



SOMMAIRE

- ◆ Lettre du Directeur Général/A propos
- ◆ Document: la CNAC dans "Infos Mascara"
- ◆ Préservation de l'emploi: La gestion active du chômage
- ◆ Colloque: La formation et l'emploi mis en question à travers l'employabilité
- ◆ Oeuvres Sociales Commission Régionale de Sétif :Initiatives louables
- ◆ A travers le monde:Luxembourg
- ◆ Statistiques

A PROPOS

Bien comprendre pour mieux faire entendre

Comme infirmité physique, la cécité est seulement préjudiciable à l'individu; comme infirmité de l'esprit elle peut devenir un danger pour la collectivité.

Il est salutaire qu'entamant, à peine, son deuxième lustre de vie (six ans en septembre 2002), la CNAC puisse susciter des interrogations sur son devenir ou sur sa fin prochaine.

Il procède, par contre, de l'angoisse métaphysique, que de conjecturer, allégrement, de l'extinction de notre institution, restituant, de la sorte, au spectre du chômage son aspect le plus hideux. Tout cela prouve, s'il en est, la connaissance approximative de la volonté du législateur pour remédier promptement à une déroute programmée de l'emploi ou d'un régime d'assurance chômage instauré à la hâte. Mais qu'en est-il, en vérité ?

Disons, d'entrée de jeu, que la mise en place du dispositif de préservation de l'emploi et de protection du salarié (régime d'assurance chômage compris) en mai 1994 ainsi que la création de la CNAC en juillet de la même année montre, à l'évidence la filiation de celle-ci (la CNAC) et de celui-là (le dispositif). Pour plus de clarté notons que le décret portant statut de la caisse reprend dans son article 5 l'essentiel du dispositif. Il conforte, par là même le lien indéfectible du chômage et de l'emploi.

Par ailleurs en même temps qu'elles invitent les pouvoirs publics algériens à l'adoption d'un programme d'ajustement structurel (PAS), les institutions financières internationales marquent leur adhésion à la naissance d'un régime d'assurance chômage et de son instrument de mise en œuvre (la CNAC) comme réponse possible aux effets immédiats du PAS.

Ajoutée aux précédents métiers de la CNAC (prestations, et aide à la réinsertion), l'aide aux entreprises en difficultés ouvre de nouvelles perspectives:

Des dizaines d'entreprises sont aujourd'hui revisiter par une expertise acquise à la CNAC.

Pourquoi donc ne pas compter avec de nouveaux emplois? Pourquoi limiter notre regard au matériel, au palpable, au quantifiable? l'aide aux entreprises en difficulté (AED) et toutes les mesures actives sont aussi quantifiables et palpables. Le sens des responsabilités commande, il est vrai de répondre sans délai aux situations d'urgence; il commande aussi de rendre pérennes des mesures à même d'assurer l'avenir des travailleurs qui perdent momentanément leur emploi.

De l'efficacité un auteur contemporain a dit qu'elle était tout à la fois celle du typhon ou de la sève.

Gardons-nous, pour bien comprendre et mieux faire entendre, de privilégier l'efficacité du typhon à l'efficacité de la sève.

Rachid Akkache

La Lettre du Directeur général

L'expérience belge : La gestion de la performance.

Comment évaluer ses performances en tant qu'institution mais aussi en tant que membre de cette institution ? Sur quelle opinion un agent de la CNAC peut-il se baser pour estimer la pertinence de l'institution qui l'emploie et ce faisant, apprécier l'utilité sociale de sa propre activité professionnelle ?

Car c'est de l'opinion que l'on se fait sur sa place dans le corps social et son degré d'utilité sociale que dépend son engagement professionnel. Il est évident que plus on se sentira utile, plus on s'intégrera volontiers dans la vie.



Il est clair que le regard que l'on porte sur son institution et sur le rôle que l'on y joue est déterminant: si on ne voit dans son activité professionnelle qu'une simple occurrence pour gagner sa vie et uniquement cela, on ne peut espérer trouver la motivation nécessaire au fonctionnement performant d'une institution telle que la nôtre. La tentation est alors grande de voir dans cette institution non pas le lieu où s'expriment ses ambitions sociales, un lieu d'épanouissement professionnel, mais plutôt l'endroit où s'exprimera la débrouille d'où l'on pourra tirer le maximum d'avantages au moindre effort.

Il n'est plus étonnant dès lors, d'y voir fleurir l'absentéisme, l'irresponsabilité et se dégrader le climat social. Inutile de démontrer que cela a des effets néfastes sur les performances et de l'institution et de ses agents.

Si l'on y ajoute l'environnement économique social politique, culturel qui est notre lot à tous, le risque de voir se déverser sur l'espace professionnel toutes les difficultés qu'il génère au quotidien devient patent.

Alors comment rendre attractif l'espace où nous passons le plus clair de notre temps (Au delà des 8 heures de sommeil qu'exige notre organisme au quotidien, nous sommes censés être au travail 8 heures par jour, il ne nous resterait théoriquement que 8 heures sur les 24 que compte la journée de temps humain, pour notre famille, nos amis et nos activités civiles en général).

Intéressons nous à l'expérience belge :

La mission que je viens d'effectuer auprès de l'organisme homologue de Belgique, l'Office national de l'emploi (ONEM) m'a permis de jauger combien nous étions loin d'une gestion performante qui autorise des évaluations objectives à même de permettre à chacun d'estimer ses performances et partant son utilité sociale.

(suite page 02)

(suite de la page 01)

Le premier instrument développé par l'ONEM pour favoriser l'émergence d'une culture d'institution permettant de s'identifier à elle est la rédaction de la "mission".

Qu'est-ce donc ?

A partir des missions statutaires de l'ONEM, le management décide d'engager une action de rédaction élargie à l'ensemble de son encadrement, d'une espèce de charte, consignait les objectifs communs à l'institution : Elle est formulée comme suit : « nous voulons :

*En Belgique, en tant que service public, assurer un revenu de remplacement en faveur des chômeurs involontaires et assimilés, en mettant en œuvre les principes d'assurance et de solidarité, et ce dans un contexte européen.

*Nous voulons aussi préserver le lien contractuel entre l'employeur et le travailleur notamment via le système de chômage temporaire et d'interruption de carrière et, le cas échéant, le créer par l'activation des allocations ».

Mais, est-il possible de nous rétorquer, il s'agit là de missions d'une institution dont nous disposons dans les textes statutaires de la Caisse. Ceci est vrai, sauf, qu'il s'agit là d'un engagement accepté par l'ensemble du personnel qui l'intériorise en tant qu'engagement personnel (nous avons trouvé ces principes affichés dans tous les services que nous avons visités ; de même qu'ils nous furent rappelés par tous les responsables que nous avons rencontrés. Il s'agit d'un véritable acte de conviction professionnelle qui était à l'origine de toute activité professionnelle quelle que soit sa portée (action quotidienne ou de stratégie générale).

Pour ce faire, des objectifs précis sont identifiés avec la collaboration de tous (la fonction communication interne joue ici un rôle particulièrement actif).

C'est ainsi qu'accompagnant « la mission » de l'ONEM, un document consigne les objectifs qui en découlent . C'est là, le deuxième instrument de gestion : « Nous le faisons: *En statuant, à temps et correctement, sur le droit de l'in-

téressé. en promouvant les différentes formules d'activation des allocations.

*En vérifiant, à temps et correctement, les dépenses.

*En prévenant et en combattant l'usage impropre de la fraude, en particulier la fraude organisée.

*En conseillant les responsables de la gestion à propos de l'efficacité de la politique suivie ou prévue.

*En informant toutes les personnes concernées sur leurs droits et devoirs, le cas échéant en collaboration avec les organismes de paiement (ceci est une spécificité du régime belge d'assurance chômage).

*En optimisant le service interne. »

Ces objectifs sont ensuite traduits en instruments opérationnels accompagnés d'indicateurs à même de permettre l'évaluation objective des performances et des impacts de chaque action.

Dès lors il est mis en place des tableaux de bords à tous les niveaux permettant de mesurer l'ensemble des opérations engagées et de les évaluer grâce à l'existence d'un dispositif de normes et standards de gestion.

Le point d'orgue de ce système de gestion consiste en un « cockpit » dont l'objectif est de mettre à la disposition de l'équipe des responsables d'un organisme les informations stratégiques nécessaires au pilotage de l'organisme. Il est entendu qu'il faille quasiment tout mesurer dans un effort d'objectivation généralisé qui constitue la condition sine qua non à la bonne marche de ce dispositif.

Tout mesurer ? Non pas tout selon le directeur du bureau de chômage de Bruxelles : « Gardez vous de mesurer les efforts fournis, cela fausserait inmanquablement les résultats, dès lors que les personnels focaliseraient sur les efforts plutôt que sur les résultats, sans compter que cela risque de générer des revendications indues : il n'est pas dit que l'indicateur des efforts fournis ait un quelconque impact sur les résultats escomptés ».

En tout état de cause, l'expérience mérite qu'on s'y intéresse, et c'est bien là notre intention.

Mahrez Aït Belkacem

D o c u m e n t

La CNAC dans "Infos MASCARA"

Dans son bulletin d'information "Infos Mascara " N° 08-2002 la wilaya de MASCARA a consacré un espace important à la caisse nationale d'assurance chômage notamment en couverture et en première ouverture

C'est là un signe certain que le Wali de Mascara, par ailleurs directeur de publication de ce bulletin local d'information accorde un intérêt important à la question de l'emploi et son corollaire le chômage.

Dans cette wilaya il existe une agence de la caisse nationale d'assurance chômage qui relève de la direction régionale de Tiaret.

L'agence prend effectivement en charge



les travailleurs relevant de la wilaya de Mascara; ayant perdu leur emploi pour raison économique. En plus des prestations ces allocataires bénéficient des mesures d'aide à la réinsertion à savoir le CRE, le CATI, la formation Reconversion etc... .

La CNAC sous traite également pour le compte du fonds de garantie des risques découlant du micro crédit dont peuvent bénéficier les postulants de la région, jeunes et moins jeunes dont les allocataires de la CNAC.

Merci pour " Infos MASCARA" pour cette information de proximité qui manque tant aux citoyens.

Bravo à l'équipe rédactionnelle et longue vie à ce bulletin.

MF.

La gestion active du chômage

Le traitement, institutionnel, des difficultés de l'appareil économique a connu des développements qui dans le meilleur des cas ont permis de ramener l'entreprise économique publique à la «mission» première de tout investissement pour la production de biens matériels : créer des richesses en optimisant les résultats de tous les facteurs de production.

La crise économique actuelle perdurant à cause des difficultés de tous ordres entravant la relance de l'investissement-à risque- c'est à dire de création d'entreprises et d'activités productives pour un marché national (encore rétréci par l'érosion du pouvoir d'achat) en situation de concurrence élargie, cette crise économique a néanmoins permis à certains acteurs sociaux d'entrevoir la sortie de crise par la promotion du capital dans le cadre d'un marché libre.

L'avantage, dans cette voie, est que les partenaires sociaux sont arrivés à un consensus qui met en avant :

la promotion et le soutien au capital public et privé national ; la réhabilitation de l'outil de production et sa rénovation par l'entremise de la libéralisation de la gestion des capitaux marchands encore propriété de l'Etat, de la normalisation des process de production, permettant aux entreprises algériennes une insertion viable dans l'économie mondialisée, du maintien, pour l'essentiel, de la démarche de progrès social et culturel qui marquent l'expérience algérienne de développement.

Ces éléments de perfectionnement de l'activité de production, de consolidation de la puissance économique du pays, de réhabilitation de la valeur travail et sa mise à niveau permanente sont d'actualité et au cœur de la problématique algérienne.

Au plan de la modernisation sociale, il est important de rappeler que les lois et décret législatifs ou exécutifs relatifs aux relations de travail, l'assurance chômage et la retraite anticipée, la réduction du temps de travail hebdomadaire ont été pris.

De même que l'institutionnalisation des réunions tripartites (pouvoirs publics, syndicats patronaux et de travailleurs), et la renaissance du CNES, la création de

centres de décision comme le CNPE, de cadres de réflexion et de réalisation, l'ANSEJ, l'ADS, la mesure de contrat de pré-emploi pour les jeunes diplômés etc, posent la question du travail et de l'emploi dans ses multiples dimensions et moyens de prise en charge.

Il est faux de penser que ce sont les seules structures ou mesures qui s'occupent de la résorption du chômage.

Des entrepreneurs offrent des postes de travail, le secteur de l'économie informelle également, le travail au noir s'est déve-

lutions futures.

Ce fut le cas de la création de la CNAC suite à l'institution de l'assurance chômage en Algérie laquelle est venue consolider le système national de sécurité sociale des travailleurs salariés et non salariés...

L'originalité de la CNAC dans ce système est qu'en même temps qu'elle sert les indemnités de chômage aux travailleurs licenciés pour raison économique elle est investie d'une mission de préservation de l'emploi (à travers notamment le volet

social du plan de redressement interne de l'entreprise) et de façon plus active à l'aide aux entreprises en difficulté.

Plus qu'une opportunité, cette nouvelle mesure permet à la CNAC d'assumer pleinement sa mission de préservation de l'emploi tel que prescrit par l'article 5 portant statut de la CNAC.

Il fallait auparavant disposer des capacités d'expertise et convaincre l'entreprise à prendre en compte les conditions sine-qua-non de viabilité économique et donc d'accepter les conclusions d'une expertise externe.

Pour ce qui est des capacités d'expertise propre, la CNAC, a crée la cellule d'aide aux entreprises en difficultés.

Au total la CNAC a donné chair et vie aux dispositions réglementaires relatives à l'assurance chômage.

En attendant son action organisée sur des métiers, elle contribue à l'émergence d'une expertise en matière d'emploi :

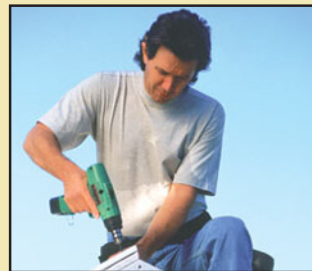
employabilité
réemployabilité par les mesures CRE et formation-reconversion
entreprenariat par les mesures CATI et soutien au FGRMC.

La préservation de l'emploi par la mesure AED.*

Toutes ces actions en font un partenaire actif et incontournable pour redynamiser l'idée d'un service public (moderne) de l'emploi.

Les différentes phases par lesquelles la CNAC est passée (coopération - partenariat- association) sont autant de contributions concrètes à la réalisation d'une synergie de tous les intervenants dans la politique de l'emploi respectant la personnalité morale de chacun.

L.Ouchérfi



LA FORMATION ET L'EMPLOI MIS EN

Co-organisé par le ministère de la Formation professionnelle et l'organisation internationale du Travail (OIT), en prévision de la tenue d'un séminaire maghrébin en 2002, ce colloque, tenu à Alger les 22 et 23 décembre 2001, a vu ses travaux centrés sur l'employabilité, son évolution, ses applications en relation avec les couples éducation- formation et travail-emploi.

L'employabilité est une notion en constant mouvement dont le (s) contenu (s) est (sont) loin d'être toujours explicitement défini (s). Toutefois, des tentatives de définition sont parfois enregistrées parmi lesquelles peuvent être citées celles de : L'organisation internationale du Travail (OIT) :

« L'employabilité peut se définir comme suit : une personne est employable lorsqu'elle est en mesure I de trouver un emploi ; II de le conserver, de progresser dans son travail et de s'adapter au changement; III de trouver un autre emploi si elle souhaite en changer, ou a été licenciée ; et IV de quitter et de rejoindre sans heurts la population active à différentes périodes du cycle de vie ». celle de La Commission de l'Union européenne

:« L'employabilité est ce qui permet à toute personne participant au monde du travail d'obtenir des compétences valorisantes et actuelles et d'acquérir un comportement adapté au marché du travail ». et celle de Patrick Bollerot : (*)

« L'employabilité est la capacité relative d'un individu à obtenir un emploi compte tenu de l'interaction entre ses caractéristiques individuelles et les conditions changeantes du marché du travail ».

POURQUOI L'EMPLOYABILITE ?

« L'idée de départ est que l'accélération des évolutions technologiques, les changements dans l'organisation du travail, la globalisation de l'activité économique mondiale nécessitent une adaptation constante des salariés et des demandeurs d'emploi aux évolutions du marché du travail. L'employabilité vise donc l'ajustement de l'offre et de la demande de la main-d'œuvre ».(*)



Les travaux tendant à identifier les axes de développement de l'employabilité en Algérie ont été réalisés au niveau de trois ateliers à composante intersectorielle chargés des grands thèmes ci-après :

- employabilité et marché du travail ;
- employabilité et système d'éducation-formation ;
- employabilité et apprentissage.

Les recommandations finales de chacun des ateliers sont, respectivement, au nombre de seize (16), dix sept (17) et dix (10), toutefois, sur ce nombre, seulement quatre (4), cinq (5) et cinq (5) peuvent être considérées ayant un rapport à la fois direct et important avec le trinome

employabilité -formation - emploi. Elles sont reprises ci-dessous dans leur intégralité.

Employabilité et marché du travail:

« améliorer la capacité des institutions compétentes et des organismes spécialisés en matière de collecte, de traitement, d'analyse et de diffusion d'informations fiables, pertinentes et en prise sur le marché du travail aux niveaux national, régional et local »

-« Prendre en compte la formation permanente et l'intégrer en tant qu'élément important du monde du travail. Dans ce cadre, il y a lieu de renforcer les possibilités de formation en cours d'emploi, de développer l'enseignement à distance afin de tenir compte des contraintes professionnelles des travailleurs et d'apporter des assouplissements à l'organisation du travail de manière à ce qu'il puisse être aménagé selon, à la fois, les exigences de l'employeur et les besoins du travailleur ».

-« Diversifier les institutions spécialisées dans le financement des projets de création d'emploi ».

-« Renforcer les mesures d'accompagnement des jeunes porteurs de projets ».

Employabilité et système d'éducation- formation :

-« Privilégier l'approche par compétence qui se différencie de l'approche par qualification en identifiant des compétences génériques qui renforcent la transférabilité »

-« Harmoniser les référentiels pédagogiques en prenant appui sur un référentiel de métiers actualisés et complétés communs à tous les intervenants dans l'emploi et la formation »

-« Renforcer la participation des secteurs professionnels dans l'élaboration des programmes du secteur de l'éducation et de la formation »

QUESTION A TRAVERS L'EMPLOYABILITE

-« Renforcer la formation pédagogique des enseignants et des formateurs en y introduisant plus de pédagogie active »

-« Mettre en place et élargir le système de parrainage des établissements par les entreprises »

Employabilité et apprentissage :

-« Organiser et promouvoir le dialogue avec l'ensemble des partenaires sociaux pour intégrer les objectifs d'employabilité en rapport avec l'apprentissage »

-« Adapter le cadre législatif et réglementaire actuel pour créer un environnement favorable à une implication accrue de l'entreprise pour le développement de l'employabilité par l'apprentissage aussi bien pour la formation initiale que pour la formation continue »

-« Améliorer les contenus, les méthodes et les durées d'apprentissage sur la base de référentiels de compétences et de qualifications pour le développement de l'employabilité »

-« Adapter et développer le service public de l'emploi en élargissant ses missions au conseil et à l'orientation pour rendre opérationnel l'employabilité et son articulation avec les politiques d'emploi et d'accompagnement »



-« en l'absence de données objectives sur le secteur informel où l'apprentissage est largement pratiqué, les membres de l'atelier recommandent le lancement d'études pour mieux appréhender le développement de l'employabilité liée à ce secteur ».

APPRECIATION DES RESULTATS DU COLLOQUE

! L'organisation d'un tel colloque aura été positive à deux points de vue :

-la contribution à la vulgarisation de la notion d'employabilité auprès de différents utilisateurs potentiels;

-la définition d'axes pour la réflexion et l'action future, notamment la préparation d'un séminaire euro - maghrébin sur la formation, l'emploi et l'employabilité prévu en 2002.

Toutefois, compte tenu de certaines insuffisances qui paraissent de taille, il semble plus juste de conclure, à propos de ce colloque, à un demi-succès. Ces insuffisances sont :

Concernant l'employabilité et la connaissance du marché du travail :

L'omission du jalon incontournable entre l'une et l'autre qu'est l'organisation du marché du travail. Cette omission est, en outre, enregistrée malgré les questions, posées dans le document méthodologique diffusé à l'ouverture du colloque à tous les participants, sur les forces et faiblesses du service public de l'emploi, ses perspectives comme instrument de promotion de l'employabilité et son développement par le dialogue social et le partenariat.

Concernant l'employabilité et le système d'éducation- formation :

L'existence d'une contradiction implicite entre deux thèses avancées dans les



conclusions de l'atelier :

- d'une part, les atouts (humains, matériels et organisationnels) du système d'éducation-formation considérés assez importants pour permettre la promotion de l'employabilité,

- d'autre part, la peine (ou l'incapacité ?) éprouvée par le dit système à s'adapter malgré ces atouts aux nouvelles exigences de la mondialisation, parmi lesquelles figure justement la promotion de l'employabilité.

Concernant les thèmes des trois ateliers réunis :

La sous-représentation dans la participation au colloque d'acteurs ou de partenaires de premier plan dans la promotion de l'employabilité, à savoir :

- les entreprises,
- les personnes ou les associations qui les représentent,
- les collectivités territoriales, en particulier les communes.

Slimane Benelhadj

(*) La notion d'employabilité en débat de Patrick Bollerot in Etudes internationales année 2001, revue de l'Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (UNEDIC), France.

Commission régionale des oeuvres sociales Sétif : Initiatives louables

A la demande des travailleurs, la Commission Régionale des Oeuvres Sociales (CROS) de Sétif a débloqué un budget pour diverses activités socioculturelles telles que permises par les textes en vigueur et le guide des activités des oeuvres sociales.

En plus des dons et prêts sociaux, la CROS s'est portée garante auprès de fournisseurs de produits électroménagers pour permettre, ainsi, aux travailleurs de payer leurs achats par facilité. Le budget débloqué touche, quant à lui, le sport et les loisirs. C'est ainsi que plusieurs travailleuses et travailleurs sont inscrits auprès de la ligue "sport et travail" pour pratiquer leur discipline favorite telle que le football, la natation, les

échecs, la pétanque et le tennis de table.

Si quelques disciplines posent un problème de lieu pour leur pratique



Equipe de football-CNAC Sétif

, la natation et le football permettent déjà à leurs adeptes de s'améliorer après chaque rencontre : les nageuses se perfectionnent sous la houlette de leur monitrice; et l'é-

quipe de footballeurs rivalise les plus anciennes des autres entreprises de la wilaya.

Ce que l'on relève après les quelques confrontations c'est l'esprit d'équipe qui s'installe au point où le mot "collègue" est en train de céder sa place au profit du mot "coéquipier". Deux mots de portées différentes. L'idéal serait que tous les travailleurs de la CNAC soient des coéquipiers. Et pourquoi pas après tout? N'est-ce pas une affaire de bonne volonté? En attendant, les gars de Sétif sollicitent juste le soutien de leur ... collègues des autres Directions Régionales. Ils en ont besoin pour découdre avec les équipes adverses.

HADJ. BOUDIAF

Les jeudis de la CNAC

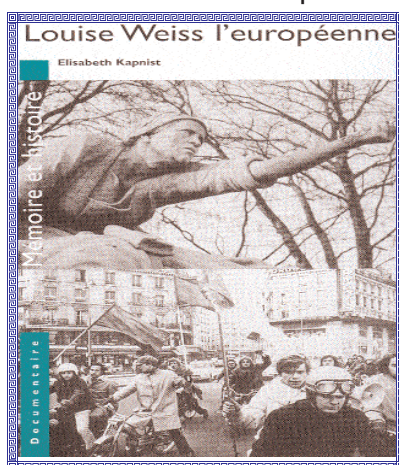
8 mars: Les femmes à l'honneur

La célébration du 8 mars, journée internationale de la femme fait partie de ces traditions que la CNAC a instauré depuis sa création pour attester de l'esprit de solidarité et du climat de convivialité nécessaire à la réalisation de tous nos projets

La caisse, pour célébrer l'événement a choisi, cette année, l'opportunité <<des jeudis de la CNAC>>, pour diffuser un documentaire sur le parcours d'une dame européenne Louise Weiss.

Agrégée de philosophie en 1914, juste avant la première guerre mondiale, elle crée dès 1918 une revue politique "L'Europe

Nouvelle" dont elle en fait un instrument scientifique d'information sur la vie de l'Europe.



Au cours de sa vie militante elle rencontre de grands hommes tels: EDVARD BENES et MILAN STEFANIK (artisans de l'indé-

pendance tchécoslovaque avec MASARYK), Aristide BRIAND, Trotsky.

En 1939 lorsque la France est envahie par les Nazis, Louise Weiss entre dans la résistance sous le nom de Valentine. En 1945 en tant que journaliste, elle couvre le procès de Nüremberg. En 1979 elle entre au parlement Européen sur la liste gaulliste. Doyenne d'âge, elle préside la séance inaugurale.

La projection de ce documentaire a servi de prétexte en cette journée du 8 mars pour débattre dans une ambiance conviviale de la femme algérienne et particulièrement la femme active.

RM

S t a t i s t i q u e s

C N A C à travers les chiffres

Situation statistique des compressés pris en charge par la CNAC arrêtée au 31 décembre 2001. Jusqu'à cette date, le nombre de dossiers de travailleurs licenciés pour raison économique, déposés auprès des agences de wilaya de la CNAC est de 196.783. Le nombre de dossiers admis pour bénéficiaire des prestations de l'assurance chômage est de 184.311 soit 93,66% des dépôts cumulés. Le nombre de dossiers des effectifs cumulés mis en paiement est de 180.154, soit 97,74% des effectifs admis. 155.102 prestataires de l'assurance chômage ont obtenu leurs droits.

Effectifs pris en charge dans le cadre de l'assurance chômage durant le mois de décembre 2001

Dossiers	D/Déposés	D/Admis	Mis en paiement	Fin de droit
EPE	117 869	110 329	107 431	90 127
EPL	77 534	72 866	71 675	64 264
PRIVES	1 380	1 116	1 048	713
TOTAL NATIONAL	196 783	184 311	180 154	155 102

Evolution mensuelle des effectifs cumulés pris en charge durant l'année 2001

Désignation	Janvier	Mars	Juin	septembre	décembre
D/déposés	195 309	195 469	195 881	196 439	196 783
D/admis	183 527	183 745	183 618	183 927	184 311
D/mis en paiement	178 299	178 734	179 367	179 893	180 154
Fin de droit	129 328	134 553	142 899	151.127	155 102

Etat comparatif périodique 2000/2001

Evolution

Désignation	décembre 2000	Décembre 2001	NOMBRE	TAUX%
Dossiers déposés	195 279	196 783	+1 504	+0,76
Dossiers admis	183 384	184 311	+927	+0,50
Dossiers mis en paiement	178 008	180 154	+2 146	+1,19
Fin de Droit	126 173	155 102	+28 929	+18,65

Evolution mensuelle de quelques ratios durant l'année 2001

Dossiers	Janvier	Mars	Juin	Septembre	Décembre
Admis/déposés	93,97%	94,01%	93,74%	93,63%	93,66%
Mis en paiement/admis	97,15%	97,27%	97,68%	97,81%	97,74%
Fin de Droit /					
Mis en paiement	72,53%	75,28%	79,67%	84,01%	86,09%
Fin de droit/Admis	70,47%	73,23%	77,82%	82,17%	84,15%

Direction de la publication
M. AIT BELKACEM

Direction de la rédaction
R. AKKACHE
R. MOURAH

Assistance Technique
Med. Chérif Moussaoui

Conception
Cellule Communication

Bulletin de liaison de la
CNAC
Membre de l'AISS
Dépôt légal N°464-99

97, bd Colonel Bouguera
El Biar-Alger (BT Le Caid)
Tél.: 0.21.92.98.43
Tél/Fax: 0.21.92.98.36
Tél: 0.21.92.98.25
021.92.98.26
021.92.98.27
021.92.98.28
021.92.98.29

Sources: Service Statistiques (DEP)