidien de la sécurité sociale.

Sept défis majeurs pour la sécurité sociale

Le vieillissement, partout dans le monde, comme défi central

Parts des personnes âgées de 0 à 14 ans et des personnes âgées de plus de 60 ans dans le monde (en pourcentage)



Source: Organisation des Nations Unies (ONU).

Un vieillissement partout présent

L'âge médian dans le monde est, en 2010, de 29 ans (20 ans en Afrique, 28 en Amérique latine, 29 en Asie, 40 en Europe). Il sera, en 2050, de 38 ans (29 ans en Afrique, 42 en Amérique latine, 40 en Asie, 47 en Europe). Ce vieillissement résulte à la fois de la progression de l'espérance de vie (imputable en partie aux performances des régimes de protection sociale) et du déclin de la fécondité. Il ne correspond pas uniquement à une hausse de la part des personnes âgées, mais à un changement global d'équilibre entre toutes les classes d'âge.

Conséquences et défis pour la sécurité sociale

Les enjeux du vieillissement sont largement documentés: puissante contrainte sur les financements; charges accrues sur les actifs; menaces sur la viabilité des régimes d'assurance vieillesse; montée de la dépendance des personnes âgées comme risque nouveau à prendre en charge. Si le vieillissement est, à court terme, un risque (au moins financier), c'est également une bonne nouvelle, d'abord pour les populations concernées, ensuite pour la sécurité sociale qui peut innover et s'adapter à des sociétés de longue vie.

Innovations et propositions stratégiques identifiées

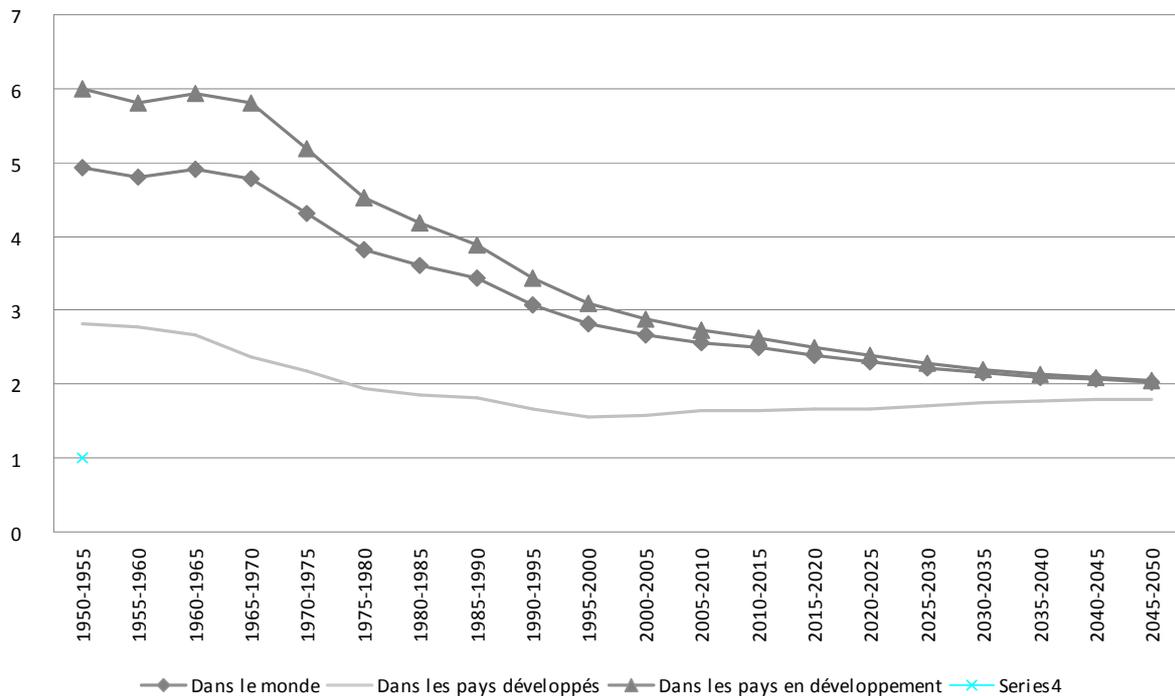
- Le vieillissement conduit partout à revoir les paramètres et structures des régimes de pensions. Le vieillissement ayant pour principale conséquence des tensions en termes d'équité générationnelle, il appelle des réponses et adaptations de tous les régimes, pour l'emploi des jeunes et des seniors, pour une refonte des systèmes de santé et de retraite.
- Les pays ont réagi aux tendances démographiques et aux problèmes de politique sociale et ils ont réformé leurs systèmes. Souvent, ils ont renforcé le lien entre les

cotisations et les prestations. Cela pouvait se faire sous la forme d'une augmentation du nombre des années de cotisation pour obtenir une pension complète, d'un report de l'âge de la retraite en réaction à l'allongement de l'espérance de vie, pour ne mentionner que certains des principaux changements possibles.

- Statistiquement et stratégiquement, le vieillissement appelle à renforcer les liens entre projections démographiques et projections économiques. Les institutions de sécurité sociale doivent, dans le cadre de leurs travaux, procéder à des analyses actuarielles exhaustives. Les actuaires possèdent non seulement une vaste expertise technique qui permet d'évaluer la santé actuarielle des systèmes, mais ils ont aussi une vision globale et sont en mesure de considérer les régimes de la sécurité sociale comme une partie d'un tableau d'ensemble. Le développement d'une formation nationale en actuariat devrait être encouragé et il est important d'inclure les actuaires à toutes les étapes des travaux sur la sécurité sociale, comme la conception, la surveillance, l'administration et la gouvernance.
- Telle que le montre une enquête internationale sur les mécanismes d'ajustement automatique des régimes de retraite réalisée par le Bureau de l'actuaire en chef au Canada, plusieurs pays intègrent ce genre de mécanismes qui visent en général à atténuer l'impact de l'amélioration de la longévité sur la viabilité des systèmes.
- Il n'existe certainement pas une solution unique quant au meilleur système de pension. Le concept de financement optimal varie d'un pays à l'autre. Il peut notamment viser à stabiliser le taux de cotisation, à redistribuer les revenus ou à encourager l'épargne. Les politiques valables d'adaptation au vieillissement sont celles qui portent sur, d'un côté, la capacité des individus et des ménages à procéder aux ajustements nécessaires (activité professionnelle, épargne, transferts privés) et, d'autre part, la capacité des institutions à accompagner et susciter les modifications nécessaires de comportements individuels.
- Les adaptations des politiques d'emploi et de sécurité sociale doivent viser la formation tout au long de la vie, la garantie d'une couverture minimale, la promotion d'une culture de la prévention (pour la sécurité et la santé) sur le marché du travail. Sur ce plan, les frontières d'âge ne doivent pas ériger des politiques trop distinctes car, comme le notent certaines brochures, "la prévention n'a pas d'âge limite". Les interventions précoces sont, en la matière, à soutenir par toutes les branches et tous les régimes de sécurité sociale.
- C'est toute la culture de la prévention qui doit inspirer la sécurité sociale, dans ses composantes, ses objectifs et ses modalités de mise en œuvre, dans le domaine du marché travail, comme dans tous les autres.
- Au final, le vieillissement appelle une révision en profondeur, déjà en cours, des systèmes de sécurité sociale lorsqu'ils sont trop fractionnés. L'approche à la fois multidimensionnelle et multirisques doit être soutenue.
- Prolonger la vie professionnelle représente la clé du succès de nombreuses réformes des pensions. Ce qui demande une main-d'œuvre en bonne santé et bien formée. D'où l'importance de la prévention et l'apprentissage tout au long de la vie.
- Le vieillissement de la population crée un besoin croissant de soins à long terme qu'il faudra financer. Les pays portent de plus en plus d'attention à ce risque émergent.

Les évolutions, maintenant convergentes, des structures familiales

Nombre d'enfants par femme



Source: ONU.

Des familles de plus petite taille et plus instables

Emmenée par le vieillissement et par le "papy boom" (qui est en réalité un "mamy boom") et par de nouveaux modèles et rôles familiaux, les ménages se transforment, tandis que la transition démographique mondiale avance. La famille vieillit et se rétrécit. L'augmentation des divorces et séparations – qui, comme pour les autres phénomènes, ne concernent pas les divers pays exactement de la même manière – est partout avérée. Elle conduit à la croissance des ménages monoparentaux, avec une grande incidence sur la distribution des richesses et sur la pauvreté.

Conséquences et défis pour la sécurité sociale

Les solidarités générationnelles, informelles et/ou organisées sont mises à l'épreuve par la société de longue vie et par l'émergence des familles recomposées. Le statut changeant des enfants (moins nombreux mais plus valorisés) et des femmes (qui aspirent partout à plus d'égalité et d'activité professionnelle) bouleverse les habitudes et les traditions. Là où les politiques familiales sont en place, il faut de l'adaptation. Là où elles ne sont qu'à l'état latent, leur nécessité (notamment pour la réduction de la pauvreté infantile) se fait toujours plus claire. La volonté de réduire la pauvreté des familles et d'augmenter le niveau d'éducation des enfants rend impératif une coordination renforcée avec les politiques sanitaires et d'emploi.

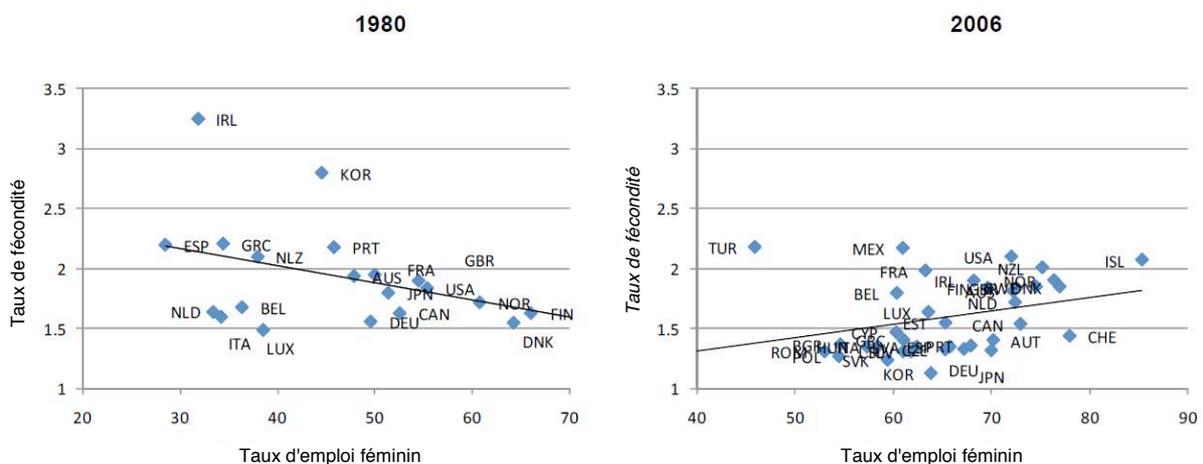
Innovations et propositions stratégiques identifiées

- Le renforcement des aides fournies aux familles passe par le développement des équipements et services en faveur des enfants, avec une plus grande neutralité vis-à-vis des divers modèles familiaux.

- Parmi les innovations de grandes ampleurs, la logique des transferts monétaires conditionnels permet l'atteinte des objectifs assignés, singulièrement pour ce qui a trait à la pauvreté des enfants et à leur scolarisation.
- Le souci accru du bien-être des familles et des enfants est au cœur des stratégies de lutte contre la pauvreté et de constitution de systèmes de sécurité sociale viables et efficaces.
- Davantage que les seules prestations monétaires, les services et modules d'enseignement contribuant à l'éducation à la santé et à la bonne santé des enfants font montre de leur efficacité. Il en va ici, par exemple, de la lutte contre l'obésité infantile, phénomène qui se répand et dont les conséquences futures seront lourdes sur la santé et l'employabilité. A ce titre, il faudrait mentionner l'importance d'introduire, dans les écoles, des formations spécifiques concernant la sécurité sociale.
- Le développement de prestations et d'équipements pour l'accueil et la socialisation des jeunes enfants autorise l'implication professionnelle des parents, le meilleur suivi sanitaire des petits enfants et l'égalisation potentielle des conditions des enfants. Il semble bien que, partout, c'est la fourniture d'équipements et de services qui permet aux parents actifs d'être plus performants.

Les transformations, encore différentes, du marché du travail

Une corrélation désormais positive entre fécondité et activité féminine (dans la zone Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE))



Source: OCDE.

Organisations informelles et soucis de conciliation vie familiale/vie professionnelle

Les évolutions du marché et du monde du travail se caractérisent par une évolution et par une révolution. L'évolution tient dans la progression difficilement maîtrisée des secteurs informels qui, dans des pays en développement, rassemblent parfois la grande majorité des actifs. Dans le monde développé, la problématique des transformations du marché du travail passe par ce qui peut être considérée comme une révolution: jusqu'à très récemment (ce qui demeure vrai maintenant, en moyenne, à l'échelle mondiale), les niveaux élevés de fécondité s'observaient là où l'activité féminine était faible. Dans les pays riches, c'est aujourd'hui dans les pays où l'activité féminine peut être élevée que la fécondité est, relativement, la plus élevée.

Conséquences et défis pour la sécurité sociale

Ces transformations, différentes, du marché du travail légitime deux interrogations et deux sources d'innovation pour la sécurité sociale. Sur un premier plan, celui, principalement des pays en développement, l'ambition consiste à mieux structurer ce qui est informel, en attachant droits et contributions à l'activité professionnelle. Sur un deuxième plan, celui, principalement, du monde développé, l'un des principaux sujets consiste à soutenir les politiques et dispositifs permettant aux parents (et en premier lieu aux femmes) de pouvoir mieux concilier activités professionnelles et responsabilités familiales. Les politiques d'emploi segmentées et complémentaires juniors/seniors doivent aussi être adaptées aux changements du marché de travail et aux conditions socioéconomiques des travailleurs et chômeurs, avec une attention particulière portée au chômage à long terme.

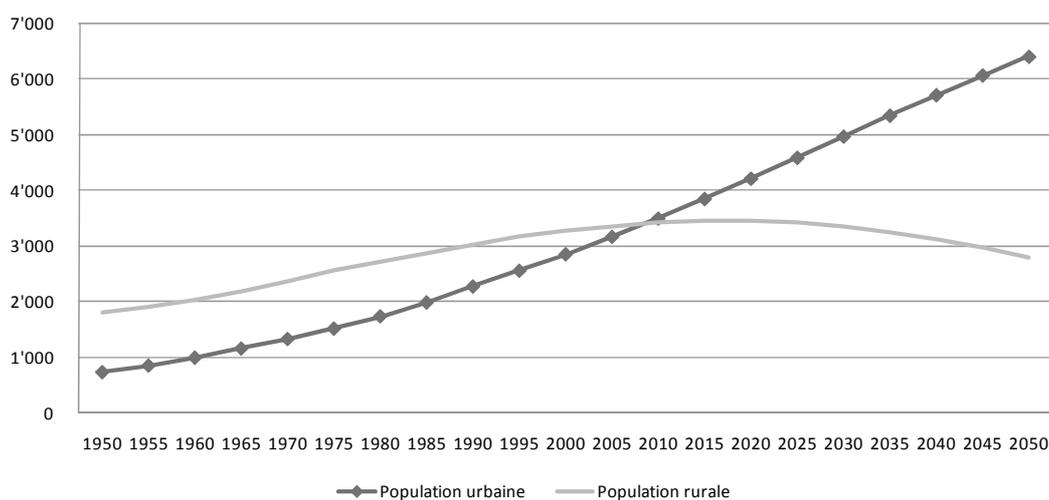
Innovations et propositions stratégiques identifiées

- L'effort consenti pour, d'une part, limiter l'extension des secteurs informels, et, d'autre part, permettre de mieux équilibrer le travail et la famille, relève d'une logique d'investissement social. La sécurité sociale est "rentable" en ce sens qu'elle autorise à la fois l'amélioration des conditions de vie, la réalisation de chacun et la croissance économique.
- Les changements de la division du travail au sein de la famille appellent une meilleure adaptation des systèmes de sécurité sociale à la nouvelle organisation des ménages qui en découle, à travers, notamment, la mise en œuvre adaptée et, à où ils sont déjà présents, la réforme du congé parental.
- Les approches intégrant systématiquement les trois facteurs humains, organisationnels et technologiques, sont les plus adéquates.
- De nouvelles formes et de nouveaux types de maladie professionnelle, tout comme le développement du stress, sont bien repérés. Les troubles psychiques liés à la pression du travail sont un risque grandissant. Pour les traiter, une approche plus holistique des individus s'impose, nécessitant, une nouvelle fois, des rapprochements et des coopérations entre les différents pans de la sécurité sociale. En même temps, les facteurs de risque pour des pathologies chroniques tel que l'obésité ou le manque d'exercices physiques entraînent une augmentation de la prévalence de maladies chroniques. Les maladies cardio-vasculaires et le diabète, par exemple, entraînent un recours important et récurrent aux soins de santé et augmente les risques d'invalidité.
- Les tendances décrites dans les pays développés (en Europe en particulier) peuvent servir de base de réflexion pour d'autres régions du monde. Elles montrent que les mesures visant à préserver la santé et la capacité de travail des actifs âgés sont nécessaires et urgentes, et qu'elles doivent être mises en place dès que possible dans toutes les tranches d'âge et à travers toutes les branches de la sécurité sociale. La prévention a un rôle majeur à jouer pour que les seniors d'aujourd'hui et ceux qui sont actuellement jeunes restent plus longtemps actifs et en bonne santé.
- Au moyen d'un système adéquat de contrôle santé et une éducation appropriée en matière de santé, ainsi qu'un système de suivi pour les cas identifiés à haut risque, le nombre de personnes atteintes de maladies chroniques peut être réduit et la capacité de travail maintenue.

- Par un aménagement des postes de travail et une organisation du travail adaptés, on peut réduire significativement les contraintes physiques et mentales. Parallèlement, des mesures de prévention dans l'entreprise permettent un dépistage précoce des risques pour la santé, qu'ils soient liés à des facteurs individuels ou professionnels. Les entreprises peuvent aussi proposer des programmes d'éducation à la santé, sur la base d'une collaboration des services de santé au travail avec l'encadrement et les spécialistes de sécurité, afin de favoriser la responsabilisation de chacun pour sa propre santé. Ces politiques doivent également intégrer un volet concernant l'insertion professionnelle des handicapés et des chômeurs de longue durée.
- L'éventail des mesures est large. Il va de la surveillance médicale préventive gratuite pour tout ce qui touche aux risques pour la santé au travail et à l'analyse des facteurs de risque, en passant par l'analyse de l'absentéisme, jusqu'aux programmes de mise en forme et au sport dans l'entreprise, aux conseils de diététique ou à la prévention des addictions.
- Le chômage des jeunes doit occuper une place prioritaire dans la stratégie et des fonds suffisants doivent être libérés. La politique économique doit être axée sur la création d'emplois et l'attention doit se focaliser tant sur la quantité que sur la qualité des emplois.
- Les politiques de l'emploi et les régimes d'assurance chômage peuvent contribuer à l'objectif d'augmentation du taux d'activité des seniors, selon trois axes:
 - i) les mesures qui visent à maintenir à l'emploi les travailleurs plus âgés;
 - ii) les mesures qui visent à réinsérer les demandeurs d'emploi plus âgés; et
 - iii) les mesures de sensibilisation des travailleurs, des employeurs et de la population.

L'urbanisation, majoritaire, des populations et des modes de vie

Nombre de ruraux et d'urbains dans le monde (rétrospective et projections)



Source: ONU.

Une population mondiale majoritairement urbaine

Si les définitions nationales de ce qui est urbain diffèrent, la tendance est néanmoins parfaitement admise. Depuis 2008, la majorité de la population mondiale est urbaine. Ce point

d'inflexion dans l'histoire de l'humanité concerne des pays développés, très majoritairement urbanisés, et les pays en développement qui vont connaître une considérable urbanisation en volume (plus 2 milliards d'urbains en Asie d'ici 2050, plus 1 milliard en Afrique). La population rurale pourrait commencer à décroître dans le monde à partir de 2020. Elle resterait tout de même majoritaire dans les pays qui vont connaître la plus forte croissance urbaine. Plus que la proportion d'habitants en ville, ce qui importe c'est la diffusion et la généralisation du mode de vie urbain (avec ses attentes et ses demandes).

Conséquences et défis pour la sécurité sociale

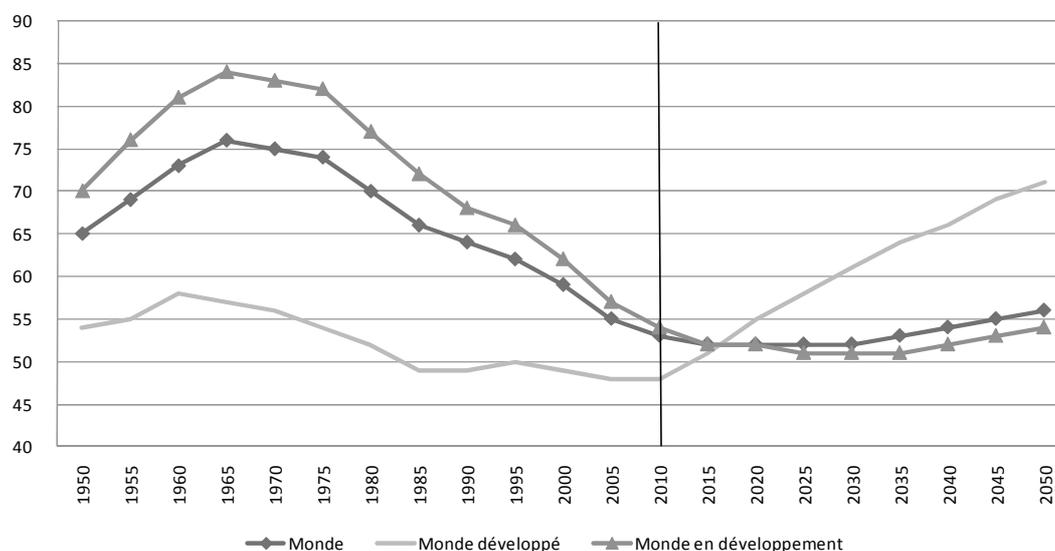
Les conséquences immédiates, de gestion, relèvent du développement nécessaire, sur des échelles jusqu'ici inégalées, d'une offre de services (sanitaires notamment). Sur le plan des chiffres, l'urbanisation à venir est celle d'une augmentation des bidonvilles posant de graves problèmes aux habitants (faiblesse des équipements, médiocrité des modes de gouvernance). L'extension du mode de vie urbain (défavorable à la famille élargie), partout, est, par ailleurs, parallèle à la croissance des attentes de qualité et de rapidité des services fournies.

Innovations et propositions stratégiques identifiées

- La ville étant tremplin pour l'accès aux organisations formelles et à l'émancipation individuelle, la sécurité sociale sera l'amortisseur positif de l'urbanisation.
- Mettre en œuvre des solutions innovantes pour intégrer le secteur informel à l'économie déclarée (formaliser l'informel).
- En termes d'organisation, les agglomérations permettent des investissements puissants et des modalités économes d'organisation des services. L'urbanisation, en ce sens, accompagne de nouvelles organisations et un nouveau management des organismes de sécurité sociale.
- La sécurité sociale aura à se préoccuper de coût et de qualité des habitations. D'où des nouvelles prestations sur le registre de la politique du logement.
- Au sujet des risques couverts, l'urbanisation conduit à étendre et développer des systèmes de prise en charge pour des facteurs et des prévalences plutôt spécifiques aux villes, comme l'obésité ou le faible niveau d'activité physique.
- Reste que le développement urbain ne peut s'entendre sans son corollaire nécessaire: le développement rural. D'où l'impérieuse nécessité d'une sécurité sociale certes davantage urbaine, mais avec des capacités, renforcées par les technologies de l'information et de la communication (TIC), d'intervention en zone rurale. En termes d'organisation, l'urbanisation commande de nouvelles implantations et de nouvelles répartitions des agences et des moyens, avec des capacités d'économie d'échelle en agglomération urbaine, et des obligations d'interventions originales dans les zones rurales.

La désynchronisation, inégale, des cycles de vie

Les évolutions des ratios de dépendance démographique



Source: ONU.

Un monde avec moins de jeunes, plus de personnes âgées, et, surtout, plus de générations

Les différentes tendances démographiques mondiales, tirées par le phénomène général de vieillissement, conduisent à voir la proportion de jeunes diminuer et celle de personnes âgées augmenter. Il s'ensuit, mécaniquement, des tensions sur les ressources respectives des différentes générations. En outre, avec l'amélioration des conditions de vie (une conséquence favorable du vieillissement), des générations plus nombreuses vont maintenant cohabiter. Et ce sont les cycles de vie qui apparaissent à revoir. La trajectoire Jeunesse (J), Activité (A), Vieillesse (V) n'est plus linéaire. Elle est heurtée par le chômage potentiel, par l'allongement de la jeunesse (par l'éducation) et par celui de la vieillesse (grâce aux régimes de retraite et aux progrès sanitaires). Il en résulte de nombreuses recompositions à imaginer, d'autant plus que les périodes classiques J, A et V se doublent d'une période A' d'incertitude sur l'activité, d'une autre période D pour dépendance des personnes âgées, ainsi que d'une période S (pour senior) caractérisée par l'absence d'activité professionnelle malgré une capacité de travail complète).

Conséquences et défis pour la sécurité sociale

Incarnation du vieillissement, la recomposition des cycles de vie est un enjeu absolument colossal. Caractérisé par le gonflement du nombre d'inactifs (jeunes et, surtout, personnes âgées) par rapport aux actifs, il appelle des transformations qui passent, d'abord, par des réformes portant sur les âges plafonds de l'activité et des âges planchers de la retraite. Surtout, elles passent par de nouvelles perspectives générationnelles pour éviter les conflits (économiques) entre générations, et pour assurer à tous une capacité d'améliorer son capital humain.

Innovations et propositions stratégiques identifiées

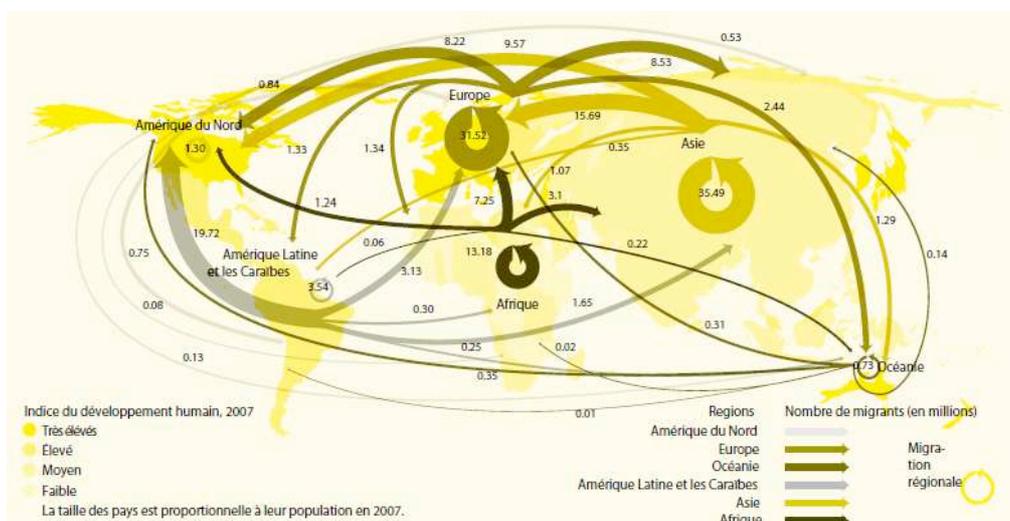
- Les idées ressortent de trois logiques: faire sortir du travail les travailleurs âgés plus tard; faire entrer les jeunes plus tôt; permettre la formation et prévention tout au long

de la vie. Programmes ciblés sur les jeunes (pour les aider à accéder à l'emploi) et sur les seniors (pour les aider à rester actifs), tout comme le réexamen critique des préretraites vont dans ce sens.

- Les réformes, sensibles et controversées, qui vont dans le sens d'une flexibilisation des âges limites de départ à la retraite sont vues comme des pistes intéressantes.
- Le développement de centres d'information et de modules de formation sur le travail intergénérationnel, sur la gestion des diverses générations présentes, ensemble, sur le marché du travail, devrait permettre de créer une culture commune sur ces questions.
- La perspective intergénérationnelle, dans le monde développé, est celui d'un investissement tout au long de la vie. Dans les pays en développement, il s'agit d'abord d'assurer à minima l'éducation primaire de tous les enfants, pour leur permettre d'aborder le monde avec un bagage minimum de départ.
- Des mesures pour maintenir en activité les travailleurs âgés: décourager les préretraites; encouragement de la prolongation de la vie active (actions sur l'âge de la retraite ou sur le montant des pensions); investissement dans la formation continue, l'amélioration des conditions et des postes ainsi que de l'environnement général du travail, l'adaptation du temps de travail. Afin d'atteindre cela, les institutions de sécurité sociale doivent adopter une vision de plus en plus holistique de la situation personnelle des individus, dépassant les critères légaux afin d'effectuer une évaluation des caractéristiques individuelles et environnementales de la personne en vue de développer les stratégies appropriées de prévention et de réintégration professionnelle.
- Des mesures visant à réinsérer les demandeurs d'emploi âgés: accompagnement rapide et intensif des travailleurs âgés licenciés; soutiens aux employeurs engageant des demandes d'emploi âgés.
- Des mesures de promotion de l'emploi des jeunes: prise en charge par l'assurance chômage d'une partie de certaines rémunérations; programmes de sensibilisation; mobilisation des entreprises; politiques de stages.

Les migrations, à venir, et les mobilités, à accompagner

Origine et destination des migrants internationaux vers 2000



Source: Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD). http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2009_FR_Complete.pdf.

La cartographie mondiale des migrants va changer

Dans un monde où les inégalités criantes sont de formidables incitations à la migration, la plupart des déplacements ne s'effectuent pas entre pays en développement et pays développés, ni même entre différents pays. La part des migrants internationaux se maintient à 3 pour cent de la population mondiale. Sur un stock total de un milliard de migrants, 740 millions sont des "migrants internes", 200 sont des migrants internationaux dont moins de 70 millions (5 millions par an) passés d'un pays en développement à un pays développé. On trouve, parmi ces derniers, 14 millions de réfugiés et 500 000 demandeurs d'asile. Tous ces chiffres concernent les migrations passées. Il est à prévoir que celles qui sont à venir, en raison des transformations démographiques, économiques et climatiques, seront de plus grande ampleur.

Conséquences et défis pour la sécurité sociale

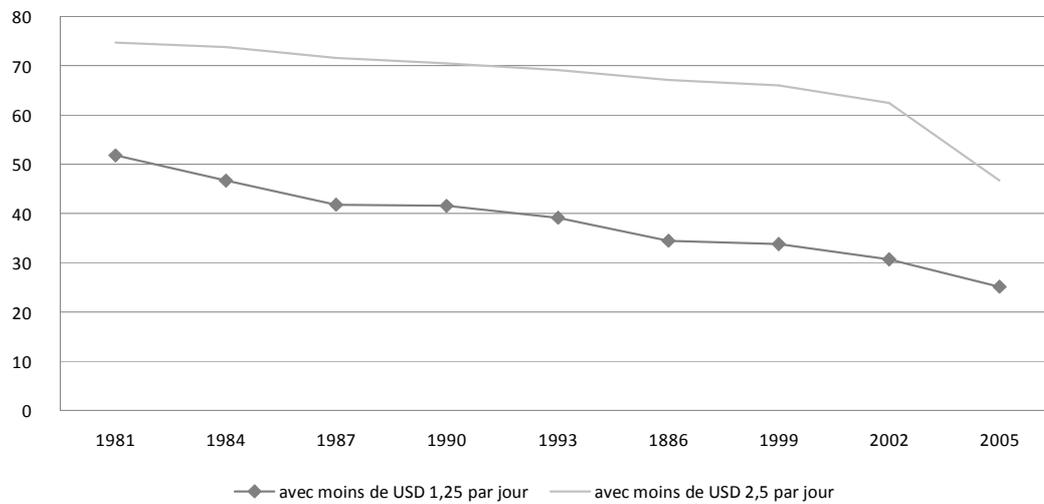
Le développement des migrations est un défi pour la sécurité sociale sur plusieurs registres. Dans les contextes nationaux, il en va de la cohésion sociale quand les populations vont en se diversifiant. Dans les contextes régionaux, il en va du rapprochement et de la coopération entre institutions de sécurité sociale. Dans le contexte international, il en va de grands équilibres et de grands risques géopolitiques que la sécurité sociale, allant avec une couverture croissante, peut contribuer à maintenir, voire à diminuer (quand il s'agit de pressions migratoires jugées très à risque).

Innovations et propositions stratégiques identifiées

- Les mécanismes de sécurité sociale peuvent accompagner l'ouverture interne des pays où il demeure des restrictions de facto aux déplacements.
- L'avenir passe par des systèmes d'accord internationaux, dans le cadre du renforcement de la coopération de pays membres de différents espaces (Union européenne, Conseil de coopération du Golfe, Mercosur ou Ibéro-Amérique). Techniquement, ces coopérations concernent des rapprochements des droits ou des standards d'interopérabilité des organismes.
- La définition et l'assurance de la dimension portable et transférable des droits sociaux sont, sur le plan des mobilités interne comme des migrations internationales, un chantier, technique et politique, à approfondir.
- D'un point de vue très pratique, les migrations sont désormais une dimension clé de l'organisation et des ressources humaines des services. Il en va ainsi pour tous les métiers de soins (de la garde des jeunes enfants aux soins aux personnes âgées dépendantes en passant par tous les métiers de la santé). Des tâches les moins qualifiées aux plus qualifiées, les migrations vont porter sur des mouvements de rééquilibre entre les pays.

Les structures sociales, globalement, en mouvement

La diminution de l'extrême pauvreté (en pourcentage)



Source: Banque mondiale.

Baisse de la pauvreté, maintien des difficultés et inégalités, essor des classes moyennes

En 2005, environ 1,4 milliard de personnes vivaient sous le seuil international de pauvreté de 1,25 dollar par jour, soit l'équivalent de plus d'une personne sur quatre dans le monde en développement. L'incidence de la pauvreté a diminué, passant de 52 pour cent de la population mondiale en 1981 à 42 pour cent en 1990 et à 25 pour cent en 2005. Cette proportion devrait être de 15 pour cent d'ici 2015 malgré une augmentation que l'on espère temporaire due à la crise financière et économique de 2008. Cette amélioration – qui ne doit pas masquer des stagnations, voire des reculs sur d'autres Objectifs du Millénaire pour le Développement – s'accompagne de l'affirmation des classes moyennes. D'ici à 2030, il est à prévoir que 1,1 milliard de personnes dans les pays en développement – 16 pour cent de la population mondiale – appartiendront à la "classe moyenne mondiale", qui comptait 400 millions de personnes en 2005. Soulignons que les classes moyennes des pays développés sont considérées comme riches par rapport au barème mondial utilisé. Ce développement des classes moyennes ne doit cependant pas cacher une augmentation globale de l'inégalité à l'échelle mondiale.

Conséquences et défis pour la sécurité sociale

La réduction de la pauvreté, qui est loin d'être éliminée, concerne principalement les pays émergés. La sécurité sociale a encore à atteindre des niveaux de base dans certains pays en développement. Par ailleurs, là où il y a affirmation d'une classe moyenne certains groupes peuvent demeurer en marge, les travailleurs non qualifiés, en particulier. En un mot, le constat de maintien de grandes difficultés sociales et de l'inégalité conduit à souhaiter des investissements mieux ciblés. Celui d'émergence des classes moyennes est une opportunité pour mieux servir et mieux protéger (grâce aux outils désormais accessibles, notamment l'assurance sociale). C'est aussi un défi de légitimité pour le soutien à une sécurité sociale qui doit continuer à leur bénéficier.

Innovations et propositions stratégiques identifiées

- L'évolution des structures sociales peut conduire à des changements de priorités, entre risques, entre populations cibles, entre zones géographiques.
- L'existence et la croissance de populations sorties du dénuement autorise un déploiement optimisé des TIC (@-services, applications sur téléphones mobiles, etc.) qui, lui même, améliore les performances de la sécurité sociale.
- Sur un registre politique, les nouvelles structures sociales appellent, ceci étant naturellement différent selon les régions, un ciblage élargi, voire l'universalisation de prestations et couvertures (par exemple en santé) qui étaient jusqu'alors généralement réservées aux seuls pauvres. Il en va du maintien du soutien à l'effort de sécurité sociale.
- Du point de vue des inégalités, l'extension des risques de maladies chroniques est très inégalement répartie, pouvant se concentrer sur les catégories les moins favorisées et les moins éduquées. Les inégalités de santé sont probablement appelées à s'accroître, retentissant sur les inégalités sociales, puis, à nouveau, sur les inégalités de santé, dans un cercle vicieux.
- Pour s'adapter toujours plus finement à ces changements sociaux, la sécurité sociale doit gérer toujours plus adéquatement les fonds qu'elle détient. Ceux-ci servent à garantir le versement des prestations et la fourniture des services prévus. Placés, ils produisent un revenu qui contribue au financement de ces prestations et ces services. Dans bien des cas, ils aident aussi les régimes à faire face à des tensions démographiques temporaires. Les deux objectifs fondamentaux qui devraient être visés dans le placement des fonds des régimes de sécurité sociale sont: la sécurité (les placements doivent aider le régime à remplir ses engagements de la façon la plus économique); le rendement (les placements doivent avoir un rendement aussi élevé que possible dans les limites du risque acceptable). La diversification des portefeuilles de gestion des fonds de sécurité sociale doit accompagner la diversification des populations et des sociétés.

Synthèse: sept défis démographiques pour une sécurité sociale dynamique

Ce tableau reflète les conclusions et propositions issues des travaux des commissions techniques de l'AISS. Il présente, en colonnes, les trois dimensions d'une sécurité sociale dynamique, et, en lignes, les sept grands défis démographiques identifiés à l'occasion de ces travaux. Pour chacun d'entre eux on illustre ce que sont les orientations stratégiques et les innovations possibles en matière de sécurité sociale.

Dimensions stratégiques de la sécurité sociale Changements démographiques	Prévention (dans tous les domaines)	Activation (pour l'emploi)	Protection (tout au long de la vie)
Vieillesse des populations	<ul style="list-style-type: none"> Innovations technologiques et organisationnelles pour le grand âge. Extension des solutions diversifiées pour les pensions et les soins de santé. Promotion de l'information et des innovations pour la sécurité et la santé au travail. 	<ul style="list-style-type: none"> Aménagement des marchés du travail pour être plus favorables aux seniors. Adaptation du risque accident du travail pour une population active vieillissante, pour les seniors comme pour les jeunes, via formation et gestion des ressources humaines. 	<ul style="list-style-type: none"> Réformes des régimes de retraite. Soutien à l'expertise et à la capacité de mise en œuvre dans les pays ne disposant pas de couverture des risques. Stratégies d'investissement, gestion des fonds et projections actuarielles adaptées à des sociétés de longévité. Création de systèmes de soins à long terme.
Evolution des structures familiales	<ul style="list-style-type: none"> Priorité donnée à la lutte contre la pauvreté infantile (et à ses conséquences durables). Développement, pour la scolarité et le bien-être des enfants, des transferts monétaires conditionnels. 	<ul style="list-style-type: none"> Développement des politiques assurant une meilleure conciliation des responsabilités professionnelles et familiales. Soutien à l'activité féminine et aides aux familles monoparentales. 	<ul style="list-style-type: none"> Révision du principe des dépenses de protection sociale, selon une logique d'investissement social. Développement des modes d'accueil pour les jeunes enfants.
Transformations du marché du travail	<ul style="list-style-type: none"> Développement des mécanismes de flexisécurité, alliant flexibilité accrue et protection renforcée. Incitations au retour à l'emploi. Adaptation des systèmes d'éducation et de formation professionnelle aux nouvelles exigences du marché du travail. 	<ul style="list-style-type: none"> Dispositifs de partage de la croissance dans une logique "pro-pauvres". Construction de modèles de profilage des personnes en recherche d'emploi. Mesures en vue de promouvoir l'emploi des jeunes et des seniors. 	<ul style="list-style-type: none"> Intégration renforcée des régimes contributifs et non contributifs. Accompagnement des chercheurs d'emploi et gestion par cas (<i>case management</i>).
Urbanisation des modes de vie	<ul style="list-style-type: none"> Renforcement de l'éducation à la santé et promotion des activités physiques pour réduire les risques liés à la vie urbaine sédentaire. 	<ul style="list-style-type: none"> Possibilités améliorées d'accompagner les souhaits d'insertion professionnelle des femmes. 	<ul style="list-style-type: none"> Meilleure organisation et plus grande intégration du secteur informel.
Désynchronisation des cycles de vie	<ul style="list-style-type: none"> Maintien de la capacité de travail des travailleurs âgés (plans de prévention spécifique). Investissements dans l'ergonomie au travail. 	<ul style="list-style-type: none"> Interventions spécifiques pour l'aide à l'entrée des jeunes sur le marché du travail et l'aide au maintien des travailleurs âgés. Saine mixité des salariés. 	<ul style="list-style-type: none"> Adaptation des systèmes d'enseignement et de formation pour une société de longue vie. Développement d'interventions plus efficaces et appropriées destinées aux personnes atteintes de maladies chroniques ou à risque.
Migrations et mobilités	<ul style="list-style-type: none"> Extension de la couverture, partout où cela est nécessaire. 	<ul style="list-style-type: none"> Meilleur service et respect des droits des migrants. 	<ul style="list-style-type: none"> Coopérations renforcées entre pays et zones géographiques.
Changements de structure sociale	<ul style="list-style-type: none"> Diversification des portefeuilles de gestion des fonds de sécurité sociale. 	<ul style="list-style-type: none"> Information des groupes cibles sur leurs droits et leurs interdépendances. 	<ul style="list-style-type: none"> Capacités accrues de recourir aux TIC pour la gestion des services et des prestations.

Conclusion: les défis démographiques et la crise comme opportunités

La répartition en sept tendances, retenue dans ce document, permet une présentation argumentée, d'une part, des défis à l'œuvre et, d'autre part, des réponses de la sécurité sociale, qu'elles soient d'ordre paramétrique ou structurelle, qu'elles soient déjà en place ou simplement à l'état de projet. Les sept familles de défis traitées ne sont pas isolées. Elles entretiennent de nombreuses liaisons de causes à effets. Surtout, elles ne sont pas les seules. D'autres changements démographiques, avec un impact puissant sur la sécurité sociale, sont d'ores et déjà décelables. L'ensemble, certainement infini dans leur variété, de tous ces défis ne forme pas un nuage de menaces qu'il faut craindre. Ils peuvent aussi, très valablement et très utilement, être érigés en circonstances et opportunités positives de changement.

Si les défis démographiques sont des sujets politiques et stratégiques, ce sont également des sujets administratifs et de gestion. Les révisions de priorités, les réformes en place ou à envisager, les transformations des populations, amènent à revoir l'organisation et les métiers de la sécurité sociale. Il en va ainsi, par exemple, des métiers et institutions de la santé, qui seront encore davantage tournés vers la prévention. Les fonctions passeront du remboursement au conseil, ce qui rénovera aussi les liens et partenariats entre opérateurs, tout comme les mesures de la qualité de service et du management. De plus en plus proactives, les institutions de sécurité sociale sont ainsi déjà en pointe de la transformation organisationnelle et managériale rendue nécessaire par les évolutions démographiques.

D'autres défis encore...

Ce rapport s'est donc concentré sur sept défis démographiques auxquels gestionnaires et administrateurs doivent faire face, pesant sur leurs comptes, leurs organisations, et leurs perspectives.

D'autres défis, provenant aussi des tendances démographiques, repérées ou émergentes, auraient pu être évoqués. Il en va, ainsi, de la diversification grandissante des populations, qui n'est pas sans interrogations sensibles, ni tensions palpables. Il en va, également, du changement du statut de l'enfant, élément économique et juridique décisif qui accompagne les évolutions familiales.

A cela s'ajoute les préoccupations environnementales qui, naturellement, ont et auront un impact sur les populations, leur habitat, leur niveau de richesse, et, partant, leur couverture sociale. Qu'il s'agisse de placements des fonds, de la gestion des risques, de l'élaboration de nouveaux mécanismes fiscaux, voire de l'imagination d'assurances collectives nouvelles, la préoccupation et les réalités environnementales se rapprocheront des sujets et des orientations de la sécurité sociale.

Pilier et instrument du développement durable (dans ses deux composantes économique et sociale), la sécurité sociale ne manquera pas d'être concernée par cette question de première importance pour l'humanité.

Tous ces défis ne doivent pas être uniquement compris et saisis comme des périls. Ils imposent des arbitrages, des aptitudes nouvelles au changement, des capacités augmentées d'intelligence collective. Parce que leur bonne prise en compte nécessite de la coopération, de l'investissement, du renouvellement, ils peuvent être compris et conçus comme des opportunités pour la sécurité sociale.

La sécurité sociale dynamique comme acteur décisif du changement

Ce rapport se veut positif quant aux défis, pour la sécurité sociale, posés par un monde en mutation. Les analyses, observations, évaluations, propositions des commissions techniques de l'AISS, assemblées de la sorte, informent que le défaitisme ne saurait être de mise. Au contraire même, tous ces défis, colossaux en proportions et en volumes, peuvent entretenir non pas un optimisme naïf, mais un volontarisme résolu.

L'idée force tient dans un constat simple: face aux défis démographiques, la sécurité sociale dynamique ne subit pas. Au contraire, elle anticipe, prépare, propose, promeut, tout en protégeant plus efficacement. Facteur des transformations démographiques, la sécurité sociale dynamique devient acteur proactif de l'accompagnement de ces changements.

L'enseignement stratégique général pour la sécurité sociale réside dans l'adoption souhaitable d'une attitude résolument prospective. Celle-ci ne tient pas seulement dans une plus grande compétence pour imaginer ce qui va advenir, mais dans une disposition à préparer ce qui va arriver. En effet, l'avenir ce n'est pas seulement ce qui va se passer. C'est aussi, voire surtout, ce que nous décidons de faire.

Les politiques, les institutions et les mécanismes de sécurité sociale ne sont pas uniquement des instruments pour réagir face aux défis. Ce sont des acteurs pour mieux les connaître, pour accompagner les conséquences positives, et pour en diminuer les effets potentiellement négatifs. La sécurité sociale passe, dès lors, pleinement, d'une logique de réparation, à une logique de préparation, de prévention et de proaction.

Coordonnant plus étroitement les objectifs et l'action de la sécurité sociale avec ceux de la société et de l'économie, la sécurité sociale dynamique, selon le concept développé par l'AISS, peut grandement contribuer à orienter le changement tout en élargissant la protection.

Les institutions et régimes de sécurité sociale, pour prendre pleinement en compte et en charge ces défis démographiques, ont à s'ouvrir et à collaborer. Si le monde change, ce sont aussi les frontières de la sécurité sociale qui bougent. C'est plus en lien avec d'autres politiques, en mettant les individus au centre des préoccupations, pour améliorer leur situation et renforcer leur capital humain, que la sécurité sociale saura faire montre de sa modernité, de ses performances et de sa pleine légitimité.

L'AISS tiendra pleinement sa place pour le renforcement des échanges et des coopérations parmi les institutions membres de l'AISS, au sein des commissions techniques mais aussi entre les commissions techniques, afin de continuer à échanger les bonnes pratiques et les expériences, de mieux connaître les situations respectives, et d'envisager l'avenir de façon préparée et positive. Le modèle dynamique de sécurité sociale est un cadre général adapté pour mieux préparer l'avenir (toujours incertain et, actuellement, hypothéqué sur le plan budgétaire), pour progresser vers l'objectif fondamental de garantie d'une protection adéquate à tous, pour densifier les liens entre les trois sujets interdépendants que sont la cohésion de la société, la couverture sociale de la population, et la croissance économique.

Annexe

Commission technique	Rapports
Politiques de l'emploi et de l'assurance chômage	<ul style="list-style-type: none"> • Le maintien et le retour à l'emploi des seniors. • Politiques d'emploi des jeunes dans les pays d'Afrique du Nord et du Moyen-Orient. • Résumé des résultats 2008-2010.
Etudes statistiques, actuarielles et financières	<ul style="list-style-type: none"> • Résumé des résultats 2008-2010.
Prestations familiales	<ul style="list-style-type: none"> • Comment faire face aux besoins nés des changements sociologiques de la famille? Adaptation des politiques familiales aux évolutions de la famille dans le monde. • Résumé des résultats 2008-2010.
Commission spéciale de prévention	<ul style="list-style-type: none"> • Les changements démographiques dans le monde du travail: les enjeux pour la prévention. • Résumé des résultats 2008-2010.
Assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles	<ul style="list-style-type: none"> • Résumé des résultats 2008-2010.
Investissement des fonds de la sécurité sociale	<ul style="list-style-type: none"> • Comment réduire le risque de surconcentration des actifs. Le recours aux fonds indiciaires, à la mutualisation des actifs et aux fonds d'investissement en actions non cotées, en matière de sécurité sociale. • Résumé des résultats 2008-2010.
Assurance invalidité-vieillesse-décès	<ul style="list-style-type: none"> • Structure des régimes de pensions: comment garantir un revenu de retraite suffisant? • Résumé des résultats 2008-2010.
Prestations de santé et d'assurance maladie	<ul style="list-style-type: none"> • L'adaptation des systèmes de soins de santé aux tendances des maladies chroniques: résultats d'une étude comparative, réalisée par la Commission technique des prestations de santé et d'assurance maladie de l'AISS. • Résumé des résultats 2008-2010.