



EDITORIAL



« Actions emploi », une tribune de communication.

C'est avec plaisir que je vous invite à découvrir le premier numéro de la newsletter « Actions emploi », du Projet d'Appui au Secteur de l'Emploi - PASEA. Cette publication accompagnera notre ambitieux projet et vous tiendra informés de l'état d'avancement des activités menées conjointement avec notre partenaire privilégié l'ANEM.

Fort d'une expertise internationale et appuyé par l'Union européenne et les autorités algérienne, le PASEA œuvre depuis deux ans en concertation avec les équipes de l'ANEM pour définir les priorités, engager les marchés, lancer des expertises pour l'amélioration des services aux entreprises, la promotion et la régulation de l'emploi économique en Algérie.

Les résultats des expertises liées à la formation et la nomenclature des métiers et de l'emploi (NAME) en partenariat entre l'ANEM et Pôle emploi France, sont à l'honneur dans ce premier numéro d'« Actions emploi » que nous partageons avec l'ensemble des acteurs du marché de l'emploi en Algérie. Je formule le souhait que nous partagions cette même ambition : moderniser le secteur de l'emploi dans notre pays

Mourad Lémia
Directeur du PASEA



ACTIONS EMPLOI

PASEA ACTIONS EMPLOI | N° 0001 | MAI 2014

LE MOT DE S. E. M. MAREK SKOLIL

Ambassadeur Chef de Délégation de l'UE

La coopération entre l'UE et l'Algérie sur le dossier de l'emploi est croissante.

C'est dans cette perspective que le gouvernement algérien, représenté par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité

sociale, et l'Union européenne a signé une convention de financement du Programme d'appui aux politiques sectorielles en faveur de la jeunesse, avec un accent particulier mis sur l'emploi des jeunes.

C'est ainsi que, conscients de faire face à des défis communs, les Ministres du travail de la région euro-méditerranéenne ont inscrit l'emploi dans leur coopération régionale,

à travers les rencontres régulières des Ministres de la région. Rencontres au cours desquelles sont pris les engagements communs pour la lutte contre le chômage. En Algérie, la lutte contre le chômage - surtout des jeunes - reste toutefois une priorité nationale, comme le démontrent le plan d'action du gouvernement adopté depuis quelques années. ▶ page 12

À VOUS LA PAROLE

UN PROGRAMME DE FORMATION À DES FINS DE MODERNISATION

Interview avec Patrick BOUGUELIANE

Expert Principal Intermédiation au PASEA

La Ressource Humaine est le pilier sur lequel repose la qualité des services rendus aux usagers pour une institution telle que l'ANEM. Investir massivement dans la formation et l'accompagnement des femmes et des hommes est le sujet de cette interview avec un des experts du PASEA dédiés à appuyer, entre autres, les efforts de professionnalisation des cadres de l'ANEM. ▶ page 3

LE MOT DE S. E. M. MAREK SKOLIL

Ambassadeur Chef de Délégation de l'UE



C'est ainsi que le budget national pour 2013 a augmenté notablement le budget du Ministère du Travail, de l'Emploi, et de la Sécurité sociale.

Pour chaque gouvernement, la promotion de l'emploi et la lutte contre le chômage sont particulièrement délicates. La question de l'emploi est en effet à la croisée de dynamiques aussi bien sociales qu'économiques. Elle est donc forcément complexe.

C'est également une problématique intrinsèquement liée à l'adéquation entre les compétences et les besoins du marché du travail et qui requiert la mobilisation de secteurs multiples.

Aussi bien éducatifs qu'économiques. En témoignent, les taux particulièrement élevés de chômage des jeunes, partout dans le monde.

Enfin, il ne faut pas oublier, que cette problématique ne dépend pas uniquement de l'Etat, mais surtout d'un tissu économique solide, notamment privé, qui est le véritable moteur d'une économie forte et créatrice d'emplois.

Les institutions de l'Etat ont quant à elles, la difficile mission de dessiner les grandes lignes stratégiques, d'accompagner par un cadre adéquat les acteurs et adapter les moyens publics pour assurer la rencontre entre les besoins du marché du travail et les compétences disponibles.

Pour cela, les services publics de l'emploi ont un rôle crucial: en tant qu'agence d'intermédiation, ils font le lien entre offres et demandes d'emploi. Mais ils sont également l'organe d'analyse et d'information du marché du travail, clé de voûte de toute politique

nationale, pour assurer ensuite l'adéquation entre la demande et l'offre.

Ce sont autant de chantiers dans lesquels les autorités Algériennes se sont déjà engagées depuis des années.

Lorsqu'il a adopté son Plan National de Promotion de l'Emploi et Lutte contre le Chômage en 2006, le gouvernement Algérien a ainsi justement inscrit la réforme de l'Agence nationale pour l'Emploi (ANEM) au cœur de ses priorités.

Ainsi, bien consciente de cette volonté de changement, l'UE s'est engagée à soutenir les réformes entreprises par le gouvernement Algérien à travers le plan quinquennal 2009-2014 par la mise en place d'un ambitieux projet d'appui au secteur de l'Emploi, et tout particulièrement de l'Agence Nationale pour l'Emploi.

La convention de financement a été signée en décembre 2010, entre l'UE et l'ANEM. Le projet se déroulera sur 72 mois.

Il vise d'une part à appuyer l'ANEM dans son effort de gestion de l'intermédiation entre l'offre et la demande.

Ce projet permettra d'autre part d'apporter un appui technique à l'ANEM dans le cadre de la mise en place de son nouveau système d'information et à l'accompagner pour l'établissement de statistiques fiables sur le marché du travail.

Atteindre ces objectifs requerra la mobilisation d'expertises et le développement d'outils conséquents.

Je me réjouis aujourd'hui de constater l'engagement de chacun dans ce partenariat : le parcours des équipes du PASEA et de l'ANEM qui œuvrent ensemble pour l'atteinte des objectifs tracés. Je suis convaincu que ce projet réussira grâce à l'implication de tous ses acteurs qui interviendront tout au long de sa mise en œuvre. Je me joins à vous aujourd'hui grâce à cette nouvelle publication « Actions emploi » pour vous souhaiter beaucoup de succès.

INTERVIEW AVEC PATRICK BOUGUELIANE



Question : En quoi consiste exactement votre contribution dans ce projet ?

Mon travail a d'abord consisté à réaliser un diagnostic en interviewant les Directeurs Centraux, les DREM, les chefs d'AWEM les chefs d'ALEM. J'ai visité ensuite une vingtaine d'agences sur le territoire national pour me rendre compte de visu de l'activité en question. A cette occasion, j'ai échangé avec les conseillers, les demandeurs d'emploi et certains chefs d'entreprises. Fort de ce diagnostic, j'ai proposé de travailler en mode projet en organisant 7 groupes de travail. Cette méthodologie avait pour but d'associer au maximum les membres de l'ANEM à l'élaboration du programme de formation et aux besoins exprimés par ces 7 groupes réunis à ce propos. Un des groupes élaborait un questionnaire de recueil des besoins de formation. Un autre organisait un groupe d'expression des besoins de formation pour les managers, un autre groupe d'expression avait pour mission de recueillir les besoins en formation des conseillers.

J'ai ensuite effectué un croisement de regards entre les résultats obtenus suite aux traitements des questionnaires, les expressions sorties lors des séminaires des groupes de conseillers et de managers et mon propre regard suite à mes visites d'agences. C'est sur cette base, que le plan de formation a été élaboré et validé par l'ANEM.

Enfin, des TDR ont été également rédigés pour mobiliser des experts pour organiser la MRS de Renault à Oran. Ce dispositif s'inscrit dans une logique d'entreprise apprenante ou les conseillers sont mis en situation de travail pour acquérir des compétences.

Question : Que signifie la professionnalisation des agents de l'ANEM ?

L'ensemble du programme de formation a été élaboré de manière à ce que les conseillers deviennent de véritables professionnels de l'emploi en capacité d'échanger d'égal à égal avec un DRH et d'apporter une réelle plus value en matière de conseil professionnel aux demandeurs d'emploi.

En ce qui concerne les managers, le programme a été axé sur le cœur de leur métier qui consiste à mobiliser des équipes à élaborer des plans d'actions sur la base d'une analyse du marché du travail, à communiquer à l'interne comme à l'externe et à évaluer l'activité et les performances.

Les formations pour les statisticiens devront leur permettre d'analyser le marché du travail, d'évaluer les effets des politiques de l'emploi et de rédiger des notes conjoncturelles. Les agents d'accueil devront apprendre à gérer les conflits. Enfin, les futurs formateurs devront continuer l'effort de formation engagé. Cela correspond donc bien à un programme de modernisation des services rendus. Au travers de la formation, l'ANEM s'engage dans le chemin qui doit conduire cet établissement à sortir d'une simple logique administrative pour devenir une entreprise au service de ses clients demandeurs d'emplois et recruteurs. Il s'agit d'établir un lien contractuel de service et non un lien coercitif à des fins purement administratives. C'est pourquoi, dans le marché de formation un concept d'évaluation à froid a été intégré, il consiste à mesurer les effets de la formation en situation professionnelle. Nous sommes dans une gestion RH qui développe une logique d'entreprise apprenante au service de son efficacité et de son image de marque.

Question : Qui va bénéficier de cette formation ?

La formation doit bénéficier à 2.920 cadres : 400 managers, 1.400 conseillers, 60 statisticiens, 300 agents d'accueil, 100 informaticiens et 60 futurs

formateurs. Pour chaque catégorie, une formation adaptée est dispensée par module. Des voyages d'études seront organisés pour 50 managers et 20 statisticiens qui seront choisis sur la base des évaluations à chaud et à froid. Ce principe est également inscrit dans une logique d'entreprise apprenante qui favorise les échanges avec d'autres services de l'emploi. Suivant le même principe d'évaluation, les conseillers les plus investis pourront participer à des modules de perfectionnement.

Question : Quels sont les risques liés à cette professionnalisation ?

Les risques résident dans la non mise en pratique des théories qui ont été étudiées lors des séminaires. Il s'agit bien de mettre en situation les agents qui reviennent de formation et d'évaluer les effets sur leur pratique professionnelle.

Question : Quel est l'apport de l'ANEM dans ce projet ?

L'ANEM est le signataire de ce programme de formation. Elle a la charge d'élaborer les listes des participants, de vérifier les contenus pédagogiques, de valider les CV des formateurs, de participer aux évaluations à chaud et d'organiser les évaluations à froid.

LE RECENSEMENT DES BESOINS EN FORMATION :

UN EXERCICE COLLABORATIF ET MÉTHODOLOGIQUE



L'ANEM, en coopération avec le PASEA s'est engagée dans un programme de modernisation qui vise essentiellement à améliorer la promotion et la régulation de l'emploi. Ainsi, la formation se retrouve au cœur de ce processus qui prévoit d'accompagner les cadres de l'ANEM dans l'exécution de leurs fonctions tout au long des évolutions de leurs métiers et de leurs impacts sur l'activité et son organisation.

La professionnalisation des cadres de l'ANEM est l'un des trois objectifs enregistrés au PASEA, sa réalisation passe par l'élaboration d'un plan de formation établi sur la base d'une identification des besoins en formation des cadres de l'ANEM.

Un groupe de travail a été constitué au mois d'août 2012 afin d'élaborer un questionnaire pour recueillir et recenser les besoins en formation des cadres de l'ANEM.

La démarche du groupe a consisté dans un premier temps, en un travail de réflexion sur les évolutions et les mutations de

l'ANEM, notamment celles liées au cœur de métier et aux compétences nécessaires à développer au sein de cette institution pour faire face aux nouveaux défis.

Le fait que les changements touchaient le cœur de métier de l'ANEM; il était indispensable de se préoccuper de renforcer les capacités des cadres qui procurent le conseil en matière d'emploi aux demandeurs et chefs d'entreprises au sein du réseau des agences couvrant le territoire national.

Le portage managérial étant déterminant dans l'implication et la motivation de ses cadres dans leur travail, et pour que l'opération soit

un succès, le groupe a pris la décision d'établir un deuxième questionnaire à destination de ces derniers. En effet, il s'agissait d'une part de déterminer quels sont leurs besoins en matière de management et d'autre part de leur permettre de définir les besoins de leurs collaborateurs.

La cible et le nombre de questionnaires définis, il restait au groupe d'élaborer les questionnaires en prenant en considération les paramètres suivants : le choix et les types de questions à poser, le contenu des questions et leur nombre.

Quant aux contenus des questions, ils étaient relatifs

aux nouvelles compétences à développer ou à acquérir.

Pour l'administration du questionnaire le Directeur Général a pris l'initiative dans un premier temps d'informer et d'expliquer l'opération de collecte des besoins en formation. Les deux questionnaires ont été mis en ligne sur le site de l'ANEM avec un droit d'accès pour chaque cible (login et mot de passe).

Ce mode d'administration a permis au groupe de faciliter l'opération de collecte des informations sans avoir eu recours au papier et en utilisant des moyens de traitement informatisés. Le traitement des questionnaires



par le groupe a permis de dégager et de recenser les besoins en formation des managers et cadres au niveau des agences. La synthèse des résultats a été donnée sous format de tableaux et graphes reprenant les informations qualitatives et quantitatives avec parfois des croisements de plusieurs variables.

L'exploitation des données a permis la programmation des formations en cours de réalisation sur les six sites.

Cette expérience nous a permis de travailler en équipe mais encore, en étroite collaboration et de réussir ensemble à mobiliser les énergies des experts du PASEA d'un côté et des ressources de l'ANEM de l'autre. Cette opération a ciblé les bénéficiaires directement en recensant leurs besoins (managers et autres cadres de l'ANEM). Première opération du genre au sein de l'ANEM, elle a permis aux cadres d'être partie prenante dans l'élaboration du plan de formation. Les prémices de cette dynamique du changement se ressentent dans l'implication et le diagnostic que chacun s'est imposé pour se projeter dans une institution qui œuvre pour moderniser ses services et satisfaire ses clients (demandeurs d'emplois et entreprises).

*Kabina Chabane
Chef de projet au PASEA*

UN NOUVEL INSTRUMENT D'INTERMÉDIATION

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) considère que l'action en faveur de l'emploi des jeunes devrait inviter les gouvernements et les partenaires sociaux à favoriser une croissance génératrice d'emplois grâce à des politiques macroéconomiques et des incitations fiscales qui soutiennent l'emploi, renforcent la demande globale, améliorent l'accès au financement et accroissent l'investissement productif.



Les politiques du marché du travail sont susceptibles de faciliter grandement l'entrée des jeunes dans la vie professionnelle. Sous réserve d'être bien ciblée, elle profite aux jeunes notamment les plus défavorisés et génèrent d'importants avantages économiques et sociaux qui se traduisent par une plus grande équité et plus d'intégration sociale.

La mise en œuvre des politiques de l'emploi exige une capacité institutionnelle, tant au niveau public que privé. A cet effet, le plan d'action pour la promotion de l'emploi et

la lutte contre le chômage, adopté par le gouvernement en 2008, a donné la priorité aux mesures actives qui confèrent aux jeunes et aux employeurs potentiels une assistance effective, dans la transition vers des emplois décents.

Il alloue des ressources suffisantes aux politiques du marché du travail, y compris les programmes d'emploi publics, en tant qu'instruments essentiels de promotion de l'emploi des jeunes, sans omettre de consolider les mécanismes de suivi et d'évaluation des politiques

actives du marché du travail, afin d'en mesurer l'impact et d'en améliorer les moyens d'action.

L'ANEM en tant que service public de l'emploi appelé à mettre en œuvre ce plan, s'est lancé dans un processus de modernisation de ses instruments dont la NAME.

La Nomenclature Algérienne des Métiers et Emplois (NAME), est un nouvel outil opérationnel commun que l'ANEM met à la disposition des différents intervenants sur le marché de l'emploi. Elle permettra de s'appuyer sur une information précise, fiable et exhaustive de l'ensemble des métiers existants en Algérie et les compétences disponibles sur le marché de l'emploi, recherchées par les employeurs. Elle permettra, également, d'avoir une meilleure vision du marché de l'emploi.

*Mohammed Tabar Chalal
Directeur de l'ANEM*



Optimiser l'intermédiation dans le Système d'Information de l'ANEM



Le Système d'Information Opérationnel de l'ANEM a pour fonction essentielle

le rapprochement des offres et des demandes d'emplois, pour assurer l'intermédiation entre les employeurs et les demandeurs d'emploi, mission première de l'ANEM. Ce mécanisme de rapprochement repose sur les critères décrivant l'offre d'emploi (exigences du poste proposé, conditions d'exercice) d'une part et ceux du profil de la demande d'emploi (compétences, qualifications, mobilité, prétentions) d'autre part.

La NAME constitue le référentiel pivot permettant de renseigner de façon cohérente, homogène et rapide les offres et les demandes lors de leur enregistrement.

L'offre et la demande d'emploi sont en effet associées à des fiches NAME décrivant avec précision le métier concerné et les compétences

et qualifications requises pour l'exercer. Cela permet de guider le conseiller à l'emploi lors de la saisie des informations, ce dernier n'ayant plus qu'à cocher ou décocher les compétences.

Le processus de rapprochement des offres et demandes d'emplois gagne en performance et en efficacité, car il est basé sur les éléments descriptifs des postes issus des fiches NAME. La NAME favorise ainsi l'uniformisation des pratiques dans l'ensemble des agences du réseau ANEM et garantit donc l'homogénéité du traitement des offres et demandes d'emploi, quel que soit le conseiller qui les traite.

Le PASEA a organisé et animé des ateliers de travail centrés sur l'utilisation optimale de la NAME dans le Système d'Information Opérationnel, à la Direction Générale et en régions, réunissant l'ensemble des parties prenantes : Chefs d'agences, experts métiers, développeurs du système, maîtrise d'ouvrage (DSI), équipe

du projet NAME et experts du PASEA. Cette démarche participative a permis de bien appréhender les apports de la NAME au nouveau système d'information opérationnel de l'ANEM.

Les experts du PASEA ont également fourni un appui méthodologique à l'ANEM, en contribuant à la modélisation et à la formalisation des règles d'intégration et d'utilisation de la NAME au sein du Système d'Information Opérationnel.

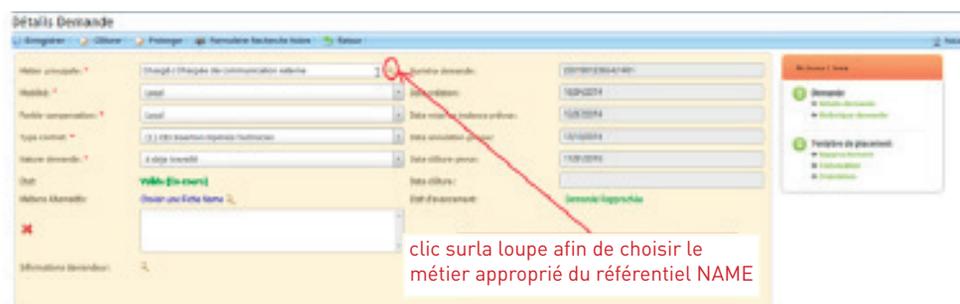
L'utilisation de la NAME sera étendue aux services en ligne (pré-enregistrement à distance des demandes et offres d'emplois, consultation des offres et postulation en ligne).

La NAME sera par ailleurs proposée à certains partenaires de l'ANEM, notamment aux OPAP (Organismes Privés Agréés de Placement), sous forme de web service ou à travers un 'packaging' ad hoc. La mise en partage de la NAME favorisera alors une meilleure analyse statistique du marché

du travail, au-delà des seuls segments captés par l'ANEM. La NAME peut constituer, à terme, un instrument fédérateur des différents intervenants sur le marché de l'emploi, par son intégration dans leurs systèmes d'information respectifs.

Le programme du PASEA prévoit la mise en place d'un Système d'Information Décisionnel au sein de l'ANEM, qui inclut des passerelles avec les systèmes d'information des OPAP, visant à constituer un gisement de données consolidées. Cela permettra de produire des rapports statistiques cohérents et des analyses pertinentes des bassins d'emploi. L'utilisation partagée de la NAME permettra d'identifier et de caractériser les métiers les plus porteurs et ceux qui sont moins recherchés par les employeurs. Cet éclairage pourrait aider les pouvoirs publics à adapter les filières de la formation académique et professionnelle selon les besoins effectifs du secteur économique en matière de ressources humaines.

*Larbi Bendifallah
Expert Principal Système
d'Information*





LA NAME : COMPÉTENCES, MÉTIER, EMPLOIS

Mme Samia Haridi est juriste de formation. Elle est Chef de projet NAME au sein de l'Agence Nationale de l'Emploi. Nous avons tenu à lui réserver cette espace d'expression pour qu'elle nous présente le projet qu'elle pilote depuis 4 ans et sur lequel beaucoup d'espoirs sont bâtis.

Question : Que couvre le projet NAME ?

La Nomenclature Algérienne des Métiers/Emplois NAME, est un nouvel outil opérationnel commun que l'Agence Nationale de l'Emploi (ANEM) met à la disposition des différents intervenants sur le marché de l'emploi. Cet outil permettra de s'appuyer sur une information précise, fiable et exhaustive sur l'ensemble des métiers existants en Algérie et les compétences disponibles sur le marché de l'emploi et recherchées par les entreprises.

La NAME est un référentiel national et actualisé. Elle crée un langage commun entre les différents intervenants sur le marché de l'emploi. Il s'agit, également, d'améliorer les aptitudes professionnelles des cadres de l'ANEM notamment les conseillers du réseau des agences de l'Emploi, qui disposeront dorénavant d'un support d'analyse des profils d'offres et des demandes

d'emplois afin d'assurer une meilleure négociation auprès des employeurs. La NAME assurera une complémentarité entre le secteur de la formation et celui de l'emploi. Elle encourage, aussi, la mobilité professionnelle des personnes



souhaitant une évolution dans leur carrière.

Un référentiel de métiers et emplois sera intégré dans le nouveau système d'information de l'ANEM afin de faciliter le travail des conseillers, en termes de rapprochement entre les offres et les demandes d'emploi.

Question : En fait vous avez réalisé la cartographie des métiers ?

La démarche adoptée par l'ANEM repose notamment sur l'adaptation des fiches

du Répertoire Opérationnel des Métiers et Emplois français (ROME V3) au contexte algérien. Au début, il y a eu la signature de la convention Algéro-Française en 2006, entre l'ex-ANPE (Agence Nationale pour l'Emploi) et l'ANEM, qui accorde le droit d'utilisation du ROME. Ensuite, il y a la signature du programme de coopération bilatéral, en janvier 2011, entre l'ANEM et Pôle-Emploi offrant une assistance technique aux cadres désignés pour

entreprises économiques de divers secteurs d'activités. Il y a eu 3523 entretiens réalisés et le recensement de 4025 appellations. Ces actions ont été réalisées depuis le lancement de ce projet jusqu'au 31 décembre 2013. D'autres actions seront finalisées au cours du premier semestre 2014. Il s'agit essentiellement de l'harmonisation des fiches déjà produites, l'organisation de l'arborescence et de la codification. Un travail sur les intitulés des fiches complètera ces actions. Enfin, l'opération du "recueil d'avis", auprès des professionnels nationaux interviendra à la clôture de ce projet.

Question : Quels sont les problèmes auxquels vous avez été confrontés ?

A l'instar de tout nouveau projet, la NAME a connu certaines contraintes. Primo, la difficulté rencontrée dans la sensibilisation des représentants des entreprises de la part du groupe de cadres chargés de l'élaboration de la NAME. Deuxio, la non-disponibilité des interlocuteurs surtout en périodes des congés annuels, durant le ramadhan et la fin d'année. Ce qui a influé sur la programmation des travaux et le respect des échéances.

Question : Que vous apporte le PASEA ?

Le PASEA intervient notamment dans le déploiement et de l'utilisation de la NAME. Les actions prévues par le PASEA en 2014, concernent l'utilisation de la NAME afin de la rendre opérationnelle.

l'élaboration de la NAME. Cette assistance est assurée par les experts de Pôle-Emploi. Ce programme a été complété par la signature d'un avenant de 18 mois pour la finalisation du projet NAME. Une traduction en langue nationale du projet NAME est prévue.

Question : C'est un travail d'ampleur, qu'est ce qui reste à faire ?

Le groupe NAME a élaboré 408 fiches, à partir de 882 visites effectuées auprès des



TÉMOIGNAGE DE MARIE- CHRISTINE BROUILLET DE PÔLE EMPLOI

Une collaboration précieuse

Le démarrage de la collaboration ANEM/Pôle emploi pour la création d'une Nomenclature Algérienne des Métiers et des Emplois (NAME) a démarré par une mission en octobre 2009 permettant de poser les bases du projet NAME. Cette collaboration avait été précisée par la signature en 2006 d'une convention qui portait sur la concession du droit d'utilisation du Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME) au profit de l'ANEM avec droit d'adaptation des fiches métiers au contexte algérien en respectant l'esprit et les principes fondateurs du ROME.

Une nouvelle convention de coopération bilatérale a été signée en janvier 2011 suivie par la signature d'un avenant en janvier 2013 pour accompagner la phase de finalisation de la NAME jusqu'au 30 juin 2014.

Il est à souligner que ce projet a également bénéficié d'un cofinancement des services de coopération de l'Ambassade de France en Algérie. Ainsi Pôle Emploi s'engageait à apporter au projet algérien d'élaboration de la NAME, une assistance technique sur le plan méthodologique pour l'adaptation du ROME V3.

Cet appui technique de Pôle Emploi a porté d'une part sur la mise en place d'une assistance à distance d'un jour par semaine dédiée au projet NAME pour répondre aux questions des experts NAME sur des points de méthodologie dans la production des fiches métiers et, d'autre part, par l'organisation de 4 missions par an (2 en Algérie et 2 en France), centrées sur la programmation et la validation des travaux.

Marie-Christine Brouillet (Région Languedoc-Roussillon) accompagne ce projet depuis son lancement et Isabelle Bonnet (Région Basse-Normandie) l'a rejointe fin 2011.

DEUX NOUVEAUX CENTRES DE FORMATION À ALGER ET BÉJAÏA

Deux nouveaux centres de formation ont été ouverts ce début du mois de mai à Béjaïa et à Ain Bénian à Alger. Ils abriteront les formations des conseillers du centre du pays.

Cette nouvelle inauguration fait suite à l'ouverture d'un centre de formation à Oran, en mars dernier, dédié aux conseillers à l'emploi de l'ouest et du sud-ouest du pays et un site de formation à Annaba. Ces centres fonctionneront jusqu'à la fin 2015.

Pour rappel, le Directeur Général de l'ANEM, Mohammed Tahar Chalal et l'équipe du PASEA ont procédé à

l'inauguration et au démarrage de la plupart des sessions de formation.

Interconnexion des agences pour l'emploi

L'opérateur national Algérie Télécom, procède en 2014 à l'interconnexion des agences pour l'emploi (ALEM et AWEM) au moyen d'un réseau sécurisé. Ces liaisons permettent d'améliorer les services offerts aux usagers (entreprises et demandeurs d'emploi). Elles précèdent la rénovation complète du système d'information de l'ANEM. Le PASEA apporte une expertise et un soutien à cet important investissement. Un expert accompagne le déploiement du réseau interconnecté.

FORMATION DES INFORMATIENS DE L'ANEM

Le marché « Formation » du PASEA prévoit la formation des managers, des conseillers à l'emploi, des statisticiens, mais aussi des informaticiens de l'ANEM.

Les informaticiens bénéficieront ainsi d'un total de 500 jours-apprenant, ventilés en diverses sessions portant aussi bien sur la gestion de projet, les bonnes pratiques et les standards universels en vigueur dans les Directions des Systèmes d'Information, la sécurité des systèmes et des données ainsi que les aspects plus techniques relatifs à l'administration des réseaux informatiques. Les sessions de formation prévues pour les

informaticiens concernent la gestion de projet informatique (MOA, MOE, planification, suivi, alertes...), le support et assistance aux utilisateurs ServiceDesk (ITIL) niveaux 2 et 3, l'administration Cisco Niveau 1 et 2, la sécurité des services internet (web, mail, accès distants, surveillance...), la sécurité des systèmes d'information et le plan de continuité et de reprise d'activité (avec travaux pratiques).

Équipements didactiques pour les salles de formation

Dans le cadre du PASEA, un marché d'équipement a été signé en décembre 2013 entre l'ANEM et l'attributaire Q&T Italia srl, ayant pour objet la fourniture d'équipements informatiques, didactiques et de communication. La livraison des équipements a lieu en mai 2014. Parmi les équipements attendus, la dotation des salles de formation inclut notamment, des serveurs informatiques, des PC bureautiques, des PC-tablettes (hybrides), des commutateurs pour réseau local (48 ports), des imprimantes couleur, des imprimantes matricielles, des caméscopes (pour le média-training), des écrans plats d'affichage grand format, des meubles bureautiques, des tableaux tactiles interactifs, des vidéo projecteurs (data show) et des photocopieurs noir et blanc.

Ces équipements renforceront les moyens mis en œuvre par l'ANEM et le PASEA pour assurer un déroulement optimal des sessions de formation.