



issa

EXCELLENCE EN SÉCURITÉ SOCIALE

La sécurité sociale à l'ère du numérique

Nouveaux défis et nouvelles possibilités
pour les systèmes de sécurité sociale

ASSOCIATION INTERNATIONALE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE



Les dénominations employées ici, qui sont en conformité avec la pratique des Nations Unies, n'impliquent en aucun cas l'expression d'une quelconque opinion de la part de l'AISS quant au statut juridique de tel ou tel pays, région ou territoire ou de leurs autorités, ou la délimitation des frontières de ces pays, régions ou territoires.

Bien que beaucoup de soins aient été apportés à la préparation et à la reproduction des présentes données/informations, l'AISS décline toute responsabilité pour les éventuelles inexactitudes, omissions ou autres erreurs dans ces informations et, d'une manière plus générale, pour tout préjudice financier ou autre pouvant résulter de l'utilisation de cette information. La présente publication est mise à disposition dans le cadre d'une licence Creative Commons Paternité, Pas d'utilisation commerciale, Pas de modification 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).

Les opinions et les points de vue exprimés ne reflètent pas nécessairement ceux de l'AISS ou ses membres.

Disponible en version électronique à l'adresse: www.issa.int.

Egalement disponible en allemand, anglais et espagnol.

Association internationale de la sécurité sociale
4 route des Morillons
Case postale 1
CH – 1211 Geneva 22
T: +41 22 799 66 17
F: +41 22 799 85 09
E: issacomm@ilo.org
www.issa.int

© Association internationale de la sécurité sociale, 2019

LA SÉCURITÉ SOCIALE À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE

Nouveaux défis et nouvelles possibilités pour les systèmes de sécurité sociale

Dominique La Salle
Greta Cartoceti

Association internationale de la sécurité sociale
Genève, 2019

Sommaire

Avant-propos	iii
1. Introduction	1
2. Rôles de la sécurité sociale	1
3. Impact des technologies sur la sécurité sociale	2
3.1. Plateformes numériques	2
3.2. Robotisation et/ou automatisation	12
3.3. Utilisation des données au sein de l'économie numérique	15
3.4. Transition vers le secteur formel et financement	17
4. Mégatendances et économie numérique	23
4.1. Changements démographiques	23
4.2. Changement climatique et chocs	24
4.3. Mutation des structures familiales	25
5. Conclusions	26
Références	28

Avant-propos

Parmi les dix principaux défis mondiaux identifiés par l'AISS auxquels la sécurité sociale doit faire face, un phénomène émergent influencera fortement les mesures prises par les gouvernements et les institutions pour y répondre. En conséquence, l'accent a surtout été mis sur l'impact de l'émergence de l'économie numérique sur la sécurité sociale.

Ce rapport met en avant le fruit de cet effort. Je remercie Greta Cartoceti, chercheuse et coauteure, qui a travaillé à son développement sans relâche pendant de nombreux mois. Ce rapport doit beaucoup au travail accompli par la Commission technique d'assurance invalidité-vieillesse-décès et de la Commission technique des politiques de l'emploi et de l'assurance chômage de l'AISS, ainsi qu'aux cas individuels avancés par les membres tout au long du triennium 2016-2019 dans le cadre des différentes activités de l'Association.

La section portant sur la technologie et l'intelligence artificielle a bénéficié des contributions et commentaires de Raúl Ruggia-Frick, responsable de la base de connaissances du Centre pour l'excellence de l'AISS. Antonio Aloisi, chargé d'enseignement à l'IE Law School, à Madrid (Espagne), a également apporté des commentaires d'ordre général quant au rapport.

Dominique La Salle

Directeur, Développement de la sécurité sociale
Association internationale de la sécurité sociale

1. Introduction

Les technologies numériques concernent désormais la totalité des dimensions des activités humaines. Elles agissent de manière évidente sur nos vies, comme lorsque nous utilisons un dispositif GPS, et de manière bien moins évidente dans le cas du traitement de la trace numérique que nous laissons dès lors que nous accédons à Internet ou que nous utilisons un smartphone.

Ces technologies créent de tout nouveaux secteurs économiques. Par exemple, les plateformes numériques permettent une mise en relation immédiate de l'offre et de la demande de produits et de services à des coûts très bas, générant ainsi de nouvelles demandes et de nouvelles possibilités. Pourtant, elles bouleversent aussi la nature du travail en brisant la relation employeur/employé traditionnelle et en fragmentant le travail en une série de tâches.

Comment la sécurité sociale peut-elle exécuter les tâches qui lui sont confiées au sein de ce nouvel environnement? Quelle est la meilleure manière de garantir qu'elle favorise une croissance inclusive et qu'elle contribue à la cohésion, à la stabilité et à la résilience sociales?

Le présent rapport se penche sur la manière dont les institutions de sécurité sociale peuvent tirer parti des opportunités et relever les défis suscités par l'économie numérique émergente. Pour ce faire, il commence par décrire le rôle que doit jouer la sécurité sociale, puis aborde comment l'économie numérique soutient ou entrave la sécurité sociale dans l'exécution de ses tâches.

L'émergence de l'économie numérique n'est pas un phénomène isolé. En effet, le vieillissement de la population, l'évolution de la structure familiale, le changement climatique et les migrations sont autant d'éléments se produisant simultanément. Nous nous aiderons des défis et des opportunités générés par l'économie numérique pour identifier des points communs en vue d'élaborer des solutions permettant également d'atténuer ces risques.

2. Rôles de la sécurité sociale

Afin d'évaluer l'impact de l'économie numérique sur la sécurité sociale, il est judicieux d'examiner le rôle que celle-ci joue au sein de la société. Bien que son impact à court terme soit le plus évident dans le cas des transferts monétaires aux personnes, son impact à long terme, bien moins visible, est d'autant plus important.

La sécurité sociale joue un rôle macroéconomique de stabilisateur économique en versant un revenu de remplacement en période de chômage ou d'inactivité, soutenant par la même la consommation de biens et services par les ménages et, partant, l'activité économique et l'emploi aux niveaux local et national. En améliorant l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre et en dotant les travailleurs des compétences recherchées sur le marché du travail, elle accroît les possibilités d'emploi, réduit le chômage et facilite les transformations structurelles de l'économie.

La sécurité sociale soutient la participation active des personnes au travail et à la vie de la collectivité en permettant l'accès à des soins préventifs et de réadaptation et en promouvant des styles de vie sains. De cette façon, cela permet de réduire la dépendance à plus long terme tout en augmentant les recettes de cotisation et les recettes fiscales pour les gouvernements.

La sécurité sociale aide, à travers des transferts monétaires et des services, les familles qui ont des enfants, permettant ainsi à ces derniers de prendre un meilleur départ dans la vie dès le plus jeune âge, en même temps qu'elle apporte son soutien en période de vulnérabilité. Elle favorise l'égalité des sexes et permet à chacun de concilier plus facilement vie familiale et vie professionnelle. Elle favorise l'acquisition de capital humain tout au long de la vie pour donner un maximum d'autonomie aux personnes et promouvoir leur capacité d'adaptation, ce faisant augmentant leur résilience à affronter les transitions qui interviennent au cours de la vie, en vue de soutenir la cellule familiale et la collectivité.

Ensemble, les rôles de la sécurité sociale définissent un système accessible, viable et adéquat qui protège les personnes vulnérables sans générer de dépendance induite en favorisant l'autorésilience, soit un système traitant les usagers avec respect et dignité. Sur la base de ces hypothèses, l'AISS a adopté le concept de «sécurité sociale dynamique».

3. Impact des technologies sur la sécurité sociale

Les technologies numériques ont déjà fait la preuve de l'énorme potentiel qu'elles ont à offrir dans de nombreux domaines, qu'il s'agisse des soins de santé, des communications, de la sécurité au travail, de la recherche d'emploi, du recouvrement des cotisations et de l'échange de données, pour ne citer que quelques exemples. Les réseaux sociaux, les visioconférences, la téléphonie mobile et «l'Internet des objets» permettent de porter rapidement assistance aux personnes qui en ont besoin comme les personnes âgées dont la mobilité est réduite ou les personnes handicapées. Cela a permis d'améliorer la qualité des services tout en réduisant les coûts de fonctionnement et en améliorant l'intégrité des processus opérationnels.

3.1. Plateformes numériques

L'impact de l'économie numérique sur la sécurité sociale est particulièrement important en termes d'effets sur le marché du travail. Comme cela est mentionné ci-dessous, les nouvelles formes de travail présentent des défis liés à l'érosion de la couverture et de la capacité d'adaptation de la population active. Heureusement, cette même technologie qui est à l'origine de ces défis est celle qui met à disposition des outils et des approches novatrices permettant d'y faire face.

3.1.1. Qu'est-ce que le travail de plateforme? Quel est l'impact de l'économie numérique sur le travail?

Bien qu'étant un phénomène récent, les plateformes numériques sont un facteur déterminant dans le contexte de l'économie numérique émergente. En réduisant les coûts de transaction, les plateformes numériques fournissent un accès à des services abordables à une clientèle grandissante, facilitant ainsi la demande et favorisant la croissance et la concurrence. Elles créent de nouveaux débouchés et facilitent l'adéquation entre la demande et l'offre de travail grâce à des informations en temps réel. En favorisant des modalités d'organisation du travail flexibles, elles contribuent également à une conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Il est intéressant de noter que, dans certaines situations comme en Afrique, les plateformes numériques soutiennent la transition entre l'économie informelle et l'économie formelle (Hunter, Johnson et Smit, 2019). Parallèlement à cela, les plateformes numériques peuvent nuire au travail et à la protection sociale des travailleurs concernés et engendrer la fragmentation du

travail en une série de tâches, ce qui est une source de préoccupation pour la couverture, l'adéquation et la viabilité des systèmes de sécurité sociale (Schoukens, Barrio et Montebovi, 2018).

En l'absence de définition commune pour désigner les plateformes numériques, divers noms ont été utilisés pour décrire le travail réalisé par l'intermédiaire de plateformes numériques, y compris «économie collaborative», «économie de partage», «économie des petits boulots» et «microtravail». Par conséquent, peu de distinction est faite entre les plateformes proposant des services et les plateformes vendant des biens malgré leurs différences manifestes. Toutefois, les plateformes de vente au détail (telles que Ebay et Amazon) et celles proposant des services d'hébergement (telles que Airbnb), par exemple, n'entrent pas en compte dans le cadre de cette étude.

Aux fins de celle-ci, le travail de plateforme nécessite la participation de trois acteurs économiques:

- le travailleur (c'est-à-dire le prestataire de services);
- le client (c'est-à-dire l'utilisateur ou le demandeur de services); et
- l'infrastructure numérique qui facilite l'adéquation entre l'offre et la demande et exerce un certain contrôle sur les pairs et gère leur organisation (Smorto, 2017).

Le degré de contrôle exercé par la plateforme sur les pairs/travailleurs est un facteur important à prendre en compte dans la définition du statut juridique du travailleur. Afin de le déterminer, il est nécessaire de commencer par se demander si le travailleur est indépendant ou si une relation employeur/employé existe. La réponse à cette question permettra de choisir la couverture et le type/degré de protection à octroyer au travailleur¹.

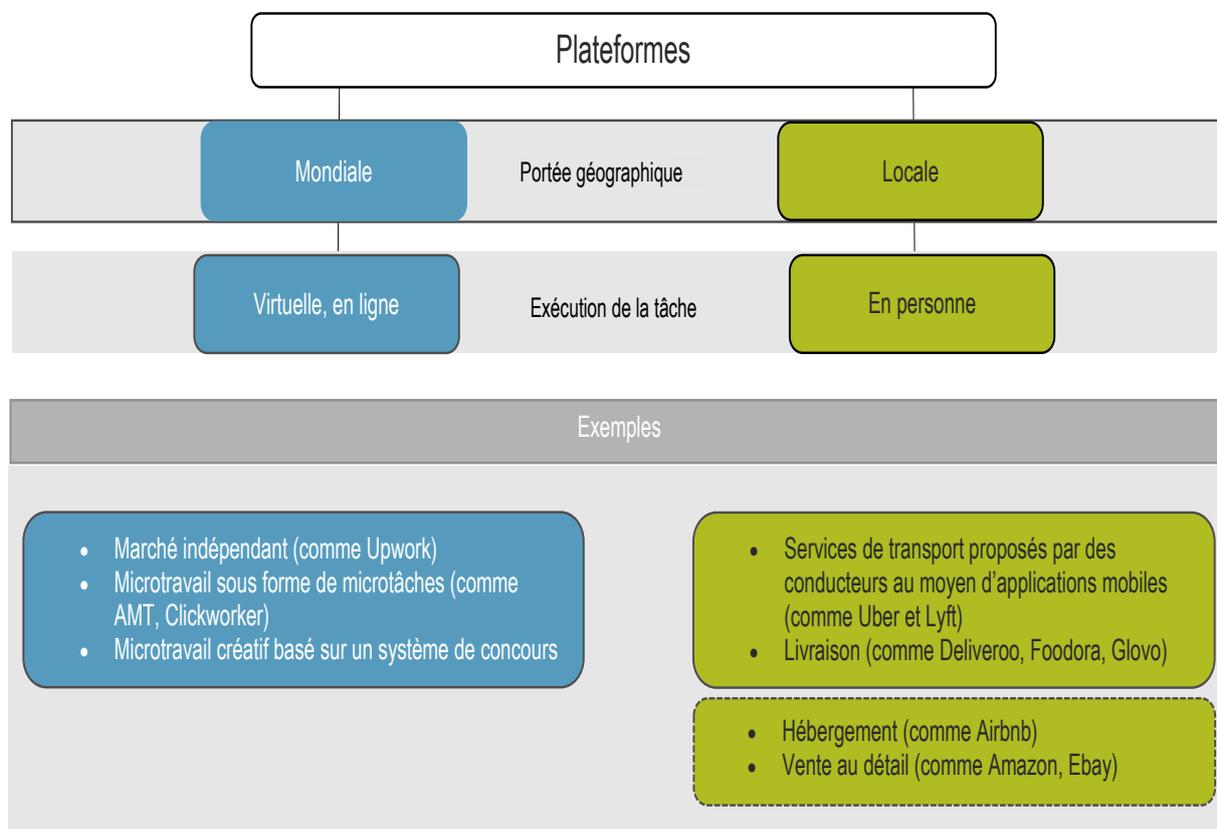
Le travail réalisé par l'intermédiaire de plateformes numériques peut être effectué virtuellement ou en personne (voir graphique 1).

Dans chaque cas, l'adéquation entre l'offre et la demande des activités de travail s'exécute en ligne ou au moyen d'applications mobiles, même si le lieu de réalisation des tâches et la prestation des services varient.

Dans le cas des «plateformes de prestation de services virtuels», les tâches sont généralement effectuées en ligne au moyen de plateformes mettant en relation des entreprises, des clients et des travailleurs dans le monde entier. Ce type de travail tient compte d'un large éventail de tâches administratives ou répétitives, «qui nécessitent néanmoins une forme de jugement allant au-delà de la compréhension de l'intelligence artificielle» (De Stefano, 2016), ou de tâches créatives et intellectuelles, telles que la production de campagnes marketing et la relecture de contributions du milieu universitaire. TaskRabbit, Amazon Mechanical Turk, CrowdFlower, 99designs ou encore Upwork comptent parmi les «plateformes de prestation de services virtuels» les plus importantes.

Une enquête du Bureau international du travail (BIT) portant sur les «plateformes de prestation de services virtuels» (OIT, 2018c, ou «microtravail» ou *crowdwork* selon l'OIT) a apporté un éclairage sur les divers types de tâches que les «microtravailleurs» ou *crowdworkers* sont normalement tenus d'exécuter.

1. Outre les facteurs susmentionnés, d'autres doivent être pris en compte, à savoir: a) le travail rémunéré doit être organisé par l'intermédiaire d'une plateforme en ligne, b) l'objectif doit viser à réaliser des tâches spécifiques ou à résoudre des problèmes spécifiques, c) le travail doit être externalisé ou faire l'objet de contrats extérieurs, d) les emplois doivent être répartis en tâches, et e) les services doivent être fournis à la demande (EUROFOUND, 2018).

Graphique 1. Travail réalisé par l'intermédiaire de plateformes numériques

Source: Auteurs.

Certaines de ces tâches parlent d'elles-mêmes, telles que la collecte et la validation de données, la classification et la catégorisation des données (c'est-à-dire l'identification, la mise en signet, l'épinglage, l'ajout de liens, etc.), la promotion de produits, les tests d'applications mobiles, les recherches et études de marché, la création et l'édition de contenus. Il existe d'autres tâches plus complexes comme la modération de discussions, l'examen de contenus générés par les usagers et publiés sur des sites Internet, sur des plateformes de réseaux sociaux ou autres sites d'information en ligne qui visent à détecter toute violation des lois nationales, des normes sociales ou des lignes directrices mêmes des plateformes. Il peut notamment s'agir de tâches liées à l'intelligence artificielle (IA) et à l'apprentissage automatique, telles que la collecte de contenus qui serviront à entraîner des algorithmes d'apprentissage automatique, la transcription de contenus multimédias comme des vidéos, des photos, des textes, etc. En principe, ces types de tâches peuvent être effectués partout à l'aide d'un accès Internet. Dans la pratique cependant, la fracture numérique et un environnement de travail inadapté peuvent entraver les travailleurs dans leurs fonctions, comme expliqué plus en détail dans les sections suivantes.

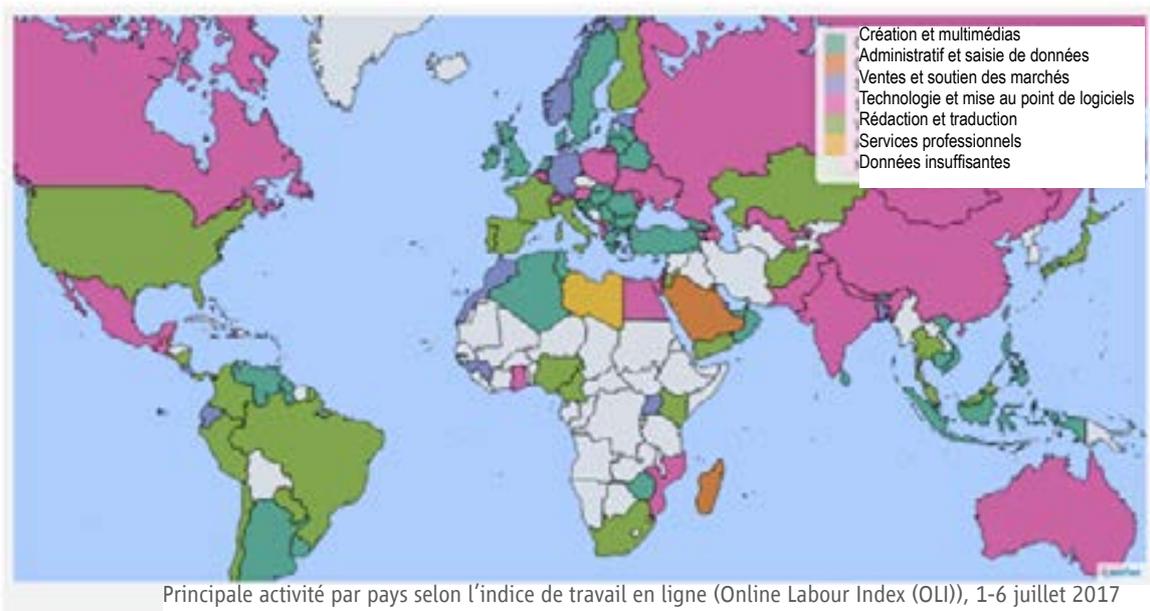
Au contraire, dans le cas des «plateformes de prestation de services en personne», l'exécution des activités traditionnelles telles que le transport, le nettoyage et la livraison passe par des applications mobiles gérées par des sociétés et se fait en personne à l'échelle locale (De Stefano, 2016). Quelques exemples illustrent ce type de plateformes, à savoir, entre autres, Uber et Lyft (services de transport proposés par des conducteurs au moyen d'applications mobiles), Deliveroo, Glovo et Foodora (livraison de nourriture), Hilfr et Helping (services de nettoyage) et TaskRunner et TaskRabbit (services ménagers

et de bricolage divers)². La plupart du temps, ces travailleurs ne sont pas couverts par les réglementations liées au travail et par la protection sociale de base et ils ne bénéficient donc pas de congés maladie. De surcroît, les cotisations de pensions ainsi que les coûts associés aux équipements, à la maintenance et aux réparations sont à leurs propres frais.

Une récente étude portant sur dix plateformes différentes menée en 2018 par EUROFOUND, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, montre que les «plateformes de prestation de services en personne» (ou travail de plateforme sur place selon la nomenclature d'EUROFOUND), comme Uber ou Lastminute, demandent un niveau de qualification plus faible par rapport aux «plateformes de prestation de services virtuels» (ou travail de plateforme en ligne selon EUROFOUND), comme Clickworker ou Freelancer (voir tableau 1).

Selon l'indice de travail en ligne (*Online Labour Index (OLI)*), le premier indicateur fournissant un équivalent des statistiques du marché du travail conventionnel pour l'économie des petits boulots en ligne, les qualifications nécessaires au travail réalisé par l'intermédiaire de plateformes peuvent être regroupées par pays à partir de données relatives à différentes régions qui dénotent des tendances distinctes en fonction des zones géographiques (graphique 2). Par exemple, en Europe du Sud, aux Etats-Unis, en Amérique latine et en Afrique du Sud, la principale catégorie liée au microtravail est «rédaction et traduction», tandis qu'en Europe du Nord et en Asie du Sud Est il s'agit de la catégorie «création et multimédias». A l'inverse, le Canada, l'Europe de l'Est, l'Asie et l'Australie se démarquent dans le domaine de la technologie et de la mise au point de logiciels. Bien que les informations n'aient pas été suffisantes pour certains pays d'Afrique, la carte indique que les pays d'Afrique du Nord couvrent presque l'ensemble des tâches prises en compte par l'indice, à savoir «ventes et soutien des marchés» au Maroc, «création et multimédias» en Algérie et en Tunisie, «services professionnels» en Libye et «technologie et mise au point de logiciels» en Egypte.

Graphique 2. Tendances de qualification du travail réalisé par l'intermédiaire de plateformes numériques par zone géographique



Source: OLI.

2. Pour plus d'informations, consultez la base de données de l'économie de plateforme [EUROFOUND](#).

Tableau 1. Types de travail de plateforme les plus courants dans l'Union européenne, 2017

Intitulé	Qualification du service fourni			Qualification de la plateforme		Part des plateformes en nombre total de plateformes	Part des travailleurs en nombre total de travailleurs	Exemples
	Niveau de qualification	Format du service fourni	Ampleur des tâches	Sélection	Processus d'attribution			
Travail quotidien sur place déterminé par le client	Faible	Sur place	Elevé	Client	Offre	13,7%	1,3%	GoMore
Travail quotidien sur place déterminé par la plateforme	Faible	Sur place	Elevé	Plateforme	Offre	31,5%	31,2%	Uber
Travail moyennement qualifié sur place déterminé par le client	Faible à moyen	Sur place	Elevé	Client	Offre	11,3%	10,9%	Oferia
Travail moyennement qualifié sur place à l'initiative du travailleur	Faible à moyen	Sur place	Elevé	Travailleur	Offre	4,2%	5,5%	ListMinut
Travail ponctuel par l'intermédiaire de plateformes	Faible à moyen	En ligne	Micro	Plateforme	Offre	0,6%	5,3%	CrowdFlower
Travail hautement qualifié sur place déterminé par le client	Moyen	Sur place	Elevé	Client	Offre	2,4%	3,3%	appJobber
Travail hautement qualifié sur place déterminé par la plateforme	Moyen	Sur place	Elevé	Plateforme	Offre	1,2%	4,2%	Be My Eyes
Travail hautement qualifié en ligne déterminé par la plateforme	Moyen	En ligne	Elevé	Plateforme	Offre	0,6%	1,9%	Clickworker
Travail spécialisé en ligne déterminé par le client	Moyen à élevé	En ligne	Elevé	Client	Offre	5,4%	30,3%	Freelancer
Travail spécialisé en ligne de concours	Moyen	En ligne	Elevé	Client		5,4%	4,6%	99designs

Source : Eurofound (2018).

Compte tenu de sa nature même, le travail réalisé par l'intermédiaire de plateformes consiste en une série de microtâches rémunérées, mais dont les périodes d'inactivité entre celles-ci ne le sont pas. Étant donné que ces temps morts ne sont pas payés, le revenu des travailleurs réalisant des tâches par l'intermédiaire de plateformes numériques est bien souvent insuffisant, et même inférieur au salaire minimum. Il convient de noter que certains pays mettent actuellement au point un outil d'«intermédiation de profils» ou profile intermeditation afin de réduire les périodes d'inactivité, qui consiste en un assistant numérique entre pairs permettant d'attribuer les tâches de travailleurs bien cotés à des travailleurs dont les scores sont plus faibles en raison d'un manque de compétences en matière d'autopromotion (Hunter, Johnson et Smit, 2019). Cette initiative novatrice vise à réduire les temps morts en atténuant un obstacle. Il convient cependant de mener des recherches approfondies afin de mieux comprendre cette pratique.

Comme il fallait s'y attendre, le travail de plateforme représente bien souvent un emploi supplémentaire qui vient en complément de la principale source de revenus, elle-même dérivée d'un emploi traditionnel ou d'autres formes non conventionnelles (OIT, 2018c). L'exception se trouve en Afrique où une enquête portant sur l'essor des plateformes numériques africaines au Ghana, au Kenya, au Nigéria, en Afrique du Sud, en République-Unie de Tanzanie, en Ouganda et en Zambie a révélé que, pour de nombreux travailleurs de plateformes en Afrique, le revenu dégagé par le travail de plateforme est essentiel pour répondre aux besoins élémentaires ou représente une part importante du budget (Hunter, Johnson et Dunn, 2018).

Dans d'autres pays, les données indiquant que certaines tâches à la demande se traduisent de manière comparable par des salaires élevés ne tiennent pas entièrement compte des coûts réels subis par les travailleurs (par exemple Uber).

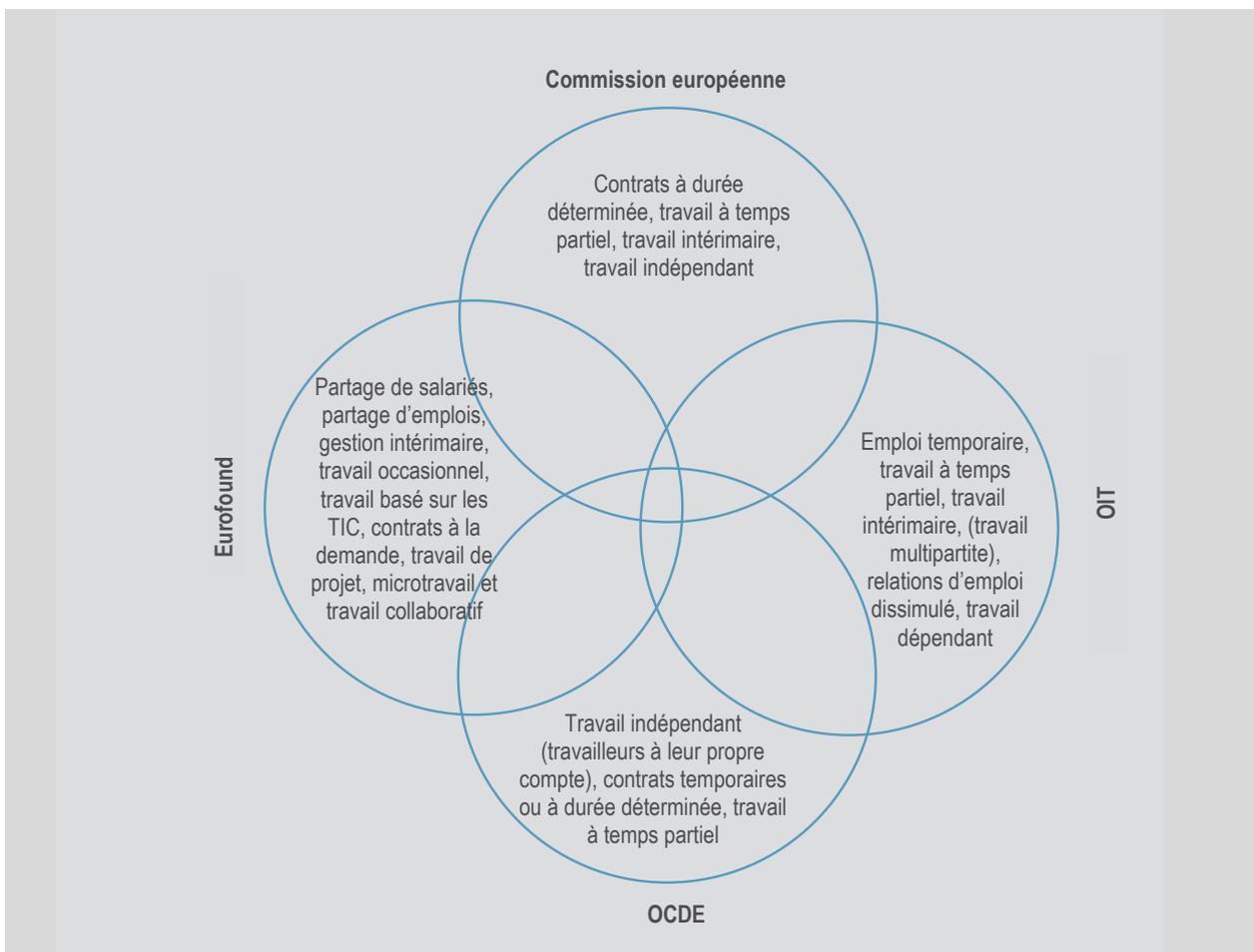
3.1.2. Nouvelles formes de relations de travail

Au cours des dernières années, l'essor des plateformes numériques a de plus en plus attiré l'attention d'universitaires, de gouvernements, d'organisations internationales et de la société civile. Le débat est divisé entre ceux qui soutiennent le potentiel des technologies et ceux qui craignent de nombreuses pertes d'emploi et une sérieuse dégradation des conditions de travail.

Le phénomène lié aux plateformes numériques n'en est encore qu'à ses premiers balbutiements, mais il croît à un rythme soutenu. Des données précises en la matière sont rares, mais on estime que la part totale actuelle de la population adulte active dans le travail de plateforme est d'un pour cent. On estime dans le même temps une croissance de 25 pour cent par an du secteur même. Les plateformes numériques répondent plus efficacement aux fluctuations constantes de la demande, et ce à faible coût, ce qui expliquerait cette forte croissance. En outre, ce facteur est évolutif, flexible et s'adapte aux divers marchés et permet aux propriétaires de plateformes d'optimiser les profits au maximum en sélectionnant la juridiction la plus avantageuse à des fins fiscales.

Cela suppose bien évidemment de disposer d'une main-d'œuvre flexible, besoin auquel le déploiement de relations contractuelles flexibles permet de plus en plus de répondre. En réalité, bien que l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) estime que les formes d'emploi traditionnelles demeureront les plus répandues dans les pays avancés, elle considère que l'emploi atypique représente déjà plus d'un tiers de l'emploi total dans les pays de l'OCDE (OCDE, 2019). Comme l'illustre le graphique 3, cette catégorie d'emploi comprend les contrats à durée déterminée, le travail à temps partiel, le travail intérimaire, les relations d'emploi dissimulé et le travail dépendant, les contrats à la demande et les

Graphique 3. Relations contractuelles flexibles



Source: Aloisi et Gramano (2019).

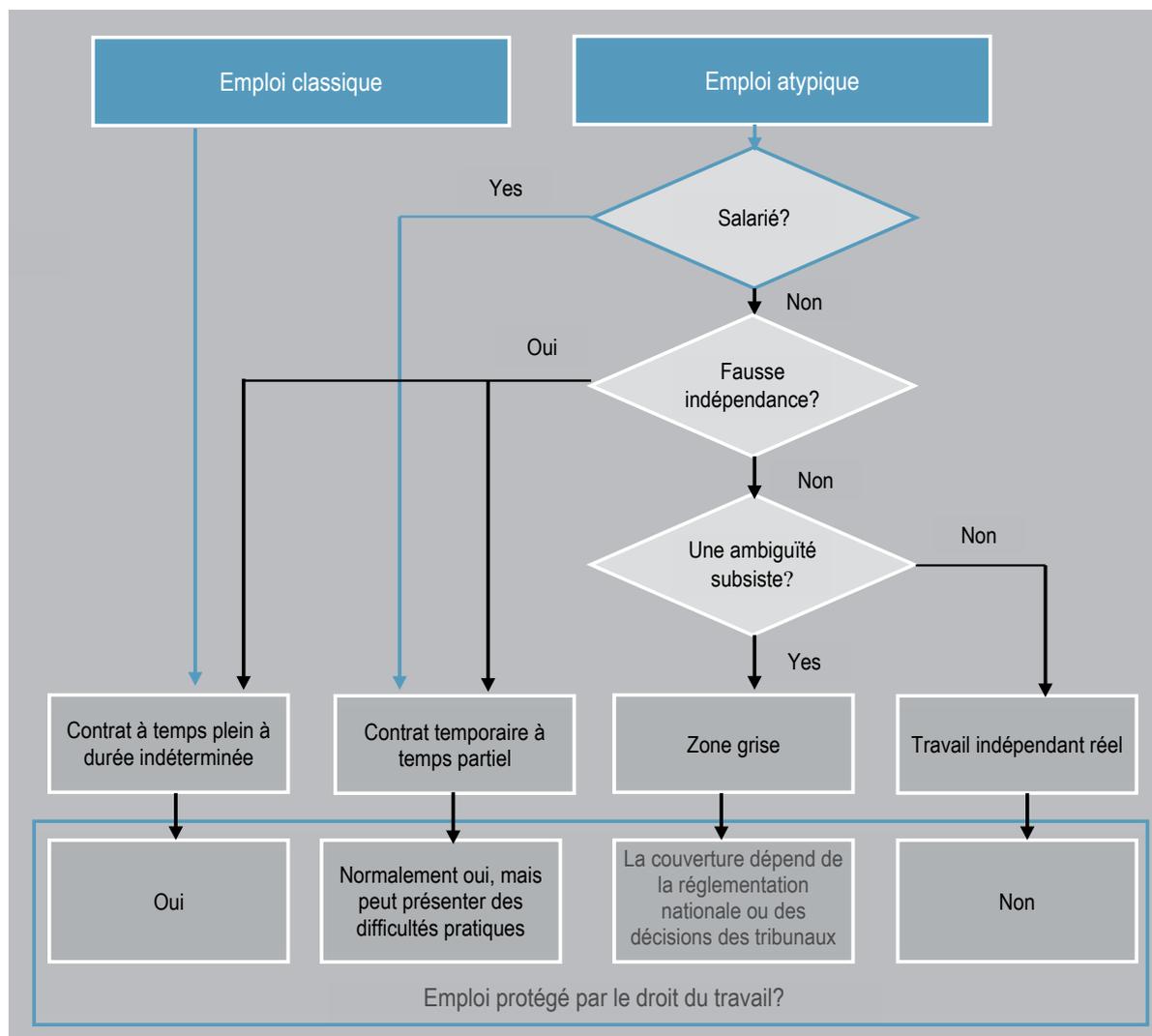
contrats dits «zéro heure» qui ont tous gagné en popularité avec l'essor des plateformes numériques. Cela suppose de lourdes conséquences en termes de protection sociale et de l'emploi des travailleurs de plateformes qui sont généralement considérés comme étant indépendants, et ne jouissent par conséquent pas du même degré de protection que les salariés (graphique 4).

De plus, l'essor des plateformes génère un sentiment d'incertitude quant à l'application des lois de sécurité sociale et du travail, car les notions traditionnelles d'employeur et d'employé sont devenues floues.

Au cours de la décennie écoulée, plusieurs litiges ont été présentés devant des tribunaux nationaux et supranationaux, principalement dans le but d'évaluer si le statut juridique attribué aux travailleurs de plateformes était cohérent avec la manière dont les tâches étaient exécutées. La problématique soulevée est essentielle étant donné les répercussions liées au fait de considérer un travailleur en tant que salarié plutôt qu'en tant qu'indépendant en matière de travail et de protection sociale.

Les travailleurs de plateformes sont généralement considérés comme des travailleurs indépendants et sont donc moins protégés que les salariés. Cependant, cette classification ne reflète pas toujours la réalité compte tenu de la dépendance économique de ces travailleurs à la plateforme et le manque généralisé

Graphique 4. Qualification des travailleurs et conséquences en termes de travail et de protection sociale



Source: OECD Employment Outlook (2019).

de pouvoir de négociation qui les place dans une position similaire à celle de salariés subordonnés. En outre, en l'absence de notion commune de «salarié», des litiges de même ordre juridique ont été résolus de manière différente, y compris au sein d'un même pays. Les faits prévalent habituellement sur les aspects formels de l'accord (*nomen iuris*). En d'autres termes, lorsqu'un travailleur de plateforme, contracté de manière formelle en tant que travailleur indépendant par la plateforme, affirme être un faux travailleur indépendant, les tribunaux mettent en place un test pour évaluer des facteurs tels que le degré de contrôle exercé sur les horaires de travail, la source des paiements et l'intervalle entre chaque, l'équipement utilisé, le lieu de travail, etc. Dans les cas où les tribunaux ont considéré que le statut d'indépendant avait servi à cacher une relation de travail (pour éviter de se soumettre aux réglementations et de payer des impôts et des cotisations de sécurité sociale), les plateformes ont été reconnues comme étant des employeurs et leurs travailleurs ont été considérés comme ayant droit à une couverture complète. Certains pays ont adapté leurs lois pour tenir compte des travailleurs atypiques (et des travailleurs de plateformes) au sein des catégories traditionnelles de travailleurs indépendants et de salariés (voir encadré 1).

Encadré 1. Brésil, Indonésie, Malaisie et Uruguay

Des expérimentations de mise en œuvre efficace de la coordination entre les différentes parties prenantes et l'extension de la couverture aux travailleurs de plateformes (travail auparavant informel) ont été menées, notamment en Uruguay où, depuis 2017, les chauffeurs qui travaillent par l'intermédiaire de plateformes de transport (par exemple Uber et Cabify) sont tenus de s'enregistrer en tant que petite entreprise auprès des autorités locales pour obtenir une licence, ainsi qu'auprès de l'institution de sécurité uruguayenne, la Banque d'assurance sociale (Banco de Previsión Social (BPS)). Par conséquent, la plateforme paye les impôts retenus aux autorités locales ainsi qu'aux services fiscaux, tandis que le chauffeur paye ses cotisations à la BPS, ce qui lui permet d'être couvert par la sécurité sociale.

Depuis le mois de mai 2018 à Rio de Janeiro, au Brésil, les plateformes numériques gérées par des compagnies de transport (telles que Uber, 99, Lyft et Cabify) sont tenues de payer un impôt à hauteur d'un pour cent pour chaque course validée au moyen de l'application mobile. En outre, les chauffeurs de plateformes doivent s'enregistrer eux-mêmes ainsi que leurs véhicules auprès du service municipal des transports (Municipal Department of Transportation), ce qui permet de garantir le respect de normes minimales en matière de sécurité, de confort, d'hygiène et de qualité des services fournis. Le ministère de l'Économie prépare actuellement un décret qui introduit les exigences relatives à l'enregistrement des chauffeurs de plateformes en tant que **micro-entrepreneurs** auprès de l'Institut national de sécurité sociale (INSS). Ils bénéficieront en contrepartie d'un taux d'imposition inférieur de cinq pour cent par rapport au salaire minimum et seront couverts par la sécurité sociale (maladie, maternité, invalidité et retraite).

En Indonésie, depuis 2017, l'Agence nationale de sécurité sociale pour l'Emploi (BPJS Ketenagakerjaan) a mis en place une coopération tripartite avec GO-JEK, un fournisseur de services à la demande de transport proposés par des conducteurs au moyen d'applications mobiles opérant dans 50 villes, et avec la Bank Mandiri, en vue de fournir aux travailleurs informels du secteur des prestations d'accident du travail et de décès en simplifiant le processus d'enregistrement et le mécanisme de recouvrement des cotisations. Les chauffeurs partenaires sont notamment obligés de s'enregistrer en ligne au moyen d'un site Internet dédié et développé par l'Agence nationale de sécurité sociale pour l'Emploi et GO-JEK. Chaque mois, une cotisation s'élevant à 16 800 roupies indonésiennes (1,18 dollar américain) est automatiquement prélevée des comptes de bilan de GO-JEK pour couvrir la garantie d'accident du travail (JKK) et l'assurance décès (JKM). Depuis la mise en œuvre de ce partenariat, la BPJS estime qu'environ 7 000 chauffeurs de GO-JEK se sont enregistrés chaque mois.

En Malaisie, une solution similaire a été adoptée par l'Organisation de sécurité sociale (Pertubuhan Keselamatan Sosial ((PERKESO)) en collaboration avec l'application proposant des services de transport GRABCAR. Depuis novembre 2018, les chauffeurs sont tenus de s'enregistrer et de participer à PERKESO afin de pouvoir obtenir/renouveler leur licence de véhicule de service public et d'être autorisés à proposer ce service. Les cotisations sont comprises entre 157,20 et 592,80 ringgits malaisiens par an, et la couverture dépend du plan choisi par le chauffeur partenaire.

Dans quelques cas, le cadre juridique national dispose déjà d'une troisième catégorie qui couvre les travailleurs de plateformes remplissant certaines prescriptions légales (voir encadré 2). Cependant, cette troisième option axée sur le travail de plateforme a été critiquée par ceux qui croient que la prolifération de catégories juridiques entraînerait un sentiment d'incertitude, un potentiel contournement des règles obligatoires, un comportement d'arbitrage entre les régimes juridiques existants et la «commercialisation de juridictions» ou jurisdiction shopping (De Stefano et Aloisi, 2018).

Dans ce scénario, il est par conséquent primordial que les politiques et les réglementations parviennent à minimiser le risque lié à la classification erronée des travailleurs, à harmoniser les lois concernées et à réduire les possibilités de contourner la protection des travailleurs.

Encadré 2. Choix d'une troisième catégorie au Canada, en Italie et en Espagne

Au Canada, le concept d'entrepreneur dépendant a été prévu par la loi dans les années 1970 par la mise en place d'une troisième catégorie, et ce dans l'idée de placer les travailleurs étant à leur propre compte dans une position de dépendance économique répondant à la définition de salarié et, par conséquent, qui s'inscrit dans le cadre de la protection du travail et de la négociation collective. La loi définit un entrepreneur dépendant comme un particulier «qui accomplit un travail ou fournit des services pour une autre personne, contre rémunération, selon des conditions qui le mettent dans une situation de dépendance économique vis-à-vis de cette dernière, et dans l'obligation d'accomplir certaines tâches de sorte que sa situation ressemble davantage à celle d'un employé qu'à celle d'un entrepreneur indépendant». Cette option pourrait également s'appliquer aux travailleurs de plateformes dont la position représente généralement une situation de dépendance économique, bien que les obligations légales d'un entrepreneur unique puissent constituer un obstacle à cette fin.

En Italie, la genèse de cette troisième catégorie de *lavoratore parasubordinato* (travailleur presque subordonné) remonte à 1973. Elle a été créée dans le but de fournir une certaine forme de protection à un groupe en particulier de travailleurs indépendants précaires qui ne bénéficiaient pas du statut de travailleur autonome dont jouissaient normalement les travailleurs indépendants, ni de la protection fournie aux employés. Ce régime juridique a récemment été adopté dans certains cas pour des travailleurs de plateformes.

En 2007, l'Espagne a introduit une nouvelle catégorie (*Trabajador Autonomo Economicamente Dependiente – TRADE*) afin de fournir une forme de protection juridique aux travailleurs dont le revenu provient à au moins 75 pour cent d'un entrepreneur unique, protection qui ouvrirait droit à un salaire minimum, à des congés annuels, à des indemnités pour rupture de contrat injustifiée, à des congés familiaux et maladie, et au droit à des négociations collectives. Au regard de deux cas récents présentés devant les tribunaux nationaux impliquant les conducteurs de Glovo et de Deliveroo, on commence à envisager l'application de la catégorie TRADE aux travailleurs de plateformes.

Source: Cherry et Aloisi (2017).

3.1.3. Sécurité et santé au travail

Par ailleurs, il est nécessaire de tenir compte des implications pour la sécurité et la santé au travail dans le contexte des plateformes numériques. Les travailleurs de plateformes peuvent se trouver confrontés à des environnements de travail inadaptés (sous-équipement, pollution, bruit, etc.) et ne pas bénéficier de temps de pause suffisants, ce qui se traduit par des lésions dues aux mouvements répétitifs et à du stress lié au travail. D'autre part, les travailleurs hors ligne ou à la demande, tels que les chauffeurs ou les travailleurs de la construction, ne connaissent bien souvent que peu les réglementations en vigueur, y compris celles portant sur la santé et la sécurité, les dispositifs de sécurité, la certification, les appareils et les matériels. Les travailleurs en ligne et hors ligne sont exposés au stress en raison de la nature précaire de leur emploi, de l'imprévisibilité de leurs horaires de travail, du système d'évaluation instantanée des clients et des employeurs sur lequel ils n'ont aucun contrôle, mais qui permettrait de déterminer leur emploi continu, et l'absence de revenus lorsqu'ils sont dans l'incapacité de travailler en cas de maladie, de maternité, de paternité ou d'accident, ou tandis qu'ils cherchent de nouvelles tâches (EU-OSHA, 2019).

3.1.4. Plateformes numériques et droits collectifs

L'individualisation et la fragmentation du travail empêchent les travailleurs de plateformes de s'exprimer collectivement. Il s'avère donc difficile pour eux de partager des informations utiles et des préoccupations

communes, car cette situation crée une asymétrie d'information entre le travailleur et la plateforme. Des tentatives ont été entreprises pour corriger ce déséquilibre. Par exemple, l'initiative «Fair Crowd Work», lancée en 2016 par trois des plus importants syndicats industriels, à savoir IG Metall, Ver.di et Unionen, avec le soutien de plateformes et de grandes entreprises allemandes, vise à recueillir et à partager des informations sur des problèmes liés au travail de plateforme, notamment les droits des travailleurs, les conditions de travail, etc. L'établissement d'un droit d'apprentissage tout au long de la vie permettrait de doter les travailleurs de compétences plus vastes nécessaires à l'exécution de diverses tâches et divers emplois et ainsi empêcher toute perte d'emploi. A cet égard, certaines initiatives dans le monde ont révélé que la syndicalisation des travailleurs de plateformes est également possible, mais qu'elle nécessite que les syndicats adoptent de nouvelles stratégies et approches innovantes (Johnston et Land-Kazlauskas, 2018; Avogaro, 2019).

Il est souhaitable que toutes les parties prenantes s'impliquent dans la réglementation des plateformes numériques afin de compenser l'asymétrie d'information caractéristique des relations d'emploi à l'ère du numérique (De Stefano, 2018; Aloisi et Gramano, 2019a).

3.2. Robotisation et/ou automatisation

De manière générale, on craint que l'automatisation et la robotisation n'entraînent une perte massive d'emploi, notamment dans les secteurs qui reposent sur des tâches quotidiennes et répétitives. Cependant, de récentes études sont bien moins pessimistes (OCDE, 2019) et montrent que seulement 14 pour cent des emplois pourraient être entièrement automatisés au cours des 15 à 20 prochaines années, tandis que l'automatisation ne touchera que 32 pour cent de plus. Selon le Forum économique mondial (WEF, 2018), bien que ces phénomènes se traduisent par la perte de 75 millions d'emplois, 133 millions de nouveaux emplois seront créés.

Les postes moins susceptibles de disparaître face à l'automatisation correspondent à ceux qui reposent sur des compétences cognitives élevées et sur des interactions sociales complexes, comme c'est le cas pour les professionnels de l'enseignement et les juristes, les professionnels en matière de TIC, les spécialistes du commerce et les professionnels de l'administration, ainsi que les professionnels de la santé, les scientifiques et les ingénieurs. Le scénario opposé devrait se produire pour les postes caractérisés par des tâches peu qualifiées et répétitives, comme dans le cas des chauffeurs, des postes du secteur agroalimentaire, des ouvriers agricoles et des opérateurs de machines qui sont plus susceptibles d'être remplacés par des machines ou d'être automatisés (OCDE, 2018b).

La complexité du phénomène suggère toutefois qu'il est difficile d'émettre des prévisions précises. Pour justifier le modèle commercial de l'automatisation et de la robotisation, il convient de trouver un équilibre entre le retour sur l'importante mise de fonds et le coût du travail que ce modèle entend réduire. Par conséquent, le coût du travail peu qualifié est un facteur déterminant à prendre en compte. Plus le coût du travail sera faible, plus le «piège numérique» sera prononcé pour les travailleurs, élément qui protège paradoxalement leur emploi de l'automatisation. Hormis le coût, il est plus difficile de remplacer le rôle des humains par une machine lorsque de solides compétences sociales, d'empathie et interpersonnelles sont nécessaires, le secteur de la santé étant un bon exemple. Enfin, de nombreuses tâches ne peuvent tout simplement pas être robotisées, aussi simples soient-elles. Par exemple, le balayage apparaît comme une tâche assez simple, mais le travailleur doit également dépoussiérer les meubles, vider les poubelles, nettoyer les tableaux blancs, etc. Il n'en reste pas moins que la distinction entre les travailleurs hautement qualifiés et peu qualifiés risque de s'accroître, le travailleur moyen se voyant être le plus

touché par cette situation. Afin de combler cet écart, il convient de posséder des compétences techniques et/ou des compétences sociales et interpersonnelles qu'il est uniquement possible de fournir à l'aide d'investissements dans la valorisation du capital humain en vue de les améliorer et d'en atténuer les risques, comme examiné ci-dessous.

3.2.1. Intelligence artificielle

L'intelligence artificielle (IA) permet des progrès phénoménaux en matière de fabrication, de distribution, d'outils haute technologie, de soins de santé et d'analyse comportementale. L'IA, qui est fondée sur des algorithmes mathématiques, est tout simplement une méthode de traitement statistique avancé de données dont l'objectif est d'identifier des tendances. Son application varie par la mise en place de scénarios à faible intelligence, tels que l'automatisation basée sur des règles, à des scénarios à intelligence supérieure capables de prendre des décisions de manière évolutive et non déterministe. Cependant, les systèmes d'intelligence artificielle peuvent uniquement prendre des décisions si des humains les y autorisent. Dans les cas où tout mauvais diagnostic est à peine toléré, l'IA fournit des conseils qui sont ensuite évalués par un humain. Tel est le cas du diagnostic de conditions potentiellement mortelles liées à la santé. Dans tous les cas, ce sont les humains qui exercent l'option de déléguer ou non la prise de décision à la machine.

L'avantage déterminant de l'IA porte sur sa capacité à traiter et à analyser instantanément un très grand nombre de données et à identifier des tendances, des liens et des relations de causalité entre des événements émergeant uniquement dans ce contexte³. Cependant, elle manque d'esprit critique, de jugement éthique et d'intuition, éléments qui se basent généralement sur de nombreuses années d'expérience, sur des informations contextuelles plus vastes et sur un raisonnement non linéaire. C'est en cela que réside l'avantage humain qui est unique et irremplaçable.

L'intelligence artificielle peut résoudre des problèmes spécifiques. Par conséquent, lorsqu'elle est appliquée dans un contexte plus large, l'IA peut ne pas être envisageable, en particulier lorsque les données existantes sont limitées. En outre, elle ne tient compte d'aucun autre élément de contexte que les éléments inclus dans les ensembles de données destinés à entraîner le modèle.

Au départ, l'intelligence artificielle se basait sur des techniques de logique, mais elle a depuis évolué et utilise désormais des techniques tirant profit des données massives, telles que l'apprentissage automatique. Ce dernier permet aux applications d'IA de progressivement gagner en précision dans la prévision de résultats en apprenant automatiquement des résultats précédents. Cela permet d'identifier des interventions réussies dans le cadre de circonstances similaires qui se sont produites par le passé (van Leent, à paraître).

De nouvelles applications et opportunités commerciales ont vu le jour en réponse à l'explosion des sources de données, à la mise en œuvre de mécanismes d'interopérabilité et aux techniques de gestion des données massives (OCDE, 2017a, 2018a).

Plus récemment, des algorithmes avancés d'apprentissage automatique sont à l'origine de la création d'applications de traitement du langage naturel (Gartner, 2018).

3. Pour des lectures complémentaires sur l'IA, voir le rapport de la Commission technique des technologies de l'information et de la communication de l'AISS. *Applying emerging technologies in social security*. Genève.

On se concentre trop souvent sur le rôle de l'IA dans le cadre de l'automatisation, et pas assez sur le rôle qu'elle joue dans l'amélioration des capacités de prise de décision humaine. La valeur réelle de l'outil se révèle lorsque l'on compare la capacité de l'IA à extraire d'un grand nombre de données des informations pertinentes d'un point de vue statistique par rapport à l'intelligence contextuelle humaine, l'esprit critique et l'empathie des humains.

Les facteurs de réussite critiques résident donc dans la disponibilité de données de qualité et d'un personnel qualifié.

D'autres facteurs représentent un obstacle à l'application de l'intelligence artificielle, la sécurité et la protection des données arrivant en tête. Il convient de tenir compte de préoccupations juridiques, culturelles et techniques complexes (OCDE, 2017a).

Quant à l'avenir, l'intelligence artificielle renforcera la communication avec les humains en améliorant le traitement du langage naturel par l'interprétation contextuelle, elle pourra être intégrée de manière plus prononcée et plus vaste aux applications de l'Internet des objets (IdO) (tels que les capteurs de détection de mouvement pour les soins à domicile à long terme), et permettra d'autres progrès en matière d'agents autonomes (robots) et d'appareils intelligents.

3.2.2. Valorisation du capital humain dans un monde du travail en mutation

Dans le contexte de l'économie numérique émergente, de nombreux emplois vont subir des mutations. Le rapport de 2018 du Forum économique mondial sur l'avenir des emplois (*The Future of Jobs Report 2018*) prévoit un besoin de formation continue et d'acquisition de nouvelles compétences pour 54 pour cent de la main-d'œuvre mondiale d'ici 2022 (WEF, 2018). De plus, la Banque mondiale estime qu'une grande partie des enfants qui sont entrés à l'école primaire en 2018 occuperont des postes qui n'existent pas encore (Banque mondiale, 2019).

Les compétences nécessaires à la future génération de travailleurs, telles que la curiosité, la créativité, les compétences interpersonnelles et l'empathie, qualités uniques à l'homme, sont pour la plupart acquises dès la petite enfance. Elles se développent par la suite à l'école primaire, puis à l'école secondaire (Banque mondiale, 2019). Il est particulièrement important d'encourager la curiosité et le désir d'apprendre afin de soutenir la capacité d'adaptation à un environnement en mutation.

Les programmes d'enseignement postsecondaire sont tout aussi essentiels puisque le marché du travail requiert des compétences cognitives avancées, un esprit critique et des connaissances relatives à Internet. Même les emplois assez peu qualifiés demanderont d'être capable d'utiliser des outils numériques en plus de posséder des compétences sociales et cognitives élevées afin d'accéder au marché du travail. Parallèlement à cela, les adultes doivent acquérir de nouvelles compétences et les développer en permanence pour éviter de vivre des périodes de chômage prolongées.

Il est démontré qu'offrir aux enfants un bon départ dans la vie ainsi qu'un accès à l'éducation au cours des années de formation, éléments qui porteront leurs fruits tout au long de la vie, permet de réduire les inégalités et facilite la participation sur le marché du travail. A cet égard, des investissements conséquents en matière d'éducation et des programmes de soutien aux familles comptent parmi les meilleurs leviers pour y parvenir.

Parmi les exemples d'initiatives allant dans ce sens figure celle mise en place par la Chine où, depuis janvier 2017, les travailleurs affiliés aux régimes d'assurance-chômage depuis au minimum trois ans

peuvent bénéficier d'une aide financière ponctuelle pour améliorer leurs compétences, allant de 1 000 à 2 000 yuans chinois (environ 142 à 284 dollars américains), après obtention de l'attestation de compétences reconnue, comme un certificat de qualification professionnelle ou un certificat de compétences professionnelles. De même, en Gambie, l'organisation *Women Initiative Gambia* (WIG) a récemment lancé des programmes de formation et de renforcement des capacités⁴ à destination des jeunes femmes travaillant dans le domaine de la couture et du tissage (fabriquant des accessoires de luxe et pour la maison à partir de déchets en plastique et en caoutchouc). WIG devrait ainsi donner à des milliers de jeunes femmes, notamment celles vivant en milieu rural, les moyens d'être autonomes.

A Singapour, depuis 2015, la subvention *SkillsFuture Mid-Career Enhanced Subsidy*⁵ couvre 90 pour cent des frais d'inscription à plus de 8 000 formations dispensées dans des institutions accréditées. Elle est versée aux Singapouriens âgés de 40 ans ou plus et a pour but de les encourager à améliorer leurs compétences ou à se reconvertir en milieu de carrière. En 2019, la région administrative spéciale de Hong Kong, en Chine, a amélioré un programme pour l'accès aux technologies de l'information destiné aux malvoyants ou non-voyants⁶, en particulier à ceux qui sont en difficulté financière et qui ont besoin de technologies de pointe pour faire des études ou travailler.

Enfin, en vue de mobiliser les compétences des migrants, le gouvernement allemand, en coopération avec les autorités turques et des organisations partenaires locales, a mis en place en 2016 une formation à l'intention des réfugiés et de la population locale⁷. Ce programme a permis à 25 000 personnes (dont plus de la moitié sont des femmes) d'acquérir des compétences, notamment pour l'exercice de métiers manuels, et de mettre le savoir ainsi acquis en pratique dans de petites et moyennes entreprises.

3.3. Utilisation des données au sein de l'économie numérique

Sans accès aux données à caractère personnel, les institutions de sécurité sociale ne pourraient pas fonctionner. Elles sont dépositaires de nombreuses informations personnelles recueillies dans le cadre de leurs activités quotidiennes. Ces informations peuvent permettre de produire des services à valeur ajoutée, d'améliorer la conception des programmes et même de prédire les prestations qui pourraient être demandées. C'est dans ce contexte que la question de la confidentialité des données est examinée.

On a pu constater une corrélation étroite entre la quantité des informations disponibles, la capacité à évaluer les exigences et la possibilité de fournir des services sur mesure. Ce dernier aspect doit être comparé au risque d'utilisation abusive des données collectées. Partant de là, l'avantage pour la personne doit être nettement supérieur au risque.

Pour tirer pleinement profit de la situation, les institutions de sécurité sociale doivent garantir que les données font l'objet d'une protection adéquate et mettre au point une proposition de valeur convaincante démontrant en quoi elle serait bénéfique pour l'utilisateur. Le secteur privé regorge d'exemples parmi lesquels ce modèle commercial est avancé et il pourrait être repris dans le domaine de la sécurité sociale afin de proposer des services personnalisés et prédictifs.

4. thepoint.gm/africa/gambia/article/ataya-attire-empowering-young-women-in-the-gambia

5. www.skillsfuture.sg/enhancedsubsidy#whatisit

6. www.opengovasia.com/hong-kong-introduces-it-subsidies-for-disabled

7. www.giz.de/en/mediacenter/74911.html

Récemment, la protection des données est devenue une priorité stratégique pour de nombreuses institutions internationales. A l'échelle de l'Union européenne (UE), le Règlement général européen sur la protection des données (RGPD)⁸ est entré en vigueur au mois de mai 2018 et a pour objectif «d'assurer un niveau cohérent et élevé de protection des personnes physiques et de lever les obstacles aux flux de données à caractère personnel au sein de l'Union». Le RGPD considère que la protection des personnes à l'égard du traitement des données personnelles est un droit fondamental, mais un droit doit tout de même être mis en balance avec d'autres droits fondamentaux, tels que celui de l'intérêt collectif.

3.3.1. Garantie d'une utilisation éthique des données au sein de l'économie numérique

Le traitement des données doit respecter les principes de légalité, d'équité et de transparence, et il est soumis au consentement des personnes lors de sa collecte. Bien que les «analyses d'inférence» ou *inferential analytics*⁹ soient encore largement non réglementées (Aloisi et Gramano, 2019a; Wachter, Mittelstadt et Russell, 2018), des améliorations nettes en matière de protection des données sont attendues dans le domaine des applications d'intelligence artificielle. Il s'agit notamment du «droit de ne pas faire l'objet d'une décision fondée exclusivement sur un traitement automatisé» concernant le rendement au travail, la situation économique, la santé, les préférences personnelles, les intérêts et la fiabilité de la personne qui pourrait modérer de lourds procédés automatisés. Dans ce contexte, et compte tenu des coûts de conformité élevés liés à la mise en œuvre de la réglementation de sécurité des données, il se pourrait que la réglementation de l'UE devienne une référence mondiale dans le domaine de l'intelligence artificielle et du traitement des données¹⁰.

Parallèlement à cela, à l'échelle internationale, l'OCDE a récemment adopté la Recommandation du Conseil sur l'intelligence artificielle¹¹, la première norme intergouvernementale relative à la stimulation de l'innovation et au renforcement de la confiance dans l'IA, et au respect des droits de l'homme et des valeurs démocratiques à l'égard des thèmes spécifiques à l'IA. Elle promeut, entre autres, des principes de transparence, de robustesse, de sécurité et de sûreté afin d'éviter tout risque de sécurité démesuré et de veiller à la traçabilité des données. De plus, ce document souligne l'importance de renforcer les capacités de construction et de favoriser la coopération internationale en vue de promouvoir une approche responsable centrée sur l'humain à l'appui d'une IA digne de confiance. Bien que n'étant pas juridiquement contraignantes, les recommandations de l'OCDE ont une influence indéniable sur les législations nationales. D'où le fait que la «Recommandation sur l'IA» représente une étape importante vers la sensibilisation aux implications de la sécurité des données sur la vie des personnes.

Compte tenu de la pertinence de ces sujets, l'Association internationale de la sécurité sociale (AISS) a élaboré des *Lignes directrices en matière de technologies de l'information et de la communication* (AISS, 2016c) qui constituent un document de référence essentiel pour la gestion de la sécurité de l'information et la protection de la vie privée dans les institutions en charge de la sécurité sociale. Les Lignes directrices

8. Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la Directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données), Journal officiel, L 119/1, 4.5.2016.

9. Compris comme l'identification de rapports entre des événements sans lien apparent.

10. Par exemple, les Etats-Unis ont entamé une discussion portant sur la possibilité d'adopter une version du RGPD.

11. [OECD/LEGAL/0449](#).

comprennent une section sur la sécurité et la confidentialité de l'information qui souligne à quel point il est essentiel de concevoir un cadre adapté afin de protéger les données et de réduire les risques liés à la sécurité en accord avec les lois et les règlements juridiques en vigueur. Elle met également en avant la nécessité de mettre en œuvre un système global pour la protection de la vie privée et des données personnelles en vertu des prescriptions relatives aux échanges internationaux de données.

Par ailleurs, l'AISS prône une harmonisation progressive des normes pour une prestation de services plus efficace et des systèmes d'IA plus robustes dans le monde entier. Dans ce cadre, la section portant sur la gouvernance numérique des *Lignes directrices de l'AISS en matière de bonne gouvernance* (AISS, 2019b) encourage les institutions de sécurité sociale à élaborer un cadre de gouvernance numérique promouvant l'harmonisation des règles et des normes parmi les membres et à assurer l'intégrité, la confidentialité et la protection des données. C'est à cet effet qu'il est nécessaire d'adapter les capacités en matière de TIC et les technologies basées sur Internet pour répondre aux besoins des usagers et aux circonstances personnelles. Pour ce faire, la section considère comme indispensable l'application d'un modèle participatif fondé sur une entente mutuelle et une coopération vertueuse entre les divers secteurs d'activité des institutions afin de répondre aux besoins des activités et de faciliter l'interopérabilité et l'échange d'information entre les unités et les programmes.

3.4. Transition vers le secteur formel et financement: deux aspects clés pour garantir des systèmes de sécurité sociale viables

Il convient de garantir la stabilité financière des systèmes de sécurité sociale pour assurer leur bon fonctionnement. Face à l'évolution rapide du monde du travail, il est nécessaire d'adapter la conception et la mise en œuvre des programmes de sécurité sociale aux tendances du marché du travail et d'aborder la question des inégalités d'accès à la protection sociale en vue d'assurer des prestations viables et adéquates.

Ces mutations du marché du travail s'accompagnent de l'émergence de nouveaux besoins. Par conséquent, les institutions de sécurité sociale devraient ajuster la conception des programmes, y compris les mécanismes de recouvrement des cotisations et de prestation des services. Autrement dit, les programmes de sécurité sociale doivent s'adapter pour répondre aux besoins des travailleurs possédant un emploi atypique et à ceux de leurs familles, mais aussi pour éviter l'érosion de leur base financière. Ces programmes doivent viser à étendre et à garantir une couverture efficace aux catégories de la population active les plus vulnérables, y compris les travailleurs atypiques, les travailleurs de plateformes et les travailleurs informels. Pour ce faire, ils doivent tenir compte d'éléments de premier ordre tels que la transition vers le secteur formel, le recouvrement des cotisations, la prestation de services et le financement (interruption d'emploi et érosion de l'impôt).

Dans ce cadre, les plateformes numériques offrent la possibilité d'une transition vers le secteur formel. En réalité, bien que le travail de plateforme dans les pays développés soit plus susceptible d'être perçu comme une menace pour les formes de travail traditionnelles, sûres et protégées, une récente étude sur les plateformes numériques africaines, menée par i2i et FiDA (Hunter, Johnson et Smit, 2019), a découvert que les plateformes numériques en Afrique «introduisent les activités informelles dans la sphère de l'économie formelle». En d'autres termes, malgré la fracture numérique qui existe entre les pays à faible revenu et ceux à moyen revenu, la couverture et les opportunités d'emploi devraient évoluer de manière positive dans les années à venir.

3.4.1. Transition vers le secteur formel et recouvrement des cotisations

Les technologies et la numérisation ont un impact positif sur les administrations de sécurité sociale du fait qu'elles simplifient les procédures d'enregistrement et de recouvrement des cotisations et qu'elles réduisent la fraude et l'erreur. Parallèlement à cela, les prestations sont désormais fournies de manière plus opportune et efficace, renforçant ainsi la confiance des personnes dans les institutions en charge de la sécurité sociale ainsi qu'une conformité générale.

Le manque d'information, les procédures d'immatriculation complexes, les obstacles géographiques et les coûts de mise en conformité peuvent freiner la transition vers le secteur formel des travailleurs informels. Par conséquent, la stimulation de la sensibilisation par le biais de campagnes d'enregistrement et un accès plus facile aux procédures administratives grâce à la mise en place de technologies et à la numérisation permettraient de renforcer la protection sociale. Les applications et la téléphonie mobiles facilitent et accélèrent l'échange d'information entre l'institution et ses membres ainsi qu'entre les institutions elles-mêmes (AISS, 2016b). En outre, les technologies diminuent le besoin de fournir des pièces justificatives et atténuent le risque de longues files d'attente dans les bureaux locaux. La simplification des procédures liée à l'amélioration de la qualité du service est un facteur déterminant dans l'augmentation des taux d'immatriculation et, par conséquent, dans la transition vers le secteur formel. Cependant, l'immatriculation n'est que la première étape du processus. La suivante doit prévoir la mise en place d'un système adéquat de recouvrement des cotisations ainsi que d'un système efficace de prestation de services.

Les nouvelles formes de travail supposent l'accomplissement de tâches administratives, auparavant laissées à la charge de l'employeur, telles que le recouvrement des cotisations, le paiement des cotisations à l'institution ou à l'autorité fiscale, la conservation de dossiers et le respect d'exigences en matière de déclaration. Cela met en évidence l'importance d'outils permettant de faire rapport soi-même faciles à utiliser. L'accent doit particulièrement être mis sur des caractéristiques d'intégrité de conception.

Comme le montrent les encadrés suivants, une grande variété de solutions ont été élaborées et adoptées dans différents pays dans un effort pour atténuer la perte du soutien administratif auparavant fourni par l'employeur (Freudenberg, Commission technique d'assurance invalidité-vieillesse-décès et l'AISS et DRV-Bund, à paraître; OCDE, 2019; ESIP, 2019) (voir encadrés 3 et 4).

Encadré 3. Transition vers le secteur formel par l'intermédiaire des plateformes numériques: leçons à tirer de l'expérience internationale

Le recouvrement des cotisations par l'intermédiaire de plateformes (agissant en tant qu'unique percepteur de cotisations) a été introduit avec succès dans certains pays sur une base volontaire, comme à Singapour où certaines plateformes choisissent de verser les cotisations aux institutions d'assurance sociale. En France, les travailleurs de plateformes peuvent autoriser les plateformes à déclarer leur revenu ou leur chiffre d'affaires et à verser pour leur compte les cotisations à l'organisme de sécurité sociale. Ailleurs, par exemple en Suisse, les plateformes peuvent verser automatiquement les cotisations sociales et les impôts aux organismes publics compétents.

Encadré 4. Facilitation de l'extension de la couverture grâce à des initiatives privées

En Italie, DocServizi est une coopérative de travailleurs indépendants qui offre à ses membres un large éventail de services et prestations. Le paiement d'un droit d'entrée et de rétractation calculé en fonction du chiffre d'affaires mensuel des membres permet d'accéder à des prestations, notamment de maladie, de maternité et de chômage. Au Danemark, la première convention collective jamais conclue entre une plateforme et la branche locale du syndicat Uniglobal est entrée en vigueur en septembre 2018. Elle traite les travailleurs de plateformes comme des salariés et garantit, entre autres, le versement de cotisations sur un compte épargne retraite et l'accès à des congés de maladie indemnisés.

Les compagnies d'assurance privées peuvent également soutenir ce processus en offrant des produits spécialement adaptés aux besoins des travailleurs de plateformes ou en concluant un accord avec des plateformes numériques. A cet égard, le partenariat entre Axa et Uber constitue un projet expérimental qui permet aux chauffeurs de Uber d'accéder aux congés parentaux, aux indemnités de maladie et d'accident du travail et à une allocation de naissance dans toute l'Europe. Malgré la portée limitée de cette option, comparativement à l'impact plus large d'un système de protection sociale complet, ces initiatives traduisent une prise de conscience de plus en plus forte de la part des parties prenantes du secteur privé quant à la nécessité de la protection sociale.

3.4.2. Lutte contre l'interruption de l'emploi et l'érosion de la base contributive

Comme cela a déjà été évoqué, la transition vers le secteur formel de groupes difficiles à couvrir représente une priorité pour tous les systèmes de sécurité sociale, car elle permet d'accroître la couverture de protection sociale tout en réduisant les risques de non-respect. Cependant, une stratégie de financement adéquate doit être mise en place afin de garantir la viabilité des systèmes de sécurité sociale. Celle-ci est devenue un défi d'envergure en raison de l'interruption des carrières et de l'érosion de l'impôt. Ces deux facteurs sont abordés plus avant ci-dessous, de même que quelques exemples de solutions qui ont été adoptées avec succès dans certains pays dans le monde.

L'interruption du travail peut avoir un impact considérable sur le recouvrement des cotisations et sur les recettes fiscales, avec des répercussions de taille sur la viabilité des régimes. L'atténuation de l'interruption repose sur la capacité à assurer une couverture continue, ce qui nécessite de pouvoir suivre et gérer les transactions, évaluer et recouvrer le paiement des cotisations et renforcer la crédibilité/l'éligibilité de la sécurité sociale.

Par ailleurs, des investissements adéquats et en temps voulu en matière de TIC peuvent profiter tant aux administrations de sécurité sociale qu'aux usagers. En réalité, les technologies de pointe facilitent la gestion des données et accélèrent les procédures tout en réduisant les erreurs, d'une part, et les interfaces conviviales renforcent la conformité des usagers et allègent les formalités administratives, d'autre part (AISS, 2019a).

Des stratégies innovantes ont été adoptées par des institutions, des gouvernements, des partenaires sociaux et diverses parties prenantes dans le monde entier afin de trouver des solutions appropriées pour faire face à un scénario d'une telle complexité. De nombreuses réformes législatives, divers ajustements paramétriques et plusieurs améliorations des activités, entre autres, se sont révélés efficaces. Dans l'UE, une proposition de Recommandation du Conseil relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale¹² est en cours de discussion et a pour but de fournir un accès obligatoire

12. eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:52018DC0132&from=FR

à la protection sociale à tous les travailleurs, quel que soit leur statut d'emploi. D'autres approches innovantes sont décrites ci-dessous, mais il convient de rappeler qu'il n'existe pas de solution unique et que des contextes différents requièrent des approches adaptées.

Certains pays ont déjà réformé leurs régimes contributifs en assouplissant le seuil d'éligibilité pour tenir compte du fait que les travailleurs sont de plus en plus nombreux à avoir une carrière incomplète (OCDE, 2019; Freudenberg, Commission technique d'assurance invalidité-vieillesse-décès et l'AISS et DRV-Bund, 2019) (voir encadré 5).

Parmi les autres solutions envisageables, figure la possibilité d'accorder un report de cotisations en période de crise économique, d'interrompre les périodes de cotisation ou encore de retenir des tranches de revenu larges pour calculer le montant des cotisations. D'autres approches supposent d'apporter une aide temporaire au revenu pour les travailleurs indépendants, ce qui peut se traduire par un complément à hauteur de l'aide sociale habituelle ou par un prêt à taux zéro. Ce dernier mécanisme existe déjà aux Pays-Bas où les travailleurs indépendants ont accès à des prêts sans intérêt qui permettent de combler les périodes à faible revenu (OCDE, 2019; 2018c).

L'expérience internationale montre qu'il peut aussi être envisagé de recourir à des régimes volontaires en complément des régimes obligatoires. Toutefois, il existe un risque d'antisélection: ce sont les travailleurs les plus exposés aux risques qui ont le plus intérêt à s'affilier, rendant le système plus coûteux pour le travailleur moyen, si bien que la mutualisation des risques est difficile. La stratégie qui consiste à faire entrer dans le champ d'application des régimes obligatoires des travailleurs ayant des capacités contributives relativement faibles s'est donc révélée plus efficace en termes d'extension et d'adéquation. Elle permet une meilleure mutualisation des risques et protège ainsi mieux la viabilité financière des régimes. Elle peut nécessiter des subventions publiques ou l'instauration de catégories de cotisations différenciées.

Du point de vue des employeurs, il peut également être souhaitable de mutualiser les risques sous la forme d'une assurance contre les chocs conjoncturels ou imprévus dans le contexte de l'automatisation et de l'essor des plateformes numériques. Etant donné que plusieurs secteurs seront touchés par les pertes d'emplois à venir et que les cotisations versées par l'employeur pour financer l'aide au chômage sont généralement indépendantes des décisions de licenciements et du coût social que cela implique, ce lien permettrait de mieux refléter le coût total de remplacement des travailleurs par l'intelligence artificielle ou des robots (voir encadré 6).

Encadré 5. Exemples d'ajustements paramétriques pour répondre aux nouveaux besoins sociaux

Pour remédier au décalage entre le montant des cotisations requis pour ouvrir droit à une couverture à taux plein et la capacité effective des travailleurs de plateformes à respecter cette condition et pour faciliter l'affiliation de ces travailleurs, la Belgique a abaissé les seuils minimaux auxquels est subordonnée l'affiliation à l'assurance sociale obligatoire.

En France, la période de référence minimum qui ouvre droit aux prestations de chômage est très courte (88 jours au cours d'une période de référence affiliation de 28 mois) et les travailleurs peuvent cumuler des droits aux prestations n'ayant pas servi pour de futures périodes de chômage.

Au Danemark, l'éligibilité des travailleurs aux prestations de chômage est calculée sur une période de trois ans recouvrant les revenus imposables, quel que soit le statut des travailleurs sur le marché du travail (être travailleur indépendant ne signifie pas pour autant que les prestations sont suspendues).

Encadré 6. Mécanisme de «tarification selon l'expérience» ou experience rating pour l'assurance chômage aux Etats-Unis

Les Etats-Unis ont mis en place un mécanisme de «tarification selon l'expérience» pour l'assurance chômage (déjà appliqué aux cas d'invalidité et d'accident du travail) qui attribue une part plus importante du coût social lié à l'interruption d'activité à ceux qui en sont responsables, situation qui est accompagnée de conséquences positives en termes d'allègement des cotisations générales et d'accroissement de l'emploi.

Source: OCDE (2019).

3.4.3. Transférabilité pour une mobilité professionnelle facilitée et transférabilité des droits

La transférabilité des droits est un important levier d'extension de la couverture de protection sociale. Elle facilite la mobilité géographique et économique, favorisant par la même la libre circulation des travailleurs, et elle permet une meilleure répartition du travail et facilite également l'accès au marché du travail des personnes qui sont poussées à migrer pour des raisons de force majeure. En 2017, environ 258 millions de personnes dans le monde vivaient hors du pays où elles sont nées, et environ la moitié de ces migrants vivaient dans des pays de l'OCDE (OCDE, 2018c). A cet égard, un nouvel élan a vu le jour et des mesures prometteuses ont été prises pour renforcer la protection sociale des travailleurs migrants et de leur famille grâce à des accords bilatéraux et multilatéraux. Par ailleurs, l'amélioration de la protection passe également par une application effective du principe de transférabilité des cotisations de sécurité sociale déjà versées (AISS, 2016a). Dans un contexte où le marché du travail, protéiforme et fragmenté, se caractérise par une rotation fréquente des salariés, de fréquentes interruptions de carrière et de nombreux cas de pluriactivité, le maintien des droits tout au long de la carrière est un impératif.

Dans l'idéal, l'ensemble de la carrière suivrait la personne et non l'employeur, ce qui lui permettrait d'être transférable. La gestion de l'identité et l'échange d'information sont des leviers importants (Ruggia-Frick, 2016). Les technologies qui alimentent l'économie numérique émergente sont à l'origine de ces innovations et la promotion de la transférabilité par l'échange d'information entre les institutions figure parmi les priorités de l'AISS. Certains pays ont pris des mesures dans ce sens et participent à l'élaboration de la norme de l'AISS pour l'échange d'information.

Compte tenu de ce qui précède, il apparaît évident que des systèmes de sécurité sociale viables et efficaces reposent fortement sur la réussite de la transition vers le secteur formel et de stratégies de financement. Une augmentation des taux d'immatriculation suppose un recouvrement de cotisations accru et, ce faisant, une méthode de financement plus viable si tant est que le système s'appuie sur une conception fondamentale solide. Cependant, ces facteurs ne sont pas suffisants à eux seuls pour parvenir à une protection sociale universelle. Des politiques fiscales adaptées sont essentielles à cette fin, comme l'explique la section suivante.

Encadré 7. Transférabilité des droits et des prestations facilitée pour une meilleure mobilité professionnelle

En Autriche, l'ensemble des salariés perçoivent les cotisations de leur employeur sur un compte bancaire séparé, indépendant de l'employeur et transférable d'un emploi à un autre. En conséquence, la transition vers un emploi indépendant interrompt le versement des cotisations de l'employeur, mais les droits ne sont pas perdus pour autant.

En France, une solution différente mais tout aussi intéressante, qui facilite la mobilité professionnelle, permet aux travailleurs de plateformes indépendants d'être assurés sur une base volontaire par le régime général s'ils sont déjà assurés en tant que salariés.

3.4.4. Vers une politique fiscale viable au sein de l'économie numérique

Dans le contexte de la numérisation, le risque d'érosion de la base fiscale s'accroît tandis que la circulation des données et des bénéfices ne souffre aucune limite. Par conséquent, il devient indispensable de protéger un système d'imposition adéquat afin de garantir une croissance inclusive et une redistribution des richesses. L'OCDE estime que la numérisation se traduit par une perte des recettes mondiales tirées de l'impôt sur les sociétés comprise entre 4 et 10 pour cent. Pour refermer les brèches dans lesquelles s'engouffrent les multinationales et les plateformes numériques pour transférer leurs bénéfices dans des juridictions où la fiscalité est plus clémente pour les entreprises, il est indispensable de mettre en place un système efficace d'échange de données et une bonne coordination horizontale. Dans ce sens, certains pays ont déjà fait appel à des solutions innovantes censées permettre d'échanger les données nécessaires entre les plateformes, les personnes qui travaillent par leur intermédiaire, les administrations fiscales, les administrations locales et les administrations de sécurité sociale. Les défis fiscaux posés par l'essor de la numérisation sont un enjeu mondial qui a également été débattu lors du 14^e sommet du G20, à Osaka en 2019, dans le but de trouver une stratégie commune pour refermer les brèches existantes (voir encadré 8). Lors de la réunion du G7, à Biarritz en 2019, la France et les États-Unis sont parvenus à un accord sur la taxation numérique qui stipule que la taxe française sur le numérique s'appliquera jusqu'à l'adoption par l'OCDE d'une nouvelle taxe internationale.

Encadré 8. Initiative de «taxe sur le numérique» au G20

Le G20 a récemment abordé la possibilité d'introduire une taxe sur le numérique d'ici 2020 qui empêcherait les géants du numérique de réduire leurs impôts sur les sociétés en canalisant les ventes dans d'autres pays disposant de régimes fiscaux plus «légers». A cette fin, deux piliers seront ajoutés au code des impôts: le premier prescrit l'application de la réglementation fiscale du pays dans lequel les biens et les services sont effectivement vendus, et le second envisage l'introduction d'un taux d'imposition mondial minimum pour refermer les brèches potentielles (White et Strupczewski, 2019).

4. Mégatendances et économie numérique: quel impact sur la sécurité sociale?

L'émergence de l'économie numérique n'est pas un phénomène isolé. D'autres bouleversements tels que le vieillissement de la population, les mutations des structures familiales, la migration et le changement climatique soulèvent des enjeux qu'il est nécessaire de prendre simultanément en compte. Heureusement, l'économie numérique offre un ensemble d'outils qui permettraient d'atténuer certains de ces risques. Les sections suivantes examinent ces facteurs.

4.1. Changements démographiques

L'espérance de vie continue de s'allonger dans le monde, avec d'importantes variations selon les régions. Tandis qu'on dénombrait 28 personnes âgées de plus de 65 ans sur 100 personnes en âge de travailler en 2015, ce rapport devrait doubler d'ici 2050 (OCDE, 2019). Les taux de natalité ont chuté partout dans le monde. Le vieillissement de la population que l'on a pu observer représente une préoccupation majeure pour les systèmes de retraite, bien qu'à des degrés divers. Pour les pays disposant de systèmes de protection sociale complets et qui sont arrivés à maturité, le défi est de maintenir un juste équilibre entre viabilité et adéquation. Dans les pays confrontés à des problèmes tels que des obstacles structurels au développement, des niveaux élevés de travail informel, de faibles capacités contributives, la pauvreté et une marge budgétaire insuffisante, la priorité porte sur la conception et la mise en œuvre de socles de protection sociale dans le cadre d'un système plus complexe et coordonné et dont l'objectif serait de soutenir la transition vers l'économie formelle et de créer des systèmes d'assurance sociale plus robustes.

4.1.1. Viabilité

On aborde depuis longtemps l'allongement de l'espérance de vie du point de vue de la viabilité des programmes de retraite, ce qui nécessite d'apporter des ajustements à certains ou à l'ensemble des trois leviers disponibles: augmentation des cotisations, réduction des prestations, report du départ en retraite. Certains pays ont fait le choix d'instaurer une politique pour résoudre ce problème qui serait de rendre plus strictes les conditions d'admissibilité pour une pension complète, et ce souvent combiné à une hausse de l'âge de la retraite. Cependant, des politiques d'austérité seules se sont révélées insuffisantes, voire dommageables, lorsque non combinées à des réformes législatives visant des groupes spécifiques et répondant à certains besoins sur la base de projections à long terme et de stratégies de politiques d'inclusion (OIT, 2017).

L'économie numérique remet en question le modèle traditionnel de l'accumulation des prestations de retraite. En effet, dans certains cas, le cotisant potentiel perd tout simplement son droit à une couverture pour faute de ne pas disposer d'un statut reconnu ou d'avoir un employeur «virtuel». Dans d'autres cas, les revenus issus de l'exécution de tâches individuelles ne représentent pas un revenu suffisant pour atteindre le seuil requis pour bénéficier d'un régime de pension. Pourtant, dans d'autres cas encore, il peut s'avérer difficile de suivre et de consolider les informations relatives à une personne.

4.1.2. Santé et soins de longue durée

Malgré l'allongement de l'espérance de vie, le nombre d'années de vie saine augmente à un rythme quelque peu ralenti. La nature des maladies a évolué et on dénote un accroissement significatif des maladies non transmissibles (MNT), ce qui laisse présager une nette augmentation des soins de longue durée à l'avenir (AAI, 2017). La plupart des juridictions utilisent actuellement le système de santé comme un moyen pour gérer les maladies chroniques, qu'il serait préférable d'aborder en dehors du contexte hospitalier. En effet, celui-ci possède les ressources nécessaires pour prendre en charge les maladies graves grâce à des services spécialisés. A un moment donné de la vie de la plupart des gens, les services de soins de longue durée deviennent une nécessité et nécessitent de disposer d'installations et d'un personnel qualifié adaptés. Ce dernier se révèle être un véritable défi.

Les technologies numériques ont déjà permis des innovations majeures dans la gestion de la santé et des soins de longue durée. La surveillance médicale à distance est désormais une réalité, et une assistance personnalisée juste à temps a vu le jour grâce aux applications numériques qui mettent des patients en relation avec un grand nombre de médecins spécialisés, 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. Parallèlement à cela, les progrès en matière d'IA soutiennent les professionnels de la santé et contribuent à des diagnostics plus rapides et plus précis.

Dans le contexte de la hausse du nombre de «personnes âgées les plus vieilles», une partie de la réponse au problème est de faciliter le vieillissement de ces personnes au sein de leur domicile et de leur communauté. Les soins à domicile et le concept de «maintien à domicile des personnes âgées» facilitent le vieillissement sain et actif des personnes, ils améliorent la qualité de vie et la santé physique et ils peuvent réduire la pression exercée sur les services de santé (OMS, 2017). Cependant, la concrétisation de ce souhait ne se fera que si une collaboration sans précédent est mise en place à divers niveaux des gouvernements, des institutions et des agents de prestation des services en vue de fournir des services adaptés aux besoins des personnes. La technologie numérique, notamment les technologies de suivi à distance, peut grandement participer au maintien à domicile des personnes. L'automatisation à domicile peut prendre en charge des technologies mobiles et du vivant adaptées permettant de réduire la distance géographique qui sépare les membres d'une famille et de fournir un accès instantané aux services lorsque cela est nécessaire.

4.2. Changement climatique et chocs

4.2.1. Enjeu planétaire

Le changement climatique est l'enjeu planétaire le plus important de notre temps, et la sécurité sociale a un rôle à jouer dans l'atténuation de certains de ses impacts.

L'effet le plus prévisible lié au réchauffement mondial est le déplacement des populations découlant du changement climatique. De manière générale, la population mondiale vit près de l'eau, comme l'on peut s'y attendre. La fonte des glaces et l'élévation du niveau de la mer engendrent d'importants mouvements de migration. En 2017, environ 258 millions de personnes dans le monde entier vivaient hors du pays où elles sont nées, ce qui représente 3,4 pour cent de la population mondiale. D'ici 2050, on estime que le nombre de «migrants écologiques» sera compris entre 25 millions et 1 milliard, 200 millions étant le chiffre le plus souvent repris dans les estimations (OIM, 2018). En conséquence, les politiques de sécurité sociale doivent s'adapter à cette évolution en réduisant la durée minimale de cotisation et les délais de

Encadré 9. Villes menacées par l'élévation du niveau de la mer et par la hausse des températures

Des projections scientifiques prévoient l'apparition d'événements extrêmes dans la plupart des régions du monde, y compris des tempêtes et des inondations catastrophiques, ainsi que des vagues de chaleur et des périodes de sécheresse. Il ne sera plus possible de vivre dans certaines villes, ce qui se traduira inmanquablement par des mouvements massifs de migration. C'est notamment le cas de grandes villes telles que Miami où 3,3 millions de résidents risquent de connaître des inondations dévastatrices d'ici 2100. De même, la Nouvelle-Orléans, qui compte plus de 13 millions d'habitants, devrait être exposée à une élévation du niveau de la mer de presque deux mètres entre 2010 et 2100. Chicago pourrait bien connaître une nouvelle vague de chaleur mortelle, tandis que les températures à Dubaï, à Abou Dabi et à Shanghai pourraient devenir insupportables à partir de 2070.

Sources: Bendix (2019); WRI (2019).

carence et en simplifiant le mode de calcul et de recouvrement des cotisations. Ce faisant, il convient de garantir la transférabilité des droits afin de faciliter la réinsertion et éviter les pertes de cotisations (AISS, 2016a).

4.2.2. Continuité des services

Les chocs peuvent prendre des formes différentes: guerres, migrations massives, épidémies, crises financières, etc. Il convient de veiller à la mise en place de plans de continuité des services adéquats en cas de force majeure, qui risquerait autrement de compromettre la prestation habituelle des services publics. Ces plans permettraient également de prendre en charge les populations vulnérables, y compris les travailleurs informels et les travailleurs migrants qui sont plus susceptibles d'être exclus de la couverture de sécurité sociale. Il convient d'assurer la continuité des prestations de sécurité sociale en période de crise afin que la sécurité sociale puisse poursuivre son activité en tant que stabilisateur automatique et facteur de cohésion sociale. Le maintien du revenu des ménages est également nécessaire en période d'incertitude et d'instabilité. La mise en œuvre de programmes de protection contre le chômage et pour l'emploi, s'ils sont judicieusement associés à des transferts monétaires conditionnels et inconditionnels, permettrait de protéger les foyers contre la pauvreté et le dénuement tout en soutenant leur consommation. Parallèlement à cela, il faut veiller à mettre en place des politiques de sécurité sociale viables à court et long terme en vue d'atténuer l'impact des chocs par la transférabilité d'un emploi à un autre et d'un pays à un autre et par la mise en œuvre de régimes de chômage partiel et temporaire. Les politiques à court terme peuvent permettre une conception et un paiement de cotisations plus flexibles, ce qui se traduit par un retard dans les paiements et des paiements partiels ou une réduction temporaire des taux de cotisations.

4.3. Mutation des structures familiales**4.3.1. Multiples facteurs**

La structure familiale évolue en raison de divers facteurs, y compris de mutations démographiques et de l'évolution de la conception traditionnelle de la famille et du mariage. Cependant, au niveau macro, les nouvelles tendances observées sur le marché du travail et dans les activités de soins jouent également un rôle majeur dans la construction de la société et des habitudes des ménages. Etant donné que de plus en plus de femmes travaillent (bien que cela ne représente que 50 pour cent d'entre elles

contre 75 pour cent d'hommes¹³), les personnes se marient et ont des enfants plus tard, de plus en plus de mariages se soldent par des divorces et une part plus importante d'enfants grandissent au sein de familles monoparentales. Les systèmes de sécurité sociale doivent s'adapter à de telles situations pour garantir l'efficacité de stratégies d'extension de la couverture sociale ainsi que l'adéquation des niveaux des prestations, mais ils doivent également effectuer des investissements suffisants dans les infrastructures sanitaires et promouvoir un partage des responsabilités en matière de soins (AISS, 2017).

Le rôle de l'économie numérique peut s'avérer positif dans ce sens. La numérisation et le travail de plateforme permettent aux personnes de travailler à distance, de chez eux, ce qui est positif pour la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Le caractère autonome du travail de plateforme permet souvent la mise en place de modalités d'organisation du travail flexibles, ce qui offre ainsi la possibilité d'accéder au marché du travail pour des personnes auparavant exclues en raison de la présence de responsabilités en matière de soins et de préjudice physique. Cela peut également se traduire par la disparition de la frontière entre vie professionnelle et vie privée.

4.3.2. Égalité des genres

Par ailleurs, diverses études ont fait état de problèmes de discrimination. Selon une récente étude de l'OIT (Uma et Furrer, 2017) portant sur les travailleurs en ligne dans les pays en développement, la numérisation ne comble pas les inégalités traditionnelles qui existent sur le marché du travail telles que les inégalités entre les sexes et le harcèlement au travail. D'une part, un pourcentage plus élevé de femmes que d'hommes ont tendance à «préférer travailler à la maison». D'autre part, cela implique souvent un double fardeau et un revenu plus faible, car les femmes remplissent des tâches ménagères et sont dans le même temps constamment à la recherche de nouveaux petits boulots (les femmes dédient généralement 25,8 heures au travail de plateforme par semaine, dont 20 heures sont rémunérées et 5,8 heures ne le seraient pas). Par conséquent, il est possible de parvenir à une avancée notable en matière d'accroissement de la protection sociale et de la garantie de conditions de travail décent pour les travailleurs de plateformes en s'attaquant à ces questions et en adaptant les lois sur la sécurité sociale et sur le travail actuelles en conséquence.

5. Conclusions

Afin de rester à propos, la sécurité sociale doit évoluer parallèlement aux mutations sociales, économiques et culturelles, y compris à celles liées à l'économie numérique émergente. Cette dernière présente deux risques majeurs pour la viabilité et l'adéquation des systèmes de sécurité sociale qu'il est primordial d'atténuer, à savoir l'extension des inégalités de couverture et l'érosion de l'assiette de financement.

A cet égard, l'AISS a identifié six domaines d'action prioritaires.

La sécurité juridique et l'harmonisation de la situation d'emploi. La nature hybride du travail réalisé par l'intermédiaire de plateformes expose les travailleurs numériques à une classification erronée. En conséquence, il faut clarifier leur statut juridique en vue d'harmoniser les lois concernées et de limiter les possibilités de contourner la protection des travailleurs. Il convient de modifier les cadres juridiques

13. www.ilo.org/infostories/fr-FR/Stories/Employment/barriers-women

de manière à ce que l'ensemble des travailleurs bénéficie d'une protection sociale totale, quelle que soit leur situation d'emploi, ainsi que les modèles de financement pour les adapter aux nouvelles formes de travail. Une meilleure coopération entre les administrations locales et nationales, y compris les institutions de sécurité sociale, les autorités fiscales et les parties prenantes privées, est un élément clé pour y parvenir.

La garantie d'un financement viable des systèmes de sécurité sociale. Une assiette de financement stable est essentielle pour assurer une prestation viable de services appropriés. A cet égard, les institutions en charge de la sécurité sociale doivent s'assurer de l'adéquation de leur modèle d'évaluation et de recouvrement des cotisations. Il convient de clarifier, de réguler et d'appliquer la situation d'emploi des travailleurs en tenant compte des nouvelles formes de travail et de l'érosion des salaires traditionnels. Il faut mettre en place des évaluations actuarielles des systèmes de sécurité sociale pour surveiller étroitement l'évolution des modes de cotisation pour documenter la mise au point de nouvelles mesures (AISS, 2016d). Cela doit se faire parallèlement à la mise en œuvre d'un plan stratégique d'extension de la couverture afin de combler les lacunes émergentes et de porter assistance aux groupes de population difficiles à couvrir (AISS, 2012).

Enfin, dans les cas où les employeurs peuvent choisir une juridiction fiscalement avantageuse ou fuir tout simplement leurs responsabilités fiscales, il est important d'élaborer de nouvelles approches. La récente initiative à deux piliers du G20 et l'accord du G7 de 2019 sur une taxe internationale sur le numérique représentent un pas décisif dans la bonne direction.

La protection des données. Les données personnelles et les analyses de données sont devenues des produits de base de premier ordre. En tant que dépositaires d'un très grand nombre de données, les institutions en charge de la sécurité sociale ont le devoir de protéger ces informations contre toute attaque numérique et violation de la vie privée. Il peut par conséquent s'avérer nécessaire de trouver un équilibre entre la protection de la vie privée et la prestation de services sur mesure. Dans cette perspective, il est donc important que le partage d'informations personnelles soit régi par des règles transparentes, soit soumis au consentement explicite de la personne concernée et génère des prestations de qualité de services tangibles pour les usagers.

Une coordination centrée sur les personnes. Chaque institution de sécurité sociale apporte un élément permettant de répondre aux besoins des personnes. Par exemple, le chômage est lié à la formation et l'invalidité est liée à la réadaptation. Ces rapports doivent être considérés du point de vue du bénéficiaire plutôt que du point de vue de l'institution.

Il est ainsi possible de répondre le plus efficacement possible aux besoins identifiés en valorisant le capital humain, la résilience des personnes et la protection des investissements sur le long terme. Cette approche améliorera l'efficacité et la réactivité des services fournis et générera de meilleurs résultats qui sont indispensables au vu de l'évolution des besoins des personnes âgées les plus vieilles (plus de 80 ans).

La valorisation du capital humain. Afin de faciliter la capacité d'adaptation et la mobilité de la main-d'œuvre en matière d'emplois et de secteurs et afin d'éviter le chômage de longue durée, des programmes de formation continue et d'acquisition de nouvelles compétences doivent être mis à la disposition des personnes tout au long de leur carrière. Quant aux futures générations de travailleurs, il est primordial d'investir dans le système d'enseignement pour les doter d'un esprit critique et d'analyse, de jugement éthique, d'empathie, de curiosité, de créativité et des compétences sociales qui sont nécessaires pour

tirer le meilleur parti des outils numériques, y compris l'IA. Ces attributs sont pour la plupart acquis très tôt, à l'école primaire et secondaire, à un stade où les enfants développent leurs compétences cognitives et sociales ainsi que leur capacité d'adaptation. La valorisation du capital humain doit être considérée comme une priorité dans le cadre d'une stratégie sur le long terme.

La transférabilité. Compte tenu de la fragmentation du travail et afin de faciliter la libre circulation des travailleurs et la continuité de la couverture, il est important que les institutions de sécurité sociale et les gouvernements coopèrent en vue de garantir la transférabilité des droits et des prestations d'un régime à un autre et d'un pays à un autre. La transférabilité deviendra également une composante essentielle dans un monde où des migrations massives causées par le changement climatique finiront par se produire. A cette fin, les institutions de sécurité sociale devront partager leurs ressources en TIC avec d'autres programmes au sein des juridictions nationales en vue de favoriser l'interopérabilité et de faciliter la mise en œuvre de registres uniques et autres outils nécessaires à la coordination efficace des régimes de protection sociale. En outre, des accords bilatéraux et multilatéraux permettraient de favoriser la mobilité des migrants par le renforcement de l'interopérabilité et de l'échange d'information.

Références

- AAI.** 2017. *Long-term care: An actuarial perspective on societal and personal challenges*. Ottawa, Association actuarielle internationale.
- AISS.** 2012. *Manuel sur l'extension de la couverture de sécurité sociale aux travailleurs indépendants*. Genève, Association internationale de la sécurité sociale.
- AISS.** 2013. *Sécurité sociale dynamique: un engagement global pour l'excellence* (Développements et tendances 2013). Genève, Association internationale de la sécurité sociale.
- AISS.** 2016a. *Lignes directrices de l'AISS en matière de solutions administratives pour l'extension de la couverture*. Genève, Association internationale de la sécurité sociale.
- AISS.** 2016b. *Lignes directrices de l'AISS en matière de recouvrement des cotisations et de conformité*. Genève, Association internationale de la sécurité sociale.
- AISS.** 2016c. *Lignes directrices de l'AISS en matière de technologies de l'information et de la communication*. Genève, Association internationale de la sécurité sociale.
- AISS.** 2016d. *Lignes directrices AISS-OIT en matière de travail actuariel pour la sécurité sociale*. Genève, Association internationale de la sécurité sociale.
- AISS.** 2016e. *Programme d'activités 2017-2019*. Genève, Association internationale de la sécurité sociale.
- AISS.** 2017. *Megatrends and social security: Family and gender*. Genève, Association internationale de la sécurité sociale.
- AISS.** 2018. *Technological transition and its potential impacts on social security programs* (19^e Conférence internationale de l'AISS des actuaires, statisticiens et spécialistes en investissement de la sécurité sociale, Koweït, 6-8 novembre). Genève, Association internationale de la sécurité sociale.
- AISS.** 2019a. *Lignes directrices de l'AISS en matière d'erreur, d'évasion et de fraude dans les systèmes de sécurité sociale*. Genève, Association internationale de la sécurité sociale.
- AISS.** 2019b. *Lignes directrices de l'AISS en matière de bonne gouvernance*. Genève, Association internationale de la sécurité sociale.
- Banque mondiale.** 2019. *The changing nature of work* (World Development Report 2019). Washington, DC.
- Aloisi, A.; Gramano, E.** 2019a. "Artificial Intelligence is watching you at work. Digital surveillance, employee monitoring and regulatory issues in the EU context", dans *Comparative Labour Law & Policy Journal*, à paraître.
- Aloisi, A.; Gramano, E.** 2019b. "Workers without workplaces and unions without unity: Non-standard forms of employment, platform work and collective bargaining", dans *Bulletin of Comparative Labour Relations*, à paraître.

- Avogaro, M.** 2019. "New perspectives for workers' organizations in a changing technological and societal environment", dans *Comparative Labour Law & Policy Journal*, vol. 40, n° 3.
- Bendix, A.** 2019. "Scientists say these 10 major cities could become unliveable within 80 years", dans *Business Insider*, 11 février.
- Berg, J.** 2016. *Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers* (Conditions of Work and Employment series, n° 74). Genève, Bureau international du Travail.
- Bodie, M. T. et al.** 2017. "The law and policy of people analytics", dans *University of Colorado Law Review*, vol. 88, n° 1.
- CE.** 2017. *Access to social protection for people working on non-standard contract and as self-employed in Europe*. Bruxelles, Commission européenne.
- CE.** 2018a. *Access to social protection for all forms of employment*. Bruxelles, European Commission.
- CE.** 2018b. *Proposal for a Council recommendation on access to social protection for workers and the self-employed* (COM(2018) 132 Final). Bruxelles, Commission européenne.
- CE.** 2019a. *Joint employment report 2019*. Bruxelles, Commission européenne.
- CE.** 2019b. *The impact of the digital transformation on EU labour markets*. Bruxelles, Commission européenne.
- Cherry, M. A.; Aloisi, A.** 2017. "'Dependent contractors' in the gig economy: A comparative approach", dans *American University Law Review*, vol. 66, n° 3.
- Choudary, S. P.** 2018. *The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being*. Genève, Bureau international du Travail.
- Dabla-Norris, E.; Kochhar, K.** 2019. *Closing the gender gap*. Washington, DC, Fonds monétaire international.
- De Stefano, V.; Aloisi, A.** 2018. *European legal framework for digital labour platforms*. Bruxelles, Commission européenne.
- De Stefano, V.** 2016. *The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy"*. Genève, Bureau international du Travail.
- De Stefano, V.** 2018. *Negotiating the algorithm: Automation, artificial intelligence and labour protection* (Employment Policy Department working paper, n° 246). Genève, Bureau international du Travail.
- Ernst, E.; Merola, R.; Samaan, R.** 2018. *The economics of artificial intelligence: Implications for the future of work*. Genève, Bureau international du Travail.
- ESIP.** 2019. *Are social security systems adapted to new forms of work created by digital platforms?* Bruxelles, European Social Insurance Platform.
- EU-OSHA.** 2019. *OSH and the future of work: Benefits and risks of artificial intelligence tools in workplaces*. Bilbao, Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail.

- Eurofound.** 2018. *Employment and working conditions of selected types of platform work*. Dublin, Eurofound.
- Eurofound; OIT.** 2019. *Working conditions in a global perspective*. Dublin, Eurofound; Genève, Bureau international du Travail.
- Freudenberg, C.; AISS; DRV-Bund.** 2019. *Rising platform work: Scope, insurance coverage and good practices among ISSA countries*. Genève, Association internationale de la sécurité sociale.
- Gartner.** 2018. *Build the AI business case: A CIO's guide to building the strategy and business case to implement AI in the enterprise*. Stamford, CT.
- Hunter, R.; Johnson, C.; Dunn, M.** 2018. *African digital platforms and the future of digital financial services*. Le Cap, Cenfri.
- Hunter, R.; Johnson, C.; Smit, H.** 2019. *How are African digital platforms shaping the economic development conversation?*. Le Cap, Cenfri.
- ISSR.** 2019. "Special issue: Social security and the digital economy", dans *International Social Security Review*, vol. 72, n° 3.
- Johnston, H.; Land-Kazlauskas, C.** 2018. *Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy* (Conditions of Work and Employment series, N° 94). Genève, Bureau international du Travail.
- Lambrecht, M.** 2016. "L'économie des plateformes collaboratives", dans *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 2311-2312. .
- Mèda, D.** 2016. *The future of work: The meaning and value of work in Europe*. Genève, Bureau international du Travail.
- Montel, O.** 2018. *Economie collaborative et protection sociale: mieux cibler les plateformes au coeur des enjeux*. Paris, La Documentation Française.
- OCDE.** 2014. *OECD employment outlook 2014*. Paris, Organisation de coopération et de développement économiques.
- OCDE.** 2016. *New forms of work in the digital economy*. Paris, Organisation de coopération et de développement économiques.
- OCDE.** 2017a. *OECD digital economy outlook 2017*. Paris, Organisation de coopération et de développement économiques.
- OCDE.** 2017b. *Pensions at a glance 2017*. Paris, Organisation de coopération et de développement économiques.
- OCDE.** 2018a. *AI: Intelligent machines, smart policies – Conference summary*. Paris, Organisation de coopération et de développement économiques.
- OCDE.** 2018b. *Automation, skills use and training* (OECD Social, employment and migration working paper, N° 202). Paris, Organisation de coopération et de développement économiques.

- OCDE.** 2018c. *The future of social protection: What works for non-standard workers?*. Paris, Organisation de coopération et de développement économiques.
- OCDE.** 2019. *The future of work: OECD employment outlook 2019*. Paris, Organisation de coopération et de développement économiques.
- OIM.** 2018. *Global migration indicators 2018*. Genève, Organisation internationale pour les migrations.
- OIT.** 2014. *Monotax: Promoting formalization and protection of independent workers* (Policy brief, n° 02/2014). Genève, Bureau international du Travail.
- OIT.** 2015. *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century*. Basingstoke, Elgar.
- OIT.** 2016. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Genève, Bureau international du Travail.
- OIT.** 2017. *World social protection report 2017-19*. Genève, Bureau international du Travail.
- OIT.** 2018a. *Addressing care for inclusive labour markets and gender equality* (Issue brief, n° 3). Genève, Bureau international du Travail.
- OIT.** 2018b. *Addressing the situation and aspirations of youth* (Issue brief, n° 2). Genève, Bureau international du Travail.
- OIT.** 2018c. *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*. Genève, Bureau international du Travail.
- OIT.** 2018d. *Empowering women working in the informal economy* (Issue brief, n° 4). Genève, Bureau international du Travail.
- OIT.** 2018e. *Global value chains for an inclusive and sustainable future* (Issue brief, n° 10). Genève, Bureau international du Travail.
- OIT.** 2018f. *Individuals, work and society* (Issue brief, n° 1). Genève, Bureau international du Travail.
- OIT.** 2018g. *Innovative approaches for ensuring universal social protection for the future of work* (Issue brief, N° 12). Genève, Bureau international du Travail.
- OIT.** 2018h. *Job quality in the platform economy* (Issue brief, n° 5). Genève, Bureau international du Travail.
- OIT.** 2018i. *Managing transitions over the life cycle* (Issue brief, n° 7). Genève, Bureau international du Travail.
- OIT.** 2018j. *New business models for inclusive growth* (Issue brief, n° 9). Genève, Bureau international du Travail.
- OIT.** 2018k. *New directions for the governance of work* (Issue brief, n° 11). Genève, Bureau international du Travail.

- OIT.** 2018l. *Skills policies and systems for a future workforce* (Issue brief, n° 8). Genève, Bureau international du Travail.
- OIT.** 2018m. *Social protection for older persons: Policy trends and statistics 2017-19*. Genève, Bureau international du Travail – Département de la protection sociale.
- OIT.** 2018n. *The impact of technology on the quality and quantity of jobs* (Issue brief, n° 6). Genève, Bureau international du Travail.
- OIT.** 2019. *Work for a brighter future – Global Commission on the Future of Work*. Genève, Bureau international du Travail.
- OMS.** 2017. *Global strategy and action plan on ageing and health*. Genève, Organisation mondiale de la santé.
- Pesole, A. et al.** 2018. *Platform workers in Europe*. Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne.
- Rubery, J. et al.** 2018. "Challenges and contradictions in the 'normalising' of precarious work", dans *Work, Employment and Society*, vol. 32, n° 3.
- Ruggia-Frick, R.** 2016. "Coordinating social programmes: Analysis of scenarios and implementation approaches based on the ISSA Guidelines on ICT", dans *International Social Security Review*, vol. 69, n° 3-4.
- Schoukens, P.; Barrio, A.; Montebovi, S.** 2018. "The EU Social Pillar: An Answer to the Challenge of the social protection of platform workers?", dans *European Journal of Social Policy*, vol. 20, n° 3.
- Smorto, G.** 2017. *Critical assessment of European agenda for the collaborative economy: In-dept analysis*. Bruxelles, Union européenne – Direction générale des politiques internes.
- Uma, R.; Furrer, M.** 2017. *On-demand digital economy: Can experience ensure work and income security for microtask workers?*. Genève, Bureau international du Travail.
- Van Leent, R.** Forthcoming. *Rise of the machines*. Genève, Association internationale de la sécurité sociale., SAP Institute for Digital Government.
- Wachter, S.; Mittelstadt, B.; Russell, C.** 2018. *Counterfactual explanations without opening the black box: Automated decisions and the GDPR*. Oxford, Oxford Internet Institute.
- WEF.** 2018. *The future of jobs report 2018*. Genève, Forum économique mondial.
- White, S.; Strupczewski, J.** 2019. *G20 agrees to push ahead with digital tax* (Communiqué). Reuters.
- WRI.** 2019. *Aqueduct water risk atlas*. Washington, DC, World Resources Institute.

Secrétariat général de l'AISS

Route des Morillons 4, Case postale 1
CH-1211 Genève 22, Suisse

E: ISSA@ilo.org

T: +41 22 799 66 17

F: +41 22 799 85 09

www.issa.int

Association internationale de la sécurité sociale

L'Association internationale de la sécurité sociale (AISS) est la principale organisation internationale à l'intention des institutions, ministères et agences publiques en charge de la sécurité sociale. L'AISS promeut l'excellence dans l'administration de la sécurité sociale à travers des lignes directrices professionnelles, des connaissances spécialisées, ainsi que la fourniture de services et de soutien afin de permettre à ses membres de développer des systèmes et politiques de sécurité sociale dynamiques à travers le monde. Fondée en 1927 sous l'égide de l'Organisation internationale du Travail (OIT), l'AISS a son siège à Genève, Suisse.

