

CNAC ACTION

BULLETIN MENSUEL DE LA CAISSE NATIONALE D'ASSURANCE CHOMAGE

ISSN 1112.3230

Jan/Fev 2003-N°23

SOMMAIRE

● **Lettre du Directeur Général**

● **Aide à la réinsertion:**
La formation reconversion est-elle une mesure privilégiée pour le retour à l'emploi?



● **Témoignage:**
L'essentiel dans la motivation

● **Publication:**
Solidarités nouvelles face au chômage

● **AISS :**
un parcours laborieux



● **Coopération**
Promotion de l'auto-emploi



● **A travers le monde :**
L'assurance chômage en France.

● **Statistiques.**

Lettre du Directeur Général

L'AED : FAUSSES ATTENTES ET VRAIES SOLUTIONS.

L'aide aux entreprises en difficulté entame sa vitesse de croisière. Des équipages régionaux ont été recrutés et travaillent d'ores et déjà sous la direction de l'équipe " historique ". La méthodologie d'évaluation est maintenant rédigée et les partenaires avec lesquels la CNAC intervient savent désormais quoi attendre d'elle. Il n'est plus question de lui faire jouer un rôle qui n'est pas le sien :

"Elle n'est pas là pour se prononcer sur la survie ou non d'une entreprise en difficulté, comme d'autres auraient bien voulu la voir en assumer la charge.

"Elle n'est pas là non plus pour financer l'investissement ni l'exploitation. La loi sur la monnaie et le crédit est formelle : Le crédit relève de la compétence des banques . Cela n'a pas été facile de convaincre les entreprises qui la sollicitaient. Pour elles, la CNAC n'avait qu'à leur octroyer des fonds : elles se chargeaient de redresser la barre, seules!

"Comme elle ne saurait maintenir artificiellement en vie par l'injection d'argent frais, des organismes à " l'électroencéphalogramme plat ".

C'est à peu près là, les fausses attentes qu'exprimaient nos partenaires lorsque nous eûmes à leur présenter notre projet.

Cela ne nous a pas surpris outre mesure, car le créneau d'intervention par le biais duquel nous prétendions agir, n'est pas commun : intervenir par le biais de l'entrée dans le capital en vue d'acquiescer le statut d'associé et d'agir le cas échéant, par le biais du compte d'associés, relève plus des techniques du capital risque que des formes d'intervention classiques de type bancaire.

Nos entreprises qu'elles soient publiques ou privées ne connaissent pas ou peu cette forme de financement par recapitalisation et ouverture du capital. Les premières, parce que détenues par un propriétaire unique - l'Etat - doivent obtenir le consentement de celui-ci pour recourir à ce type de financement ; les secondes qui, sont dans leur quasi-totalité, détenues par des groupes familiaux ne souhaitent pas en perdre le contrôle, en facilitant l'accès à des capitaux étrangers à la famille ⁽¹⁾.

Parce qu'elles n'étaient pas en position de refuser notre aide, les entreprises qui ont fait l'objet de notre expérience pilote ont commencé par accepter notre diagnostic et le plan de redressement que nous avions élaboré avec et pour elles. Ce plan avait été négocié et approuvé par convention qui nous liait à elles.

L'acceptation de ce plan était d'ailleurs la condition sine qua non à la libération de l'aide que nous consentions à ces entreprises.

Parce que nous sommes convaincus que la viabilité de l'entreprise en difficulté reposait essentiellement sur l'existence d'un marché et comme nous avons constaté que la plupart des entreprises diagnostiquées accordaient peu ou pas d'intérêt à cet aspect pourtant primordial, nous avons été amenés à recommander préalablement à toute aide de notre part, le lancement d'une étude de marché (dont le financement était d'ailleurs pris en charge, en concours définitif, par la CNAC).

Il était clair que le résultat de cette étude allait nous éclairer sur la pertinence de notre intervention dont la légitimité était puisée dans l'action de préserver des emplois économiquement viables.

Profitant d'un changement structurel dans la gestion du secteur public (passage des holding aux SGP) certaines entreprises ont cru devoir remettre en cause notre démarche en nous demandant de nous contenter d'injecter des ressources dans leur exploitation ou leur investissement.

Or, il existe des institutions dont c'est là justement, la mission : les banques commerciales. Les entreprises doivent se poser la question de savoir pourquoi celles-ci refusaient d'accéder à leurs sollicitations en la matière.

Il ne peut y avoir que deux raisons : soit la situation financière de l'entreprise est telle que la banque ne saurait intervenir, et dans ce cas il est difficile d'imaginer que l'aide de la CNAC pourrait y changer grand chose ; soit l'entreprise ne sait pas convaincre le banquier parce qu'elle n'a pas présenté d'argumentaire suffisamment probant pour obtenir sa confiance.

Nous proposons dans ce dernier cas d'aider l'entreprise à acquiescer sa bancabilité, en finançant (à nos frais) toute étude d'investissement ou de financement à partir d'un argumentaire basé sur la viabilité future de l'entreprise.

Aujourd'hui notre démarche est mieux comprise, même des pouvoirs publics, qui après avoir insisté sur la nécessité de respecter le caractère de libre adhésion à la démarche CNAC hors de toute injonction ⁽²⁾, viennent de réitérer leur intérêt pour la formule d'aide aux entreprises en difficulté, dans la note d'orientation adressée par monsieur le Chef du Gouvernement, aux directeurs des sociétés de gestion des participations datée du 19 février 2003, leur suggérant de recourir à " la négociation avec la CNAC (qui) est également une voie possible de traitement des entreprises en difficulté. L'intervention de celle-ci dans les conditions de sauvetage des entreprises en difficulté n'est plus une démarche théorique. Les expériences pilotes déjà matérialisées doivent servir à élargir le champ d'action de la CNAC, qui doit englober également les actions de sauvegarde de l'emploi " ⁽³⁾.

Voilà qui vient conforter les efforts que la CNAC a engagés pour répondre aux attentes que le programme du gouvernement a exprimé pour faire de notre institution, un instrument efficace de lutte contre le chômage et la perte d'emploi pour raison économique ⁽⁴⁾.

Mahrez AIT BELKACEM

⁽¹⁾ C'est en tout cas, l'argument principal qui nous avait été opposé par une entreprise privée qui avait sollicité notre aide.

⁽²⁾ Résolution du CNPE du 1er mars 2001.

⁽³⁾ Note n°58/SP/CG du 1^{er}/02/03.

⁽⁴⁾ Voir CNAC ACTION n°21 du mois de juillet 2002

LA FORMATION-RECONVERSION EST-ELLE UNE MESURE PRIVILEGIEE POUR LE RETOUR A L'EMPLOI ?

Le système d'assurance chômage étant institué dans le cadre de la préservation de l'emploi et de la protection des salariés susceptibles de perdre de façon involontaire leur emploi, un ensemble de prestations est prévu à leur intention de manière à les indemniser et à les rendre ainsi moins fragiles face à une conjoncture économique difficile.

La CNAC, s'appuyant sur un dispositif législatif très dynamique, a voulu dépasser le simple rôle de gestionnaire de prestations qu'elle juge passif pour jouer un rôle plus actif ; comment ?

- En augmentant les chances d'employabilité de ses allocataires par l'amélioration de leurs qualifications professionnelles ;

- En mettant des instruments de gestion d'actions de formation-reconversion.

- En développant des actions de formation bien ciblées axées sur des créneaux porteurs avec un contenu et une pédagogie adaptés.

Si on considère que l'allocataire affilié aspire, en plus de son indemnisation, à une aide à l'insertion dans le monde du travail, sa formation constitue un moyen de se ressourcer, de retrouver des repères ou en constituer de nouveaux, en vue d'acquérir une autonomie. En somme avoir un nouveau comportement vis à vis du marché du travail. Par ailleurs, les entrepreneurs en recherchant des personnels plus motivés et qualifiés, font ainsi preuve de flexibilité au sein de leurs entreprises.

Si les allocataires de la C.N.A.C cherchent à construire et à réaliser un autre projet professionnel, à trouver leur place sur le marché de l'emploi et dans la vie sociale, ils doivent accepter des cycles de formation qui tiennent compte des évolutions économiques, techniques, organisationnelles et sociales des entreprises.

Ainsi, La C.N.A.C a considéré qu'il relevait de sa responsabilité de proposer une solution à travers laquelle les allocataires devaient par les pré-requis professionnels, aspirer à une formation professionnelle susceptible de leur procurer les capacités à acquérir d'autres qualifications demandées par les entreprises économiques.

La démarche adoptée

Étant donné que 65% des affiliés de la CNAC sont issus du secteur du B.T.P.H ;

les premières actions pilotes ont concerné les allocataires du secteur du Bâtiment.

Le secteur de la formation professionnelle a été choisi comme partenaire potentiel ainsi que les centres de formation professionnelle privés ayant un ancrage dans le tissu industriel. Les actions de formation-reconversion ont été organisées dans le cadre de signature de conventions, sous forme résidentielle ou à distance.

La mise en œuvre des premières actions pilotes consistait à initier des actions expérimentales concernant des groupes réduits pour tester les démarches et les instruments utilisés en matière de sélection et d'orientation. Les actions de for-



mation pilotes sont de courte durée (2 à 3 mois environ) domiciliées auprès de chaque direction régionale mais le pilotage est assuré au niveau régional et central. Leur évaluation est effectuée pour apporter les réajustements en vue de mettre ensuite un dispositif organisationnel opérationnel et efficace ; et assurer après expérimentation, l'extension de la formation-reconversion aux allocataires à d'autres secteurs d'activités (d'autres spécialités). Evaluer et valider les programmes de formation destinés aux allocataires par les structures pédagogiques habilitées de la formation professionnelle. Les objectifs fixés pour les premières opérations pilotes visent à élargir les compétences des allocataires afin d'améliorer leurs chances d'employabilité, à engager des actions de formation-reconversion par famille de métiers et selon les spécificités régionales.

Les structures de formation devant servir de sites d'expérimentation étant ciblées.

Il s'agit aussi de concevoir, valider et adopter des supports de communication et d'information en direction des alloca-

taires en vue de bien les faire adhérer à la démarche formation-reconversion.

Les spécialités ciblées pour les actions pilotes

Six (6) spécialités : chauffage-plomberie - revêtement-décoration - sculpture sur plâtre - électricité bâtiment - soudure et tuyauterie pour ce qui concerne la formation en mode résidentiel ;

Trois (03) spécialités : informatique - dépannage radio et photographie professionnelle pour ce qui concerne la formation à distance

La généralisation des actions de formation-reconversion a atteint actuellement un éventail de cinquante huit (58) spécialités touchant à différents secteurs d'activités.

Cinq (05) opérations d'alphabétisation fonctionnelle dans la spécialité soudure ont été réalisées au niveau d'un centre professionnel privé (CTMC/BATIMENTAL -BENI-AMRANE).

Une opération pilote Touchant 20.000 allocataires en fin de droits concernant toutes les spécialités enseignées au niveau des CFPA sous forme résidentielle ou à distance.

Taux de réinsertion

Par rapport à un nombre de 11 203 allocataires formés dont 5 427 en fin de droits depuis le démarrage des actions de formation-reconversion, un taux de réinsertion de 22% est enregistré. Quant au taux de création à travers la formule de financement du micro-crédit, il est de 2%. La plupart des allocataires formés ont été insérés dans un travail salarié par le biais de méthodes informelles (adhésion des employeurs de certaines entreprises qui acceptent de signer des promesses de recrutement avant la mise en formation des allocataires).

L'adhésion des allocataires à cette mesure de formation aussi bien sous forme résidentielle qu'à distance ; est un premier apport positif créant de facto une synergie entre les institutions chargées de l'emploi et les institutions chargées de la formation professionnelle par le biais de la certification des qualifications professionnelles des allocataires éligibles au micro-crédit dans le cas de la création d'une activité indépendante. Quant aux limites, elles sont liées à la méconnaissance des besoins du marché de l'emploi par l'absence d'un système d'information sur le marché du travail.

K.Zenakhri

L'essentiel, dans la motivation



Cherifa Mokhtari, âgée de 25 ans est titulaire d'une licence en démographie promotion 2000 de l'université d'Oran.

Elle se décrit elle-même comme une personne "sociable, ponctuelle, organisée et digne de confiance"

Deux ans au chômage, elle se rapproche de la CNAC, se renseigne sur le CRE et obtient l'aide des conseillers animateurs qui n'ont pu rester indifférents à sa motivation. Elle décroche le boulot tant attendu - voici son témoignage :

<< A la fin de mes études, j'ignorais tout du monde du travail. Rien n'était clair pour moi. Je ne savais quel chemin suivre pour entamer une carrière professionnelle. Pendant deux ans je n'ai fait que déposer des dossiers à l'ANEM et contacter quelques connaissances pour me venir en aide, à l'instar de tous les chercheurs d'emploi. Le résultat était nul étant donné que l'offre d'emploi à chlef où je réside est souvent cachée.

J'étais prête à payer quelqu'un

pour m'informer, mais qui pourrait être cette personne?.

C'est là, où la routine aidant, le désespoir commença à m'habiter jusqu'au 24 septembre 2002. Une date inoubliable où le centre de recherche d'emploi, dépendant de la CNAC auprès de qui je m'étais précédemment rapprochée enfin me répond.

Je m'y rendis sur le champ, les explications m'ont été fournies par les conseillers animateurs sur la session de 21 jours d'apprentissage.

J'ai rempli un formulaire et je me suis représentée une semaine après de bon matin un samedi (le 27 Septembre 2002) pour participer à la 37ème session.

Au centre, j'ai fait la connaissance de quelques personnes qui sont devenues par la suite des amis. Ils partageaient avec moi, de surcroît, le souci d'avoir un emploi.

Nous avons commencé la formation par des exercices qui répondent tous à la question : qui suis-je et quelles sont mes capacités?

Nous avons appris à élaborer une carte de présentation, il fallait distribuer le maximum de ces cartes pour avoir l'information concernant l'offre d'emploi.

Nous avons également appris à chercher un emploi à travers les annonces parues sur les journaux mis à notre disposition quotidiennement au niveau du

centre.

La deuxième semaine a été réservée à l'étape la plus importante, pendant laquelle nous avons appris à établir un curriculum vitae (C.V.), l'identité d'un chercheur d'emploi, ce CV résume les capacités confirmées, la scolarité la formation et les traits caractéristiques.

L'appel téléphonique sert à décrocher un rendez-vous avec l'employeur pour le convaincre par la suite à travers l'entretien que vous êtes la personne qu'il cherche.

Nous avons consacré la troisième semaine aux entretiens simulés.

Après plusieurs essais filmés au niveau du centre et commentés avec les animateurs nous avons pu corriger les erreurs à ne pas faire au cours d'un entretien d'embauche.

Grâce au CRE, je suis actuellement contractuelle à l'Agence Nationale d'Aménagement du Territoire (ANAT) de chlef, Deux de mes amies de la session sont également recrutées.

Même si je ne suis pas titulaire, je remercie infiniment les personnes qui veillent sur ce centre, qui sont disponibles et prêtes à aider les chercheurs d'emploi pendant et même après leur formation. Je leur dois beaucoup car je sais maintenant quel itinéraire dois-je suivre pour obtenir un emploi>>. **Cherifa MOKHTARI**

P u b l i c a t i o n

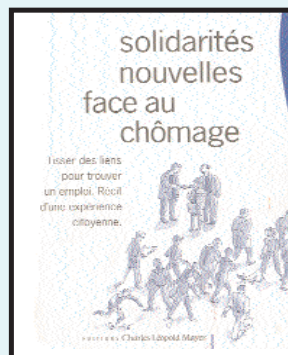
Solidarités Nouvelles Face au chômage

Conscients que le chômage allait devenir un grand problème de société ; l'association Solidarités Nouvelles Face au Chômage, (SNC) , * a mis en oeuvre une méthode simple et concrète d'aide aux chômeurs.

Cette association est née du constat que la société française traversait une triple crise : crise de l'emploi, crise du sens, crise du lien social.

Sophie Pillods, auteur du présent ouvrage, édité chez Léopold Mayer en 184 pages nous livre des témoignages poignants d'une expérience citoyenne riche de plus de quatorze années. Elle montre la densité des actions mises en avant pour aider les chômeurs en quête d'emploi et de réinsertion dans lequel la personne et le lien social ont

une importance primordiale.



Les accompagnateurs SNC sont des groupes bénévoles implantés dans plusieurs villes de France. La méthode appliquée est basée sur l'initiative, l'écoute de l'autre ; elle se fonde sur le partage du temps sous la forme d'un accompagnement personnalisé et binôme, et sur le partage des revenus qui permet la création d'emplois de transition. Sans vouloir

se substituer à l'Etat, ces groupes montent des partenariats avec d'autres associations ou institutions qui, elles, ont pour objectif d'apporter une aide matérielle aux chômeurs en mettant à leur disposition un certain nombre d'outils. Ces groupes s'impliquent personnellement contre les exclusions auprès des institutions, en relevant les aberrations de la législation, les manques ressentis par les demandeurs d'emploi et généralement le quotidien des chômeurs. A partir de ces retours de terrain, les membres du groupe SNC prennent partie dans le débat social pour tenter de faire évoluer la législation.

Une association citoyenne en évolution permanente, utile aux dirigeants et à l'ensemble de la société.

L'ouvrage qui peut être lu comme une invitation à la réflexion politique à la découverte d'un état des lieux des idées d'aujourd'hui, s'adresse à tous ceux qui s'intéressent à l'exclusion et à la réinsertion des chômeurs.

S. Bouhaba.

UN PARCOURS LABORIEUX

I l y a de cela soixante quinze années naissait à Bruxelles l'Association Internationale de la Sécurité Sociale (AISS). Trois quarts de siècle de parcours, de luttes ardues, de résistances aux conjonctures difficiles mais surtout de persévérance pour la concrétisation de nobles objectifs qui visent essentiellement l'amélioration de la situation économique et sociale des populations et la promotion de la sécurité sociale dans le monde.

L'association internationale de la sécurité sociale (AISS) est une organisation internationale, à but non lucratif, qui regroupe essentiellement des institutions et organismes de différents pays du monde gestionnaires d'un aspect ou l'autre de la sécurité sociale, c'est-à-dire de toutes les formes de protection sociale de nature obligatoire qui, en vertu des législations ou des pratiques nationales, font partie intégrante des systèmes de sécurité sociale de ces pays.

Aujourd'hui, elle regroupe plus de 380 organisations relevant de 150 pays, qu'ils soient développés, en voie de développement ou en transition, qui gèrent et continuent à élargir leurs système de sécurité sociale. C'est précisément cette diversité qui constitue le fondement de sa légitimité. Ces dernières années, l'AISS a développé des initiatives de réflexion sur les défis et le devenir de la sécurité sociale du fait qu'elle détermine le modèle de société dont un pays veut se doter. Elle œuvre à devenir un interlocuteur incontournable dans les grands débats avec l'OI, l'ONU, voire même l'OMC.

Le siège de l'AISS se trouve à Genève (Suisse), au niveau du Bureau International du Travail (BIT) avec lequel elle entretient des relations privilégiées. L'Association dispose également de bureaux régionaux en Afrique (Abidjan), aux Amériques (Buenos Aires), en Asie et Pacifique (Manille) et en Europe (Paris).

Son organisation repose sur trois organes statutaires que sont, l'Assemblée Générale qui représente l'organe suprême, celle-ci se réunit tous les trois ans ; le Conseil qui constitue le collège électoral de l'Association et qui se réunit à chaque session de l'Assemblée ; le Bureau qui représente l'instance administrative de l'association, composé du Président de l'Association, du Trésorier, du Secrétaire Général et de membres élus issus des différentes régions géographiques du monde.

Ses principaux dirigeants sont, le Président, le Vice-Président, le Trésorier et le Secrétaire Général.

Dans sa stratégie, l'AISS retient pour objec-

tif de coopérer, sur le plan international, à la promotion et au développement de la sécurité sociale dans le monde entier, en particulier par son perfectionnement technique et administratif, afin d'améliorer la situation sociale et économique de la population sur la base de la justice sociale.

Ceci se traduit par la définition de ses missions fondamentales mais aussi complémentaires.

L'AISS représente le foyer international par excellence de recueil et de diffusion de l'information en matière de sécurité sociale au niveau international sur ses développements, ses expériences novatrices, les principaux débats qui la marquent et les résultats des recherches conduites à travers le monde dans ce domaine.

Elle constitue enfin un outil au service des organisations membres dans leurs efforts d'amélioration de la protection sociale de leurs populations en facilitant l'entraide réciproque et l'assistance technique mutuelle entre celles-ci et en améliorant leur capacité administrative, notamment par ses activités de formation du personnel des organisations nationales de sécurité sociale.

Les domaines d'activité de l'AISS sont la sécurité sociale, la recherche, l'actuariat et les statistiques, la gestion administrative, la technologie de l'information, la formation et la prévention.

Ce laborieux parcours, a été entamé en 1927 lorsque lors de la 10e session de la Conférence International du Travail deux conventions sur l'assurance maladie sont adoptées.

Diverses personnalités proposent d'établir une conférence internationale pour promouvoir et renforcer celle-ci dans le monde. L'idée est très favorablement accueillie par Albert Thomas, premier Directeur général du Bureau international du Travail (BIT), soucieux de mobiliser de larges soutiens pour obtenir la ratification des nouvelles normes.

C'est ainsi qu'est créée le 4 octobre 1927, à Bruxelles, la Conférence internationale des unions nationales de sociétés mutuelles et de caisses d'assurance maladie. L'assemblée constituante réunit des délégués de 17 organisations représentant 20 millions d'assurés en Allemagne, en Autriche, en Belgique, en France, au Luxembourg, en Pologne, au Royaume-Uni, en Suisse et en Tchécoslovaquie. Elle est présidée par Arthur Jauniaux (Belgique), qui animera le travail de la Conférence jusqu'au début de la seconde guerre mondiale.

Les organes de la Conférence étaient alors l'Assemblée générale des délégués, le Comité international et le Secrétariat, établi à Genève. Les premiers secrétaires seront

Adrien Tixier (France) et Oswald Stein (Tchécoslovaquie), celui-ci seul au poste à partir de 1932. Le Secrétariat bénéficie du soutien matériel de la Section des assurances sociales du BIT.

Malgré le climat politique sombre des années trente et alors que les dictatures européennes tentaient vainement (en 1935) de créer une association rivale, la Conférence demeura fidèle aux principes sociaux-démocrates.

A Prague en 1936, la 7e Assemblée générale adopte de nouveaux statuts qui élargissent le champ d'action de la Conférence à l'assurance maladie, l'assurance invalidité, vieillesse décès. Evoquant les années de crise et la nécessité de renforcer les assurances sociales, Léon Heller (France), Président de la Conférence, affirme que "le maintien de la civilisation industrielle n'est plus concevable sans une vaste organisation sociale mettant les travailleurs et leurs familles à l'abri des privations". C'est ainsi que la Conférence devient la Conférence internationale de la mutualité et des assurances sociales, la CIMAS.

En 1938, on assiste à l'adhésion du premier membre non européen qu'est la Caisse nationale d'assurances sociales du Pérou. Celle de l'Office de la sécurité sociale des Etats-Unis est compromise par la guerre. Par le croisement de deux notions, "sécurité économique" et "assurance sociale", l'expression "sécurité sociale" apparaît pour la première fois en 1935 aux Etats-Unis dans l'intitulé de la loi sur la sécurité sociale.

En pleine guerre, le gouvernement du Royaume-Uni, par la voix de William Beveridge formule des recommandations sur l'assurance sociale. La même année, le 14 août, Franklin D. Roosevelt et Winston Churchill cosignent la Charte de l'Atlantique "pour un avenir mondial meilleur", à travers une large collaboration internationale en vue d'assurer "la sécurité sociale", par l'amélioration des conditions de travail et le progrès économique.

En 1944, à Philadelphie, la Conférence internationale du Travail adopte deux recommandations sur la garantie des moyens d'existence et les soins médicaux. Elle adopte aussi la résolution concernant la collaboration administrative internationale pour promouvoir la sécurité sociale, qui trace en fait un programme d'action à long terme pour la CIMAS le moment venu.

Au lendemain de la guerre, la CIMAS tient sa 8e Assemblée générale en 1947 à Genève qui coïncide avec son 20e anniversaire. Václav Nemecek (Tchécoslovaquie), dernier Président de la CIMAS avant le début des hostilités, relève à cette occasion qu'elle a puissamment contribué à

UN PARCOURS LABORIEUX

créer un esprit de coopération internationale parmi les gestionnaires des assurances sociales, sans les entraves souvent inévitables de la politique". C'est alors que l'Assemblée adopte de nouveaux statuts, qui marquent plusieurs grands changements dont, le choix d'un nouveau nom : Association Internationale de la Sécurité Sociale; et son ouverture aux institutions autonomes ou semi-autonomes et mutualités mais aussi aux services gouvernementaux gestionnaires de la sécurité sociale - rendant unique la structure de l'AISS dans le monde des organisations internationales.

Au cours des trente années qui suivirent - avec pour Présidents Renato Morelli (Italie), Reinhold Melas (Autriche) puis Jérôme Dejardin (Belgique), pour Secrétaires généraux Rudolf Aladar Metall (Autriche) puis Leo Wildmann (Autriche) -, l'AISS connaît un remarquable développement. De 1947 à 1977, le nombre des membres affiliés passe de 39, représentant 21 pays, à 246, représentant 104 pays. L'essor est plus important encore si l'on compte les membres associés, nouvelle catégorie créée en 1955 pour les institutions qui souhaitent participer aux activités de l'AISS sans répondre pour autant aux critères d'adhésion en qualité de membres affiliés. L'année 1958 voit l'adhésion des institutions des Etats-Unis et de l'URSS.

La première région représentée au sein de l'AISS après l'Europe sera l'Amérique latine, avec cinq pays en 1947, dix-huit en 1957. La première organisation membre d'Asie, est, en 1949, l'Institut d'assurance sociale de la Turquie. C'est alors le tour des institutions de l'Iran, du Japon, de l'Inde puis d'autres pays, avec une importante progression dans les années cinquante. Au moment de l'accession des pays d'Afrique à l'indépendance, le nombre des organisations africaines membres de l'Association augmente rapidement, la première étant, en 1957, l'Organisation d'assurance sociale de l'Egypte.

Au plan des activités techniques, les statuts de 1947 prévoient la création de commissions techniques, disposition qui sera déterminante pour le développement de l'AISS et l'accomplissement de son travail au cours des vingt années suivantes. Les deux premières commissions ainsi établies sont la Commission permanente des questions médico-sociales, qui deviendra en 1971 la Commission permanente des prestations de santé et d'assurance maladie, et la Commission permanente de la mutualité. Huit autres commissions de ce genre seront créées par la suite, avec pour domaine les allocations familiales, l'assurance chômage et le maintien de l'emploi, la

prévention des risques professionnels, l'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, l'assurance invalidité vieillesse décès, les questions statistiques et actuarielles, l'organisation et les méthodes, les questions juridiques de la sécurité sociale. Un nouveau champ d'activité s'ouvre au début des années soixante-dix, celui de l'informatique.

Au plan des activités régionales, le Bureau de l'AISS décide en 1958 de lancer des activités régionales.

C'est sur le continent américain, que s'est tenue en 1955, à Mexico, la première Assemblée générale convoquée hors d'Europe.

Les délégués africains tiennent une première réunion informelle en 1961, à l'occasion de l'Assemblée générale convoquée à Istanbul. La première Conférence régionale africaine y fait suite en 1962 à Tunis, avec la participation de délégués de 17 pays. En 1973, la 17e Assemblée générale se tient pour la première fois sur le continent africain, à Abidjan. Un bureau régional est créé en 1977 à Lomé; il sera transféré après plus d'une dizaine d'années à Abidjan.

La 14e Assemblée générale organisée à Istanbul en 1961 est la première qui l'ait été en Asie. La première Conférence régionale asiatique s'est tenue à Tokyo en 1962.

En ce qui concerne l'Europe, la première initiative régionale est la tenue d'une réunion sur la sécurité sociale dans l'agriculture à Budapest en 1970. En 1976, un nouveau poste est créé au Secrétariat général de l'AISS pour le suivi des activités européennes. Le bureau régional pour l'Europe est ouvert à Paris en 1995.

Dans le domaine de la recherche. Bien qu'elle ait été inscrite dans les statuts dès 1955, ce n'est qu'au milieu des années soixante que l'AISS entreprend un travail systématique dans ce domaine.

En 1966, elle organise à Evian (France), avec l'Association internationale de sociologie, une table ronde sur la sociologie de la sécurité sociale. La première Conférence internationale de recherche a lieu à Vienne en 1969.

Après avoir essayé diverses formules, le Bureau crée en 1972 le Comité consultatif sur la recherche en matière de sécurité sociale. Elle est promue au rang de commission technique après l'adoption des nouveaux statuts en 1998.

La période de consolidation 1975-1990 voit un grand développement des activités régionales et du travail de recherche, attesté par l'augmentation du nombre et l'extension du champ des publications.

En 1977, la 19e Assemblée générale, réunie à Madrid, adopte le programme régional qui lui est soumis, programme qui com-

prend des conférences, des réunions et des activités de formation dans les quatre régions. L'importance des activités régionales est reconnue, complément indispensable des activités techniques des commissions permanentes. Les premières conférences régionales de cette période ont lieu en 1978 au Caire et en 1979 à Ottawa et à Tachkent.

La première réunion des directeurs des institutions membres dans le Pacifique a lieu à Fidji en 1989.

Pour affronter le nouveau millénaire 1990-2002 et Sous la direction du Secrétaire général Dalmer D. Hoskins (Etats-Unis), l'Association adopte de nouvelles techniques de communication pour atteindre ses membres et tous les milieux intéressés de par le monde. Elle ouvre son site web, www.issa.int, qui fournit dans les quatre langues de travail des informations constamment mises à jour sur ses activités. Elle modernise ses bases de données, qu'elle intègre en un système international d'information sur tous les aspects de la sécurité sociale: Sécurité sociale dans le monde - SSW, sur CDROM en 1997 et sur Internet dès 1998 (www.issa.int/ssw).

En 1998, la 26e Assemblée générale, réunie à Marrakech, entreprend une révision des statuts pour moderniser les structures de l'Association, en redéfinissant les rôles des trois principaux organes, l'Assemblée générale, organe statutaire suprême, le Conseil, collège électoral, et le Bureau, instance administrative.

L'Initiative de l'AISS, Pour une sécurité sociale plus forte, a été lancée en 1999 à Rome dans le prolongement de l'Initiative de Stockholm, qui portait sur les régimes publics de pensions et leur aspect économique. Financée au moyen de ressources extrabudgétaires, elle vise à promouvoir un débat mondial sur la protection sociale, sur les possibilités d'assurer une couverture générale et une protection convenable et sur les obstacles à surmonter.

Karl Gustaf Scherman (Suède), ancien Président de l'AISS, se félicite de cette nouvelle initiative: "...En 1996, le Bureau annonçait l'Initiative de Stockholm, dont le thème était Le débat sur la réforme de la sécurité sociale: à la recherche d'un nouveau consensus. Des experts nationaux et internationaux se sont rencontrés ici et là dans le monde pour échanger leurs vues, partager leur savoir. Un large consensus s'est dégagé sur la nécessité de concilier les objectifs sociaux et les exigences macro-économiques..."

Rachid MANSOUR

Source : "statuts de l'AISS Janvier 2003 "Revue " AISS Horizons " n°4-2002.

PROMOTION DE L'AUTO-EMPLOI DES JEUNES

L'auto-emploi des jeunes est une problématique qui mérite toute une organisation et une dynamique à mettre en place pour que les institutions impliquées, en l'occurrence l'ANSEJ, l'ADS et la CNAC jouent un rôle déterminant dans la mise en œuvre des activités de soutien à l'auto-emploi des jeunes et des jeunes adultes à travers la création de micro-entreprises et de petites entreprises, et de l'assistance technique portant sur l'amélioration des dispositifs existants de promotion de l'auto-emploi : le Micro-crédit, le dispositif ANSEJ, les centres d'aide au travail indépendants (CATI) de la CNAC et le Fonds de garantie.

C'est d'ailleurs dans ce but, à l'occasion de négociations inter-gouvernementales algéro-allemande organisées durant l'année 1999, qu'un projet de coopération bilatérale en faveur des jeunes créateurs des petites entreprises et de l'auto-emploi a été initié et mûri.

Durant le mois de mai 2000, deux (02) ateliers de planification ont été organisés à Boumerdès et à Annaba. Et, c'est à la suite des travaux et conclusions de ces ateliers qu'une mission de planification stratégique a eu lieu au siège de la GTZ qui a débouché sur l'élaboration d'une offre de la GTZ auprès du Ministère de tutelle allemand et acceptée au courant de l'année 2001.

Le démarrage concret du projet a été programmé au mois de février de l'année 2002 sous la tutelle du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale (MTSS). Mais, à la suite des changements de tutelle opérés et aux changements de situations vécues par les trois (03) institutions concernées sur le terrain depuis la première planification, l'organisation d'un autre atelier de planification appelé ZOPP IV s'est avérée nécessaire. Cet atelier devait être l'occasion pour les trois (03) agences : ANSEJ, ADS et CNAC, d'actualiser les activités antérieurement inscrites et aboutir à un « plan d'opération portant sur la réalisation de la première phase du projet ».

Toutefois, la conception globale du projet doit être conservée car, il s'agissait surtout d'introduire des approches, procédures et des instruments innovants à développer à l'échelle locale et de per-

mettre des effets de synergie entre les trois dispositifs existants.

Par ailleurs, le projet, se basant sur l'offre de la GTZ, définit les rôles des partenaires et décrit les engagements respectifs des deux (02) parties prenantes algéro-allemandes ainsi que leurs contributions respectives par rapport aux ressources humaines, à la fourniture des biens d'équipements et aux prestations de formation en faveur des agences d'exécution.

Les trois (03) wilayas pilotes retenues pour la réalisation des activités prévues pour la première phase du projet sont : Boumerdès – Annaba et Tlemcen.

C'est dans ce contexte qu'a eu lieu l'ate-



lier de planification ZOPP IV et auquel ont assisté les membres de la Cellule de Gestion représentant les trois (03) institutions, les membres des comités locaux des trois (03) wilaya pilotes (3 par institution), le Directeur National du Projet et le Conseiller technique Senior représentant la partie allemande.

L'ouverture de cet atelier a eu lieu le 21 février 2003 en présence d'un représentant du Ministère de la Solidarité et de l'Emploi, des Directeurs Généraux des trois (03) institutions ANSEJ, ADS et CNAC. La clôture a été effectuée le 27 février 2003 selon le même protocole et en présence de Monsieur ANANE, Directeur de l'Emploi.

Tout en conservant la structure principale du projet, les quatre (04) résultats escomptés par le projet visaient essentiellement les objectifs suivants :

- les institutions d'exécutions (ANSEJ, ADS, CNAC) disposent d'informations et d'outils efficaces d'orientation des promoteurs ;

- les capacités et compétences d'accompagnement des institutions d'exécution sont renforcées ;

- les acteurs locaux disposent de structures et de procédures de concertations fonctionnelles ;

- la capitalisation des expériences nationales et étrangères est assurée en matière de promotion de l'auto-emploi.

Les travaux de cet atelier dirigés par un modérateur, ont abouti à l'identification des sous-activités visant à atteindre chaque résultat ciblé ci-dessus. Ces sous-activités doivent satisfaire les besoins des trois (03) agences concernées par le projet de manière à utiliser au maximum les potentialités déjà existantes.

Pour ce qui concerne la C.N.A.C, les activités qu'elle a inscrites et qu'elle considère être en rapport avec les besoins exprimés sur le terrain ainsi que par le projet de réforme du dispositif d'assurance chômage, sont :

- la formation de personnel d'encadrement aux techniques de conseil et d'accompagnement (CEFE) dans le cadre de la démultiplication des C.R.E/CATI ;

- la formation des gestionnaires des crédits ;

- la formation à la méthodologie d'identification et de mise à jour des réseaux porteurs ;

- l'assistance des institutions d'exécution à l'amélioration de leurs systèmes de gestion, notamment le dispositif de suivi et d'évaluation des impacts ;

- fournir l'expérience et l'expertise relatives aux systèmes de financement spécialisés (fonds de garantie, cautionnement mutuel...)

S'agissant de trois (03) wilayas pilotes, l'atteinte des objectifs visés par le projet nécessite l'organisation ainsi que la définition du plan d'action devant être organisé et coordonné par les membres des Comités locaux mis en place au niveau local.

Cette organisation doit avoir comme objectif principal l'introduction de relations fonctionnelles entre les différents acteurs locaux de la promotion de l'auto-emploi et de permettre la réalisation des activités inscrites durant l'exercice 2003 et 2004 dans le respect du tableau de planification opérationnelle.

K.Zenakhri

L'assurance chômage en France

Protection en France des personnes involontairement privées d'emploi

Dans le paysage social français, l'assurance chômage, gérée par l'Unédic et mise en œuvre par les Assédic, occupe une place toute particulière, à l'intersection des sphères de la protection sociale et de l'emploi. A côté des régimes de compensation des pertes de revenus qu'entraînent la maladie, les accidents du travail et l'invalidité (assurance maladie- CNAM -), ainsi que les charges familiales (allocations familiales - CAF-) et le retrait de la vie active (assurance vieillesse - CNAVTS -, retraites complémentaires), elle est le régime de protection sociale contre les conséquences pécuniaires de la perte involontaire d'emploi. En outre, elle s'inscrit dans une démarche d'aide au retour à l'emploi, en développant un partenariat avec l'ANPE, l'organisme chargé du reclassement des demandeurs d'emploi. Dans cette démarche, elle entend jouer un rôle actif en concertation avec les pouvoirs publics.

Le système français de protection contre la privation involontaire d'emploi comporte deux régimes, le régime d'assurance chômage, financé par les contributions des employeurs et des salariés, et le régime de solidarité, financé par l'Etat.

Le régime d'assurance chômage

Celui-ci indemnise les personnes involontairement privées d'emploi qui ont travaillé et cotisé. Les allocations d'assurance chômage sont calculées en fonction du salaire antérieur.

Le régime de solidarité

Ce régime verse des allocations d'assistance à trois catégories de chômeurs, les chômeurs longue durée qui ont épuisé leurs droits à une prise en charge au titre de l'assurance, et les demandeurs d'emploi qui n'ont pas de références de travail et rencontrent des difficultés particulières d'insertion professionnelle, et les travailleurs privés d'emploi qui justifient de 160 trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse.

Les allocations de solidarité sont d'un montant forfaitaire et réservées aux demandeurs d'emploi dont les ressources (personnelles ou du couple) ne dépassent pas un certain plafond.

Le régime d'assurance chômage

Un dispositif contractuel

Le 31 décembre 1958, les représentants des employeurs et des salariés, les partenaires sociaux, ont créé un régime de protection sociale contre la privation d'emploi.

En s'appuyant sur les mécanismes de la négociation collective, ils ont élaboré et continuent d'élaborer, par voie de conventions, la réglementation du dispositif. L'Etat agréé les dispositions conventionnelles afin qu'elles s'appliquent obligatoirement à l'ensemble des employeurs et des salariés du secteur privé.

Les conventions sont conclues pour des durées déterminées en fonction de la situation financière du régime.

La convention en vigueur (2001-2003) contient

les dispositions ayant pour objet de faciliter le retour à l'emploi des allocataires, en particulier l'allocation d'aide au retour à l'emploi et des aides au reclassement destinées à accompagner l'allocataire dans sa démarche de recherche d'emploi.

A cette convention est annexé un règlement qui précise les règles d'attribution des allocations et de recouvrement des contributions destinées à financer le régime.

Les partenaires sociaux

Les organisations d'employeurs (MEDEF, UPA, CGPME), et les syndicats de salariés (CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, CGT-FO), négocient des accords au plan national et interprofessionnel qui permettent d'élaborer la réglementation relative à l'assurance chômage (Règlement général et règlements particuliers adaptés aux situations spécifiques de certaines catégories de salariés, accords d'application pour la mise en œuvre du règlement et de ses annexes).

Une Commission Paritaire Nationale délibère sur les questions relatives à l'interprétation du règlement et de ses annexes et à l'attribution de mesures plus favorables par voie de délibérations.

Un régime paritaire

Le paritarisme repose sur le principe d'une égale représentation des organisations d'employeurs et des organisations de salariés tant dans l'élaboration des textes et leur interprétation que dans la gestion des organismes chargés de leur mise en œuvre. La gestion paritaire se retrouve à tous les niveaux de fonctionnement des organismes, au niveau national (Unédic) et au niveau local (Assédic).

Le régime concerne la majorité des professionnels

A l'origine, le régime d'assurance ne concernait que les entreprises membres d'un syndicat professionnel. Il a progressivement été étendu à l'ensemble des entreprises privées.

En ce qui concerne les personnels du secteur public, les agents ne bénéficiant pas d'un statut les garantissant contre la perte d'un emploi sont indemnisés directement par leurs employeurs selon les mêmes règles que les salariés relevant du régime d'assurance chômage.

Toutefois, certains employeurs d'un secteur public peuvent, passer des conventions de gestion avec le régime d'assurance chômage qui gère alors le dossier des allocataires et se fait ensuite rembourser le montant des prestations selon les termes de la convention ; ou adhérer au régime d'assurance chômage.

Selon le statut de l'employeur, cette adhésion est irrévocable ou révoquable.

Les secteurs professionnels concernés : une extension par étapes

Le champ d'application du régime d'assurance chômage s'est étendu progressivement aux divers secteurs professionnels. Applicable au début uniquement en France métropolitaine, il a été étendu aux départements d'outre-mer.

1959 Industrie et commerce. Branches repré-

sentées au CNPF.

1967 Industrie et commerce, toutes branches (+ affiliation facultative des établissements publics de caractère industriel et commercial).

1974-1977 Intégration du régime agricole.

1979-1980 Gens de maison et assistantes maternelles.

1987 Adhésion facultative révoquable des collectivités locales, Etablissements publics administratifs, autres que ceux de l'Etat pour le personnel non statutaire.

1999 Adhésion facultative révoquable des universités, grandes écoles, établissements publics à caractère scientifique et technologique.

Le régime de solidarité

Un régime pris en charge par l'Etat

Le partage entre "régime d'assurance chômage" et "régime de solidarité" remonte à avril 1984. Le régime de solidarité est un régime d'assistance, intégralement financé par le budget de l'Etat. Il a été créé pour prendre le relais du régime d'assurance, dans les cas où ce dernier n'intervient pas ou a cessé d'intervenir. C'est un régime subsidiaire par rapport au régime d'assurance.

Les règles d'attribution des allocations du régime de solidarité sont déterminées par les pouvoirs publics. Mais le service des allocations est confié, en vertu d'une convention entre l'Etat et l'Unédic, aux organismes qui versent les allocations d'assurance, les Assédic.

Le financement de ces

deux régimes

L'assurance chômage est financée par les contributions des employeurs et des salariés

Les contributions obligatoires sont prélevées à la source. Leur montant est fixé par les partenaires sociaux et évolue en fonction des dépenses à couvrir.

A TITRE INDICATIF, le taux des contributions est aujourd'hui* le suivant, contribution totale 6,40 %, dont part de l'employeur 4,00 %, part du salarié : 2,40 %

Les rémunérations soumises à contribution sont plafonnées à une somme correspondant à environ 8,5 fois le salaire minimal applicable en France.

*Depuis le 1er janvier 2003.

La solidarité est financée par le budget de l'Etat.

En 2002, les prestations versées à ce titre par les Assédic représentaient environ 2,29 Mds euros, l'équivalent de 11 % des prestations versées au titre de l'assurance chômage.

Les Assédic et l'Unédic

L'assurance chômage en France est gérée, au niveau national, par l'Unédic et mise en œuvre, au niveau local, par les Assédic. Ces institutions, associations à but non lucratif de droit privé, traitent de toutes les questions relatives à l'indemnisation du chômage. Mais leur rôle ne s'arrête pas là. Elles mettent en œuvre, en liaison avec leurs partenaires (ANPE et services du ministère), les mesures destinées à favoriser le retour à la formation, l'aide à l'embauche et à

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 janvier 2003. 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 198.452 Le nombre de dossiers admis pour bénéficier des prestations de l'assurance chômage est de 186 666 soit 93,06% des dépôts cumulés. Le nombre de dossiers des effectifs cumulés mis en paiement est de 183 310, soit 98,20% des effectifs admis.

169 460 prestataires de l'assurance chômage ont épuisé leurs droits.

Evolution trimestrielle des effectifs cumulés pris en charge durant l'année 2002 et du mois de janvier 2003

Désignation	Mars	Juin	septembre	decembre	janvier2003
D/dépôts	197 129	197 413	197 919	198 379	198 452
D/admis	184 968	186 220	186 275	186 456	186 666
D/mis en paiement	182 387	183 120	182 878	183 085	183 310
Fin de droit	161 930	166 538	169.637	169 124	169 460

Etat comparatif périodique 2002/2003

Evolution

Désignation	janvier 2002	janvier 2003	NOMBRE	TAUX%
Dossiers déposés	196 784	198 452	+1 668	+0,85
Dossiers admis	184 720	186 666	+1 946	+1,53
Dossiers mis en paiement	189 214	183 310	+3 096	+1,71
Fin de Droit	155 514	169 460	+13 946	+8,97

Evolution trimestrielle de quelques ratios durant l'année 2002 et de janvier 2003

Dossiers	Mars	Juin	Decembre	janvier 2003
Admis/dépôts	93,83%	94,33%	93,99%	94,06%
Mis en paiement/admis	98,60%	98,33%	98,19%	98,20%
Fin de Droit /				
Mis en paiement	88,78%	90,94%	92,37%	92,44%
Fin de droit/Admis	87,54%	89,43%	90,70%	90,78%

Sources: Service Statistiques (DEP)

Directeur de la publication
M. AIT BELKACEM

Directrice de la rédaction
R MOURAH

Assistance Technique
Med. Chérif MOUSSAOUI
PAO

Lynda HAMOUR
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

92.98.26

92.98.27

92.98.28

92.98.29