



L'Union Européenne investit dans votre avenir  
Ce projet est cofinancé par les moyens du Fonds Européen de Développement Régional (dans le cadre du programme Interreg IV A Grande Région)

Die Europäische Union investiert in Ihre Zukunft  
Dieses Projekt wird mit Mitteln aus dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung kofinanziert (im Rahmen des Interreg IV A Programms „Großregion“)

## Abstimmung von Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage auf dem Arbeitsmarkt der Großregion: Die Rolle der öffentlichen Arbeitsvermittlung in den Teilregionen der Großregion

Ausgewählte Strukturen und Prozesse

Compatibilité de l'offre et de la demande de main-d'œuvre sur le marché de l'emploi de la Grande Région:  
Le rôle des services publics de placement dans les composantes de la Grande Région

Structures et processus sélectionnés



Dokumentation zum zweiten Werkstattgespräch  
der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle  
im Rahmen des Projekts „OPTI-MATCH“  
am 16. Dezember 2009 in Saarbrücken

Documentation du deuxième atelier-débat  
de l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi  
dans le cadre du projet « OPTI-MATCH »,  
le 16 décembre 2009 à Sarrebruck

Interregionale  
Arbeitsmarktbeobachtungsstelle  
Observatoire Interrégional du  
marché de l'Emploi  
c/o INFO-Institut  
Pestelstraße 6  
D-66119 Saarbrücken

## Inhalt / Sommaire

Vorwort .....	3
Avant-propos .....	4
Zweites IBA-Werkstattgespräch am 16. Dezember 2009 in Saar-brücken / <i>Deuxième atelier-débat de l'OIE le 16 décembre 2009 à Sarrebruck</i> .....	5
Die Referenten / <i>Les intervenants</i> .....	6
<b><i>Albert Stichter-Werner , Agentur für Arbeit Saarbrücken</i></b>	
Arbeitsvermittlung im Saarland und in Rheinland-Pfalz / <i>Service de placement en Sarre et en Rhénanie-Palatinat</i> .....	7
<b><i>Jacques Skrzypczak / Michel Lindingre, Pôle Emploi Lorraine</i></b>	
Arbeitsvermittlung in Lothringen / <i>Service de placement en Lorraine</i> .....	16
<b><i>Sigfried Kötten, Arbeitsamt der DG Belgien</i></b>	
Arbeitsvermittlung in der Wallonie und der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens / <i>Service de placement en Wallonie et en Communauté Germanophone de la Belgique</i> .....	37
Fragen und Diskussion im Anschluss an die vorangegangenen Vorträge zur Vorstellung von Aufgaben und Zielen ausgewählter Vermittlungsstrukturen / <i>Questions et discussion suite aux interventions précédents relatives à la présentation des missions et objectifs des services de placement sélectionnés</i> .....	48
<b><i>Achim Dürschmid, Agentur für Arbeit Saarbrücken</i></b>	
Erfahrungen der alltäglichen Vermittlungspraxis im grenzüberschreitenden Kontext / <i>Exemples d'intermédiation et de placement au quotidien sur le marché du travail transfrontalier</i> .....	61
<b><i>Mario della Schiava, Administration de l'emploi Luxembourg</i></b>	
Erfahrungen der alltäglichen Vermittlungspraxis im grenzüberschreitenden Kontext / <i>Exemples d'intermédiation et de placement au quotidien sur le marché du travail transfrontalier</i> .....	70
<b><i>Eric Barthélémy , Pôle Emploi Lorraine</i></b>	
Erfahrungen der alltäglichen Vermittlungspraxis im grenzüberschreitenden Kontext / <i>Exemples d'intermédiation et de placement au quotidien sur le marché du travail transfrontalier</i> .....	75

Fragen und Diskussion im Anschluss an die vorangegangenen Vorträge zu den Erfahrungen der alltäglichen Vermittlungspraxis im grenzüberschreitenden Kontext / Questions et discussion suite aux interventions précédents relatives aux exemples d'intermédiation et de placement au quotidien sur le marché du travail transfrontalier ..... 82

## Vorwort

Der Arbeitsmarkt von morgen braucht die Potenziale aller. Besondere Chancen und Alleinstellungsmerkmale bieten sich dabei in der Großregion durch die traditionell hohe grenzüberschreitende Arbeitnehmermobilität und die enge Verflechtung der Arbeitsmärkte über nationale Grenzen hinweg. Diese können dann umso stärker genutzt werden, je besser es gelingt, das Zusammenspiel zwischen dem Arbeitskräfteangebot und der Arbeitskräftenachfrage zu optimieren. Genau hier setzt das Projekt OPTI-MATCH an, das die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA) im Rahmen des Programms Interreg IV A Großregion durchführt. Um den erwarteten Arbeitskräfteengpässen bzw. -ungleichgewichten entgegenzuwirken und das Erwerbspersonenpotential der Großregion zu stabilisieren, gilt es, das grenzüberschreitend vorhandene Arbeitskräfteangebot sowie die entsprechende Arbeitskräftenachfrage der Unternehmen gezielter zu erfassen und besser aufeinander abzustimmen. Hierzu ist es notwendig, zunächst die Strukturen und Prozesse der Arbeitsvermittlung in den einzelnen Teilregionen besser zu verstehen.

In diesem Kontext haben wir am 16.12.2009 Expertinnen und Experten aus allen Teilen der Großregion zu einem zweiten Werkstattgespräch nach Saarbrücken eingeladen, um gemeinsam mit Ihnen die aktuelle Situation und Entwicklungsperspektiven der öffentlichen Arbeitsvermittlung zu diskutieren. Das System der öffentlichen Arbeitsvermittlung befindet sich in allen Teilen der Großregion in einem Veränderungsprozess, der unterschiedlich weit fortgeschritten ist. Die vorliegende Dokumentation gibt daher einen einzigartigen Überblick über die gegenwärtige Situation. Dabei wird die Vorstellung aktueller Konzepte und Orientierungen flankiert durch Erfahrungen aus der konkreten grenzüberschreitenden Vermittlungspraxis.

Die vorliegende Dokumentation gibt die Beiträge aller Referenten dieser gut besuchten Veranstaltung wieder. Ergänzt wird die Veranstaltungsdokumentation durch eine Mitschrift der sehr intensiven Diskussion.

Wir möchten uns auf diesem Weg bei allen Gästen und Referenten für ihre wertvollen Beiträge bedanken. Die Veranstaltung hat deutlich gemacht, dass die IBA im Rahmen ihres Projekts OPTI-MATCH ein Zukunftsthema des Arbeitsmarkts der Großregion mit einem sehr praxisnahen Ansatz und einem aktuellen Hintergrund bearbeitet. Die Ergebnisse des Werkstattgesprächs werden in die nun anschließende empirische Projektphase integriert und weiter vertieft.

Saarbrücken, März 2010

Die inhaltliche Verantwortung liegt bei den Autoren der Beiträge. Soweit Powerpointpräsentationen verwendet wurden, sind diese im Anhang der Dokumentation wiedergegeben.

## Avant-propos

Le marché de l'emploi de demain doit mettre à profit les potentiels de chacun. A cet égard, la Grande Région bénéficie, grâce à la mobilité transfrontalière traditionnellement élevée de ses travailleurs et à l'imbrication étroite des marchés de l'emploi par-delà les frontières nationales, de chances toutes particulières ainsi que d'un caractère d'unicité. Ces opportunités pourront être exploitées d'autant plus utilement que sera optimisée l'interaction de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. C'est justement l'objet du projet OPTI-MATCH mené par l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE) dans le cadre du programme Interreg IV A Grande Région. Afin de lutter contre les pénuries et les déséquilibres attendus de main-d'œuvre et de stabiliser les réserves d'actifs dans la Grande Région, il y a lieu de recenser de manière plus ciblée l'offre de main-d'œuvre transfrontalière disponible et la demande correspondante des entreprises pour mieux les adapter l'une à l'autre. A cet effet, il est nécessaire dans un premier temps de mieux comprendre les structures et les processus du placement de main-d'œuvre.

Dans ce contexte, nous avons convié des experts de toutes les composantes de la Grande Région à un deuxième atelier-débat, le 16/12/2009 à Sarrebruck, afin d'évoquer avec eux la situation actuelle et les perspectives de développement des organismes publics de placement de main-d'œuvre. Dans toutes les composantes de la Grande Région, le système de placement de main-d'œuvre des pouvoirs publics se trouve dans un processus de transformation plus ou moins avancé. La présente documentation livre ainsi un aperçu unique de la situation telle qu'elle est aujourd'hui. Ce faisant, la présentation des concepts et orientations actuels est accompagnée de témoignages d'expériences pratiques du placement transfrontalier.

La présente documentation reprend les exposés de l'ensemble des intervenants de cette manifestation où les participants étaient venus nombreux. Elle est complétée d'un compte rendu des discussions très intenses qui s'y sont tenues.

Nous souhaiterions ici remercier tous les invités et intervenants pour leurs précieuses contributions. Cette manifestation a clairement démontré que l'OIE, dans le cadre de son projet OPTI-MATCH, traite à travers une approche fortement axée sur la pratique, dans un contexte actuel, une thématique qui concernera le marché de l'emploi de la Grande Région dans le futur. Les résultats de l'atelier-débat seront intégrés à la phase empirique du projet qui va désormais s'amorcer et approfondis plus avant.

Sarrebruck, mars 2010

Les auteurs sont tenus pour responsables du contenu de leurs contributions. Dans la mesure où des présentations Powerpoint ont été utilisées elles sont jointes en annexe de cette documentation.

## Zweites IBA-Werkstattgespräch am 16. Dezember 2009 in Saarbrücken / Deuxième atelier-débat de l'OIE le 16 décembre 2009 à Sarrebruck

„Abstimmung von Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftennachfrage auf dem Arbeitsmarkt der Großregion“

« Compatibilité de l'offre et de la demande de main-d'œuvre sur le marché de l'emploi de la Grande Région »



## Die Referenten / Les intervenants

**Albert Stichter-Werner**

Bundesagentur für Arbeit  
Agentur für Arbeit Saarbrücken  
Hafenstr. 18  
D - 66111 Saarbrücken  
[albert.stichter-werner2@arbeitsagentur.de](mailto:albert.stichter-werner2@arbeitsagentur.de)

**Jacques Skrzypczak**

Pôle Emploi Lorraine  
Pôle emploi Moselle  
1, Place du Pont à Seille  
BP 21097  
F - 57045 Metz Cedex 1  
[jacques.skrzypczak@pole-emploi.fr](mailto:jacques.skrzypczak@pole-emploi.fr)

**Michel Lindingre**

Pôle Emploi Lorraine  
Pôle emploi Moselle  
1, Place du Pont à Seille  
BP 21097  
F - 57045 Metz Cedex 1  
[michel.lindingre@pole-emploi.fr](mailto:michel.lindingre@pole-emploi.fr)

**Siegfried Kötten**

Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft  
Fachbereich Betriebsdienstleistungen  
Aachener Strasse, 73-77  
B - 4780 Saint-Vith  
[siegfried.koetten@adg.be](mailto:siegfried.koetten@adg.be)

**Achim Dürschmid**

Bundesagentur für Arbeit  
EURES-T / Arbeitgeberservice Agentur für  
Arbeit Saarbrücken  
Hafenstr. 18  
D - 66111 Saarbrücken  
[Achim.Duerschmid@arbeitsagentur.de](mailto:Achim.Duerschmid@arbeitsagentur.de)

**Mario della Schiava**

Administration de l'emploi  
ADEM Diekirch  
2, rue de Clairefontaine  
L - 9220 Diekirch  
[Mario.Della-Schiava@adem.etat.lu](mailto:Mario.Della-Schiava@adem.etat.lu)

**Eric Barthélémy**

Pôle Emploi Lorraine  
Pôle Emploi Hayange  
13 rue de la Marne- BP 40029  
F - 57700 Hayange  
[eric.barthelemy@pole-emploi.fr](mailto:eric.barthelemy@pole-emploi.fr)

*Albert Stichter-Werner,*

*Agentur für Arbeit Saarbrücken*

## **Vorstellung von Aufgaben und Zielen ausgewählter Vermittlungsstrukturen**

**Présentation des missions et objectifs des services de placement sélectionnés**

**Arbeitsvermittlung im Saarland  
und in Rheinland-Pfalz**

**Service de placement en Sarre  
et en Rhénanie-Palatinat**

## Arbeitsvermittlung im Saarland und in Rheinland-Pfalz

Albert Stichter-Werner, Agentur für Arbeit Saarbrücken

Herr Stichter-Werner unterstützt seinen Vortrag durch eine Powerpoint-Präsentation welche diesem Dokument im Anhang beigefügt ist.

Mein Name ist Albert Stichter-Werner. Ich bin Leiter des Bereiches Controlling-Interne Kontrollsysteme bei der ARGE Saarbrücken. Davor war ich in der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz/Saarland zuständig für das Controlling des Bereiches Grundsicherung und davor lange Jahre beim Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg. Meine Schwerpunkte damals waren in der Regional- und Migrationsforschung.

Stichwort: ARGE Saarbrücken. Die ARGE Saarbrücken, zu der ich komme, ist der sogenannte Grundsicherungsträger im Regionalverband Saarbrücken. Was Grundsicherung bedeutet wird gleich noch erörtert. Die ARGE Saarbrücken ist mit einem jährlichen Ausgabevolumen von 250 Mio. Euro und einem Mitarbeiterstamm von etwa 500 Personen die drittgrößte Arbeitsgemeinschaft für Grundsicherung in Süddeutschland, nach München und Nürnberg. Soweit zur ARGE Saarbrücken.

Was heißt das nun? In Deutschland wurden im Jahr 2005 die Leistungssysteme neu definiert und neu strukturiert. Neben dem bisher allein zuständigen Arbeitsamt der Bundesagentur für Arbeit kamen durch die Zusammenlegung von Sozialhilfe und Arbeitslosenhilfe als sog. Grundsicherung neue Leistungsträger hinzu.

Grundsicherung heißt in diesem Kontext: Neben den Versicherungsansprüchen auf Arbeitslosengeld, die immer noch nach dem SGB III von der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt werden, treten nun Organisationseinheiten, die das sog. Arbeitslosengeld 2, das Sozialgeld und die Leistungen für Unterkunft übernehmen. Das dafür grundlegende Gesetz ist das SGB II. Aus den 146 Arbeitsämtern in Deutschland wurden 346 Arbeitsgemeinschaften – dabei handelt es sich um Zusammenlegungen von Kommune und Bundesagentur für Arbeit – die für die Grundsicherung zuständig sind.

Dazu kamen – das ist dem damaligen deutschen Föderalismus geschuldet – 69 sog. Optionskommunen. Die Optionskommunen haben die Möglichkeit, die Grundsicherung in eigener Regie durchzuführen. Grundsicherung heißt Leistungszahlung und Grundsicherung heißt in diesem Kontext auch Arbeitsvermittlung – sie betreiben also die Arbeitsvermittlung in eigener Regie.

Und

nd hinzu kam noch eine Sonderorganisation, die sog. getrennten Träger oder getrennten Trägerschaften. Da haben sich zum einen die Bundesagentur für Arbeit getrennt, die macht ausschließlich die Arbeitsvermittlung und die Auszahlung von Arbeitslosengeld II und davon getrennt die kommunale Seite, die für die Leistungen für Unterkunft zuständig ist.

Was heißt das für die Betreuung unserer Kunden? Als Kunden bezeichnen wir alle Leistungsempfänger in Rheinland-Pfalz/Saarland. Wir haben 14 Arbeitsagenturen, die für die Durchführung des SGB III zuständig sind. Wir haben 33 dieser Arbeitsgemeinschaften, ARGEN, die für die Arbeitsvermittlung und Zahlung von Arbeitslosengeld II zuständig sind. Wir haben drei dieser Optionskommunen: St. Wendel, Pirmasens und Daun, die in eigener Regie

Arbeitsvermittlung betreiben und wir haben diesen einen getrennten Träger, in Ahrweiler, das liegt am oberen Ende von Rheinland-Pfalz.

Wie viele Kunden werden von uns betreut? Insgesamt betreuen wir in Rheinland-Pfalz/Saarland rund 234 000 Kunden, davon 134 000 im Rechtskreis des SGB II, also von den ARGEN und rund 99 000 von den Arbeitsagenturen. 234 000 ist fast so viel, ja sogar mehr als eine Viertel Million, die in Rheinland-Pfalz/Saarland von beiden Leistungsträgern betreut werden.

Zu den geschäftspolitischen Zielen.

Wenn wir von Betreuung sprechen, meinen wir immer das Ziel „Integration in den Arbeitsmarkt“. Integration in den Arbeitsmarkt gehört zu den geschäftspolitischen Zielen der Arbeitsagenturen, d.h. so schnell wie möglich jemanden in den Arbeitsmarkt zu vermitteln, zu integrieren. Nach dem Grundsatz time is money muss die Zeit so deutlich verkürzt werden, dass im Vordergrund diese sog. "Job to Job" Strategie steht. "Job to Job" heißt, wenn jemand arbeitslos wird oder zu werden droht, sollen so schnell wie möglich – dazu sind wir gesetzlich verpflichtet – Vermittlungsbemühungen eingeleitet werden, so dass jemand ohne arbeitslos zu werden, direkt in einen neuen Job einmünden kann.

Das sind die geschäftspolitischen Ziele der Arbeitslosenversicherung, also der Arbeitsagenturen, bei der im Mittelpunkt die Integration in den Arbeitsmarkt steht.

Die geschäftspolitischen Ziele der ARGEN, der Arbeitsgemeinschaften beinhalten ebenfalls als einen der Schwerpunkte ihrer geschäftspolitischen Tätigkeit die Integration in den Arbeitsmarkt. Das läuft dann nicht mehr ganz so problemlos wie bei den Arbeitsagenturen, weil die Kunden, die die ARGEN zu betreuen haben wesentlich differenzierter sind, nicht nur von der Qualifikation her sondern sie bringen auch oft soziale Problemlagen mit. Soziale Problemlagen sind z.B. Obdachlosigkeit, Drogenabhängigkeit, Überschuldung: alles Momente, die die direkte Integration in den Arbeitsmarkt hemmen, zum Teil verhindern.

Die Bundesagentur für Arbeit hat sich im Laufe der letzten Jahre zu einem hocheffizienten Dienstleister entwickelt und im Gegensatz zu früher, wo ein Vermittler alles gemacht hat, ist die neue Organisationsform so aufgestellt, dass die Vermittler von komplementären Tätigkeiten komplett entlastet werden. Die Vermittler sollen vermitteln und das ist auch eine ihrer Hauptaufgaben: Sie sollen sich auf den Kunden konzentrieren, auf die rasche Integration des Kunden in den Arbeitsmarkt. Alle anderen parallelen Servicetätigkeiten werden von anderen Funktionseinheiten wahrgenommen, d.h. telefonische Anfragen werden gar nicht mehr an den Vermittler durchgestellt, sondern sie werden im Regelfall von einem Servicecenter, einem Callcenter beantwortet. Alles was im Vorfeld an Personaleintragungen in unser EDV-System notwendig ist, wird von einer Eingangszone übernommen. Hier sitzen Assistenzkräfte, die die notwendigen Eintragungen vornehmen, die notwendigen Termine buchen, so dass sich der Vermittler, wenn der Kunde bei ihm am Schreibtisch sitzt, ausschließlich auf diesen Kunden konzentrieren kann.

Bisher gab es wie gesagt parallele Systeme: Wir haben den Kunden der im SGB II, also bei den ARGEN ist, mit seinen differenzierten sozialen Problemlagen und wir haben den Kunden, der bei der Arbeitsagentur, beim Arbeitsamt vor der Tür steht, mit relativ wenigen sozialen Problemen, aber oft mit Qualifikationsproblemen.

Beide sind bisher ganz unterschiedliche Wege gegangen. Seit 2009 ist die Vermittlungs- bzw. Integrationsarbeit in einem für beide Bereiche kompletten, sehr komplexen System zusammengefasst worden. Dieses System nennt sich das „4-Phasen-Modell der Integrationsarbeit“, d.h. die Betreuung, die Erstberatung und die Integration des Kunden gliedert sich in 4 Phasen.

Phase 1 ist das sog. Profiling – Sie merken, auch wir bei der Bundesagentur für Arbeit und bei den ARGEs verwenden ziemlich viel englische und amerikanische Begriffe, was der Tatsache geschuldet ist, dass in der Übergangsphase, also von etwa 2004-2007 viele Unternehmensberater bei der Bundesagentur für Arbeit tätig waren.

Profiling heißt wir versuchen, den Kunden oder den Arbeitslosen folgendes klar zu machen: Jeder Arbeitslose ist eine Kunde, aber nicht jeder Kunde ist arbeitslos. Zu den Kunden zählen beispielsweise auch Personen, die in einem Beschäftigungsverhältnis sind, aber so wenig verdienen – die Working poor zum Beispiel – dass sie ihren Lebensunterhalt nicht bestreiten können. Auch das sind unsere Kunden.

Das Profiling differenziert sich nach drei Kriterien: Zum einen versuchen wir nicht die Schwächen zu analysieren, sondern wir versuchen die Stärken eines Kunden herauszuarbeiten: Stärken bei den beruflichen Kompetenzen aber auch in berufsübergreifenden sozialen Kompetenzen.

Hinzu kommt eine sog. Potentialanalyse, d.h. was kann der Kunde mit seinen Stärken auf dem Arbeitsmarkt erreichen. Das mündet dann in eine sog. Standortbestimmung. Diese Standortbestimmung manifestiert sich in einem sog. Profil. Wir haben jetzt insgesamt 6 Profile, angefangen bei dem sog. Marktprofil. Marktprofil heißt, der Kunde kann direkt nachdem er in der Erstberatung war, innerhalb von 6 Monaten, ohne Aktivitäten wieder in den Arbeitsprozess integriert werden. Er ist hoch qualifiziert, mobil, hat keine sozialen Probleme – wir können ihn relativ schnell wieder integrieren. Bis hin zu denen, auf der ganz rechten Seite, die durchgehend und umfassend betreut werden müssen, wo wir die Integration in den Arbeitsmarkt nicht als vordergründig ansehen, weil die Probleme so stark und so groß sind, dass wir ihn nur in kleinen Schritten, in Integrationsfortschritten, langsam über Jahre in den Arbeitsmarkt integrieren können.

Nach dieser Feststellung der Profillage besteht die Phase 2 darin, dass Ziel festzulegen. Hier haben wir 4 Zielseptionen: Aufnahme einer Beschäftigung in den ersten Arbeitsmarkt, lokal, überregional, international. Manche können wegen familiärer Bindungen nur in einen Midi- oder Mini-Job integriert werden oder jemand will selbstständig werden und hat auch ein überzeugendes Geschäftsmodell. Manchmal ist nur eine kurzfristige Beschäftigung möglich. Wir legen also die Ziele fest, die wir mit dem Kunden vor haben: eine Tätigkeit jenseits des ersten Arbeitsmarktes, insbesondere bei den problematischeren Profillagen, die Aufnahme einer Ausbildung oder eines Studiums oder die Stabilisierung bestehender Beschäftigungsverhältnisse bzw. der selbstständigen Tätigkeit. Wir sind nach diesem Geschäftsmodell gezwungen, Ziele festzulegen.

Wir haben die Profile, wir haben die Ziele und dann muss auch noch festgelegt werden mit welcher Strategie wir in den Arbeitsmarkt integrieren wollen. Ist es notwendig, die berufliche Qualifikation zu verbessern? Ist es notwendig, das Sozialverhalten zu verbessern, zu stabilisieren, zu stärken? Insbesondere bei den ARGEs haben wir eine Vielzahl von Kunden, die ihr tägliches Leben eigentlich gar nicht in den Griff bekommen. Hier müssen wir durch sozia-

Ie Hilfe noch einmal versuchen, dass sie es schaffen, ihren Tag zu strukturieren. Wir müssen eventuell die familiäre Situation stabilisieren, indem wir Angebote für Kindertagesstätten offerieren. Wir müssen bei Obdachlosen dafür sorgen, dass die Wohnsituation stabilisiert wird. Dafür ist eine Vielzahl komplexer und strukturierter Strategien notwendig.

In der Phase 4, wenn die ersten 3 Phasen abgearbeitet sind, steht ein sog. Eingliederungsvertrag. Im Eingliederungsvertrag legt der Vermittler der ARGE oder der Vermittler der Arbeitsagentur zusammen mit dem Kunden fest, wie die Strategie umgesetzt und nachgehalten wird. Es ist ein gegenseitiger Vertrag. Wir haben natürlich auch die Fälle, wo der Kunde eigentlich gar nicht will, dann wird aus diesem gegenseitigen Vertrag ein sog. Verwaltungsakt, d.h. der Kunde wird mehr oder weniger per Sanktion gezwungen, den Vertrag zu unterschreiben. Aber das ist die Ausnahme und nicht die Regel. Im Regelfall sind die Kunden interessiert, so schnell wie möglich auf eigenen Füßen zu stehen, so schnell wie möglich in den Arbeitsmarkt integriert zu werden und wenn die Vorschläge vernünftig sind, dann werden sie auch vom Kunden mit unterschrieben.

Die Komplexität dieses sog. 4-Phasen-Modells sehen Sie noch einmal hier: Wir nehmen uns in der Erstberatung mindestens eine Stunde pro Kunde Zeit. Das sind Investitionen, die sich anschließend lohnen.

Ich bin am Ende meines Vortrages. Ich habe Ihnen einen Aphorismus von Georg Lichtenberg an den Beamer projizieren lassen, weil wir mit diesem 4-Phasen-Modell erst 2009 gestartet sind. Ich kann Ihnen nicht wie Herr Lichtenberg sagen, ob es besser wird, wenn wir dieses 4-Phasen-Modell einführen, aber so viel kann ich sagen: Es muss eingeführt werden, damit es besser werden soll, insbesondere im Hinblick darauf, dass wir 2010 in Deutschland – das mag in Luxemburg ein wenig anderes sein – erhebliche Arbeitsmarktprobleme bekommen. Einen prognostizierten Anstieg der Arbeitslosigkeit beispielsweise im Saarland von rund 9 000 Personen im Jahresdurchschnitt 2010. Die Zahl der Beschäftigten, d.h. auch die Integrationsmöglichkeiten für unsere Kunden, für die Arbeitslosen im Saarland beispielsweise wird sich mit ca. 12 000 Beschäftigungsverlusten manifestieren.

Noch ein abschließendes Wort zu unseren Integrationsbemühungen: Wir werden im Saarland im Jahr 2009 rund 11 000 Personen in den Arbeitsmarkt integrieren, in Rheinland-Pfalz werden es im Jahr 2009 mehr als 36 000 Personen sein, die mit Hilfe der Vermittlungsbemühungen der Arbeitsagentur bzw. der ARGE in Rheinland-Pfalz in den Arbeitsmarkt integriert werden.

Vielen Dank.

## Service de placement en Sarre et en Rhénanie-Palatinat

Albert Stichter-Werner, Agentur für Arbeit Saarbrücken

Monsieur Stichter-Werner s'appuie sur une présentation PowerPoint qui est disponible dans l'annexe de ce document.

Je m'appelle Albert Stichter-Werner. Je dirige le département Controlling/systèmes de contrôle internes de l'Agence pour l'emploi, ou ARGE, de Sarrebruck. Précédemment, j'étais responsable du Controlling du secteur Assurance de base à la direction régionale de Rhénanie-Palatinat/Sarre. Encore avant, j'ai passé de nombreuses années à l'Institut de recherche sur le marché de l'emploi et les métiers de Nuremberg. Je m'occupais principalement de la recherche régionale et sur les migrations.

Un mot clé : l'ARGE de Sarrebruck. L'ARGE de Sarrebruck, où je travaille à présent, est ce qu'on appelle le chargé de la protection de base dans la *Regionalverband Saarbrücken*. Je reviendrais tout à l'heure sur la notion de la protection de base. L'ARGE de Sarrebruck gère un volume de dépenses annuel de 250 millions d'euros et une base de collaborateurs d'environ 500 personnes : c'est la troisième plus grosse communauté de travail pour la protection de base en Allemagne du Sud, après Munich et Nuremberg. Voilà pour l'ARGE de Sarrebruck.

De quoi est-il question au juste ? En Allemagne, en 2005, les régimes de prestations ont été redéfinis et restructurés. A côté de l'office pour l'emploi de l'Agence fédérale pour l'emploi, seul compétent en la matière jusque là, sont apparus de nouveaux prestataires avec le remaniement de l'aide sociale et de l'aide aux demandeurs d'emploi, la fameuse protection de base.

Dans ce contexte, la protection de base s'explique de la façon suivante : en dehors des droits d'assurance à des allocations chômage, qui sont toujours pratiqués d'après le Code social (SGB) III de l'Agence fédérale pour l'emploi, interviennent maintenant des unités d'organisation, qui prennent en charge ce qu'on appelle l'allocation chômage 2, les allocations sociales et les allocations logement. La loi fondamentale est le Code social II. Les 146 bureaux de l'emploi en Allemagne sont devenus 346 communautés de travail (il s'agit là de la fusion de communes et de l'Agence fédérale pour l'emploi) qui sont responsables de la protection de base.

A cela se sont ajoutées (ceci est dû à l'ancien fédéralisme allemand) 69 communes dites d'option. Les communes d'option ont la possibilité de gérer la protection de base en régie propre. La protection de base consiste à verser des prestations et dans ce contexte, elle implique également un placement ; ce placement est également géré en régie propre.

En plus de ces deux instances intervient encore une organisation spéciale, l'organisme indépendant ou l'autorité responsable indépendante. Nous avons d'un côté l'Agence fédérale pour l'emploi, qui s'occupe exclusivement du placement et du versement des allocations chômage II, et de l'autre côté la partie communale, responsable des allocations logement.

Quelles sont les conséquences pour la prise en charge de nos clients ? Nous désignons comme clients tous les allocataires de Rhénanie-Palatinat/Sarre. Nous avons 14 agences pour l'emploi qui sont responsables de la mise en application du Code social III. Nous avons 33 de ces communautés de travail, les ARGE, qui sont responsables du placement et du versement de l'allocation chômage II. Nous avons trois de ces communes d'option : St. Wendel, Pirmasens et Daun, qui gèrent le placement en régie propre et nous avons cet organisme indépendant, à Ahrweiler, qui se trouve à l'extrême nord de la Rhénanie-Palatinat.

Combien de clients prenons-nous en charge ? Au total, nous prenons en charge en Rhénanie-Palatinat environ 234 000 clients, dont 134 000 dans le cadre juridique du Code social II, autrement dit par les ARGE, et près de 99 000 par les agences pour l'emploi. 234 000, c'est presque autant, et même plus qu'un quart de million qui sont pris en charge en Rhénanie-Palatinat/Sarre par les deux prestataires.

Au sujet des objectifs d'entreprise.

Quand nous parlons de prise en charge, nous pensons toujours à l'objectif d'intégration sur le marché de l'emploi. L'intégration sur le marché de l'emploi fait partie des objectifs d'entreprise des agences pour l'emploi ; il s'agit de placer, d'intégrer la personne aussi vite que possible sur le marché de l'emploi. Selon le dicton « le temps, c'est de l'argent », ce temps doit être raccourci de manière à privilégier la stratégie « Job to Job », d'un emploi à l'autre. Cela veut dire que lorsque quelqu'un perd son emploi ou qu'il risque de le perdre, nous devons initier des efforts de placement le plus vite possible (nous avons là une obligation légale de le faire) pour que la personne puisse directement retrouver un nouveau poste sans passer par le chômage.

Voilà les objectifs d'entreprise de l'assurance chômage, par conséquent des agences pour l'emploi, où l'intégration sur le marché de l'emploi est centrale.

Les objectifs d'entreprise des ARGE, des communautés de travail, comprennent également dans les priorités de leur activité l'intégration sur le marché de l'emploi. Cela ne se déroule pas aussi aisément que dans les agences pour l'emploi, parce que les clients que les ARGE doivent prendre en charge sont sensiblement différents, non seulement par leur qualification, mais également parce qu'ils ont souvent un lourd bagage social. Par lourd, j'entends qu'ils sont parfois sans abri, dépendants de la drogue, surendettés : des situations qui entravent l'intégration directe sur le marché de l'emploi, qui l'empêchent en partie.

L'Agence fédérale pour l'emploi s'est développée au cours des dernières années pour devenir un prestataire très efficace. Contrairement au passé, où un agent se chargeait de tout, la nouvelle forme d'organisation est conçue de manière à décharger totalement les agents des activités complémentaires. Les agents doivent faire du placement et c'est l'une de leurs missions principales : ils doivent se concentrer sur les clients, sur l'intégration rapide du client sur le marché de l'emploi. Toutes les autres activités de service parallèles sont assumées par d'autres unités fonctionnelles. Les demandes par téléphone ne sont plus transmises aux agents, mais sont traitées en règle générale par un centre de service, un centre d'appel. Tout ce qui est nécessaire au préalable, comme la saisie des données personnelles dans notre système informatique, est effectué par une zone d'accueil. Des assistants sont là pour entreprendre les saisies nécessaires, prendre les rendez-vous, afin que l'agent puisse se concentrer exclusivement sur le client quand ce dernier est assis en face de lui.

Jusqu'à présent, comme je l'ai expliqué, deux systèmes parallèles coexistaient : nous avons le client du Code social II, qui est donc géré par les ARGE, avec ses différents problèmes sociaux, et nous avons le client de l'agence pour l'emploi, qui se rend au bureau de l'emploi, avec un peu moins de problèmes sociaux, mais souvent avec des problèmes de qualification.

Les deux ont pris jusqu'ici des chemins bien différents. Depuis 2009, le travail de placement ou d'intégration a été résumé dans un système complet pour les deux secteurs et très complexe. Ce système s'appelle le « modèle en quatre phases du travail d'intégration », c'est-à-dire que la prise en charge, le premier conseil et l'intégration du client se divisent en quatre phases.

La phase 1 s'appelle le Profiling ; vous notez que même à l'Agence fédérale pour l'emploi et dans les ARGE, on utilise un certain nombre d'expressions anglaises et américaines. C'est dû au fait que durant la phase de transition, de 2004 à 2007 environ, de nombreux conseillers d'entreprise étaient employés par l'Agence fédérale pour l'emploi.

Le Profiling consiste à essayer de clarifier la chose suivante auprès du client ou du demandeur d'emploi : chaque demandeur d'emploi est un client, mais tous les clients ne sont pas demandeurs d'emploi. Parmi les clients se trouvent par exemple des personnes qui disposent d'un contrat de travail, mais qui gagnent tellement peu (les travailleurs pauvres par exemple) qu'ils n'arrivent pas à subvenir à leurs besoins. Eux aussi sont nos clients.

Le Profiling respecte trois critères : d'une part, nous n'essayons pas d'analyser les faiblesses, mais de faire ressortir les points forts d'un client : les points forts dans les compétences professionnelles, mais aussi dans les compétences sociales en jeu dans le domaine du travail.

A cela s'ajoute une analyse de potentiel, c'est-à-dire ce que le client peut viser sur le marché de l'emploi avec ses points forts. Cette analyse débouche ensuite sur un bilan de compétences. Ce bilan résulte en ce qu'on appelle un profil. Nous avons désormais 6 profils au total, à commencer par le profil « prêt à l'emploi ». Le profil « prêt à l'emploi » signifie que le client peut directement après son premier entretien être réintégré en l'espace de six mois dans le processus d'emploi sans activité. Il est hautement qualifié, mobile, n'a aucun problème social : nous pouvons le réintégrer relativement vite. Les profils se déclinent jusqu'à l'extrême opposé, le client devant être pris en charge en continu et totalement, pour lequel nous avons du mal à considérer l'intégration sur le marché de l'emploi parce que les problèmes sont tellement forts et tellement grands que nous ne pouvons l'intégrer que lentement sur le marché de l'emploi, sur plusieurs années, par de petits pas, de petits progrès d'intégration.

Après avoir constaté le profil, nous passons à la phase 2 qui consiste à déterminer un objectif. Nous avons là 4 options d'objectif : acceptation d'un emploi sur le premier marché de l'emploi, local, national, international. Certains ne peuvent être intégrés que dans un emploi à temps partiel parce qu'ils ont des obligations familiales, d'autres veulent être indépendants et ont en plus un modèle d'entreprise convaincant. Parfois, seul un emploi à court terme est possible. Nous déterminons donc les objectifs que nous prévoyons avec le client : soit un poste du premier marché de l'emploi ; soit, en particulier en cas de profil problématique, la poursuite d'une formation ou d'études ou la stabilisation d'un emploi existant ou de l'activité indépendante. Nous sommes obligés d'après ce modèle d'entreprise de déterminer des objectifs.

Nous avons les profils, nous avons les objectifs. Nous devons ensuite encore déterminer par quelle stratégie nous voulons intégrer le client sur le marché de l'emploi. Est-il nécessaire d'améliorer sa qualification professionnelle ? Est-il nécessaire d'améliorer, de stabiliser, de renforcer le comportement social ? Nous avons, en particulier dans les ARGE, une multitude de clients qui ne prennent même pas leur propre vie en mains. Dans ce cas, nous devons encore essayer, à travers l'aide sociale, de les amener à structurer leur quotidien. Nous devons éventuellement stabiliser la situation familiale en proposant des solutions de garde d'enfants. Lorsqu'ils sont sans abri, nous devons veiller à ce que la situation de logement se stabilise. Une multitude de stratégies complexes et structurées sont nécessaires pour atteindre ce but.

Lorsque les trois premières phases ont été exécutées, la phase 4 consiste à établir un contrat dit d'affiliation. Dans ce contrat, le conseiller de l'ARGE ou le conseiller de l'agence pour l'emploi détermine avec le client comment la stratégie doit être mise en oeuvre et poursuivie. C'est un contrat bilatéral. Nous rencontrons naturellement des cas où le client n'est pas d'accord, ce contrat bilatéral devient alors un acte administratif, c'est-à-dire que le client est plus ou moins obligé par sanction de signer le contrat. Mais c'est l'exception et non la règle. En général, les clients sont motivés pour retomber sur leurs pieds le plus vite possible, réintégrer le marché de l'emploi le plus vite possible et lorsque les propositions sont raisonnables, les clients acceptent alors de signer.

Vous voyez ici encore la complexité de ce modèle en quatre phases : nous accordons au moins une heure par client pour le premier entretien. C'est un investissement qui en vaut la peine au final.

J'arrive au bout de mon exposé. Je vous ai projeté sur l'écran un aphorisme de Georg Lichtenberg, parce que nous avons commencé à utiliser ce modèle en quatre phases en 2009 seulement. Je ne peux pas vous dire comme Monsieur Lichtenberg si la situation sera meilleure lorsque nous aurons introduit ce modèle en quatre phases, mais je peux dire au moins ceci : il doit être introduit pour que la situation s'améliore, en particulier quand on sait qu'en 2010, nous serons confrontés à des problèmes considérables sur le marché de l'emploi en Allemagne (ce pourrait être un peu différent au Luxembourg). Il est prévu que le nombre de demandeurs d'emploi augmente en 2010, d'environ 9000 personnes en moyenne sur la Sarre par exemple. Le nombre des actifs, c'est-à-dire également les possibilités d'intégration pour nos clients, pour les demandeurs d'emploi de la Sarre par exemple, évoluera avec environ 12 000 pertes d'emploi.

Un dernier mot au sujet de nos efforts d'intégration : en 2009 dans la Sarre, nous aurons intégré environ 11 000 personnes sur le marché de l'emploi. En Rhénanie-Palatinat, ce seront plus de 36 000 personnes qui, grâce aux efforts de placement de l'agence pour l'emploi ou des ARGE, seront intégrées sur le marché de l'emploi.

Je vous remercie.

*Jacques Skrzypczak,  
Michel Lindingre,  
Pôle Emploi Lorraine*

**Vorstellung von Aufgaben und Zielen ausgewählter Vermittlungsstrukturen**

**Présentation des missions et objectifs des services de placement sélectionnés**

**Arbeitsvermittlung in Lothringen**

**Service de placement en Lorraine**

## Arbeitsvermittlung in Lothringen

Jacques Skrzypczak, Pôle Emploi Lorraine

Herr Skrzypczak unterstützt seinen Vortrag durch eine Powerpoint-Präsentation welche diesem Dokument im Anhang beigelegt ist.

Guten Tag. Ich vertrete Jean Niel, Regionalleiter vom Pôle Emploi Lorraine, und komme in Begleitung von Michel Lindingre, der die Moselle Gebietsleitung vertritt. Außerdem haben wir einige EURES Kollegen mitgebracht, die später über gängige Praktiken auf dem Gebiet sprechen werden.

Was mich betrifft, so werde ich Ihnen den Pôle Emploi Lorraine kurz vorstellen, Ihnen von seinen Aufgaben und Werten erzählen, in großen Zügen Auskunft über das Serviceangebot geben, Einblick in die geografischen Standorte verschaffen und zusammenfassend die strategischen Achsen von Pôle Emploi Lorraine im Hinblick auf 2012 anschneiden.

### Pôle emploi Lorraine

Pôle Emploi Lorraine ist aus der Verschmelzung von zwei Einrichtungen, ANPE und Assedic, entstanden. Die private Stelle Assedic und ANPE (staatliche Stelle) haben sich am 19. Dezember 2008 zu Pôle Emploi zusammengeschlossen.

Hier einige Angaben zum Pôle Emploi in Frankreich :

- Pôle Emploi wird von einem Vorstand verwaltet, in dem die Sozialpartner die Mehrheit bilden.
- Der Generaldirektor wird per Dekret ernannt.
- Die Geschäftsleitung unterzeichnet eine mehrjährige Vereinbarung über Ziele und Verwaltung zwischen dem Staat, UNEDIC und dem Pôle Emploi.
- Pôle Emploi hat ca. 47.000 Angestellte und 950 Anlaufstellen. Es stimmt, im Rahmen der vorigen Organisation umfasste der Gebäudebestand 700 ASSEDIC Standorte und knapp 800 ANPE Standorte. Das Ziel bestand aber nicht darin, die geografische Deckung zu verringern, sondern die Räumlichkeiten, über die wir verfügen, zu optimieren. Insofern haben wir, wenn es in einem bestimmten Gebiet zwei Stellen gab (eine Assédic Niederlassung und eine von der Arbeitsverwaltung), die Mitarbeiter neu gruppiert und an einem Ort zusammengelegt.

Pôle Emploi Lorraine:

- 1.700 Mitarbeiter
- geografische Deckung in 4 Départements (Moselle, Meurthe-et-Moselle, Vosges und Meuse)last
- 34 gemischte Standorte

### Aufgaben des Pôle Emploi Lorraine

#### 1. Eintragung als Arbeitssuchender

Selbstverständlich besteht der erste Schritt für einen Stellensuchenden darin, sich als Arbeitssuchender zu melden. Hierzu ein kurzer Ausflug in die Vergangenheit. Was geschah vor

dem Zusammenschluss? Zunächst musste man sich mit Assedic in Verbindung setzen, um sein Leistungsdossier zu erledigen, d. h. um einen Termin zur Eintragung und zur Einreichung des Antrags auf Arbeitslosengeld zu vereinbaren. Anschließend musste man zur nationalen Agentur für Arbeit; dort wurde der Teil Arbeitssuche und Vermittlung behandelt. Die Regierung wollte nun eine Vereinfachung der erforderlichen Schritte für den Arbeitssuchenden.

Seit der Verschmelzung der beiden Organisationen hat der Stellensuchende, per Definition, nur noch einen Schritt zu unternehmen, nämlich zum Pôle Emploi gehen, um sich dort einzutragen und Arbeit zu suchen.

## 2. Betreuung des Arbeitssuchenden

Die zweite Aufgabe besteht natürlich darin, alle Stellensuchenden bei ihrer Suche zu unterstützen, sie zu empfangen, zu informieren, ihnen Orientierung zu geben, sie außerdem zu Maßnahmen aufzufordern, die zur Verbesserung ihrer beruflichen Qualifikationen beitragen (Schulungen zur Begünstigung der Wiedereingliederung, der Beförderung), aber auch für ihre geografische Mobilität zu sorgen.

## 3. Unternehmen erkunden und beraten

Ein weiterer Schwerpunkt, um den sich Pôle Emploi kümmert, ist die Erkundung des Arbeitsmarkts und die Beratung von Firmen bei ihrer Rekrutierung.

Es ist folglich notwendig:

- Erfahrung angesichts der Entwicklung von Stellen und Kompetenzen zu sammeln,
- Stellenangebote zu sammeln,
- für das Zusammenbringen zu sorgen (*Matching*),
- aktiv an der Gleichberechtigung zu arbeiten, gemeinsam mit HALDE (Oberes Amt für den Kampf gegen die Diskriminierung und für die Gleichheit).

## 4. Beitragseinziehung

Vor dem Zusammenschluss war Assedic für die Beitragseinziehung gegenüber Arbeitgebern zuständig; Pôle Emploi kümmert sich zwar noch um diese Aufgabe, aber nicht mehr lange. Tatsächlich wird die Verantwortung der Beitragseinziehungen ab 2012 an URSSAF übergeben; wir werden also keine Beiträge mehr einziehen. Allerdings behält Pôle Emploi die Aufgabe, für die Leistungen an die Stellensuchenden zu sorgen.

## 5. Arbeitsmarkt

Pôle emploi liefert Statistiken über den Arbeitsmarkt und die Arbeitslosigkeit - mit oder ohne Bezüge.

### ***Werte des Pôle Emploi Lorraine***

Die Werte von Pôle Emploi sind: Einfachheit, Gerechtigkeit und Wirksamkeit.

Zur Einfachheit: Es ist der Wille von Pôle Emploi, schrittweise ein Netz gemischter Standorte aufzubauen, in dem es - wie ich Ihnen vorhin schon gesagt hatte - möglich ist, alles in einem Aufwasch zu erledigen: Eintragung, Leistungsanspruch und Betreuung bei der Stellensuche. Hier geht es gleichzeitig um das Bereitstellen von Ferndiensten (eine einzige Telefonnummer, eine pole-emploi.fr Internetseite, die zu sämtlichen Leistungen Zutritt gewährt).

Der Wert der Gerechtigkeit: Hier geht es um die Zuweisung eines persönlichen Beraters für jeden Stellensuchenden, unabhängig davon, ob dieser Arbeitslosengeld erhält oder nicht. Der persönliche Berater verfolgt alle Schritte, vom Leistungsbezug bis zur Wiederaufnahme einer Arbeit. Wir arbeiten sozusagen an der Servicepersonalisierung.

Die Wirksamkeit: Damit ist ein Schulungsapparat für Mitarbeiter gemeint, die Vereinheitlichung von Internetserviceleistungen, die Vereinheitlichung von Telefonserviceleistungen, der Start verschiedener Experimente (Erkundungsplattform).

Unsere Berater müssen sich auf ein gemeinsames Wissensfundament stützen, um auf einfache Fragen zu antworten. Denn es ist schlicht unrealistisch, auf eine Stelle Vermittlung und Leistungsbezüge zu vereinen und gleichzeitig in beiden Bereichen vollkommen polyvalent zu sein.

### ***Serviceangebote von Pôle Emploi***

Die erste Stufe bei den Serviceleistungen ist also die Vereinheitlichung in Form von zentralen Beratungsstellen. Am 31. Dezember 2009 wird das gesamte Pôle Emploi Lorraine Netz mit diesen zentralen Beratungsstellen versorgt sein. Was ist mit zentraler Beratungsstelle gemeint? Es bedeutet ein gemeinsames Management. Wo früher noch zwei Chefs standen, gibt es heute nur noch einen, der für das Management einer Struktur im Gebiet verantwortlich ist.

Die Vereinfachung des Eintragungsprozesses in einem einzigen Schritt: Man ruft bei Pôle Emploi Lorraine an. Man erhält einen Termin. Man wird zunächst von einem Vermittlungs- und einem Leistungsberater empfangen und in weniger als einem halben Tag sind sämtliche verwaltungstechnischen Formalitäten erledigt.

Die Berater müssen verschiedene Schulungen besuchen, bevor sie die notwendigen Kompetenzen haben, und „persönlicher Berater“ zu werden. Hier möchte ich einräumen, dass es in Zeiten mit starkem Arbeitslosigkeitsanstieg schwierig ist, Angestelltenausbildung, Bearbeitung von Dossiers und regelmäßige Betreuung der Arbeitslosen unter einen Hut zu bringen.

Es gibt drei Arten der Betreuung von Arbeitsuchenden:

- die persönliche Unterstützung für „selbständige Personen“ bei ihrer Arbeitssuche
- die persönliche Betreuung von Menschen, mit hohem Risiko einer Langzeitarbeitslosigkeit
- die Existenzgründung

Pôle emploi gewährleistet Hilfen:

- Hilfe bei der Arbeitssuche
- Hilfe bei der Arbeitswiederaufnahme
- Hilfe bei der Kinderbetreuung
- Einstellungshilfen und Hilfen zur Kompetenzerarbeitung (Ausbildungsmaßnahmen vor der Einstellung, Kosten für lange Ausbildungen usw).

### ***Geografische Standorte von Pôle Emploi***

In Lothringen gibt es 34 gemischte Standorte.

Hier sei erwähnt, dass in großen Ballungsgebieten (Metz, Nancy) für eine besondere Organisation gesorgt wurde. Ein einziger Standort des Ballungsraums gewährleistet in der Tat die Bearbeitung aller Eintragungen von Stellensuchenden und das erste Treffen (PPAE). In dieser Phase der verwaltungstechnischen Eintragung wird dem Arbeitssuchenden an der zuständigen Stelle des Ballungsgebietes eine Orientierung gegeben und zwar für alle Fragen zur Stellensuche und -vermittlung und abhängig vom gesuchten Beruf.

### **Strategische Schwerpunkte von Pôle Emploi**

Im Grunde genommen gibt es bei Pôle Emploi drei strategische Achsen:

- Über den ersten Punkt werde ich mich hier nicht weiter auslassen, denn es geht um den erfolgreichen Zusammenschluss und insofern um die Schaffung von Pôle Emploi.
- Der zweite strategische Schwerpunkt dreht sich darum, einen Qualitätssprung bis 2012 zu erzielen, durch Optimierung der effektiven Annäherung von Angebot und Nachfrage; durch den Aufbau einer Rekrutierungsstruktur, von Partnerschaften; durch eine Vereinfachung und persönliche Gestaltung der Kundenbeziehungen.

Wir werden unsere Diagnosemethoden verbessern, um die Entfernung jedes Arbeitssuchenden von einer Stelle zu messen und wir werden die Einstellung persönlicher Berater zu Ende bringen.

Außerdem werden wir unser Serviceangebot für Firmen erweitern, indem wir ihnen eine GPEC Betreuung (vorausschauendes Management von Stellen und Kompetenzen) zur Verfügung stellen, ihnen überdies eine Rekrutierungsstruktur bieten und eine MRS (Rekrutierungsmethoden per Simulation) entwickeln.

Für die Arbeitssuchenden werden wir ein Serviceangebot aufbauen, das insbesondere auf die Arbeitslosen öffentlichen Belangs ausgerichtet ist. Mit Arbeitslosen öffentlichen Belangs sind hauptsächlich Langzeitarbeitslose gemeint, aber auch Arbeitssuchende in empfindlichen Stadtgebieten, junge Menschen und Behinderte. Und wir werden an einer proaktiven Betreuung arbeiten,

- durch intensivere Weiterverfolgung der Arbeitswiederaufnahme bei Arbeitssuchenden, die regelmäßig arbeitslos sind,
- durch Eingliederung von Arbeitslosen öffentlichen Belangs,
- durch Information über Berufe in Schulen oder an Universitäten.

Letztlich werden wir uns im Zentrum des Beschäftigungsnetzes platzieren, damit der Stellenmarkt besser funktioniert. Wir werden eine Politik verfolgen, die sich entschieden in Richtung verstärkte Partnerschaften mit allen Akteuren der ÖAV wendet. Damit wurde bereits begonnen. Pôle Emploi öffnet sich wirklich nach außen, für Partnerschaften. Wir haben versucht, die Professionalisierung der Beziehung zu verstärken. Im Rahmen der Orientierung wird der Arbeitssuchende, entsprechend seinem Profil, in Richtung geeigneter Anbieter gelenkt. Sie sollten wissen, dass einige Langzeitarbeitslose heute schon versuchsweise von privaten Arbeitsvermittlungsagenturen (OPP) betreut werden. Wenn die private Einrichtung in der Lage ist, dem Arbeitssuchenden für eine gewisse Zeit einen Arbeitsplatz zu beschaffen, dann zahlt Pôle Emploi ihr im Gegenzug eine gewisse Summe.

Des Weiteren sorgt Pôle Emploi für die Werbung und Verbreitung von Vorgaben und Methoden bei den ÖAV und Partnern.

Hier denke ich besonders an das ROME (frz. Berufsverzeichnis) und die MRS (Rekrutierungsmethode per Simulation).

Pôle Emploi möchte seine Erfahrung mit der Stellen- und Kompetenzentwicklung auch teilen und eine aktive Rolle bei europäischen und internationalen Netzen übernehmen.

Mit diesen Worten schließe ich meinen Vortrag ab und übergebe meinem Kollegen, Michel Lindingre, das Wort. Er wird mit Ihnen über den Arbeitsmarkt sprechen.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.

## Service de placement en Lorraine

Jacques Skrzypczak, Pôle Emploi Lorraine

Monsieur Skrzypczak s'appuie sur une présentation PowerPoint qui est disponible dans l'annexe de ce document.

Bonjour. Je représente Jean Niel, Directeur régional de Pôle emploi Lorraine. Je suis accompagné de Michel Lindingre qui, lui, représente la Direction territoriale de Moselle. Et nous avons quelques collègues EURES qui nous parleront tout à l'heure des pratiques opérées sur le terrain.

Pour ce qui me concerne, je vais vous faire une présentation rapide de Pôle emploi Lorraine, vous parler des missions de Pôle emploi ainsi que de ses valeurs, vous détailler l'offre de services dans ses grandes lignes, vous parler de l'implantation géographique, et vous faire un point sur les axes stratégiques de Pôle emploi Lorraine à l'horizon 2012.

### **Pôle emploi Lorraine**

Pôle emploi Lorraine résulte de la fusion de deux organismes, ANPE et Assedic. Le 19 décembre 2008, L'Assedic (organisme privé) et l'ANPE (organisme d'Etat), ont fusionné pour devenir Pôle emploi.

Quelques indications concernant Pôle emploi national :

- Pôle emploi est géré par un conseil d'administration dans lequel les partenaires sociaux sont majoritaires.
- Le directeur général est nommé par décret.
- La direction générale signe une convention pluriannuelle d'objectifs et de gestion entre l'Etat, l'UNEDIC et Pôle emploi.
- Pôle emploi compte environ 47 000 salariés et 950 sites d'accueil. Il est vrai que dans l'ancienne organisation, le parc immobilier comprenait 700 sites ASSEDIC et à peu près 800 sites ANPE. L'objectif poursuivi n'a pas été de réduire notre couverture géographique, mais d'optimiser les locaux dont nous disposions. Ainsi, lorsque sur un territoire il y avait 2 implantations (une antenne Assédic et une Agence pour l'emploi), les collaborateurs ont été regroupés sur un site unique.

Pôle emploi Lorraine :

- 1 700 collaborateurs,
- une couverture géographique sur 4 départements (moselle, meurthe et moselle, vosges et meuse)
- 34 sites mixtes.

### ***Missions de Pôle emploi Lorraine***

#### **1. L'inscription comme demandeur d'emploi**

Bien sûr, le premier acte à accomplir pour un demandeur d'emploi est l'inscription comme demandeur d'emploi. Juste un bref retour sur le passé. Avant la fusion, que se passait-il ?

Dans un premier temps, il fallait prendre contact avec l'Assedic pour régler son dossier d'indemnisation, c'est-à-dire, obtenir un rendez-vous pour s'inscrire et déposer sa demande d'allocations de chômage.

Ensuite, il fallait se rendre l'Agence nationale pour l'emploi pour la partie recherche d'emploi et placement. La volonté des pouvoirs publics a été de simplifier les démarches du demandeur d'emploi.

Depuis la fusion des deux organismes, le demandeur d'emploi n'a plus, par définition, qu'une seule démarche à accomplir, c'est-à-dire qu'il s'adresse à Pôle emploi pour son inscription et pour sa recherche d'emploi.

## 2. L'accompagnement du demandeur d'emploi

La deuxième mission, bien sûr, est d'accompagner tous les demandeurs d'emploi dans leurs recherches, de les accueillir, les informer, les orienter, leur prescrire également des actions pour développer leurs compétences professionnelles (formations visant à favoriser leur reclassement, leur promotion), mais aussi faciliter leur mobilité géographique.

## 3. Prospection et conseil aux entreprises

Autre axe de Pôle emploi, c'est bien sûr de prospecter le marché du travail et de conseiller les entreprises dans leur recrutement.

Il est donc nécessaire :

- de développer une expertise sur l'évolution des emplois et des compétences
- procéder à la collecte des offres d'emploi,
- assurer la mise en relation (le *matching*)
- participer activement à la lutte contre les discriminations, avec un partenariat avec la HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité professionnelle).

## 4. Recouvrement des contributions

Avant la fusion, l'Assedic était compétente pour le recouvrement des contributions auprès des employeurs ; Pôle emploi assure encore cette mission, mais pour une période limitée. En effet, en 2012, tout cet aspect de recouvrement des contributions sera transféré aux URSSAF, donc nous n'aurons plus la collecte des contributions. En revanche, Pôle emploi gardera ses attributions en matière d'indemnisation des demandeurs d'emploi.

## 5. Marché du travail

Pôle emploi fournit les statistiques du marché de l'emploi, et du chômage indemnisé ou non.

### Valeurs de Pôle emploi Lorraine

Les valeurs de Pôle emploi sont : simplicité, équité et efficacité.

- La simplicité : la volonté de Pôle emploi est de développer progressivement un réseau de sites mixtes permettant de réaliser en une seule démarche – c'est ce que je vous disais tout à l'heure – l'inscription, l'indemnisation et l'accompagnement dans la recherche d'emploi. C'est aussi la mise à disposition de services à distance (un numéro de téléphone unique, un site Internet pole-emploi.fr permettant d'accéder à un ensemble de services).

La valeur d'équité : c'est la mise en place d'un conseiller personnel attribué à chaque demandeur d'emploi, que ce demandeur d'emploi soit indemnisé ou non. Ce conseiller person-

nel suit toutes les démarches, de l'indemnisation jusqu'au retour à l'emploi. Nous sommes donc bien dans une démarche de personnalisation du service.

La valeur d'efficacité : c'est un dispositif de formation des collaborateurs, l'unification des services Internet, l'unification des services téléphoniques, et le lancement d'un certain nombre d'expérimentations (plate de forme de prospection).

Il est nécessaire que nos conseillers s'appuient sur un socle commun de connaissances pour répondre à des questions simples car rassembler dans un métier unique placement et indemnisation et être totalement polyvalent sur ces deux aspects, n'est pas réaliste.

### ***Offres de services de Pôle emploi***

Le premier niveau de service délivré est donc la généralisation des guichets uniques. Au 31 décembre 2009 tout le réseau Pôle emploi Lorraine sera couvert par des guichets uniques. Guichet unique, cela veut dire quoi ? Cela veut dire un management commun. Là où il y avait deux chefs avant la fusion, il n'y en a plus qu'un seul qui est chargé de manager une structure sur un territoire.

La simplification du processus d'inscription en une seule démarche : on téléphone à Pôle emploi Lorraine ; on a un rendez-vous ; on est reçu, pour l'instant, par un conseiller placement et un conseiller indemnisation, mais en moins d'une demi-journée, on a effectué toutes les formalités administratives.

Les conseillers doivent suivre un parcours de formation avant d'acquérir les compétences requises et devenir « conseiller personnel ». Je précise qu'en cette période de forte augmentation du chômage, il est difficile de concilier formation des agents, traitement des dossiers et suivi régulier des chômeurs.

Il existe trois types de parcours d'accompagnement des demandeurs d'emploi :

- un parcours d'appui personnalisé, pour les personnes « autonomes » dans leur recherche d'emploi
- un parcours d'accompagnement personnalisé, pour les gens qui ont un risque fort de chômage de longue durée.
- le parcours créateur d'entreprise

Pôle emploi assure le versement d'aides :

- l'aide à la recherche d'emploi,
- aide à la reprise d'emploi,
- aide à la garde d'enfants,
- les aides à l'embauche et les aides au développement des compétences (actions de formation préalables au recrutement, frais de formations longues, ...)

### ***Implantation géographique de Pôle emploi***

34 sites mixtes sont implantés en Lorraine.

A noter que dans les grosses agglomérations (Metz, Nancy), une organisation particulière a été mise en place. En effet, un seul site de l'agglomération assure le traitement de l'ensemble des inscriptions des demandeurs d'emploi et du premier entretien (PPAE). A l'issue de cette phase administrative d'inscription, le demandeur d'emploi est orienté, en

fonction du métier recherché, sur le site compétent de l'agglomération pour tout ce qui concerne sa recherche d'emploi et son placement.

### Axes stratégiques de Pôle emploi

En fait, il y a trois axes stratégiques à Pôle emploi :

- Je ne vais pas m'étendre sur le premier puisque, bien sûr, il s'agit de la réussite de la fusion et donc de la création de Pôle emploi,
- Le deuxième axe stratégique : assurer un saut qualitatif d'ici 2012 en optimisant l'efficacité du rapprochement offre/demande ; en développant une ingénierie du recrutement, des partenariats, en simplifiant et en personnalisant la relation avec chacun de ses clients.

Nous allons améliorer nos méthodes de diagnostic pour mesurer la distance à l'emploi de chaque demandeur d'emploi, et nous allons finaliser le déploiement des conseillers personnels.

Nous allons également élargir notre offre de service pour les entreprises en leur apportant un accompagnement dans la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences), en proposant également une ingénierie de recrutement et également en déployant une MRS (Méthode de Recrutement par Simulation).

Pour les demandeurs d'emploi, nous allons déployer une offre de service visant particulièrement les publics prioritaires. Les publics prioritaires, ce sont les chômeurs de longue durée, mais ce sont aussi les demandeurs d'emploi des zones urbaines sensibles, les jeunes, les personnes handicapées. Nous allons développer également un accompagnement proactif,

- par le renforcement du suivi du retour à l'emploi des demandeurs d'emploi qui sont au chômage récurrent,
- par l'insertion des publics prioritaires,
- par l'information sur les métiers dès le milieu scolaire ou universitaire.

Enfin, nous allons nous positionner au cœur du réseau de l'emploi pour un meilleur fonctionnement du marché du travail. Nous mettrons en œuvre une politique résolument orientée vers un partenariat renforcé avec l'ensemble des acteurs du SPE. C'est quelque chose qui est déjà initié. Pôle emploi s'ouvre réellement vers l'extérieur, vers les partenariats. Nous allons tenter d'accroître la professionnalisation de la relation. En terme d'orientation, le demandeur d'emploi sera dirigé, suivant son profil, vers des prestataires appropriés. Sachez que, aujourd'hui, à titre d'expérimentation, quelques chômeurs de longue durée sont d'ores et déjà suivis par des opérateurs privés de placement (OPP). Si l'organisme privé est en mesure de reclasser le demandeur d'emploi au terme d'une certaine période, Pôle emploi lui versera une certaine somme, en contre partie.

Par ailleurs Pôle emploi va assurer la promotion et la diffusion de référentiels et de méthodes au sein des SPE et auprès des partenaires.

Je pense notamment au Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME) et également à la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS)

Pôle emploi souhaite aussi partager son expertise sur l'évolution des emplois et des compétences, en ayant un rôle actif dans les réseaux européens et internationaux.

---

J'en termine là et je cède la parole à mon collègue Michel Lindingre qui, lui, va vous parler du marché du travail. Je vous remercie de votre attention.

## Arbeitsvermittlung in Lothringen

*Michel Lindingre, Pôle Emploi Lorraine*

Herr Lindingre unterstützt seinen Vortrag durch eine Powerpoint-Präsentation welche diesem Dokument im Anhang beigelegt ist.

Zunächst einmal, guten Tag. Ich füge hier noch ein Amt hinzu. Ich bin nämlich auch Vorsitzender des grenzübergreifenden EURES, für die Großregion Saar-Lor-Lux (Saarland, Lothringen, Luxemburg) und Rheinlandpfalz. Und dieses Amt hat mich auch dazu bewegt, Ihnen die Problematik des Arbeitsmarktes zu erläutern. Ja, ich habe Ihnen ein paar Dinge zu sagen, darunter zumindest zwei oder drei beunruhigende Punkte.

Zu aller erst kann ich Ihnen, als Mitglied von Pôle Emploi, versichern, dass es in Bezug auf die Anpassung an den Arbeitsmarkt viele **Antworten** gab und noch geben wird. Die große Frage bleibt, wie dieses **Problem** denn nun genau beschaffen ist, von dem wir beim Arbeitsmarkt sprechen.

Die Wirtschaftsstatistiker von INSEE werden mir verzeihen, falls ich mich hier etwas kurz fasse, aber ich möchte einfach eine historische Problematik auf dem Arbeitsmarkt ansprechen. In vierzig Jahren hat sich das BIP vervierfacht, die Verteilung dieses BIP in Form von Gehältern ist von 85 auf 68% gesunken und wenn man hier noch hinzufügt, dass die Beschäftigungszahlen im Rahmen dieser Verteilung von 15 auf 25 Millionen gestiegen ist, könnte man meinen, dass es zu einer enormen Zersplitterung gekommen ist, vor allem wenn man bedenkt, dass die Arbeitsstunden in einem Jahrhundert um 30% gesunken sind. Wir sprechen tatsächlich von großen Veränderungen, ein Ameisenhaufen (bei dem die Nester sozialer Schichten verschwunden sind), der sich im Laufe der Zeit gebildet hat. Daher auch die historischen Probleme, die für immer größeren Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt sorgen und deshalb die zwingende Frage, die es bei der Analyse dieses Markts zu berücksichtigen gilt: Kann man überhaupt von **Entwicklung** sprechen? Wir reagieren doch immer nur auf Ereignisse.

Die Entwicklung verläuft nicht linear und seit 1974 gab es drei oder vier größere Krisen; in der letzten stecken wir noch. Was uns in Lothringen anbelangt, so sind wir aufgrund eines überaus starken grenzübergreifenden Phänomens gezwungen, den Begriff Arbeitsmarkt neu zu definieren und zu überdenken. Es wurden bereits viele Anstrengungen unternommen, um dieses Phänomen zu verstehen, trotzdem sind noch immer viele Fragen offen. Ich spreche Sie auf diesem Arbeitsmarkt jedenfalls alle gemeinsam an. In dieser Präsentation werde ich eine kurze Synthese der laufenden Fakten bilden. Sie werden sehen, wie sich Analysen an Analysen reihen, ja stapeln - würde ich sagen - und Lösungen mit so genannten größeren oder kleineren Erfolgen anhäufen, ohne nach der Fähigkeit zu fragen, zu bestimmen, was bei diesem Thema ein Erfolg ist oder nicht. Man muss sich die Freiheit nehmen und überlegen, ob sich die „Dinge“ vielleicht nicht geändert hätten, wenn man nichts unternommen hätte.

Das Wesentliche ist und bleibt zu verstehen, wie der Arbeitsmarkt allgemein funktioniert.

Nun werde ich einige recht banale Dinge nennen. Ein Arbeitsmarkt ist ein Markt. Häufig erstellt man darüber Statistiken, man zählt die Arbeitssuchenden hier, erfasst Angestellte dort und vergisst dabei den *Deal*, der Angebot und Nachfrage funktionieren lässt. Ich habe markiert: „*ein Markt, der dem Angebot und der Nachfrage von Geld unterworfen ist*“. Lassen Sie mich also auch diese Binsenweisheit wiederholen: Der Arbeitsmarkt ist eine Interaktion zwischen Nachfrage nach Arbeit und Angebot von Arbeit, um Geld zu verdienen.

Pôle Emploi trägt also zum reibungslosen Funktionieren des Arbeitsmarkts bei und passt - Jacques hat es bereits gesagt - diese Arbeitsnachfrage an das Angebot von Firmen an - durch Bewertung, Anpassung. Ich komme nicht auf die Prinzipien zu sprechen zurück, ob die Rekrutierung per Simulation wichtig ist.

Das Analysieren dieser Fluidität stellt uns vor einige Probleme. Was soll das eigentlich heißen? Fluidität? Zunächst müssen wir zugeben, dass Pôle Emploi keine Arbeit schafft; seine Aufgabe ist es, mögliche Anpassungen vorzunehmen. Die Marktanalyse besteht also darin, diese so genannte Fluidität zu analysieren und die Konzepte Stelle und Arbeit zu unterscheiden. Das ist eine Sache, die mir persönlich sehr am Herzen liegt, denn manchmal herrscht hier Verwirrung... oder eher oft. Die Stelle ist die Rolle, die Ihnen eine Gesellschaft in ihrem Produktionssystem zuweist, und die Arbeit ist die Energie, die aufgewendet wird, um diese Rolle zu spielen. In Bezug auf die Geschichte, von der ich soeben gesprochen habe, stellen wir fest, dass in den sechziger Jahren Vollbeschäftigung herrschte; eine Vollbeschäftigung ohne die Frauen. Die Umverteilung des BIP und die Art und Weise geht Hand in Hand mit einer Multiplizierung von Stellen, mit weniger Arbeitsstunden: eine Zersplitterung also. Und diese Zersplitterung verteilt sich nicht gleichmäßig auf alle Stellen; es ist ein bestimmter Typ von Stellen, nämlich die weniger qualifizierten, auf deren Kosten dieser Zersplitterung geht.

Die zweite Unterscheidung, die ich Ihnen nahe legen möchte, ist die zwischen Abschluss und Qualifikation sowie deren Auswirkung auf die Einstellungen. Ich komme noch mal auf diese Verwirrungen zu sprechen. Gleich zu Beginn ein Fragezeichen beim Begriff Qualifikation. Damit habe ich immer noch, auch nach vierzig Jahren treuer Arbeit im Dienste der Stellenvermittlung, Verständnisschwierigkeiten. Dann muss auch die Streuungsrate von Stellen in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen gemessen werden. Dieser Schwierigkeit stehen die öffentlichen Arbeitsvermittlungen gegenüber: zu verstehen, dass die Berufe nicht mit einem Berufsfeld gleichzusetzen sind. Ich gebe Ihnen ein sachliches Beispiel, das einfachste, nämlich dass nicht alle Maurer am Bau arbeiten. Wir tun uns schwer damit, das zu assimilieren. Wir werden sehen, dass es eine Neuverteilung gibt, insbesondere aufgrund des Zeitarbeiters, die diese Stellen in den Berufsfeldern in ihrer Gesamtheit noch stärker durcheinander bringt. Wenn man eine Annäherung vornimmt, wird man manchmal dazu verleitet, die Aktivität der Firma und den Beruf zu verwechseln. Das führt zu immensen Problemen hinsichtlich der Wahrnehmung des Arbeitsmarkts.

Die Fluidität wird außerdem anhand der Streuungsrate von Stellenausbildungen gemessen. 85% der Beschäftigten arbeiten nicht in dem Beruf, für den sie ausgebildet wurden. Und damit kommen wir wieder zurück auf die Verwirrung Qualifikation/Abschluss.

Die wirkliche Qualifikation für Stellen. Wie Sie sehen, habe ich „Qualifikation“ erneut in Anführungszeichen gesetzt. Die nicht qualifizierten Stellen, nehmen sie ab oder zu? Sprich-

wörtlich einfach daher gesagt „steigt der Anstieg“. Es ist jetzt dringend ein Semiotiker gefragt, der sich an die Wörter Stelle und Arbeit macht. Ich bin mir nicht sicher - sogar eher vom Gegenteil überzeugt -, ob in der Funktion, in der Rolle selbst der Tätigkeit der meisten Berufe, eine echte Qualifikation vorliegt. Die Qualifikation, dieses Konzept, das von einer Firma zur nächsten, einer Branche in die nächste übertragbar sein sollte, nichts in der Art... das unter diesen gleichen Umständen eine Strukturierung der Gehälter zur Folge hat, nichts in der Art, denn alles ist gleich, auf dem Arbeitsmarkt, die Attraktivität der Gehälter; das ist keine zusätzliche Frage.

Um es allgemein auszudrücken: Es gibt hunderttausend Mal mehr Veränderungen, als Stellenschaffungen oder -abschaffungen. Auf diesen Punkt komme ich noch einmal zurück. Bei der Analyse des Arbeitsmarktes, stehen wir - Pôle Emploi und alle anderen Hauptakteure - immer vor dem drängenden Thema der Netto- oder reinen Stellenschaffung. Tatsächlich gibt es eine Bewegung, einen richtigen Ameisenhaufen, innerhalb der Firmen, für den wir weniger Aufmerksamkeit aufwenden. Was ist dieser Arbeitsmarkt in Wirklichkeit? Es ist diese unaufhörliche Bewegung, deren Funktion wir verstehen lernen müssen. Das geschieht in meiner Einrichtung basierend auf der Kenntnis des Angebots und - um es etwas legerer auszudrücken - weil wir die Materie kennen; Kenntnis der Aktivität im Wirtschaftssektor - ich komme noch mal auf einen anderen Aspekt zu sprechen, nämlich die Kenntnis der Berufe eines Wirtschaftssektors - Kenntnis der Nachfrage, also das Wissen um die erwerbsfähige Bevölkerung, mit oder ohne Arbeit; Kenntnis der angestellten Bevölkerung. Ich werde versuchen, es so gut wie möglich erklären.

Hier zeige ich Ihnen etwas, verzeihen Sie bitte, absolut schlecht Übertragenes, aber ich werde Ihnen sagen, um was es geht. Wir vergleichen die Nachfrage verfügbarer Stellen von einem Jahr zum nächsten, wir sehen die Entwicklung Beruf für Beruf. Anschließend sehen wir uns die befriedigte Stellennachfrage dieser Berufe an und die Stellennachfrage, die innerhalb von drei Monaten gestillt ist. Es handelt sich also um eine enorme Rate. Es ist wichtig zu wissen, dass 60% der Stellensuchenden nach drei Monaten Arbeit finden. Aber die Abgänge nach Beruf bilden keine Gaußsche Kurve. Wir können den Stellensuchenden, der Firma diese Auskunft geben. Aber es gibt keinen Hinweis, der uns anzeigt, ob die Person eine Stelle in dem Beruf findet, für den sie eine Stelle sucht. Und hier entsteht die erste Kluft. Danach berechnen wir für den gleichen Beruf die registrierte Stellensuche. Und wir erhalten für diesen Beruf ein Ergebnis, das eine Fluidität widerspiegelt. Das System hinkt insofern, als wir zwar die Stellenangebote für diesen Beruf vergleichen, aber anhand der Stellananzeigen, die bei Pôle Emploi vorliegen, und die stellen nicht das gesamte Angebot dar. Ausgehend davon, sprechen wir von Spannungsverhältnis. Wir könnten wirklich von Spannungsverhältnis sprechen, wenn wir alle Bewegungen von Arbeitskräften für diesen Beruf kennen würden. Das ist eine zweite Einschränkung, auf die ich später zurückkommen werde. Was ich Ihnen dazu gleich sagen kann ist, dass wenn wir weiter zusammenarbeiten und das hoffe ich, werden wir diese Art von Spannungsverhältnis bewerten müssen.

Angesichts der Indikatoren und der Quellen, arbeiten wir mit Insee, (ex ASSEDIC) an der Stellennachfrage. Ich werde noch mehr Untersuchungen hinzufügen, die uns fehlen, denn es gibt einen entscheidenden Punkt, nämlich die Frage: **Wer tut was bei wem?** Auf diesen Punkt komme ich noch einmal zurück. Es gab eine Untersuchung mit dem Titel „Untersuchung über die Struktur von Stellen“, die von der regionalen Abteilung für Arbeit beschleu-

nigt wurde. Ich glaube, hier gab es eine Panne oder sie wurde zumindest nicht regelmäßig durchgeführt. Ich frage unsere Kollegen von Insee. Und hier weitere Untersuchungen, MMO usw. Es gibt also Werkzeug. Wir werden alles durchforsten, um Analysen zu bekommen, die uns Auskunft über diese Funktion des Arbeitsmarkts geben. Hier habe ich es ergänzt: Untersuchung über die Struktur der Stellen; Erklärungen zu Arbeitskraftbewegungen; eine für Firmen mit zehn Angestellten und mehr, eine für Firmen mit fünfzig Angestellten und mehr. Ich habe OREFQ zitiert. Sie versorgen uns und haben die Statistiken schon überarbeitet. Sie können sich selbst denken, dass wir Berufsgewerkschaften treffen werden, bei denen wir die Konjunkturuntersuchungen erfragen. Und dann haben wir unsere eigenen Statistiken, insbesondere basierend auf einzelnen Einstellungserklärungen. Eine Untersuchung, die wir DMK, **Marketingprozess**, nennen, gibt uns zwar Firma für Firma, genaue Einstellungszahlen, sagt aber nichts über die Berufe aus. Und hier liegt das Problem.

Wir haben auf der einen Seite Beschäftigte (Assedic Quelle) und auf der anderen Seite die Stellenangebote. Das bestimmt einen Teil des Markts und hier beginnen die Schwierigkeiten. Zunächst sind es Sektor für Sektor keine gleichen Teile. Das wäre auch zu schön. Dann könnten wir tatsächlich von einer Kontrolle des Arbeitsmarkts sprechen. Aber das ist nicht der Fall. Es gibt Sektoren, die uns mehr vertrauen schenken, als andere.

Gehen wir einen Schritt zurück, um dies an einigen Sektoren, den so genannten „tragenden Sektoren“ zu zeigen. Wenn man uns einen tragenden Sektor nennt - geben wir einen vor - ist es wichtiger auf die Frage zu antworten, als nach seiner Relevanz zu fragen. Wie werden die Sektoren bestimmt? Anhand der Anzahl Angebote, die wir erhalten. Warum reicht man Angebote bei uns ein? Warum finden wir diese Arbeitnehmer nicht? Vielleicht ist es schlicht eine Frage des Gehalts. In tragenden Sektoren liegt das schlicht und ergreifend daran. Ich nehme das Beispiel eines polnischen Klempners, der es nie bis nach Frankreich geschafft hat. Wir hatten in Frankreich Klempner gesucht, das war ein tragender Beruf. Übrigens glaube ich, ist es immer noch ein tragender Beruf. Wir suchen Klempner zu 8,71 Euro die Stunde; aber wir finden keine. Die Polen kommen nicht für dieses Geld. Und das ist die Problematik, über die wir bei tragenden Berufen sprechen. Ich glaube, wenn wir so weiter argumentieren, werden wir noch am Wesentlichen vorbereiten. Wie Sie sehen, haben wir nach Berufsfeldern die Berufe gemessen, bei denen es Spannungen gibt. Diesen Punkt werde ich nicht mehr ansprechen. Wir haben den Handel und den Vertrieb. Man sagt uns: „Bitteschön, 11.000 vakante Stellen“. Wir aber wissen nicht, welche Stellen zu besetzen sind; ohne Zweifel sind die Gehälter unterschiedlich, die geforderten Abschlüsse und die „Qualifikationen“. Und das fehlt unserer Analyse des Arbeitsmarkts. Mit den Versicherungen geht es uns ähnlich. Wir haben erneuerbare Energie geschaffen. 75.000 neue Stellen im Bereich erneuerbarer Energien. Nun fordere ich Sie heraus - wir sind hier ja recht zahlreich vertreten und außerdem Spezialisten - können Sie mir sagen, um welche Stellen es sich hier handelt? Am Bau, nach wie vor der Klempner (Sanitärinstallationen), und wir finden ihn. Bei diesem Thema werde ich einige Minuten verweilen. Als ich vorhin sagte, dass Verwirrung zwischen Abschluss und Qualifikation herrscht, wenn wir bei Pôle Emploi darauf reagieren und wir sind dazu aufgefordert, denn wir haben nicht ausreichend Maurer, wir haben nicht genügend Klempner, tun wir dies, indem wir welche ausbilden. Man hat uns aufgefordert, Klempner und Maurer auszubilden und wir haben es getan. Nur, wenn wir alle Maurer oder alle Klempner, die wir in den letzten zehn Jahren ausgebildet haben, und die heute nicht mehr am Bau arbeiten, zur Verfügung hätten, ja dann hätten wir mehr als genug Kapazität, um den Markt zu

bedienen. Das meinte ich, als ich eben von der Lösung für ein verkanntes Problem sprach. Warum sind sie weggegangen? Oder warum sind sie nicht angekommen? Warum wollen sie keine Ausbildung mehr machen? Meiner Meinung nach, liegt die Antwort auf der Hand. Und im Hotel- und Gaststättengewerbe geht es ähnlich zu. Wir haben also die Ausbildungen verfolgt.

Wir sind nach wie vor um die Kohärenz besorgt und kleinlich bei der genauen Angabe der Behandlung, der Information. Aber Sie sehen selbst, hier kommt eins zum anderen und wir suchen den roten Faden. Neue Ambitionen und ich denke, damit komme ich zum Ende. Es ist besser, die Stellensuchenden bei ihrer Suche zu unterstützen. Es ist besser, den Firmen bei der Rekrutierung zu helfen. Das *Matching* organisieren. „Aufeinander abstimmen“ wäre passender denn je, aber heute muss man „*Matching*“ sagen - unter Berücksichtigung der verschiedenen Streuungsraten und vor allem wegen der Anziehungskräfte, die Gehälter bewirken. In Luxemburg beispielsweise, glaube ich, haben sie keine Probleme mit dem Maurerhandwerk.

Die Mittel auf Ebene der Studien unterscheiden, die angesichts der Qualifikation des Arbeitsplatzes überbewertet sind. Das ist enorm wichtig. Wir stiften heute Verwirrung hinsichtlich Qualifikation/Abschluss, um schließlich nicht qualifizierte Arbeitsplätze zu bekommen. Ich stelle hier trotzdem klar, dass in Lothringen noch immer ein Großteil von Handwerkern auf sämtliche NAF verteilt ist, die unter schwer verständlichen Namen versteckt sind. Es handelt sich oft um nicht qualifizierte Arbeiter (deren Anzahl weniger sinkt, als man meinen könnte). Wenn es also darum geht, einen einzustellen, und die einzige Voraussetzung ist, dass er sich schnell in die Stelle in der Firma einarbeitet (und nachdem wir die Wahl haben, warum sich dafür schämen?) fordern wir Abiturienten, Abiturienten mit 2-jährigem Studium usw. Es wäre ein unhaltbare Deal, die Einstellungsmethode per Simulation aufzudrängen, die anfangs für diese Bevölkerungsschicht vorgesehen war, allerdings schon wieder fallen gelassen wurde.

Wir könnten noch lange darüber diskutieren. Ich glaube, meine Aufgabe bestand darin, Ihnen bestimmte Dinge zu nennen, mit denen wir konfrontiert sind und für die wir nicht unbedingt die passenden Antworten haben oder vielleicht auch keine Lust haben, zu antworten. Die betroffene Bevölkerung ins Abseits stellen, ihre Verarmung; die Menschen, die die Stelle hätten haben können, die bei weitem die Kompetenzen dafür haben. Und dann die Frustration der überqualifizierten Bevölkerung, die vor sich hin vegetiert.

Bitteschön. Das Projekt der Strukturierung auf dem Weg der Konkretisierung. Aber davon hat Ihnen Jacques ja schon erzählt. Ich danke Ihnen, ich bin fertig.

## Service de placement en Lorraine

Michel Lindingre, Pôle Emploi Lorraine

Monsieur Lindingre s'appuie sur une présentation PowerPoint qui est disponible dans l'annexe de ce document.

Tout d'abord, bonjour. Je me rajoute une casquette, je suis aussi le Président de l'EURES transfrontalier Saar-Lor-Lux Rhénanie-Palatinat. C'est aussi à ce titre que je suis amené à vous présenter la problématique du marché du travail, parce que j'ai deux ou trois choses à vous dire, en tout cas deux ou trois inquiétudes à vous communiquer.

Tout d'abord en tant que membre de Pôle emploi, je puis vous assurer que des **réponses** d'adaptation au marché du travail, il y en a eu énormément, et il y en aura encore. La grande interrogation reste de savoir quelle est la nature exacte du **problème** lorsque l'on parle du marché du travail.

Les statisticiens économistes de l'INSEE me pardonneront quelques raccourcis que j'ai pu prendre, mais je voulais simplement poser une problématique historique sur le marché du travail. En quarante ans, le PIB a été multiplié par quatre, la redistribution de ce PIB en salaire est passée de 85 à 68 %, si on rajoute que le nombre des actifs qui se partagent cette redistribution est passé de 15 à 25 millions on pourra juger d'un émiettement important surtout quand on aura rappelé que les heures de travail ont baissé de 30 % en un siècle, c'est donc un énorme mouvement, une fourmilière (ou on disparu les repaires de classes sociales) qui s'est constituée au fil du temps ,voici les problèmes historiques qui déterminent des mouvements de plus en plus importants dans le marché du travail et qu'il est impératif, lorsque l'on analyse ce marché de prendre en compte, est-ce pour autant qu'il faille parler d'**évolution** ? Nous sommes toujours en réaction, dans l'événement.

Ce mouvement n'est pas linéaire et depuis 1974, trois ou quatre crises importantes ont eu lieu, la dernière est en cours. Pour ce qui nous concerne, en Lorraine, un phénomène trans-frontalier extrêmement important nous oblige à recalculer, repenser la notion de marché du travail. Les efforts déployés pour comprendre ce phénomène sont importants, mais encore faudrait-il que l'on arrive à se poser. Je vous interpelle, en tout cas, collectivement sur ce marché du travail. A ce niveau de la présentation je vais faire une synthèse rapide des constats récurrents. Vous verrez s'ajouter, s'empiler – je dirais – des analyses, s'accumuler des solutions avec des soit disant réussites plus ou moins importantes sans s'interroger sur la capacité que nous avons à déterminer ce qu'est une réussite ou non en la matière, il faut s'autoriser à penser que les « choses » n'auraient peut être pas changé si rien n'avait été entrepris.

L'essentiel reste encore de comprendre le système général de fonctionnement de ce marché du travail.

Je vais rappeler des choses assez banales. Un marché du travail est un marché. Souvent, on en fait un alignement de statistiques, on compte les demandeurs d'emploi par ci, on dénombre les salariés par là, et l'on oublie le *deal* qui fait fonctionner l'offre et la demande. J'ai marqué : « *un marché soumis aux lois de l'offre et de la demande d'argent* ». Donc, rappeler

aussi un truisme, le marché du travail est une interaction entre la demande d'emploi et l'offre d'emploi pour gagner de l'argent.

Pôle emploi contribue donc à la fluidité du marché du travail et va adapter – Jacques l'a déjà dit – cette demande d'emploi à l'offre d'entreprises, par l'évaluation, l'adaptation. Je ne reviens pas sur les principes, dont un qui est important, le recrutement par simulation.

Analyser cette fluidité pose un certain nombre de problèmes. Cela veut dire quoi, la fluidité ? D'abord, c'est admettre que Pôle emploi ne crée pas d'emploi ; il est amené à faire des ajustements possibles. L'analyse du marché consistera donc à analyser la dite fluidité en distinguant les concepts d'emploi et de travail. C'est quelque chose qui, personnellement, me tient à cœur, parce qu'il y a confusion de temps en temps.....souvent. L'emploi étant le rôle que la société vous attribue dans son système de production, et le travail étant l'énergie dépensée pour jouer ce rôle. Par rapport à l'historique que j'ai annoncé tout à l'heure, nous nous apercevons que, dans les années 60, il y avait un plein emploi ; un plein emploi sans les femmes. La redistribution du PIB telle que je l'ai énoncée tout à l'heure, va de paire avec une multiplication des emplois moins chargés en heures de travail, donc un émiettement. Et l'émiettement n'est pas également partagé sur l'ensemble des emplois ; c'est un certain type d'emplois, les moins qualifiés, qui vont faire les frais de cet émiettement.

La deuxième distinction que je voudrais apporter est celle qu'il y a entre les diplômes et les qualifications, et les incidences sur les recrutements. Je reviendrai sur ces confusions qui sont faites. D'ores et déjà, un point d'interrogation sur la notion de qualification que j'ai toujours, après quarante ans de bons et loyaux services dans les services de l'emploi, du mal à comprendre. Il faut mesurer également le taux de dispersion des emplois dans les différentes activités. C'est une difficulté qu'ont les services publics de l'emploi de bien comprendre que tous les métiers ne sont pas un secteur d'activité. Je donne un exemple, prosaïquement le plus simple, c'est-à-dire que tous les maçons ne travaillent pas dans le bâtiment, et nous avons du mal à assimiler cela. Nous verrons qu'il y a une redistribution, notamment à cause de l'intérim qui reventile encore plus ces emplois dans l'ensemble des secteurs d'activité. Lorsque l'on fait du rapprochement, on est amené à confondre parfois l'activité de l'entreprise et le métier. Cela cause énormément de problèmes sur la perception du marché du travail.

La fluidité se mesure aussi par le taux de dispersion des formations d'emploi. 85 % des actifs ne travaillent pas dans le métier pour lequel ils ont été formés. Nous revenons à cette confusion qualification/diplôme.

La réelle qualification des emplois. Vous voyez que j'ai remis à nouveau « qualification » entre guillemets. Les emplois non qualifiés sont-ils en diminution ou en augmentation ? Dans le langage, dans le verbiage, « l'augmentation augmente ». Il devient urgent qu'un travail de sémiologue se fasse sur les mots de l'emploi et du travail. Je ne suis pas sûr – je suis même persuadé du contraire – que dans le fonctionnement, dans le rôle même de l'activité de la plupart des métiers il y ait une réelle qualification. la qualification ce concept qui devrait être transposable d'une entreprise l'autre, d'une branche l'autre, rien de tel ..qui devrait dans ces mêmes circonstances structurer les salaires, rien de tel parce que tout de même, dans le marché du travail, l'attraction des salaires ; ce n'est pas une question subsidiaire.

D'une manière générale, il y a cent mille fois plus de changements que de créations d'emplois ou de destruction. Je reviendrai sur ce point. Nous sommes toujours obsédés, à pôle emploi comme chez les principaux acteurs lorsque nous analysons le marché du travail, par la création nette – ou pure – d'emplois. En fait, il y a un mouvement, une véritable fourmilière à l'intérieur des entreprises sur laquelle nous nous attardons moins. Qu'est véritablement ce marché du travail ? C'est ce mouvement incessant dont nous devons comprendre le fonctionnement. Cela passe dans mon institution par la connaissance de l'offre, et avec un peu de métalangage par la connaissance du tissu ; connaissance de l'activité du secteur économique – je reviendrai sur un autre aspect à savoir la connaissance des métiers d'un secteur économique – connaissance de la demande, donc connaissance de la population active, occupée ou non ; connaissance de la population salariée. Je marquerai autant que faire se peut les limites explicatives.

Là, je vous montre excusez moi quelque chose de tout à fait mal transcrit, mais je vais vous dire ce que c'est. Nous comparons la demande d'emploi en stock d'une année sur l'autre, nous voyons l'évolution métier par métier. Ensuite, nous regardons la demande d'emploi sortie de ces métiers, et nous regardons la demande d'emploi sortie à trois mois. C'est donc un taux de sortie important. Il est important de savoir que près de 60% des demandeurs sortent après 3 mois mais la courbe des sorties par métier n'est pas gaussienne. Nous pouvons donner ce renseignement aux demandeurs d'emploi, à l'entreprise. Mais rien ne nous indique que la personne sorte dans le métier pour lequel elle est inscrite, et c'est une première faille. Ensuite, nous calculons sur ce même métier la demande d'emploi enregistrée. Et nous avons un taux de fluidité sur ce métier. Là où le bât blesse, c'est que nous comparons les offres d'emploi sur ce métier mais les offres d'emploi de Pôle emploi, ne représentent pas l'exhaustivité des offres. C'est à partir de cela que nous allons parler de taux de tension. Nous pourrions réellement parler de taux de tension si nous avions l'exhaustivité des mouvements de main-d'œuvre sur ce métier. C'est une seconde limite sur laquelle je reviendrai en disant que si nous continuons à travailler ensemble, ce que j'espère, il va falloir donc que nous évaluions ce genre de taux de tension.

Concernant les indicateurs et les sources, nous travaillons sur la demande d'emploi avec l'Insee, avec l'ex-ASSEDIC. J'ajouterais d'autres enquêtes, notamment qui nous manquent, parce qu'il y a un point crucial, celui de savoir **qui fait quoi chez qui** ? Je reviendrai sur ce point. Il y avait une enquête qui s'appelait « Enquête structure des emplois », diligentée par la Direction régionale du travail, je crois qu'elle est en panne, ou en tout cas qu'elle n'est pas faite régulièrement. J'interroge nos collègues de l'Insee. Voilà, d'autres enquêtes, MMO, etc. Il y a des outils. Nous allons fouiller pour avoir des analyses qui nous donnent ce fonctionnement du marché du travail. Je l'ai ajouté là : enquête structure des emplois ; déclarations de mouvements de main-d'œuvre, une pour les entreprises de dix salariés et plus, une pour les entreprises de cinquante salariés et plus. J'ai cité l'OREFQ, qui nous alimente et qui a déjà retravaillé les statistiques. Vous pouvez imaginer que nous allons voir les syndicats professionnels, que nous consultons les enquêtes de conjoncture. Et puis nous avons nos propres statistiques, notamment à partir des déclarations uniques d'embauche. Une enquête que nous appelons DMK, **Démarche Marketing**, qui nous donne exactement le niveau d'embauche, entreprise par entreprise, mais qui ne nous dit pas les métiers, et c'est cela le problème.

Nous avons des effectifs salariés (source Assedic) et les offres d'emploi qui sont en face. Cela détermine une part de marché, et c'est là que commencent les difficultés. D'abord, nous n'avons pas une part de marché égale secteur par secteur, ce serait trop beau, nous pourrions réellement parler d'une maîtrise du marché du travail. Or, nous ne l'avons pas. Il y a des secteurs qui nous font plus confiance que d'autres.

Nous allons retourner pour illustrer sur un certain nombre de secteurs dits « secteurs porteurs ». Si on nous un secteur porteur ; nous le donnons, il est plus important de répondre à la question que de s'interroger sur sa pertinence. Comment sont déterminés les secteurs ? Par le nombre d'offres qui nous sont données. Pourquoi nous donne-t-on les offres ? Pourquoi ne trouvons-nous pas ces salariés ? Peut-être qu'il y a tout simplement un problème de salaire. Et les secteurs porteurs, cela tient tout simplement à ça. Je prends l'exemple du plombier polonais qui n'est jamais arrivé jusqu'en France. Nous cherchions des plombiers en France, c'était un métier porteur. Je crois que c'est toujours un métier porteur d'ailleurs, nous cherchons des plombiers à 8,71 euros/heure ; là, nous ne trouvons pas. Les Polonais ne viennent pas pour ce tarif-là. Voilà la problématique qui nous fait parler de métiers porteurs. Je crois que si nous continuons à raisonner comme cela, nous passerons à côté de l'essentiel. Par secteur d'activité, vous voyez, nous avons mesuré les métiers en tension – je ne reviens pas sur ce point. Nous avons le commerce et la distribution. On nous dit : « voilà 11 000 postes à pourvoir », mais nous ne savons pas ce que sont ces emplois à pourvoir, avec des salaires sans doute différents, des niveaux de diplômes différents, des « qualifications » différentes. Et cela, c'est quelque chose qui manque à notre analyse du marché du travail. Avec les assurances, nous faisons la même chose. Nous vous avons fait l'énergie renouvelable. 75 000 emplois nouveaux dans l'énergie renouvelable, je vous mets au défi – nous sommes ici assez nombreux et spécialistes – de me dire quels sont les emplois de l'énergie renouvelable. Dans le bâtiment, toujours le plombier (installations sanitaires), nous le retrouvons. Je vais m'arrêter quelques minutes sur ce sujet. Lorsque j'ai dit tout à l'heure qu'il y avait une confusion entre diplôme et qualification, quand nous réagissons à Pôle emploi, et nous sommes sommés de le faire, nous n'avons pas assez de maçons, nous n'avons pas assez de plombiers ; nous formons. On nous a demandé de former des plombiers et des maçons et nous l'avons fait, sauf que si aujourd'hui nous récupérions tous les maçons que nous avons formés depuis dix ans, ou tous les plombiers que nous avons formés depuis dix ans et qui ne travaillent pas dans le bâtiment, nous en aurions largement de quoi fournir le marché. C'est ce que j'évoquais tout à l'heure en parlant de solution à un problème méconnu. Pourquoi sont-ils partis, ou pourquoi ne sont-ils pas arrivés ?.....pourquoi ne veulent-ils plus venir en formation A mon avis, la réponse est simple. Voilà, pareil pour l'hôtellerie et la restauration. Nous avons donc fait un suivi des formations.

Nous sommes tout de même soucieux de la cohérence et sourcilleux sur la précision du trait, de l'information, mais vous voyez que ce sont des choses juxtaposées et nous cherchons le fil conducteur.

De nouvelles ambitions, et je crois que j'en terminerai là. Mieux accompagner les demandeurs d'emploi dans leurs recherches d'emploi. Mieux aider les entreprises à recruter. Organiser le *matching* – j'aimais mieux « assortir », mais maintenant il faut dire « *matching* » – en tenant compte des différents taux de dispersion et surtout des tropismes dus aux salaires. A titre d'exemple je crois qu'au Luxembourg ils n'ont pas de problème dans la maçonnerie.

Distinguer le recours au niveau d'études, surévalué par rapport à la qualification du poste. Cela est extrêmement important. Aujourd'hui, nous faisons une confusion qualification/diplôme, donc pour tenir des postes non qualifiés. Je précise tout de même qu'en Lorraine il y a encore une majorité d'ouvriers qui se dispersent sur l'ensemble des NAF masqués sous un vocable abscons. Il s'agit souvent d'ouvriers non qualifiés (dont le nombre diminue moins qu'on ne veut le dire) ; lorsqu'il s'agit d'en recruter au seul prétexte de devoir d'adapter rapidement au poste dans les entreprises (t puisque l'on a le choix, pourquoi se gêner ?) on va nous demander des bacs, des bacs+2, etc. Ce sera le deal intenable de pouvoir imposer la méthode de recrutement par simulation prévue à l'origine pour ce type de population mais déjà dévoyée.

Nous pourrions en discuter longtemps. Je crois que j'avais pour mission de vous présenter un certain nombre de choses auxquelles nous étions confrontées et pour lesquelles nous n'avons pas forcément les réponses appropriées ou peut être pas l'envie de répondre. Une mise à l'écart et paupérisation de la population concernée, celle qui aurait pu tenir le poste, qui a largement les compétences transverses pour le tenir. Et puis, une frustration de la population surdiplômée qui végète.

Voilà. Le projet structurant, en cours de concrétisation, mais Jacques vous a déjà parlé de tout cela tout à l'heure. Je vous remercie, j'ai terminé.

*Siegfried Kötten,  
Arbeitsamt der DG Belgien*

**Vorstellung von Aufgaben und Zielen ausgewählter Vermittlungsstrukturen**

**Présentation des missions et objectifs des services de placement sélectionnés**

**Arbeitsvermittlung in der Wallonie und der  
Deutschsprachigen Gemeinschaft  
Belgiens**

**Service de placement en Wallonie et en  
Communauté Germanophone  
de la Belgique**

## Arbeitsvermittlung in der Wallonie und der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens

Siegfried Kötten, Arbeitsamt der DG Belgien

Vielen Dank. Guten Tag meine Damen und Herren.

Ich werde versuchen, Ihnen kurz die Arbeitsweisen der Arbeitsämter in der Deutschsprachigen Gemeinschaft (ADG) und in der wallonischen Region (FOREM) darzustellen.

Wie gesagt, in Belgien haben wir einen Föderalstaat. In den einzelnen Gebieten sind verschiedene Arbeitsämter tätig: In Flandern das flämische Arbeitsamt VDAB, in Brüssel Actiris, in der Wallonie FOREM und in der Deutschsprachigen Gemeinschaft das Arbeitsamt der DG. Die Deutschsprachige Gemeinschaft ist mit 73 000 Einwohnern, 22 000 Beschäftigten, 2 200 Betrieben und 2 700 Personen, die im Moment bei uns arbeitslos gemeldet sind, ein kleines Gebiet und dort ist das Arbeitsamt tätig.

Neben uns sind aber auch noch ca. 10 private Arbeitsvermittler im Rahmen der sog. Zeit- oder Leiharbeit tätig. Diese Betriebe müssen sich von der Deutschsprachigen Gemeinschaft anerkennen lassen, ehe sie ihre Vermittlungstätigkeit aufnehmen können. Auf den Aspekt der aktiven Vermittlung durch diese Zeitarbeitsunternehmen werde ich hier nicht näher eingehen.

Wir, das Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft (ADG) sind die öffentliche Arbeitsverwaltung. Das ADG besteht seit dem 1. Januar 2000. Es unterliegt der Aufsicht des für Beschäftigung zuständigen Ministers und wird durch einen Verwaltungsrat verwaltet. Dieser Rat setzt sich aus 14 Mitgliedern zusammen, die als Vertreter der Arbeitgeber, Arbeitnehmer, der Kommunen, der Sekundarschulen, der mittelständischen Ausbildungszentren sowie der Träger von Integrationsmaßnahmen von diesen jeweiligen Organisationen bestimmt werden. Es ist also eine große Bandbreite an Personen in diesem Verwaltungsrat vertreten.

Ein Geschäftsführungsvertrag wird für den Zeitraum einer Legislaturperiode, sprich 5 Jahre, zwischen der Regierung und dem Arbeitsamt abgeschlossen. In diesem Geschäftsführungsvertrag sind Aufgaben und Mittel des ADG für den betroffenen Zeitraum vereinbart. Die tägliche Geschäftsführung liegt in den Händen des Geschäftsführenden Direktors.

Wir haben per Gesetz drei Aufgaben zu erfüllen. Das ist einmal die Arbeitsvermittlung, dann die Berufs- und Ausbildungsberatung für Jugendliche und Erwachsene – das ist in Belgien eigentlich einzigartig – und als drittes die berufliche Aus- und Weiterbildung.

Diese berufliche Aus- und Weiterbildung wird durch Ausbildungszentren im Tertiär- und Sekundärbereich gewährleistet, also durch eigene Ausbildungszentren. Im Tertiärbereich werden in zwei Berufsbildungszentren Schulungen zu Bürotätigkeiten und Sprachen vermittelt, während der Maurerberuf und die Gebäudereinigungstechniken in den beiden Sekundärzentren angeboten werden. Das Ausbildungsangebot gilt für Arbeitsuchende und Arbeitnehmer. Neben diesem eigenen Ausbildungsangebot vergibt das ADG Maßnahmen an andere Träger und kann auf externe Integrationsprojekte für gewisse Zielgruppen zurückgreifen.

Die Berufs- und Ausbildungsberatung wendet sich sowohl an Schüler und an Jugendliche, aber auch an Arbeitsuchende. Hier kommt dem Arbeitsamt in der Deutschsprachigen Gemeinschaft eine koordinierende Rolle in der Berufsberatung zu. Des Weiteren besteht auch

eine intensive Zusammenarbeit mit den verschiedenen Schulträgern, die auch ihr eigenes System der Ausbildungsberatung haben.

Die Arbeitsvermittlung besteht aus zwei Abteilungen: den betriebsbezogenen und den personengebundenen Dienstleistungen.

Die betriebsbezogenen Dienstleistungen umfassen zum einen die Stellenvermittlung, die bei uns als komplette Dienstleistung mit persönlicher Beratung, Auswahl und Vorstellung der Kandidaten von den Stellenvermittlern durchgeführt wird. Inzwischen besteht die Möglichkeit der Onlineeingabe der Stellenangebote über unser Internetportal. Allerdings kommt es auch hier nicht zu einer automatisierten Kandidatenauswahl. Wir haben also kein Angebot wie z.B. CV Online oder ähnliches. Jedes Stellenangebot wird im Einzelnen bearbeitet. Als Instrument steht uns da eine Software – COMPASS, die übrigens aus Deutschland angeschafft wurde, zur Verfügung. Diese Software beinhaltet, unter anderem, die Angaben zu den Arbeitsuchenden und zu den offenen Stellenangeboten. Neben der Stellenvermittlung bietet diese Abteilung der betriebsbezogenen Dienstleistungen noch einen umfassenden Beratungsdienst für Arbeitgeber und Arbeitsuchende im Bereich der verschiedenen Einstellungs- und Beschäftigungsmaßnahmen an, einschließlich der föderalen und der gemeinschaftlichen Maßnahmen.

Was heißt föderal? Was ich eben vergessen habe, zu sagen ist, dass die einzelnen Arbeitsverwaltungen in ihren Regionen zuständig sind, dass die Leistungsbehörde aber, d.h. die Behörde, die über die Höhe und Auszahlung der Arbeitslosengelder entscheidet, nicht vergemeinschaftlicht oder regionalisiert ist, sondern noch föderal arbeitet.

Kommen wir zur Abteilung für personengebundene Dienstleistungen. Diese umfasst schwerpunktmäßig Beratung und Betreuung der Arbeitsuchenden. Die entsprechenden Dienstleistungen sind der Empfang, die Eintragung und die Beratung zum europäischen Arbeitsmarkt auf Ebene der EURES-Beratung sowie als Hauptaufgabe die Betreuung und Begleitung der Arbeitsuchenden zwecks Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt.

In Belgien ist 2004 ein Abkommen abgeschlossen worden. Die Leistungsbehörde, die wie gesagt, das ganze Land betrifft, hat festgestellt, dass nicht genügend in den einzelnen Regionen/Körperschaften getan wird, um die Arbeitslosen zu aktivieren, um sie wirklich zu den Stellenangeboten hinzubringen. Es wurde beschlossen, eine intensivere Betreuung bzw. Begleitung dieser Personen zu machen. Dies ist stufenweise eingeführt worden: zuerst die unter 30-Jährigen, dann die 40-Jährigen und die bis 50-Jährigen. Darauf hin ist also eine sehr intensive Betreuung angefangen worden und die Begleitung dieser Personen besteht vorrangig in der Festlegung von Zielvorgaben, von Zielvereinbarungen.

Seit Mitte dieses Jahres 2009 wird bei der Ersteintragung in unserem Arbeitsamt eine Segmentation in Markt- und Betreuungskunden vorgenommen. Wir sind noch nicht soweit, dass wir auch schon ein 4-Phasen-Modell haben wie die Bundesagentur, die ersten Resultate stimmen uns aber schon einmal optimistisch. Ziel ist es, die Betreuungsstrategien den verschiedenen Kundentypen anzupassen. Dort sind wir also auf dem Weg zu einer Segmentation und einer gezielten Unterscheidung in den einzelnen Gruppen, aber ganz so weit sind wir noch nicht.

---

Die Abteilung für personengebundene Dienstleistungen wird von einem sog. soziopsychologischen Dienst sowie einem Arbeitsberater für sehr schwer zu vermittelnde Personen unterstützt.

Unser Tätigkeitsbericht ist im Internet verfügbar und gibt umfassende Informationen über Tätigkeiten und Dienstleistungsangebote wieder.

Kurz einige Aspekte der grenzüberschreitenden Vermittlung: Wir pflegen intensive Kontakte zur Agentur für Arbeit Aachen, auch nach Trier und nach Saarbrücken, aber aufgrund der geographischen Lage eher nach Aachen, dort sowohl auf Leitungsebene als auch auf der Ebene der Arbeitsvermittlung. Stellenangebote aus dem grenznahen Raum werden auch hier konkret bearbeitet. Auch in den Norden Luxemburgs wird regelmäßig auf Anfrage der Arbeitgeber vermittelt. Immerhin werden pro Jahr ca. 8% der zur Bearbeitung und Mitteilung eingereichten Angebote von ausländischen Arbeitgebern aufgegeben.

Und dann ist noch der EURES-EMR-Verband. Dort ist eine neue Internetplattform im Aufbau, wo auch dann wieder geschaut wird, ob eine intensivere Zusammenarbeit auf der Ebene der Stellenangebote möglich sein wird.

In Belgien ist im Moment auf Ebene der verschiedenen Arbeitsämter eine Evolution im Gang: Und zwar versucht man anhand des ROME-Codes, der schon in Frankreich Verwendung findet, auch hier eine einheitliche Berufskodifizierung zu entwickeln, damit wir auch untereinander austauschen können. Bisher hat jedes Arbeitsamt letztendlich im Laufe der Jahre sein eigenes System entwickelt, so dass es für uns schwierig ist, auf Ebene eines gemeinsamen Katalogs von Studien- oder Berufscodes Stellenangebote automatisiert auszutauschen. Wir bewegen uns also dorthin und nennen das Ganze dann ROME Version 3.

Zur Arbeitsvermittlung in der wallonischen Region. Die Stellungnahme oder die Erläuterungen, die ich jetzt geben werde, beruhen auf mündlich mitgeteilten Informationen. Es ist auch auf Ebene der wallonischen Region zu einer starken Entwicklung gekommen und deswegen möchte ich nicht die Vollständigkeit meiner Angaben garantieren. Ich habe versucht, mich möglichst umfassend zu informieren, auch gestern noch mit dem Direktor der Arbeitsverwaltung LE FOREM – es ist also schon sehr gut begründet.

Die öffentliche Arbeitsverwaltung der wallonischen Region, das FOREM verfügt über eine ähnliche Struktur wie die des Arbeitsamtes der deutschsprachigen Gemeinschaft. Der Verwaltungsrat ist paritätisch von Arbeitgebern und Arbeitnehmer besetzt. Es sind hier keine anderen Interessengruppen vertreten. Das FOREM hat in der Vergangenheit den Schwerpunkt auf die Betreuung der Arbeitslosen gelegt. Es galt, die Arbeitssuchenden fit zu machen für eine autonome Stellensuche. Ein reichhaltiges Angebot an eigenen Ausbildungszentren, unter anderem auch die Centres de compétences sowie ein Angebot an Initiativen von Partnerorganisationen sollen helfen, eine rasche Integration zu erreichen.

Auf Ebene der Dienstleistungen für Arbeitgeber validieren die Berater die aufgenommenen Stellenangebote und leiten das automatisierte Matching ein. Die Berater beraten die Arbeitgeber auch zu öffentlichen Beihilfen, zu Einstellungen, zu Beschäftigung und Ausbildung sowie zum Personalmanagement der Unternehmen. Man nennt sie auch Conseillers en ressources humaines, Berater in Personalmanagement. Auf der Internetseite des FOREM ste-

hen aber auch Lebensläufe, also die Angaben zu Arbeitssuchenden zur Verfügung, die man dann auch automatisiert sehen kann.

Die Stellenangebote werden persönlich, aber auch und vor allem über das Internetportal aufgenommen. Es wird keine Eins-zu-Eins-Vermittlung vorgenommen. Die Verwaltung des FOREM sucht in Abstimmung mit dem Arbeitgeber die bestmögliche Verbreitungsform für das Stellenangebot. Es kommt bzw. kam also hier auf eine möglichst gezielte Verbreitung der Stellenangebote an. Die zur Verfügung stehenden Kanäle sind vor allem das Internet, aber auch Nachrichten per SMS oder Mailing an Arbeitssuchende, die dann per automatischem Matching gefunden wurden. Die Anzeigen im Teletext im belgischen Fernsehen, Inserate in Wochenzeitungen usw. kommen hier zum Einsatz.

Und dann wurde mit verschiedenen Partnern in den Städten und größeren Orten sog. Maisons pour l'emploi, d.h. Jobcenter geschaffen.

Doch inzwischen, seit 2009 orientiert sich das FOREM hin zu einer Segmentierung auf Basis der Vorgehensweise der Bundesagentur für Arbeit in Deutschland. Der Bezirk Arlon ist bereits in der Experimentierphase. Die anderen Arbeitsamtsbezirke der wallonischen Region sollen bis spätestens Mitte 2010 die neue Arbeitsmethode anwenden.

Bei dieser Methode werden die Arbeitssuchenden in 4 Kategorien eingeteilt: Marktkunden (prêts à l'emploi), die marktnahen Kunden (presque prêts à l'emploi), die marktfernen Kunden (moins prêts à l'emploi) und die vom Markt entfernten Kunden (éloignés de l'emploi).

Jeder Arbeitsberater erhält eine Anzahl von zu betreuenden Kunden – und hier spricht man auch von einem portefeuille de demandeurs d'emploi. Bei Einzelgesprächen werden Zielvereinbarungen und Aktionspläne vereinbart, deren Einhaltung in regelmäßigen Abständen überprüft wird. Der Berater kann verschiedene Aktionen vorsehen wie zum Beispiel die Konfrontation mit konkreten Stellenangeboten, die Übergabe an einen externen Partner, die Aus- oder Weiterbildung, ein Bewerbungstraining oder auch die autonome Stellensuche.

Bei dieser Vorgehensweise kommt es auf eine gute Zusammenarbeit zwischen den Arbeitsberatern und den Arbeitgeberdiensten an, diese haben eine bessere Kenntnis des Arbeitsmarktes. Hier wird von sog. Binomen, d.h. Zweierpartnerschaften gesprochen.

Vor allem die Marktkunden und marktnahen Kunden werden von den Beratern auf Arbeitgeberbereiche betreut. Mit den marktfernen Kunden werden Zielvereinbarungen getroffen, die Integrationsmaßnahmen mit einer Dauer von bis zu zwei Jahren vorsehen. Dabei werden auch externe Dienstleister in Anspruch genommen.

Die vierte Kategorie, die vom Markt entfernten Kunden werden über eine soziale Betreuung bei Drogen-, Wohnungs- oder Familienproblemen begleitet.

Die Marktkunden und marktnahen Kunden können auf verschiedene Produkte und Dienstleistungen des FOREM zurückgreifen, wie zum Beispiel umfassende Informationen über Stellenangebote und Ausbildungsmöglichkeiten in den Informationszentren – den Carrefours Emploi Formation –, zweisprachige Berater (niederländisch/französisch) zwecks Vermittlung nach Flandern oder auch sog. Speed-Meetings zum Treffen mit Arbeitgebern. In diesem neuen Konzept wird die Betreuung der Arbeitssuchenden strukturierter und zwingender.

Zu diesem Austausch zwischen Flandern und Wallonien möchte ich noch ein kurzes Wort sagen. Er kann ein Best-Practice Beispiel sein. Bis vor der Krise hatte Flandern Schwierigkeiten, Personal, Arbeitnehmer zu finden, um seine Stellen zu besetzen und in der Wallonie gibt es eine relativ hohe Arbeitslosigkeit, aber auch ein Potenzial an Personen. Jetzt hat man

entlang der Sprachengrenze zwischen Flandern und Wallonien von Seiten beider Arbeitsämter Teams gebildet, die über die Sprachengrenze hinaus versuchen, Personen von einer Seite in die andere zu vermitteln, natürlich mittels Überprüfung der Mobilitätsbereitschaft, Überprüfung der Sprachenkenntnisse eventuell auch durch Anlernen der anderen Sprache. Diese sog. gemischten Teams arbeiten sehr eng zusammen und tauschen sowohl Daten über Arbeitsuchende als auch über offene Stellenangebote aus. Das wäre vielleicht ein Beispiel, das man sich mal anschauen könnte im Rahmen von Opti-Match, um zu wissen, wie so etwas funktionieren könnte.

Zu der neuen Organisationsform des FOREM sind noch keine Informationen auf der Website verfügbar, daher hier auch alles, wie eben gesagt, ohne Gewähr. Aber sicher werden die Kollegen des EURES-Transfrontalier von der Großregion Näheres, auch zur grenzüberschreitenden Tätigkeit des FOREM, berichten können.

Noch kurz ganz frisch: Gestern konnte ich an einer Tagung in Brüssel teilnehmen aus Anlass des 15-jährigen Bestehens des EURES. Es war sehr interessant, weil alle Arbeitsverwaltungen dort vertreten waren, aber auch die verschiedenen EURES, wie z.B. EURES-EMR und EURES-Channel. Es wurde sehr gut ausgetauscht und dort wurde noch einmal auf die Bedeutung der interregionalen, aber auch der internationalen Mobilität hingewiesen.

Aufgrund der noch bestehenden Hemmnisse wurden verschiedene Empfehlungen an die EU-Kommission ausgesprochen, vor allem auch in Hinblick auf die demographische Entwicklung, die uns alle einmal einholen wird. Im Moment haben wir zwar noch eine sehr hohe Arbeitslosigkeit und eine relativ langsame Wirtschaftstätigkeit, aber wenn es dann mal wieder losgehen sollte, werden wir in einigen Jahren dem Aspekt der demographischen Entwicklung Rechnung tragen müssen.

Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit.

## Service de placement en Wallonie et en Communauté Germanophone de la Belgique

*Siegfried Kötten, Arbeitsamt der DG Belgien*

Merci beaucoup. Mesdames, messieurs, bonjour.

Je vais tenter de vous présenter brièvement les modes de travail des agences pour l'emploi dans la Communauté germanophone (ADG) et dans la région wallonne (FOREM).

Comme il a été dit, nous avons en Belgique un Etat fédéral. Dans chaque région, différentes agences pour l'emploi sont responsables : en Flandre, c'est l'Office flamand de l'emploi (VDAB), à Bruxelles, c'est Actiris, en Wallonie, c'est le FOREM et dans la communauté germanophone, l'Agence pour l'emploi de la CG. La Communauté germanophone représente 73 000 habitants, 22 000 actifs, 2200 entreprises et 2700 personnes qui sont inscrits à l'heure actuelle comme demandeurs d'emploi. C'est une petite région et c'est là que l'Agence pour l'emploi travaille.

Mais à nos côtés travaillent aussi une dizaine d'organismes de placement privés dans le cadre du travail intérimaire ou temporaire. Ces entreprises doivent se faire reconnaître par la Communauté germanophone avant d'exercer une activité de placement. Je n'aborderai pas plus en détail ici l'aspect du placement actif de ces entreprises de travail temporaire.

En tant qu'Agence pour l'emploi de la Communauté germanophone (ADG), nous sommes le service public de l'emploi. L'ADG existe depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000. Elle est soumise à la supervision du Ministre du travail et est gérée par un Conseil d'administration. Ce Conseil se compose de 14 membres qui sont nommés en tant que représentants des employeurs, des employés, des communes, de l'enseignement secondaire, des centres de formation moyens ainsi que des responsables de mesures d'intégration de ces différentes organisations. Un large éventail de personnes est donc représenté dans ce Conseil d'administration.

Un contrat de gestion est conclu pour la durée d'une législature, à savoir cinq ans, entre le gouvernement et l'Agence pour l'emploi. Ce contrat de gestion stipule les missions et les moyens de l'ADG pour la période concernée. La gestion quotidienne est confiée au directeur gérant.

Légalement, nous avons trois missions à remplir. Il s'agit d'abord du placement, puis de l'orientation des jeunes et des adultes en matière de formation et de métier (ce qui est d'ailleurs unique en Belgique) et enfin, de la formation professionnelle initiale et continue.

Cette formation professionnelle initiale et continue est assurée par des centres de formation du secteur tertiaire et secondaire, ainsi que par nos centres de formation propres. Dans le secteur tertiaire, des formations sont dispensées par deux centres de formation professionnelle sur le secrétariat et les langues, tandis que le métier de maçon et les techniques d'entretien de bâtiment sont enseignés dans les deux centres secondaires. L'offre de formation est ouverte aux demandeurs d'emploi et aux salariés. En plus de cette offre de formation propre, l'ADG attribue des mesures à d'autres prestataires et peut avoir recours à des projets d'intégration externes pour certains publics.

L'orientation en matière de formation et de métier s'adresse autant aux étudiants qu'aux jeunes, mais également aux demandeurs d'emploi. Il incombe ici à l'Agence pour l'emploi de la Communauté germanophone un rôle de coordinateur dans le conseil professionnel. En outre, une étroite collaboration existe aussi avec les différents prestataires de formation qui ont aussi leur propre système de conseil en formation.

Le placement consiste en deux départements : les services en lien avec les entreprises et les services en lien avec les personnes.

Les services en lien avec les entreprises comprennent d'une part le recrutement, qui est effectué chez nous comme une prestation complète avec conseil individuel, sélection et présentation des candidats par les recruteurs. Il existe maintenant la possibilité de saisir en ligne les offres d'emploi par le biais de notre portail Internet. D'ailleurs, la sélection des candidats n'est pas automatique non plus sur cette plateforme. Nous ne proposons donc pas d'offres comme le CV en ligne ou des options similaires. Chaque offre d'emploi est traitée séparément. Nous disposons d'un outil, COMPASS, qui a d'ailleurs été acheté en Allemagne. Ce logiciel comprend entre autres les informations sur les demandeurs d'emploi et les offres disponibles. En dehors du recrutement, ce département des services en lien avec les entreprises propose encore un service de conseil complet pour les employeurs et les demandeurs d'emploi dans le secteur des différentes mesures de recrutement et d'emploi, y compris des mesures fédérales et communautaires.

Qu'entendons-nous par fédéral ? Ce que j'ai oublié de vous dire, c'est que les différents services de l'emploi sont chacun responsables dans leur région, mais que les autorités de prestation, c'est-à-dire les autorités qui décident du montant et du versement des allocations chômage, ne sont pas régionalisées ou sectorisées, mais travaillent encore au niveau fédéral.

Nous arrivons au département des services liés à la personne. Celui-ci comprend principalement le conseil et la prise en charge des demandeurs d'emploi. Par conséquent, il propose l'accueil, l'inscription et le conseil sur le marché de l'emploi européen au niveau du conseil EURES et a pour mission principale la prise en charge et l'accompagnement des demandeurs d'emploi, dans l'objectif de les réintégrer sur le marché.

En Belgique, un accord a été signé en 2004. Les autorités de prestation, qui comme je l'ai dit concernent tout le pays, ont constaté qu'il n'était pas fait suffisamment de choses dans les régions/collectivités pour rendre les demandeurs d'emploi actifs, pour les amener réellement jusqu'aux offres d'emploi. Il a été décidé de renforcer la prise en charge ou l'accompagnement de ces personnes. Cette mesure a été introduite par paliers : d'abord les moins de 30 ans, ensuite les personnes de 40 ans et les moins de 50 ans. A partir de là, une prise en charge très intensive a donc commencé. Accompagner ces personnes consiste d'abord à fixer des objectifs, à s'accorder sur des objectifs.

Depuis le milieu de l'année 2009, à la première inscription dans notre Agence pour l'emploi, une segmentation est faite entre les clients prêts à l'emploi et les clients moins prêts à l'emploi. Nous n'en sommes pas au point d'avoir déjà un modèle en quatre phases comme l'Agence fédérale, mais les premiers résultats nous semblent déjà encourageants. Le but est d'adapter les stratégies de prise en charge aux différents types de clients. Nous sommes

donc là sur le chemin d'une segmentation et d'une différenciation ciblée de chaque groupe, mais nous n'avons pas encore terminé.

Le département des services liés à la personne est assisté par un service dit sociopsychologique ainsi que par un conseiller pour les personnes très difficiles à placer.

Notre rapport d'activité est disponible sur Internet et donne des informations complètes sur nos activités et offres de service.

J'aborde brièvement quelques aspects du placement transfrontalier : nous entretenons des contacts étroits avec l'Agence pour l'emploi d'Aix-la-Chapelle, ainsi qu'avec Trèves et Sarrebruck. Mais du fait de notre situation géographique, nous communiquons davantage avec Aix, aussi bien au niveau de la direction qu'au niveau du placement. Les offres d'emploi de l'espace proche de la frontière sont également traitées ici concrètement. Au Nord du Luxembourg également, on place régulièrement des personnes à la demande des employeurs. Toujours est-il que chaque année, environ 8 % des offres reçues pour traitement et communication sont confiées par des employeurs étrangers.

Ensuite, il reste l'association EURES Meuse-Rhin. Une nouvelle plateforme Internet y est en développement. On réfléchit aussi encore pour savoir si une collaboration plus fréquente serait possible au niveau des offres d'emploi.

En Belgique, une évolution est en cours au niveau des différentes agences pour l'emploi : on essaie à l'aide du code ROME, déjà en usage en France, de développer ici aussi une codification métier uniforme afin de pouvoir faire des échanges. Jusqu'à présent, chaque agence pour l'emploi a fini par développer au fil des ans son propre système, si bien qu'il nous est difficile d'échanger des offres de manière automatisée par le biais d'un catalogue commun de codes études ou métiers. Nous nous dirigeons donc dans cette voie et nommons cette initiative ROME Version 3.

Au sujet du placement dans la région wallonne, la position ou les explications que je vais donner à présent reposent sur des informations transmises oralement. Une grande évolution a également eu lieu au niveau de la région wallonne, c'est pourquoi je préfère ne pas garantir l'intégralité de mes données. J'ai essayé de m'informer de la manière la plus exhaustive possible, je discutais encore hier avec le directeur du service de l'emploi, le FOREM. Mes informations sont donc très bien fondées.

Le service public wallon de l'emploi, le FOREM, dispose d'une structure semblable à celle de l'Agence pour l'emploi de la Communauté germanophone. Le Conseil d'administration se compose paritairement d'employeurs et d'employés. Aucun autre groupe d'intérêt n'y est représenté. Le FOREM a mis par le passé l'accent sur la prise en charge des demandeurs d'emploi. Il s'agissait de rendre les demandeurs d'emploi prêts pour une recherche autonome. Une offre riche en centres de formation, notamment les Centres de compétences, ainsi qu'une offre d'initiatives d'organisations partenaires doivent les aider à atteindre une intégration rapide.

Au niveau des services pour employeurs, les conseillers valident les offres d'emploi enregistrées et lancent la correspondance automatisée. Les conseillers conseillent aussi les em-

ployeurs sur les aides publiques, le recrutement, l'emploi et la formation ainsi que sur la gestion du personnel de l'entreprise. On les appelle également conseillers en ressources humaines, conseillers en gestion du personnel. Mais la page Internet du FOREM propose aussi des CV, les coordonnées des demandeurs d'emploi, auxquels on accède de manière automatisée.

Les offres d'emploi sont enregistrées manuellement, mais également et surtout via le portail Internet. Aucun placement n'est réalisé en face à face. L'administration du FOREM recherche en concertation avec l'employeur la meilleure forme de diffusion de l'offre d'emploi. Cela aboutit ou aboutissait à une diffusion la plus ciblée possible de l'offre d'emploi. Les canaux disponibles sont surtout Internet, mais également les SMS ou les emails aux demandeurs d'emploi, qui sont alors sélectionnés par correspondance automatique. Les annonces sur le télécopie de la télévision belge, les encarts dans les journaux hebdomadaires, etc., sont aussi pratiqués.

Ensuite, des maisons pour l'emploi, c'est-à-dire des centres de placement, ont été créées avec différents partenaires dans les villes et localités importantes.

Mais entre-temps, depuis 2009, le FOREM s'oriente vers une segmentation sur la base de la démarche de l'Agence fédérale pour l'emploi en Allemagne. L'arrondissement d'Arlon en est déjà à la phase d'expérimentation. Les autres arrondissements de la région wallonne devraient utiliser cette nouvelle méthode de travail d'ici le milieu de l'année 2010 au plus tard.

Dans cette méthode, les demandeurs d'emploi sont répartis en 4 catégories : les prêts à l'emploi, les presque prêts à l'emploi, les moins prêts à l'emploi et les éloignés de l'emploi.

Chaque conseiller reçoit un nombre de clients à prendre en charge, on parle aussi d'un portefeuille de demandeurs d'emploi. Lors des entretiens individuels, des objectifs et des plans d'action sont fixés, dont le respect est vérifié à intervalles réguliers. Le conseiller peut prévoir différentes actions comme par exemple la confrontation à des offres d'emploi concrètes, le transfert vers un partenaire externe, la formation initiale ou continue, un stage pour apprendre à soigner sa candidature ou la recherche d'emploi autonome.

Cette démarche permet une bonne collaboration entre les conseillers et les services employeurs, qui ont une meilleure connaissance du marché de l'emploi. On parle ici de binômes, c'est-à-dire de partenariats de deux personnes.

Ce sont surtout les clients prêts à l'emploi et presque prêts à l'emploi qui sont pris en charge par les conseillers au niveau de l'employeur. Avec les clients moins prêts à l'emploi, des objectifs sont décidés, les mesures d'intégration sont prévues avec une durée qui peut aller jusqu'à deux ans. Des prestataires externes sont également impliqués dans ce processus.

Les clients de la quatrième catégorie, les éloignés de l'emploi, sont accompagnés par une prise en charge sociale en cas de problèmes de drogue, de logement ou de famille.

Les clients prêts à l'emploi et presque prêts à l'emploi peuvent avoir recours à différents produits et services proposés par le FOREM, comme par exemple des informations globales sur les offres d'emploi et les possibilités de formation dans les centres d'information (le carrefour Emploi Formation), des conseillers bilingues (néerlandais/français) en vue d'un placement en Flandre ou ce qu'on appelle des speed meetings pour rencontrer les employeurs. Dans ce

---

nouveau concept, la prise en charge des demandeurs d'emploi est plus structurée et plus contraignante.

J'aimerais dire encore quelques mots sur cet échange entre la Flandre et la Wallonie. Il peut être un exemple de meilleure pratique. Jusqu'à l'apparition de la crise, la Flandre avait des difficultés à trouver du personnel, des salariés pour pourvoir un poste. En Wallonie, le taux de chômage est relativement élevé, mais le potentiel humain l'est aussi. A présent, on a formé des équipes le long de la frontière linguistique entre la Flandre et la Wallonie du côté des deux agences pour l'emploi. Ces équipes cherchent à placer des personnes d'une région dans une autre, au-delà de la frontière linguistique, en passant naturellement par la vérification de la disposition à la mobilité, des connaissances de la langue et éventuellement l'apprentissage de l'autre langue. Ces équipes mélangées travaillent en étroite collaboration et échangent aussi bien des informations sur les demandeurs d'emploi que sur les offres d'emploi disponibles. Ce pourrait être un exemple à étudier dans le cadre d'OPTI-MATCH afin de savoir comment un tel mécanisme peut fonctionner.

Aucune information n'est encore disponible sur le site Web quant à la nouvelle forme d'organisation du FOREM. C'est pourquoi tout ce que j'explique ici, comme je l'ai déjà dit, est sans garantie. Mais les collègues des EURES Transfrontaliers de la Grande Région pourront sûrement en parler plus précisément, y compris de l'activité transfrontalière du FOREM.

Encore un petit mot sur une nouvelle toute fraîche : j'ai participé hier à un congrès à Bruxelles à l'occasion des 15 ans d'existence de l'EURES. C'était très intéressant, parce que tous les services de l'emploi y étaient représentés, mais aussi les différents EURES, comme par exemple l'EURES Meuse-Rhin et l'EURES Channel. Les échanges ont été très nombreux et l'importance de la mobilité interrégionale, mais aussi internationale y a encore une fois été signalée.

En raison des obstacles encore existants, différentes recommandations ont été émises vis-à-vis de la Commission européenne, au regard surtout de l'évolution démographique qui finira par nous rattraper tous. Pour l'instant, nous avons certes encore un taux élevé de chômage et une activité économique relativement lente, mais lorsque celle-ci reprendra, nous devrons prendre en compte d'ici quelques années l'aspect de l'évolution démographique.

Je vous remercie de votre attention.

**Fragen und Diskussion im Anschluss an die vorangegangenen Vorträge zur Vorstellung von Aufgaben und Zielen ausgewählter Vermittlungsstrukturen**

**Questions et discussion suite aux interventions précédents relatives à la présentation des missions et objectifs des services de placement sélectionnés**

## Fragen und Diskussion

### Jean-Paul FRANCOIS

Danke Herr Kuntz. Ich möchte gerne allen Referenten für ihre, zumindest für mich, außerordentlich informativen und lehrreichen Vorträge danken. Ich habe festgestellt, wie wenig ich über die verschiedenen Mittel zur Anpassung von Arbeitsangebot und -nachfrage in der Großregion weiß und die auf Überlegungen und Fragen, die, wie Sie es betont hatten, bei einem Kolloquium vor Kurzem in Metz aufkamen, folgen werden.

Was den Vortrag von Herrn Lindingre angeht, so möchte ich ihm für die Klarheit und Relevanz der Fragen danken, die für uns Statistiker wie Herausforderungen klingen: Stelle/Arbeit; Abschluss/Qualifikation; Aktivität/Beruf; Ausbildung/Beruf und natürlich das Gehalt. Ich würde stark auf der Frage des Gehalts beharren. Und Fragen über Asymmetrie der Information bei der Festlegung von Gehältern hinzufügen. Außerdem würde ich die Frage der technischen Verzerrung stellen. Er hat die Fragen zu den Warteschlangen erwähnt, die in Wirklichkeit zu dieser Maschinerie führen, dass überqualifizierte Kräfte für nicht qualifizierte Positionen eingestellt werden. Das sind Phänomene, die wir Wirtschaftswissenschaftler zwar modellartig darstellen können, allerdings ist es überaus schwierig, das in der Gesamtheit zu erfassen. Ich verstehe die Fragen, die aufgeworfen wurden also gut. Mein Kollege wird vielleicht die Berufe im Bereich Logistik erwähnen, um die Attraktivität dieser Mobilität zu messen. Einer der Punkte, den Herr Lindingre unterstrichen hat, ist die Frage der großen Bewegung, von deren „Salden“ - wenn ich es so sagen darf - wir tatsächlich nur einen ganz kleinen Teil bemerken; von diesen Bewegungen in zahlreichen Firmen, die nicht durch die Arbeitslosigkeit gehen. Andererseits gibt es in den Firmen selbst noch viel mehr Bewegungen: Es gibt betriebsinterne Märkte, die wir nur sehr schwer erfassen. Bitteschön. Das ist nicht wirklich eine Frage und doch sehe ich, dass sich vielen von uns diese Frage stellt.

Die zweite Frage - Ich bitte um Entschuldigung, aber die inhaltsreichen Vorträge verleiten mich dazu, mir etwas Zeit zu nehmen - die sich mir stellte, war in der Tat eine große Überraschung, nämlich die beträchtlichen Unterschiede zwischen den Mitteln in Frankreich, Deutschland und der deutschsprachigen Gemeinschaft in Belgien, die in vielen Fällen dem deutschen System ähneln. Ich sehe hier zwei Achsen. Die erste Achse dreht sich um das *Profiling*, Auswahl-Segmentierung, zur allgemeinen Annäherung an die so genannte Gerechtigkeit. Sie haben gesehen, dass Deutschland vorrangig das *Profiling*, die Auswahl, verfolgt. Der Ansatz in Frankreich und Lothringen dreht sich eher um Gerechtigkeit in direktem Sinn, d. h. dass die besten Stellen haben können, die weniger Begünstigten sie haben müssen. Und dann gibt es noch eine Achse, die von Spezialisierung-Vertreter-Leistung. Davon sieht Frankreich ab, denn es strebt einen integrierten Ansatz für den Arbeitslosen an, der harmonisiert usw. Die Verantwortlichen bei Pôle Emploi haben es übrigens ausdrücklich gesagt: Es liegt noch ein weiter Weg vor ihnen, um diese Idealvorstellung oder die zentrale Beratungsstelle, in gewisser Weise, einen einzigen Ansprechpartner zu erreichen, bei der die individuelle Problematik, selbst wenn sie nicht in der Bevölkerung segmentiert ist, auf Ebene der Person integriert wird, d. h. wir betreuen die Person bei allen ihren Schritten (Ausbildung, Betreuung usw.). Nun ist dies ein gegebenes Ziel. In Deutschland, andererseits - soweit ich verstanden habe, was in der deutschsprachigen Gemeinschaft passiert - scheint man davon Abstand zu nehmen und noch zusätzliche Spezialisierung anzustreben. Und hier haben wir

wirklich eine fundamentale Frage. Wir können nicht sagen, dass dies ein Schritt zurück ist. Pôle Emploi hat den Zusammenschluss ausdrücklich basierend auf diesem zentralen Ziel angeordnet. Was soll ich von diesen unterschiedlichen Orientierungen halten, um das *Matching* herbeizuführen, von dem wir gesprochen haben?

Ich habe noch eine letzte Frage und hier geht es ausschließlich um Zahlen. Pôle Emploi umfasst 1.700 Angestellte für 80.000 Arbeitslose, also eine Bevölkerung von 2,3 Millionen - ich sitze an der Quelle, um die Zahlen zu kennen. Wenn ich das richtig verstanden habe, und ich denke hier muss noch etwas geklärt werden, gibt es auf der Seite des Saarlandes, Rheinland-Pfalz 500 Mitarbeiter für die dreifache Bevölkerung. In der Gleichung fehlt wohl etwas. Könnten Sie hier bitte Klarheit schaffen? Danke für Ihre Aufmerksamkeit.

### **Lothar KUNTZ**

Danke Herr François für diese Anmerkungen und auch für diese kritischen Fragestellungen. Herr Stichter hat schon den Kopf geschüttelt: „Wollen Sie vielleicht kurz etwas dazu sagen?“

### **Albert STICHTER-WERNER**

Ich weiß nicht, wie viele Mitarbeiter insgesamt bei den ARGEen in Rheinland-Pfalz/Saarland und bei den Arbeitsagenturen tätig sind.

Die 500 hatte ich nicht auf Rheinland-Pfalz/Saarland bezogen, sondern auf die ARGE Saarbrücken – man muss das relativieren. Die 500 Mitarbeiter sind zum einen für die Bevölkerung zuständig – der Regionalverband Saarbrücken dürfte ungefähr 300 000 – 350 000 Einwohner haben, das Saarland insgesamt 1 Mio. Einwohner. Ich gehe davon aus, dass diese 1 Mio. Einwohner von ungefähr 1 500 Mitarbeitern der ARGEen und der Arbeitsagentur betreut werden.

In meiner Darstellung nicht vorgekommen – und das ist eine weitere Spezialisierung – ist unser sog. Arbeitgeberservice. Der Arbeitgeberservice, der gemeinsam mit der Agentur für Arbeit durchgeführt wird, betreut die Arbeitgeber. Er ist Ansprechstelle für die Arbeitgeber, der Kontakt für Arbeitgeber, er akquiriert Stellen, er vermittelt auch, über Matching-Verfahren und arbeitet eng mit diesen Vermittlern zusammen, die für die Kunden da sind, was ich Ihnen heute morgen dargestellt habe.

Soweit zur Relation nicht 500 Mitarbeiter für 5 Mio. Menschen in Rheinland-Pfalz/Saarland, das wäre zu effizient.

### **Lothar KUNTZ**

Vielen Dank für diese Präzisierung. Ich habe zwei Wortmeldungen, einmal von Herrn Lerch und von Herrn Kötten. Bitte schön.

### **Wolfgang LERCH**

Mein Name ist Wolfgang Lerch. Ich komme von der Arbeitskammer des Saarlandes und bin Mitglied des Wirtschafts- und Sozialausschusses der Großregion und insofern natürlich an den grenzüberschreitenden Fragen in der Region besonders interessiert. Ich habe eine Frage an die aus Deutschland und aus Lothringen kommenden Referenten. Sie haben

dargestellt wie der Vermittlungsprozess in Deutschland neu organisiert ist und wie er auch in Frankreich neu organisiert wird.

Meine Frage ist: Welche Rolle spielt denn die grenzüberschreitende Perspektive bei Ihnen? Das kam nicht sehr deutlich hervor.

Das war bei Herrn Kötten etwas anders gewesen, der sowohl die grenzüberschreitende Beziehung Richtung Deutschland insbesondere Aachen betonte, aber auch innerhalb Belgiens die grenzüberschreitende Beziehung zwischen der Wallonie und dem flämischen Bereich dargestellt hat.

Meine ganz konkrete Frage lautete daher: Welche Rolle spielt der grenzüberschreitende Blickwinkel in Lothringen und im Saarland in der offiziellen Politik der beiden Organisation *Pôle Emploi* bzw. Bundesagentur?

### Aus dem Saal

Wir pflegen von Seiten der Arbeitsagentur schon seit Jahrzehnten enge Beziehungen zu unseren Nachbarn in Luxemburg. Trier ist ganz eng mit der luxemburgischen Arbeitsverwaltung verknüpft. Saarlouis/Saarbrücken mit der lothringischen Arbeitsverwaltung. Das sind über Jahre gewachsene Strukturen. Sowohl die Lothringer als auch wir in Saarbrücken haben unsere Darstellung auf unsere eigenen internen Strukturen konzentriert. Gleichwohl gilt – das hat mit den Strukturen nichts zu tun – die grenzüberschreitende Zusammenarbeit als eines der wesentlichen Elemente.

Jeder hat die gleichen oder ähnliche Probleme: Demographie ist schon angesprochen worden. Die Demographie trifft das Saarland, die Demographie trifft Lothringen, die Demographie trifft Luxemburg. Wir haben ähnliche, ja gleiche Probleme und wir können diese Probleme nur gemeinsam lösen und deshalb hat grenzüberschreitende Zusammenarbeit in der Arbeitsvermittlung, in der Arbeitsmarktpolitik schon Priorität.

### Lothar KUNTZ

Herr Kötten hat sich gemeldet und Frau Sutter hatte sich dann auch noch gemeldet.

### Siegfried KÖTTEN

Herr François hatte noch nach den Zahlen gefragt.

Ich kann nur sagen, dass wir im gesamten Arbeitsamt 60 Vollzeitäquivalente beschäftigt haben. Davon entfallen – ich runde jetzt alles auf – 12 auf allgemeine Dienste, d.h. Verwaltung, 30 auf die Beschäftigung selbst, 15 auf die Aus- und Weiterbildung – das ist eine Abteilung – und 4 auf die Berufsberatung. Die Beschäftigung an sich ist also mit 30 Personen bestückt.

Wir haben im Moment 2 700 Arbeitssuchende. Wir erhalten pro Jahr etwa 900 bis 1 000 Stellenangebote und wenn man die Mobilitätszahlen anschaut, so haben wir in etwa von den 73 000 Einwohnern 11 000 Personen, die aus unserer Gemeinschaft auspendeln und 5 000, die einpendeln.

Von den Auspendlern gehen ca. 6 000 nach Deutschland, ca. 3 000 nach Luxemburg und ca. 2 500 in Richtung wallonische Region – also das ist sehr mobil. Und Einpendler haben wir vor allem aus der wallonischen Region, ca. 4 500.

Also der Grenzmarkt besteht, auch wenn er nicht immer formalisiert ist. Es sind manchmal ganz einfach natürliche Bewegungen: Ich gehe dorthin, wo Beschäftigung ist, wo ich Geld verdienen kann und wo auch mein Lebensziel erreicht werden kann. Das kann man nicht immer strukturiert durchführen, es ist manchmal ganz natürlich. Wir sind ja auch nicht bei jeder Stellenvermittlung in diesem Bereich impliziert. Vieles geht ganz einfach von selbst.

### **Gundula SUTTER**

Ich bin Gundula Sutter, Geschäftsführerin operativ in der Agentur für Arbeit in Trier. Ich würde gern zwei Dinge anmerken.

Sie haben gefragt, warum wir wieder getrennt haben.

Wir hatten spezialisiert. Wir haben im Arbeitsamt 2000, also vor fast 10 Jahren versucht, die Leistungen für den Kunden aus einer Hand anzubieten, haben aber sehr schnell gemerkt, dass die Gesetzesmaterie, insbesondere im Leistungsrecht eine komplizierte ist und es ist uns nicht immer gelungen, dass ein Berater sowohl die Vermittlung als auch letztendlich die Leistung abgedeckt hat.

Wir haben auch festgestellt, dass, wenn wir jetzt eine Stelle in der Agentur haben (wir sind ja nicht in unterschiedlichen Gebäuden), wo der Kunde seinen Leistungsanspruch im Prinzip auch gleich bekommt – d.h. er weiß, was er an Leistung bekommt –, dass er dann im anschließenden Gespräch mit dem Berater freier im Kopf ist, um sich über seine beruflichen Dinge zu unterhalten. Für uns ist das Modell mit Sicherheit auch eine bessere Dienstleistung für den Kunden. Darum haben wir es wieder getrennt.

Zweitens: Der luxemburgische Markt ist in Trier eine Chance. Wir haben 27 000 Auspendler und zurzeit eine Arbeitslosenquote von 3,9%, aber es ist auch eine Schwierigkeit, weil wir Firmen haben in Trier, in der Region, die nicht die geeigneten Arbeitskräfte finden, weil der gut ausgebildete Handwerker für bessere Bedingungen in Luxemburg arbeitet.

Wir haben im Gesundheitswesen große Problematiken. Auch da ist einfach der Pendelstrom, wo geht der Kunde hin, was ist der Markt – Sie haben es gesagt: Ich arbeite dort, wo ich das meiste für meine Leistungen bekomme.

Da gibt es auch für uns eine Schwierigkeit, die wir nicht lösen können indem wir sagen: „Das ist eine schöne Stadt, kommen Sie hier zu einem guten Arbeitgeber.“ Der Kunde sagt, dass er woanders für die gleiche Tätigkeit mehr Geld verdient. Es ist also Fluch und Chance in einem.

### **Lothar KUNTZ**

Ganz herzlichen Dank für diese ergänzenden Informationen und die beeindruckenden Zahlen, die zeigen, dass auch in der wirtschaftlichen Krise der grenzüberschreitende

Arbeitsmarkt in bestimmten Bereichen doch noch fast Vollbeschäftigung garantiert, das ist doch sehr beeindruckend.

Es gibt noch eine Anmerkung.

### Aus dem Saal

Darf ich eine kurze Frage stellen: Wie werden Sie mit den Landesbankenleuten umgehen? Die deutschen Landesbanken werden in Luxemburg schließen? Was werden Sie mit den Leuten machen?

### Gundula SUTTER

Zur Zeit haben wir keine arbeitsuchenden Beschäftigten der Banken. Wir gehen momentan davon aus, dass wir diese Menschen natürlich nicht in unserer Region beschäftigen können. Sie haben ja sehr lange Kündigungsfristen, also rechnen wir damit, dass sie erst zu Beginn des Jahres 2011 bzw. Ende des Jahres 2010 auf uns zu kommen. Für diejenigen, die nicht beschäftigt werden können – weil es auf Struktur, Gehalt und Alter ankommt – muss man einfach mal sehen, welche Sozialpläne da kommen, wie viel gezahlt wird, ob überhaupt eine Vermittlung in andere Beschäftigungen möglich ist.

Auf der anderen Seite haben wir ein großes Portfolio an Möglichkeiten, um alternative Beschäftigung zu unterstützen. Ich sage jetzt einmal, dass wir einen Banker nicht zum Handwerker umschulen können, weil das der Banker und der Betrieb nicht wollen wird, aber wir werden versuchen, eben mit diesem vorhin dargestellten Profiling zu schauen, wo Ansätze sind: Er war in Beratung tätig, wo könnte man sich Alternativen vorstellen? Wir werden auch ganz klar dem Kunden, der in Trier wohnt und pendelt sagen müssen, dass er ggf. seine überregionale Mobilität erhöhen muss.

Im Moment haben wir das Problem noch nicht. Wir müssen uns dem stellen, wenn es soweit ist. Wir können kein Konzept erstellen, es wird hier eine individuelle Beratung pro Kunden geben und wie gesagt, nach Alternativen in der Berufswahlplanung gesucht.

### Ein Teilnehmer

Meines Wissens nach - Arthur kann mir das vielleicht bestätigen - wird es keine größeren Bankenschließungen in Luxemburg geben. Gestern erst sprach ich mit einem Arbeitgeber, der mir sagte, dass er in diesem Bereich immer noch rekrutiere. Natürlich stellt er keine OPC Buchhalter mehr ein; die sind nach Kuala Lumpur, Polen oder Tschechien gegangen. Er stellt Leute mit Abitur und vierjährigem Studium, mit drei Sprachen und vier oder fünf Jahren Berufserfahrung ein. Ich habe nicht gehört, dass die Banken in Luxemburg schließen werden.

### Ein Teilnehmer

Ich glaube es herrscht Unkenntnis bei der Bevölkerung und der Presse, über das was wirklich passiert. Wir erhalten die verrücktesten Zahlen, dass tausende von Stellen in Luxemburg gestrichen werden. Das würde bedeuten, zu vergessen, was Michel Lindingre gesagt hat, nämlich dass es enorm viel Bewegung gibt. Insee hat übrigens gerade eine sehr interessante Studie zu diesem Thema veröffentlicht. Die Menschen werden nicht unbedingt deshalb

arbeitslos, weil die Banken schließen. Der Banksektor ist stellentechnisch gerade am Abnehmen. Aber die anderen, parallelen Sektoren im Finanzbereich verzeichnen Zuwächse. Es gibt also eine gewisse Anzahl möglicher Mutationen, die nicht in den Statistiken über Bestandsveränderungen auftauchen. Die belgische Presse hat beispielsweise seit Februar 2009 angekündigt, dass über tausend Belgier ihre Arbeit verloren hatten. Nun hat Forem, nach über zwölfmonatiger Beobachtung tatsächlich tausend Personen gefunden, aber davon sind heute nur noch 750 auf der Suche nach Arbeit. Ich glaube, dass diese Bewegung genau berücksichtigt werden muss.

In Luxemburg wurden 2006 netto 10.000 zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen. In der Privatwirtschaft gab es fast 70.000 Einstellungen. Man muss also auch diesen Aspekt bedenken.

### Pol WAGNER

Um in Bezug auf die Worte von Charles Mark einerseits und Ihre Reaktion andererseits fortzufahren, muss trotzdem festgestellt werden, dass wir auf dem Arbeitsmarkt in Luxemburg keine Nettoschaffung von Arbeitsplätzen für 2010 prognostizieren, sondern eine Senkung um 0,6%. Es wird also nicht mehr der Fall sein, 10 bis 13.000 Stellen zu schaffen, wie es in Luxemburg und angrenzenden Regionen üblich war.

Beim Finanzsektor liegt die offizielle Zahl - ich habe es gestern gelesen - bei gestrichenen 780 Stellen, ohne Berücksichtigung von Zeitarbeitsplätzen und Nebentätigkeiten vom reinen Finanzsektor.

In Bezug auf die Problematik der *Landesbanken* nimmt Herr Mark einfach nur vorweg, was womöglich nächstes Jahr passieren kann. Und dann gäbe es ein Arbeitslosenproblem, das den Finanzsektor direkt betrifft. In Luxemburg stellen wir uns gerade die Frage: Wie können wir hoch qualifizierte Personen, die aber hundert Prozent auf den Finanzsektor ausgerichtet sind, umsatteln lassen? Wir können also schwer in andere Wirtschaftssektoren vordringen. Ich gehe von der Hypothese aus - und das ist meine persönlich Meinung -, dass solange wir von Modellen für Berufswechsel sprechen, solange gibt es auch Weiterbildungen. Und ich denke, das ist eine Verantwortung die wir teilen. Ganz ohne Zweifel gibt es eine Verständnis- und Kooperationsgrundlage für Umschulungsmaßnahmen für hoch qualifizierte Stellensuchende, die im Hinblick auf mögliche Berufswechsel derzeit völlig daneben liegen.

## Questions et discussions

### Jean-Paul FRANCOIS

Merci, Monsieur Kuntz. Je voudrais remercier tous les intervenants qui ont fait des exposés extrêmement riches, extrêmement instructifs, en tout cas pour moi. J'ai mesuré une grande partie de mon ignorance sur les différents dispositifs d'ajustement entre l'offre et la demande de travail dans les espaces de la Grande Région qui feront d'ailleurs suite à des réflexions et à des interrogations que nous nous sommes posées, vous l'avez souligné lors d'un récent colloque à Metz.

Sur l'exposé de Monsieur Lindingre, je voudrais le remercier pour la clarté et la pertinence des interrogations qui sonnent comme autant de défis pour nous statisticiens : emploi/travail ; diplôme/qualification ; activité/métier ; formation/métier ; évidemment, le salaire. J'insisterais beaucoup sur la question du salaire. J'y ajouterais des questions d'asymétrie de l'information dans l'établissement des salaires. J'y ajouterais la question du biais technologique. Il a mentionné les questions des files d'attente qui, en réalité, aboutissent à ce dispositif qui consiste à embaucher des surdiplômés dans des positions de déqualification. Ce sont des phénomènes que nous pouvons modéliser, nous les économistes, mais qui sont extrêmement difficiles à cerner complètement. Donc, j'entends bien les questions qui sont posées. Mon collègue interviendra peut-être sur les métiers de la logistique pour mesurer des taux d'attractivité dans cette mobilité. Un des points qu'a soulignés Monsieur Lindingre est la question du grand mouvement, en réalité, dont nous ne percevons qu'une toute petite part dans les « soldes » – si je puis dire – de ces mouvements en grand nombre entre les entreprises, qui ne transitent pas par le chômage. D'autre part, à l'intérieur des entreprises il y a encore beaucoup plus de mouvements : il y a des marchés internes d'entreprises que nous avons beaucoup de mal à capturer. Voilà. Ce n'est pas vraiment une question, mais j'enregistre que la question s'adresse beaucoup à nous.

Deuxième question – excusez-moi, la richesse des exposés m'invite à prendre un peu de temps – c'est que j'ai eu, effectivement, une grande surprise de voir la différence considérable entre les dispositifs français, allemand et celui de la communauté germanophone de Belgique qui se rapproche à bien des égards du système allemand. J'y verrai deux axes. Le premier axe est celui qui va du *profiling* sélectivité-segmentation à l'approche générale dite d'équité. Vous aurez compris que l'Allemagne est plutôt du côté du *profiling*, de la sélectivité. L'approche française et lorraine plutôt du côté de l'équité, au sens direct, c'est-à-dire ce que les meilleurs peuvent avoir, les moins dotés doivent l'avoir. Et puis il y a un autre axe, celui qui va de spécialisation-placier-indemnisation, qui est véritablement le dispositif dont s'éloigne la France puisqu'elle vise à une approche intégrée du chômeur qui marie... D'ailleurs les responsables de Pôle emploi ont bien dit qu'il y avait encore du chemin à parcourir pour obtenir cette vision idéale où un guichet unique, en quelque sorte, un interlocuteur unique, où la problématique individuelle, même si elle n'est pas segmentée dans les populations, est intégrée au niveau de la personne, c'est-à-dire que nous accompagnons la personne dans l'ensemble de ses démarches (formation, accompagnement, etc.). Or c'est un objectif donné et, inversement, les Allemands – de ce que j'ai compris de ce qui se passe en communauté germanophone – semblent s'écartez et aller vers plus de spécialisations encore. Là, c'est vraiment une question fondamentale. Nous ne pouvons pas dire que c'est

une démarche à reculons ; Pôle emploi précisément a ordonné sa fusion sur la base de cet objectif central. Que doit-on penser de ces orientations différencierées pour aboutir au *matching* dont nous avons parlé ?

J'ai une dernière question qui, là, est une question tout à fait quantitative. Pôle emploi, c'est 1 700 collaborateurs pour 80 000 chômeurs, enfin, une population de 2,3 millions – je suis bien placé pour la connaître. Si j'ai bien compris, et là je crois qu'il y a quelque chose à clarifier, pour le côté de Sarre Rhénanie-Palatinat, c'est 500 collaborateurs pour une population qui est triple. Il y a quelque chose probablement d'incomplet dans l'équation. J'aimerais bien que l'on me la clarifie. Merci de votre attention.

### **Lothar KUNTZ**

Merci, Monsieur François, pour ces remarques et pour ces questions pointues. Monsieur Stichter a déjà hoché la tête, vous voulez peut-être ajouter quelque chose ?

### **Albert STICHTER-WERNER**

Je ne sais pas combien de collaborateurs au total travaillent dans les ARGE de Rhénanie-Palatinat/Sarre et dans les agences pour l'emploi.

En parlant de 500, je ne me référais pas à la Rhénanie-Palatinat/Sarre, mais à l'ARGE de Sarrebruck. Il faut relativiser. Les 500 collaborateurs sont d'une part responsables de la population ; la *Regionalverband Saarbrücken* doit comprendre entre 300 000 et 350 000 habitants, la Sarre un million au total. Je pars du principe que ce million d'habitants est pris en charge par environ 1500 collaborateurs des ARGE et des agences pour l'emploi.

Ce qui n'est pas apparu dans ma présentation, et c'est une autre spécialisation, c'est notre service aux employeurs. Ce service, qui est géré en commun avec l'agence pour l'emploi, prend en charge les employeurs. C'est un lieu d'accueil pour les employeurs, un interlocuteur. Il reçoit les offres, il les transmet par le biais du système de correspondance aux candidats et travaille étroitement avec ces agents qui sont là pour les clients, ce dont je vous ai parlé ce matin.

Voilà l'explication, il ne s'agit pas d'un rapport de 500 collaborateurs pour 5 millions de personnes en Rhénanie-Palatinat/Sarre, ce serait trop efficace.

### **Lothar KUNTZ**

Merci beaucoup pour cette précision. Deux personnes ont demandé la parole, d'abord Monsieur Lerch puis Monsieur Kötten. Je vous en prie.

### **Wolfgang LERCH**

Je m'appelle Wolfgang Lerch. Je viens de la Chambre du travail de Sarre et je suis membre du Comité économique et social de la Grande Région. A ce titre, je m'intéresse bien sûr particulièrement aux questions transfrontalières dans la région. J'ai une question à poser aux intervenants venus d'Allemagne et de Lorraine. Vous avez présenté la façon dont le processus de placement s'est réorganisé en Allemagne et comment il a été également remanié en France.

Ma question est la suivante : quel rôle joue alors la perspective transfrontalière chez vous ? Ce n'est pas apparu très clairement.

Ce point a été abordé un peu différemment par Monsieur Kötten qui a souligné aussi bien la relation transfrontalière vis-à-vis de l'Allemagne, en particulier Aix-la-Chapelle, que la relation transfrontalière au sein de la Belgique entre la Wallonie et la zone flamande.

Très concrètement, je vous demande quel rôle joue l'angle transfrontalier en Lorraine et en Sarre dans la politique officielle des deux organisations, *Pôle Emploi* et Agence fédérale.

### Du public

Nous entretenons du côté de l'agence pour l'emploi des relations étroites avec nos voisins du Luxembourg depuis déjà plusieurs décennies. Trèves est très intimement lié au service de l'emploi luxembourgeois. Saarlouis/Sarrebruck avec le service de l'emploi lorrain. Ce sont des structures qui ont évolué au fil des ans. Comme les Lorrains, nous avons focalisé notre présentation sur nos propres structures internes à Sarrebrück. Toutefois, la collaboration transfrontalière, même si elle n'a rien à voir avec les structures, est un des éléments essentiels.

Chacun a les mêmes problèmes ou des problèmes similaires : la démographie a déjà été évoquée. La démographie concerne la Sarre, la démographie concerne la Lorraine, la démographie concerne le Luxembourg. Nous avons des problèmes similaires, voire identiques et nous ne pouvons résoudre ces problèmes qu'en ensemble. C'est pourquoi la collaboration transfrontalière a déjà la priorité dans le placement, dans la politique sur le marché de l'emploi.

### Lothar KUNTZ

Monsieur Kötten s'est manifesté et Madame Sutter souhaite ensuite prendre la parole.

### Siegfried KÖTTEN

Monsieur François a posé la question des chiffres.

Je peux simplement dire que nous avons employé dans toute l'agence pour l'emploi 60 équivalents temps plein. Dans ce chiffre, si j'arrondis, 12 travaillent dans des services généraux, c'est-à-dire administratifs, 30 sur l'emploi même, 15 sur la formation initiale et continue (c'est un département) et 4 au conseil professionnel. L'emploi même occupe donc 30 personnes.

Nous avons pour l'instant 2700 demandeurs d'emploi. Nous recevons chaque année entre 900 et 1000 offres d'emploi et lorsqu'on observe les chiffres de mobilité, nous avons sur quelque 73 000 habitants 11 000 personnes qui partent de notre communauté pour travailler à l'extérieur et 5000 qui viennent de l'extérieur.

Sur les frontaliers sortants, environ 6000 se rendent en Allemagne, environ 3000 au Luxembourg et environ 2500 dans la région wallonne. Ils sont donc très mobiles. Les frontaliers entrants viennent principalement de la région wallonne, ils sont environ 4500.

Le marché frontalier existe donc, même s'il n'est pas toujours formalisé. Il s'agit parfois de mouvements tout simplement naturels : je vais là où se trouve l'emploi, là où je peux gagner de l'argent et où je peux également atteindre mon objectif dans la vie. On ne peut pas tou-

---

jours y arriver de manière structurée, c'est parfois très naturel. Nous ne sommes pas non plus impliqués dans chaque placement. Beaucoup de choses se font simplement d'elles-mêmes.

**Gundula SUTTER**

Je suis Gundula Sutter, directrice opérationnelle à l'agence pour l'emploi de Trèves. J'aimerais faire deux remarques.

Vous avez demandé pourquoi nous nous sommes à nouveau séparés. Nous nous étions spécialisés. En 2000, c'est-à-dire il y a presque 10 ans, nous avons essayé au sein de l'agence pour l'emploi de proposer aux clients toutes les prestations au même endroit, mais nous avons très vite remarqué que la loi, notamment en matière de droit des prestations, était compliquée et nous n'avons pas toujours réussi à ce qu'un conseiller puisse couvrir aussi bien le placement que la prestation au final.

Nous avons également constaté que lorsqu'il existe maintenant un endroit dans l'agence (nous ne sommes pas dans des bâtiments différents) où le client peut également s'informer de son droit à la prestation en principe, c'est-à-dire savoir ce qu'il recevra comme prestation, il a ensuite l'esprit plus libre lorsqu'il rencontre le conseiller pour s'entretenir de son avenir professionnel. Pour nous, ce modèle entraîne sûrement un meilleur service pour le client. C'est pour cette raison que nous avons rétabli la séparation.

Deuxièmement : le marché luxembourgeois est une chance à Trèves. Nous avons 27 000 frontaliers sortants et actuellement un taux de chômage de 3,9 %, mais c'est également une difficulté, parce que nous avons des entreprises à Trèves, dans la région, qui ne trouvent pas de main d'oeuvre adaptée parce que les ouvriers bien formés bénéficient de meilleures conditions au Luxembourg.

En santé, nous avons de gros soucis. Là aussi, le flux de travailleurs est en jeu : où va le client, quel est le marché. Vous l'avez dit : je travaille là où je reçois le plus en échange de mes prestations.

Il y a là une autre difficulté pour nous, que nous ne pouvons pas résoudre en disant : « c'est une jolie ville, venez vous y installer et travailler pour un bon employeur. » Le client répond qu'il gagnera plus d'argent partout ailleurs pour la même activité. C'est donc une malédiction comme une chance.

**Lothar KUNTZ**

Merci beaucoup pour ce complément d'information et ces chiffres impressionnants, qui montrent que même en temps de crise économique, le marché de l'emploi transfrontalier dans certains domaines garantit encore presque le plein emploi, c'est très impressionnant.

Il reste une remarque.

## Du public

Puis-je poser une petite question ? Comment allez-vous vous y prendre avec les salariés des *Landesbanken* ? Les *Landesbanken* allemandes vont-elles fermer au Luxembourg ? Que ferez-vous de ces gens ?

## Gundula SUTTER

Actuellement, nous n'avons aucun employé de banque demandeur d'emploi. Nous partons du principe pour l'instant que nous ne pourrons évidemment pas trouver à ces personnes un emploi dans notre région.

Les délais de préavis sont très longs. Nous estimons donc qu'ils ne viendront pas nous voir avant début 2011 ou fin 2010. Pour ceux qui ne peuvent pas être embauchés, parce que cela dépend de la structure, du salaire et de l'âge, on doit simplement voir quels plans sociaux se mettent en place, quel est le montant de la compensation, et si un placement dans d'autres activités est possible.

Par ailleurs, nous disposons d'un gros portefeuille de possibilités nous permettant de trouver d'autres postes. Je précise que nous ne pourrons pas former un banquier pour en faire un ouvrier, parce que ni le banquier, ni les entreprises ne seraient pour, mais nous essaierons de regarder grâce à ce Profiling présenté tout à l'heure par où commencer : il faisait du conseil, où pourrait-on trouver d'autres opportunités ? Nous devrons aussi clairement dire au client habitant à Trèves et faisant la navette qu'il devra éventuellement augmenter sa mobilité nationale.

Pour l'instant, le problème n'existe pas encore. Nous devrons nous y confronter lorsqu'il se présentera. Nous ne pouvons créer aucun concept, il s'agira là d'un conseil individuel pour chaque client et comme il a été dit, nous chercherons des alternatives en phase avec le choix de carrière prévu.

## Un intervenant

A ma connaissance – Arthur pourra peut-être me le confirmer – je n'ai pas entendu qu'il y allait avoir des fermetures importantes de banques au Luxembourg. Encore hier, j'étais avec un employeur qui me disait qu'il recrutait toujours dans ce domaine. Naturellement, il ne recrute plus des comptables OPC qui sont partis à Kuala Lumpur, en Pologne ou en Tchéquie. Il recrute des gens qui ont bac+4, qui sont trilingues, qui ont quatre ou cinq ans d'expérience. Je n'ai pas entendu dire que les banques allaient fermer au Luxembourg.

## Un intervenant

Je crois qu'il y a une méconnaissance, dans le public et dans la presse, sur ce qui se passe réellement. Nous entendons les chiffres les plus fous de suppression de milliers d'emplois au Luxembourg. C'est oublier ce que Michel Lindingre a dit, c'est qu'il y a énormément de mouvements. L'Insee, d'ailleurs, vient de sortir une étude tout à fait intéressante sur ce sujet-là. Ce n'est pas parce que des banques ferment que les gens se retrouvent nécessairement au chômage. Le secteur bancaire est en diminution pour l'instant, en termes d'emploi, mais les autres secteurs parallèles au secteur financier sont en augmentation. Il y a donc un certain

nombre de mutations possibles et qui n'apparaissent pas dans les statistiques de variation de stocks. La presse belge, par exemple, a annoncé, dès février 2009, que plus de mille Belges avaient perdu leur emploi. Or le Forem, après douze mois d'observation, en a trouvé effectivement mille qui sont revenus, mais dont seulement 750 sont encore demandeurs d'emploi. Je crois que ce mouvement doit être bien considéré.

Au Luxembourg, en 2006, 10 000 emplois nets supplémentaires ont été créés. Et dans le secteur privé, il y a eu pratiquement 70 000 embauches. Il faut donc prendre cet aspect-là en considération.

### Pol WAGNER

Pour enchaîner sur ce qu'avait dit Charles Mark, d'une part, et sur votre réaction, d'autre part, il y a tout de même lieu de constater que, en ce qui concerne le marché du travail luxembourgeois, nous n'anticipons pas une création nette d'emplois pour l'exercice 2010, mais une diminution de 0,6 %. Donc, au lieu de créer 10 à 13 000 emplois comme le Luxembourg et les régions limitrophes de Luxembourg en avaient l'habitude, ce ne sera plus le cas.

En ce qui concerne le secteur financier, le chiffre officiel à l'heure actuelle – je l'ai lu hier – est de 780 emplois qui ont disparu, mais sans tenir compte des postes de travail dans l'intérim et dans les activités annexes du pur secteur financier.

En ce qui concerne la problématique des *Landesbanken*, Monsieur Mark anticipe tout simplement ce qui risque de se produire l'année prochaine. Là, il y aura un problème au niveau du chômage concernant directement le secteur financier. Au Luxembourg, nous sommes en train de nous poser la question : comment reconvertis certaines personnes hautement qualifiées, mais qui ont une vue financière à cent pour cent ? Donc nous pouvons difficilement arriver dans d'autres secteurs économiques. Je pars de l'hypothèse – je dis cela à titre personnel – que lorsque nous allons travailler sur des modèles de reconversion, il y a des formations continues aussi, je crois que c'est là une responsabilité partagée. Sans aucun doute, il a un terrain d'entente et de coopération pour des opérations de type reconversion pour des demandeurs d'emploi hautement qualifiés, mais à côté de la plaque, à l'heure actuelle, vu les reconversions éventuelles.

*Achim Dürschmid,*

*Agentur für Arbeit Saarbrücken*

**Erfahrungen der alltäglichen Vermittlungspraxis  
im grenzüberschreitenden  
Kontext**

**Exemples d'intermédiation et de placement au  
quotidien sur le marché du travail  
transfrontalier**

## Erfahrungen der alltäglichen Vermittlungspraxis im grenzüberschreitenden Kontext

Achim Dürschmid, Agentur für Arbeit Saarbrücken

*Herr Dürschmid unterstützt seinen Vortrag durch eine Powerpoint-Präsentation welche diesem Dokument im Anhang beigelegt ist.*

Danke Lothar, auch für die Einladung, weil es mir einfach die Gelegenheit gab, kurz im vorweihnachtlichen Jahresendplanungsstress einfach innezuhalten und zu überlegen, was haben wir jetzt eigentlich getan in diesem Jahr, wo waren die Schwerpunkte, was gab es für Erfahrungen, die auch wichtig sind für die Neuausrichtung für 2010.

Manchmal fahren wir nachts über Autobahnen, hängen aus Autos und fotografieren Straßenschilder. Das ist sozusagen der erste Eindruck hier in der Folie. Ansonsten habe ich einige Bilder mit dabei, die ähnlich Fotos von der Arbeit, von der Vermittlung zeigen.

Die Grundstimmung war eher negativ, das fing Anfang des Jahres an. Ich merke es in der täglichen Arbeit, die die letzten Jahre natürlich auch eine Beratung in Richtung anderer europäischer Länder beinhaltete. Stichwort Spanien, England, Irland, Griechenland – das waren beliebte Ziele für deutsche Auswanderer oder deutsche mobile Arbeitskräfte. Das hat sich in diesem Jahr natürlich ganz stark geändert.

Umgekehrt verzeichnete ich viele Anfragen aus Südeuropa, sprich Portugal, Spanien, Italien, die nach Deutschland kommen wollten und die sich vorab zur Arbeitssituation informieren wollten.

Ein anderes Foto aus der vergangenen Woche macht nicht mehr Mut, was Südeuropa betrifft. Ich denke, dass unsere nationale Einheit, die ZAV sich auf ein großes Incoming-Geschäft im nächsten Jahr vorbereiten muss.

Aus Luxemburg ein kleines Foto von vor einigen Wochen: auch hier macht man sich Gedanken über steigende Arbeitslosigkeit.

Andere Meldungen, andere Fotos sind positiver. Die Lage bei den Handwerksberufen scheint positiv zu sein, obwohl die auch im Saarland nicht negativ ist. Wir verzeichnen zurzeit ca. 80 Stellenangebote aus Luxemburg mit ca. der Hälfte Stellenangebote aus dem Bereich Handwerk. Die andere Hälfte der deutschsprachigen Stellenangebote sind Stellen im Bereich Banken, im Bereich Vertrieb, im Industriebereich, im Bereich Verkauf, man denke an den bunten Regalauffüller bei Auchan vor Weihnachten.

Die aktuellen Zahlen, d.h. die Zahlen mit denen wir immer durch die Lande ziehen und darstellen, wie die Ströme zur Zeit sind, basieren auf den Zahlen der ADEM – vielen Dank an Arthur für die sehr aktuelle Übermittlung. Mittlerweile sind das die Zahlen aus Juni 2009 basierend aus Postleitzahlregistern, die deutlich machen, wie viele Menschen aus dem rheinland-pfälzischen und saarländischen Postleitzahldistrikten in Luxemburg arbeiten: 7 200 Saarländer täglich in Luxemburg, Tendenz steigend und um ca. 1 000 pro Jahr in den letzten 4-5 Jahren gestiegen.

Die Zahl der französischen Grenzgänger ist ein wenig gefallen, d.h. ins Saarland einpendelnde, in Frankreich wohnende Menschen von ca. 21 000 auf 20 300. Das korrespondiert

mit unseren Erfahrungen bei der Arbeitsagentur, d.h. wir haben dieses Jahr ca. 20 Gruppeninformationen gemacht, alle 2 Wochen mit ca. 30 arbeitslos werdenden französischen Grenzgängern.

Das ist das aktuelle Foto aus dem Luxemburger Wort, das noch mal zeigt, wo die Arbeitslosigkeit steht. Eine aktuelle Zahl zum 30. Juni dieses Jahres war die Beschäftigung im Saarland betrifft, etwas fallend, wobei die Arbeitslosigkeit nicht gestiegen ist, d.h. wir haben zeitweise bis zu 30 000 Menschen in Kurzarbeit gehabt, was sozusagen die selbe Anzahl bedeutet wie Menschen in Arbeitslosigkeit.

Hier sehen Sie noch einmal, wo im vergangenen Jahr die Beschäftigung verloren wurde und wo sie gewonnen hat.

Das Thema Zeitarbeit ist insofern ein Frühindikator für Konjunkturen oder Krisen und da muss sagen, dass es die Branche sehr gebeutelt hat: 3 000 Zeitarbeitnehmer weniger als das Jahr davor, was immerhin ein Drittel bedeutet.

Die Postkarte kennen Sie. Das Saarland liegt im leicht grünen Bereich, was in dem Fall ein gutes Zeichen ist.

Fazit aus den EURES-Aktivitäten: Viele der Teilnehmer sehe ich hier am Tisch. Wir haben eine Neuerung gehabt dieses Jahr, begründet durch die Krise, durch arbeitslos werdende Grenzgänger: die schon erwähnte, alle zwei Wochen stattfindende Veranstaltung in Kooperation mit *Pôle Emploi*.

Das bedeutet immerhin ca. 600 arbeitslose Grenzgänger mehr dieses Jahr, was bei ca. 20 000 Grenzgängern in der Relation zur saarländischen Gesamtbevölkerung oder auch aktiven Bevölkerung eigentlich einen sehr hohen Anteil darstellt. Hätten wir genauso viele saarländische Arbeitslose wie Grenzgänger aus Frankreich, müssten wir eigentlich ein Wachstum der Arbeitslosigkeit um 11 000 bis 12 000 Arbeitslose bemerkt haben; das ist allerdings nicht der Fall.

Gruppenveranstaltung für Arbeitssuchende war einer der klassischen Schwerpunkte, mit Schwerpunkt Luxemburg natürlich, auch für die Arbeitsagentur Trier, in Saarbrücken, in Saarlouis. Da waren die Teilnehmer – das ist vielleicht auch eine interessante Zahl – ca. 8-10 pro Veranstaltung, also relativ wenig im Vergleich zu den 30, 40, die wir im Schnitt bei den alle zwei Wochen stattfindenden Veranstaltungen für arbeitslos werdenden Grenzgänger hatten.

Wachsend auch die Veranstaltungen bei den Hochschulen, bei den Partnerinstitutionen im Saarland/Lothringen auch im Elsass. Da merkt man auch den höheren Bedarf seitens der Schulen, der Ausbildungsbereiche, der Unis, die die Großregion für sich entdecken.

Starker Schwerpunkt dieses Jahr waren die Jobmessen. So viel wie noch nie vorher, allein 4 bis 5 Moovijob-Messen, die Job-Days auch wieder dieses Jahr, die Grenzgärtage von EURES-T und die Stellenbesetzungen als letzter Schwerpunkt für Unternehmen aus dem

Saarland in meinem Fall, die Personal in Frankreich oder Personal mit Französischkenntnissen suchen; auch hier hatten wir Wachstum.

In Zahlen heißt das: ca. 30 Gruppeninfos, 18 Messen, 1 konkretes Bewerbertraining, 17 Arbeits- und Projekttreffen im Rahmen von EURES-T, 50 Außendienste generell mit den Beratungsterminen, ca. 200 insgesamt, Telefon, Mail oder persönlich.

Ich habe dieses Jahr 240 Lebensläufe erhalten, potentiell mehrsprachige, mobile Bewerbungen, die wir versucht haben, zu beraten, zu informieren, zu vermitteln. Zum Teil haben wir die weitergereicht an die Unternehmen. Dieses Jahr ca. 20 Stellenangebote aus Frankreich und Luxemburg. Das ist ein wertvolles Inventar, ein wertvoller Katalog an Bewerbern.

Was bedeutet das für nächstes Jahr? Wir planen immer im 6-Monats-Rhythmus. Das war im vergangenen Jahr sehr hilfreich, denn wir waren im Jahr 2008 auf Vollbeschäftigung ausgestellt und dann konnten wir das gerade noch korrigieren.

Fazit: Zeitweise war jede dritte Arbeitslosmeldung im Nord-Saarland und in Trier Rückkehrer aus Luxemburg.

Verstärkte Arbeitslosmeldung von Arbeitnehmern aus Lothringen zu vermelden seit 2006 – das Jahr mit den meisten Anfragen.

Die verstärkten Beratungsaktivitäten habe ich schon erwähnt.

Die Orientierung Arbeitgeber ist ein wichtiger Punkt, auch für nächstes Jahr.

Der Ausbau des Netzwerkes, die Einarbeitung von benachbarten Agenturen, von neuen Mitarbeitern wird nächstes Jahr ein Thema sein, weil die Fluktuation unter den EURES-Beratern hoch ist. Die Jobmessen werden ausgebaut und die PR-Aktivitäten, sprich alles was mit Veröffentlichungen, Websites, Ratgebern zu tun hat ist natürlich ein angenehmes Nebenprodukt.

Insgesamt beurteile ich das ausklingende Jahr als ein Jahr mit steigendem Beratungsbedarf, da wir uns bestimmte Zielgruppen vorgenommen hatten und die eben konzentriert ausgebaut haben und wir haben interne Prozesse geschaffen, die neue Tendenzen aufgefangen haben.

Noch einen kleinen Ausblick und dann schließe ich. Wir werden Ende April eine große Veranstaltung haben, in Kooperation mit Moovijob, mit Saarmesse GmbH und gefördert durch die Landesregierung und die Vereinigung saarländischer Unternehmensverbände.

Wir werden weiterhin einen Schwerpunkt haben müssen – zumindest im ersten Halbjahr – auf die arbeitslos werdenden Grenzgänger aus Frankreich.

Wir werden – in Richtung Uni geschaut – weiterhin Beratungstage haben: Jeden ersten Donnerstag im Monat sind wir in unseren Hochschulbüros anzutreffen. Das wird sehr gut wahrgenommen: Wir waren letzte Woche zu zweit da, weil so viel los war, dass wir das allein nicht geschafft hätten.

Bei Nichtbelebung des Arbeitsmarktes und Fortdauer der Krise werden wir weniger Kapazitäten für die Einzelberatung anbieten, sondern die Strategie etwas abändern, da wir auch weniger Stellenangebote haben werden. Wir werden uns auf die Arbeitgeber konzentrieren, die Stellen haben und die vielleicht Bewerber im Ausland suchen.

Eine nationale, europaweite Rekrutierung, wie wir das in Einzelfällen schon hören, d.h. ich höre Krankenhäuser die sagen, ich suche konkret Ärzte in Osteuropa; ich suche konkret Fliesenleger in Osteuropa – das wird zusammen mit der Aufstockung der EURES-Berater in Rheinland-Pfalz/Saarland zu machen sein. Ich freue mich sehr darauf, dass wir personell gesehen, ab 2010 5 neue halbe EURES-Berater-Stellen für Rheinland-Pfalz und das Saarland haben werden.

Ein neuer Ratgeber ist gerade erschienen. Er ist auf der Internetseite verfügbar und wird auch in Kürze für Trier vorliegen. Er wird die neue Veröffentlichung der Regionaldirektion ergänzen, die vor Kurzem auch zum Arbeitsmarkt Luxemburg erschienen ist.

Hinweis auf unsere Webseiten, unabhängig von EURES-T und vom CRD machen die Arbeitsagenturen in ihrer Architektur alles Mögliche. Sie sehen das auf der Internetseite der Arbeitsagentur Saarbrücken. Ein Punkt ist „Arbeiten in der Grenzregion“. Das wird im Rahmen der Fusion von Saarlouis/Neunkirchen/Saarbrücken saarlandweit geschaltet. Sie sehen, dass unsere nationalen Auftritte durch diese Arbeiten in der Grenzregion ergänzt sind, mit den Hinweisen, Ratgebern, Terminen, so dass wir hier die regionalen Bedürfnisse gut auffangen können.

Sprechstunde an der Uni habe ich schon erwähnt. Hier noch einmal der Flyer mit dem wir morgen auf der [meet@uni.lu](mailto:meet@uni.lu) Firmen jagen. Es sind z.B. die 100 größten Unternehmen in Luxemburg anwesend und da werden wir sicherlich das ein oder andere für Saarbrücken gewinnen können.

Vielen Dank.

**Exemples d'intermédiation et de placement au quotidien sur le marché du travail transfrontalier**

Achim Dürschmid, Agentur für Arbeit Saarbrücken

*Monsieur Dürschmid s'appuie sur une présentation PowerPoint qui est disponible dans l'annexe de ce document.*

Merci, Lothar, de m'avoir invité. Cela me donne tout simplement l'opportunité de me poser juste avant le stress de la planification annuelle précédent Noël et de réfléchir à ce que nous avons vraiment réalisé cette année, sur quels points nous avons mis l'accent, quelles ont été nos expériences, qui sont aussi importantes pour le réalignement de 2010.

Parfois, nous roulons la nuit sur des autoroutes, nous sortons des voitures et photographions des panneaux de signalisation. Voilà pour ainsi dire la première impression du transparent. Autrement, j'ai apporté quelques images qui montrent de façon similaire des photos du travail, du placement.

L'ambiance de base était plutôt négative, depuis le début de l'année. Je le constate dans le travail quotidien qui comprenait évidemment aussi ces dernières années un conseil en direction d'autres pays européens. Mot-clé : Espagne, Angleterre, Irlande, Grèce. Voilà des destinations populaires auprès des émigrants allemands ou des salariés allemands mobiles. Ce fait a naturellement énormément évolué cette année.

Dans l'autre sens, j'enregistre de nombreuses demandes d'Europe du Sud, à savoir le Portugal, l'Espagne, l'Italie, de personnes qui veulent venir en Allemagne et qui souhaitent d'abord s'informer de la situation de l'emploi.

Une autre photo datant de la semaine dernière n'est pas plus encourageante en ce qui concerne l'Europe du Sud. Je pense que notre unité nationale, la ZAV, doit se préparer à une grosse activité entrante l'année prochaine.

Du Luxembourg, une petite photo datant d'il y a quelques semaines : ici aussi, on se fait du souci sur le chômage en progression.

D'autres annonces, d'autres photos sont plus positives. La situation dans les professions artisanales semble positive, bien qu'elle ne soit pas non plus négative en Sarre. Nous enregistrons actuellement environ 80 offres d'emploi du Luxembourg, environ la moitié des offres provenant du secteur de l'artisanat. L'autre moitié des offres d'emploi germanophones sont des postes du secteur bancaire, du secteur de la distribution, de l'industrie, de la vente, on pense aux nombreux magasiniers embauchés pour remplir les rayons d'Auchan avant Noël.

Les chiffres actuels, c'est-à-dire les chiffres avec lesquels nous parcourons les pays et nous présentons l'état des flux actuel, s'appuient sur les chiffres de l'ADEM. Je remercie ici Arthur pour sa transmission d'informations très à jour. Entre-temps, voici les chiffres de juin 2009 basés sur les registres de codes postaux, qui indiquent clairement combien d'hommes issus des districts de codes postaux de Rhénanie-Palatinat et de Sarre travaillent au Luxembourg :

7200 Sarrois se rendent quotidiennement au Luxembourg, la tendance étant à la hausse et en augmentation d'environ 1000 par an ces 4 ou 5 dernières années.

Le chiffre des Français traversant la frontière a quelque peu chuté. Je parle ici des hommes habitant en France venant travailler en Sarre. Il est passé d'environ 21 000 à 20 300. Cela correspond à nos expériences à l'agence pour l'emploi. Nous avons organisé cette année une vingtaine d'informations de groupe, toutes les deux semaines, avec environ 30 travailleurs frontaliers français perdant leur emploi.

Ceci est la photo actuelle de la Voix du Luxembourg, qui montre encore une fois où en est le chômage. Un chiffre actuel du 30 juin de cette année qui concerne l'emploi en Sarre, quelque peu en baisse, même si le chômage n'a pas augmenté, c'est-à-dire que nous avons eu périodiquement jusqu'à 30 000 hommes en chômage partiel, ce qui signifie pour ainsi dire le même nombre que des hommes au chômage.

Vous voyez ici à nouveau où l'emploi a diminué l'année passée et où il a augmenté. Le thème du travail à temps partiel est dans ce contexte un indicateur précoce des conjonctures ou des crises et je dois dire ici qu'il a beaucoup malmené la branche : 3000 travailleurs à temps partiel de moins que l'année précédente, ce qui signifie tout de même un tiers. Vous connaissez cette carte postale. La Sarre se trouve dans la zone en vert clair, ce qui est bon signe dans ce cas.

Un résumé des activités EURES : je vois beaucoup des participants à cette table. Nous avons eu une nouveauté cette année, du fait de la crise, des travailleurs frontaliers perdant leur emploi : la réunion déjà évoquée, qui a lieu toutes les deux semaines en coopération avec le Pôle Emploi.

Cela signifie tout de même environ 600 travailleurs frontaliers de plus qui perdent leur emploi cette année, ce qui représente d'ailleurs une grande part des quelque 20 000 travailleurs frontaliers par rapport à la population globale de Sarre ou même la population active. Si nous avions autant de chômeurs sarrois que de travailleurs frontaliers venant de France, nous devrions avoir remarqué une croissance du chômage de 11 000 à 12 000 chômeurs ; ce n'est toutefois pas le cas.

Les réunions de groupe pour les demandeurs d'emploi ont également été l'un des points forts classiques, l'accent étant mis sur le Luxembourg évidemment, de l'agence pour l'emploi de Trèves, de Sarrebruck, de Saarlouis. Les participants, c'est peut-être là aussi un chiffre intéressant, étaient environ 8 à 10 par réunion. C'est donc relativement peu par rapport aux 30 ou 40 personnes que nous avions en moyenne aux réunions se tenant toutes les deux semaines pour les travailleurs frontaliers perdant leur emploi.

En croissance également les réunions dans les universités, les institutions partenaires en Sarre/Lorraine ainsi qu'en Alsace. On remarque là aussi le besoin croissant du côté des écoles, des domaines de formation, des facs, qui découvrent la Grande Région.

Les salons de l'emploi ont représenté un des moments forts de l'année. Il y en a eu plus que jamais auparavant : rien que 4 à 5 salons Moovijob, une nouvelle édition des Job-Days cette

année, les journées des travailleurs frontaliers de l'EURES-T. Les postes pourvus ont été pour moi un autre point fort pour les entreprises de Sarre, qui cherchent du personnel en France ou du personnel parlant français ; ici aussi, nous notons une croissance.

Cela se traduit dans les chiffres : environ 30 informations de groupe, 18 salons, 1 stage de candidature concret, 17 rencontres de travail et de projet dans le cadre de l'EURES-T, 50 services externes en général avec les rendez-vous de conseil, environ 200 au total, par téléphone, par e-mail ou en personne.

J'ai reçu cette année 240 CV, des candidats potentiellement plurilingues, mobiles, que nous avons essayé de conseiller, d'informer, de placer. Nous en avons réorienté une partie vers les entreprises. Cette année, environ 20 offres d'emploi de France et du Luxembourg. C'est un inventaire précieux, un beau catalogue de candidats.

Qu'est-ce que cela signifie pour l'an prochain ? Nous planifions toujours à un horizon de 6 mois. L'an dernier, c'était très utile, car nous étions partis en 2008 sur du plein emploi et nous avons pu ensuite corriger nos pronostics.

En résumé : occasionnellement, une déclaration de chômage sur trois était dans le nord de la Sarre et à Trèves, la personne revenait du Luxembourg.

On annonce une déclaration de chômage renforcée de salariés de Lorraine depuis 2006, l'année avec le plus de demandes.

J'ai déjà évoqué l'augmentation des activités de conseil.

L'orientation des employeurs est un point important et le restera pendant l'année à venir.

Le développement du réseau, l'initiation des agences voisines, de nouveaux collaborateurs, seront des thèmes à traiter l'an prochain, parce que la rotation est grande parmi les conseillers EURES. Les salons de l'emploi se multiplieront et les activités de RP, à savoir tout ce qui a à voir avec les publications, les sites Web, les guides, sont naturellement un produit annexe plaisant.

Dans l'ensemble, j'estime que dans l'année qui se termine, le besoin en conseil a été croissant, étant donné que nous étions fixé certains objectifs et que nous sommes même appliqués à les développer, et que nous avons créé des processus internes, qui ont lancé de nouvelles tendances.

Une dernière petite mise en perspective et j'en aurai terminé. Fin avril se tiendra une grande manifestation, en coopération avec Moovijob, avec Saarmesse GmbH et sponsorisée par le gouvernement du Land et l'association des unions d'entreprises sarroises.

Nous devrons également continuer de mettre l'accent, au moins au premier semestre, sur les travailleurs frontaliers venant de France et perdant leur emploi.

Nous aurons d'autres journées de conseil, orientées vers les facs : chaque premier jeudi du mois, nous serons présents pour des entretiens dans nos bureaux dans les universités. Cette action est très bien perçue : la semaine dernière, nous en sommes parvenus au point où l'activité était tellement intense que nous n'aurions pas pu nous en sortir seuls.

---

Si le marché de l'emploi ne se redynamise pas et si la crise perdure, nous offrirons moins de capacités pour le conseil individuel et nous modifierons légèrement la stratégie, étant donné que nous aurons également moins d'offres d'emploi à proposer. Nous nous concentrerons sur les employeurs qui ont des postes à pourvoir et qui recherchent peut-être des candidats à l'étranger.

Un recrutement national, à l'échelle de l'Europe, comme nous en entendons déjà parler dans des cas isolés. C'est-à-dire que j'entends des hôpitaux dire : je recherche concrètement des médecins en Europe de l'Est ; je recherche concrètement des carreleurs en Europe de l'Est. Nous y parviendrons ensemble par l'augmentation des conseillers EURES en Rhénanie-Palatinat/Sarre. Je suis très heureux que nous ayons personnellement veillé à ce qu'à partir de 2010, 5 nouveaux demi-postes de conseiller EURES soient créés pour la Rhénanie-Palatinat et la Sarre.

Un nouveau guide vient de paraître. Il est disponible sur le site Internet et une version abrégée sera bientôt disponible pour Trèves. Il viendra compléter la nouvelle publication de la direction régionale éditée dernièrement sur le marché de l'emploi du Luxembourg.

Notez notre site Web, indépendamment de l'EURES-T et du CRD, les agences pour l'emploi font tout leur possible dans leur architecture. Vous le voyez sur le site Internet de l'agence pour l'emploi de Sarrebruck. Une rubrique est intitulée « travailler dans la région frontalière ». Cette page est visible dans toute la Sarre dans le cadre de la fusion de Saarlouis/Neunkirchen/Sarrebruck. Vous voyez que notre présence nationale se complète par ces travaux dans la région frontalière, avec les références, les guides, les rendez-vous, pour que nous puissions bien absorber ici les besoins régionaux.

J'ai déjà évoqué l'heure d'entretien à la fac. Voici encore le dépliant grâce auquel nous prospecterons les entreprises demain au salon [meet@uni.lu](mailto:meet@uni.lu). Les 100 plus grandes entreprises du Luxembourg seront notamment présentes et nous pourrons certainement convaincre l'une ou l'autre pour Sarrebruck.

Merci beaucoup.

Mario della Schiava,  
Administration de l'emploi Luxembourg

**Erfahrungen der alltäglichen Vermittlungspraxis  
im grenzüberschreitenden  
Kontext**

**Exemples d'intermédiation et de placement au  
quotidien sur le marché du travail  
transfrontalier**

## Erfahrungen der alltäglichen Vermittlungspraxis im grenzüberschreitenden Kontext

*Mario della Schiava, Adminstration de l'emploi Luxembourg*

Danke Lothar. Ich möchte Ihnen mehr über die tägliche Arbeit des EURES-Beraters innerhalb der ADEM erzählen. Der EURES-Berater kümmert sich in unserer Administration um die internationale Vermittlung. Wenn ich von „internationaler Vermittlung“ spreche, meine ich die Großregion, da die meisten unserer Kunden aus dieser Großregion kommen. Es gibt große Unterschiede bei unserer Arbeit im Hinblick auf die unserer Kollegen in Belgien, Frankreich und Deutschland. Wir sind sechs EURES-Berater bei der ADEM; drei in Luxemburg-Stadt, einer in Esch-sur-Alzette, zwei im Norden des Landes, davon einer in Wiltz und ich selbst in Diekirch. Das sind natürlich auch unsere Regionalagenturen: Esch liegt an der französischen Grenze. Diekirch und Wiltz liegen an der belgisch-deutschen Grenze. Keiner der EURES-Berater arbeitet in Vollzeit als EURES-Berater. Wir machen diese Arbeit neben unserer täglichen Arbeit, ich persönlich bin Agenturleiter unserer Agentur in Diekirch.

Später gehe ich etwas genauer auf die Kundenzahlen ein, die wir betreuen. Sie werden sehen, dass wir eine nicht unbedeutliche Anzahl an Bewerbungen bearbeiten. Im Gegensatz zu unseren Kollegen ist unsere Arbeit auf eine Region ausgerichtet, d. h. alles geht Richtung Luxemburg. Bei uns wollen über 95% unserer Kunden in Luxemburg arbeiten und nur ein ganz kleiner Teil von Luxemburgern möchte ins Ausland. Um Ihnen eine Vorstellung über die Kontaktzahl zu geben: die Kollegen in Luxemburg haben derzeit 16.000 Lebensläufe von Personen aus dem Ausland. Wir bekommen die Lebensläufe per Brief, Mail oder persönlich. Was die persönlichen Kontakte angeht, so sehe ich in Diekirch zwischen 80 und 100 Menschen im Monat. Die Kollegen in Luxemburg treffen insgesamt ca. 400 Leute im Monat. Was tun wir mit diesen Personen? Wir erledigen die Eintragung anhand des Lebenslaufes. Wenn sie im Büro vorbeikommen, bitten wir sie, sich an den Anschlagtafeln zu erkundigen, die in jeder Agentur aushängen. Das sind Anschlagtafeln, an denen der Stellensuchende Stellenangebote in Luxemburg finden kann. Nachdem sie sich an den Tafeln umgeschaut haben, kommen sie wieder zu ihrem Berater um genauere Auskünfte und die Adressen der Unternehmen zu bekommen. In Fällen, in denen es Schwierigkeiten gibt, Stellen in Luxemburg zu besetzen, kontaktieren wir direkt unsere Kollegen im Grenzbereich - in meinem Fall ist das Bitburg oder Arlon - damit sie uns helfen, diese Stellen zu besetzen, für die wir Probleme haben, Personal zu finden. Außerdem verteilen wir, falls notwendig, Stellenangebote an verschiedene öffentliche Arbeitsvermittlungsagenturen der angrenzenden Regionen. Aus Zeitmangel ist es uns leider nicht möglich, an Informationsveranstaltungen die regelmäßig für Stellensuchende die im Ausland arbeiten wollen organisiert werden, teilzunehmen. Aber wir helfen und unterstützen die Kollegen bei ihren Maßnahmen, Vorhaben und Informationsveranstaltungen in den Stellenforen. Mit Ausnahme von Firmen, die aufgrund von wirtschaftlichen Problemen Personal entlassen oder entlassen müssen, streben wir natürlich Kooperation an, mit Forem oder Pôle Emploi, oder der Arbeitsagentur, um zunächst die entlassenen Menschen (oft ist ein Großteil davon Grenzpendler) über ihre Rechte und Pflichten zu informieren. Das Hauptziel ist, zweitens, die Wiedereingliederung dieser Leute in den Arbeitsmarkt.

Angesichts der Stellensuche in Luxemburg müssen wir zugeben, dass ADEM eher als Hilfe betrachtet wird. Es gibt aber in Bezug auf Grenzpendler doch eine lange Tradition in Luxem-

burg. Um in Luxemburg Arbeit zu finden, ist das Erfolgrezept häufig die Mund zu Mund Methode, Bekanntschaften, Spontanbewerbungen usw. Infolge der Finanzkrise, der Wirtschaftskrise stellen wir fest, dass derzeit trotzdem ein starker Anstieg von Stellensuchenden der Großregion vorliegt, die zu uns kommen, und andererseits ein starker Rückgang von Stellenangeboten, die bei ADEM eingereicht werden. Einerseits haben wir eine Datenbank mit 16.000 Personen aus dem Ausland, die in Luxemburg arbeiten wollen, andererseits 14.000 arbeitslose Stellensuchende aus Luxemburg. Dem gegenüber haben wir ca. 1.200 gemeldete Stellen bei der ADEM. Hier sehen Sie also die ganze Problematik, die es gibt.

Was die offizielle Eintragung von Grenzpendlern bei der ADEM in Luxemburg anbelangt, die im Mai 2010 erscheinen sollte, kann ich Ihnen leider keine genauere Auskunft geben, denn wir sind immer noch in der Vorbereitungs- und Diskussionsphase, wie verfahren werden soll. Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.

## Exemples d'intermédiation et de placement au quotidien sur le marché du travail transfrontalier

*Mario della Schiava, Adminstration de l'emploi Luxembourg*

Merci Lothar. Je voudrais parler plus précisément du travail quotidien du conseiller EURES au sein de l'ADEM. Le conseiller EURES s'occupe du placement international de notre administration. Si je dis « placement international », je parle plus précisément de la Grande Région. Il y a de grandes différences dans notre travail vis-à-vis de nos collègues des pays belges francophones et germanophones. Nous sommes six conseillers EURES auprès de l'ADEM, c'est-à-dire trois à Luxembourg Ville, un à Esch-sur-Alzette deux au nord du pays, dont 1 à Wiltz et moi-même à Diekirch. Ce sont évidemment aussi nos agences régionales : Esch est à la frontière française. Diekirch et Wiltz sont à la frontière belgo-allemande. Aucun des ces conseillers Eures sont occupés à plein temps au sein de notre organisation. Ce travail est fait à côté de notre travail quotidien, moi personnellement je travaille comme chef d'agence au sein de notre agence à Diekirch.

Après, je vous parlerai un peu du nombre de clients que nous voyons. Là, vous remarquez qu'on traite un nombre considérable de candidatures. Au contraire de nos collègues, notre travail se dirige que dans un sens, c.à.d vers le grand-duché de Luxembourg. 95 % de nos clients veulent travailler au Luxembourg, et un très petit pourcentage de Luxembourgeois veut aller à l'étranger. Pour vous donner une idée, sur le nombre de contacts, actuellement on a approximativement 16 000 CV dans notre base de données, provenant de l'étranger. On reçoit ces CV par courrier, courriel, personnellement. D'un point de vue des contacts personnels, à Diekirch, je vois entre 80 et 100 personnes par mois. Les collègues, à Luxembourg, tous ensemble, voient environ 400 personnes par mois. Que faisons-nous avec ces personnes ? Nous faisons l'inscription sur CV. Lorsqu'elles passent au bureau, nous leur demandons de se renseigner aux bornes qui se trouvent dans chaque agence, ce sont des bornes où les demandeurs d'emploi peuvent trouver des offres d'emploi au Luxembourg. Suite à cette recherche les demandeurs consultent leur conseiller afin d'obtenir plus de renseignement ainsi que les coordonnées des employeurs respectifs. Dans le cas où il y a des difficultés à pourvoir des postes au Luxembourg, nous contactons directement nos collègues dans la zone frontalière – pour mon cas, c'est à Bitburg ou à Arlon – pour nous aider à trouver la main d'œuvre nécessaire. En cas de besoin nous diffusons également nos offres d'emploi aux services publics d'emploi au-delà de nos frontières. Par manque de temps, il ne nous est pas possible d'assister nos collègues lors des séances d'informations, qui sont organisées périodiquement pour des demandeurs d'emploi intéressés à travailler à l'étranger. Mais nous aidons et nous assistons les collègues dans leurs démarches d'actions, séances d'information dans les forums de recherche d'emploi. Exception faite des entreprises qui, suite à des difficultés économiques, licencient ou doivent licencier du personnel, là nous recherchons évidemment la coopération, du Forem ou du Pôle emploi, ou de l'*Arbeitsagentur*, pour, premièrement, informer les gens licenciés (souvent, un grand pourcentage de travailleurs frontaliers) sur leurs droits et devoirs. Deuxièmement, l'objectif principal est de réintégrer ces personnes dans le marché de l'emploi.

En ce qui concerne la recherche d'emploi au Luxembourg, nous devons dire que l'ADEM est considéré plutôt comme une aide. Il y a tout de même une forte tradition au Luxembourg dans le travail frontalier. Pour trouver du travail au Luxembourg, le créneau est souvent le

---

bouche-à-oreille, des connaissances, des demandes spontanées, etc. Suite à la crise économique, nous remarquons tout de même, actuellement, une forte croissance de demandeurs d'emploi de la Grande Région qui viennent nous voir, et de l'autre côté, une forte diminution d'offres d'emploi déclarées auprès de l'ADEM. D'un côté, on a une base de données de 16 000 personnes de l'étranger qui veulent travailler au Luxembourg, d'autre côté 14 000 demandeurs d'emploi résidents au chômage. D'un autre côté, nous avons déclaré environ 1 200 postes au sein de l'ADEM. Là, vous voyez toute la problématique qui existe.

En ce qui concerne l'inscription officielle de frontaliers au sein de l'ADEM au Luxembourg, qui devrait venir en mai 2010, malheureusement je ne pourrai pas vous donner plus de précisions, parce que nous sommes toujours en phase de préparation et de discussions sur la façon de procéder.

Je vous remercie de votre attention.

Eric Barthélémy,  
Pôle Emploi Lorraine

**Erfahrungen der alltäglichen Vermittlungspraxis  
im grenzüberschreitenden  
Kontext**

**Exemples d'intermédiation et de placement au  
quotidien sur le marché du travail  
transfrontalier**

## Erfahrungen der alltäglichen Vermittlungspraxis im grenzüberschreitenden Kontext

Eric Barthélémy, Pôle Emploi Lorraine

Herr Barthélémy unterstützt seinen Vortrag durch eine Powerpoint-Präsentation welche diesem Dokument im Anhang beigefügt ist.

Ich begrüße Sie alle und danke Ihnen, dass Sie Menschen einladen, die tatsächlich Vermittlung betreiben, denn wir sind ganze 6 Leute am Tisch, die sich mit Arbeitsvermittlung beschäftigen.

Ich werde Ihnen drei klare Beispiele von Maßnahmen geben, um eine Vermittlung oder das Matching zu erreichen. Die Diskussionen von heute morgen haben mich zum Nachdenken angeregt und Erinnerungen wachgerufen. Ich bitte die Statistiker hier, die die Zahlen genau kennen, meine Näherungswerte zu entschuldigen. In Europa gibt es ca. 800.000 so genannte „Grenzpendler“, Personen also, die auf ihrem Weg zur Arbeit eine Grenze passieren. Es liegt mir viel daran, Sie nochmals darauf hinzuweisen, dass 25% dieser 800.000 Menschen in der Großregion leben. Das ist also keineswegs vernachlässigbar. Ich glaube, Sie konnten die Schwierigkeiten jeder öffentlichen Arbeitsvermittlungsagentur damit sehen, gewisse Mobilitäten zu erkennen: „*Ich bin als Maurer eingetragen. Werde ich eine Arbeit als Mauer finden oder eine Stelle als Sekretär?*“ Zu diesen Schwierigkeiten kommen die Probleme - ich würde sagen - rein politischer Natur, z. B. die Tatsache, dass gewisse Maßnahmen für Arbeit bzw. Ausbildung nicht exportiert werden können und manchmal zu etwas komischen Situation führen. Und setzen Sie da noch die Koordinationsschwierigkeiten der Sozialversicherung oben drauf, die am 1. Mai 2010 geändert werden muss. Hier kann ich Ihnen zwei Beispiele nennen. Ein deutscher Angestellter einer deutschen Firma, der in Frankreich lebt, verliert seine Arbeit. Er wird zwei Monate im Voraus darüber informiert und sagt sich: „*Nun gut, um meine Chancen zu erhöhen, eine Stelle zu finden, werde ich nach Luxemburg ziehen.*“ Er lässt sich also innerhalb der Kündigungsfrist in Luxemburg nieder. Leider hat er kein Glück und findet nicht sofort Arbeit in Luxemburg. Es sagt sich also, dass er sich als Stellensuchender eintragen wird. Er kontaktiert die ADEM. Dort sagt man ihm: « *Mein Herr, es tut mir Leid, ich kann Ihren Arbeitslosenantrag nicht bearbeiten, denn unsere Vorschriften sagen, dass man vor Kündigungsfrist hier ansässig sein muss. Sie müssen zu Pôle Emploi.* Bei Pôle Emploi teilt man ihm mit: „*Es tut mir Leid, mein Herr, aber um Recht auf Arbeitslosengeld zu haben, müssen Sie in Frankreich wohnhaft sein. Sie haben folglich keinen Arbeitslosenanspruch.*“ Diese Person hat also in Deutschland gearbeitet, in Frankreich gewohnt, in Luxemburg gewohnt und das Koordinationssystem sieht so aus, dass sie trotz der vielen Beitragsjahre ohne Mittel dasteht.

Ein anderer Fall, bei dem es Schwierigkeiten gibt, sind die Beschäftigungsfördermaßnahmen. Jeder Staat sieht seinen Verantwortungsbereich und sagt sich: „*Die Hilfen, die ich gewähre, sind und bleiben für meine Residenten bestimmt.*“ Heute sind Firmen und Stellensuchende alle mobil. Sie sehen, dass fast 200.000 Menschen die Grenze passieren, dass es Luxemburger Unternehmer gibt, die Franzosen sind, französische Unternehmer, die Deutschen sind, deutsche Unternehmer, die Luxemburger sind usw. Ihnen ist das alles etwas egal und sie kommen zu uns EURES-Beratern und sagen: „*Bitteschön, ich bin - in vorliegendem Fall, sie werden es später sehen - Franzose. Ich habe eine Firma in Luxemburg gegründet.*

*Ich suche ein besonderes Profil. Ich hatte mich an die Dienste der ADEM gewendet, aber sie konnte die richtige Person nicht finden. Können Sie mir helfen, die Person zu finden? Aber, habe ich auch Anrecht auf die Hilfe der ADEM, wenn ich jemanden einstelle?“ Ich sagte ihm: „In diesem Fall tut es mir Leid. Wenn Sie eine in Frankreich ansässige Person einstellen, sagt Ihnen die ADEM nein.“ „Wenn ich eine in Frankreich wohnhafte Person einstelle, helfen Sie mir dann?“ „Das kann ich nicht, denn Sie leben in Luxemburg.“ All gehört zu unserem Alltag und wir versuchen, es in den Griff zu bekommen. Wir stützen uns auch auf europäische Vorschriften, Leonardo - darauf werde ich später noch kurz zu sprechen kommen - bestehende Programme, die es im Überfluss gibt und bei denen wir es manchmal schwer haben, sie einzusetzen.*

Der Markt der Großregion stellt uns ebenfalls vor Probleme, einschließlich des Magneten, Luxemburg. So erklärte eine Studie des CEPS vor kurzem, dass 75% der Stellen in Luxemburg von Ausländern besetzt sind, die dort wohnen oder nicht und dass - wie Mario sagte - der erste Einstellungskanal für Firmen das Netz ist. Angenommen also, ich bin ein Firmenchef. Ich sage: « Hören Sie zu, meine Herren, wir brauchen eine Sekretärin. Wenn Sie also eine Sekretärin kennen, dann stellen Sie sie mir vor. Nachdem wir 75% Ausländer sind, stehen die Chancen gut, dass ich eine Sekretärin einstelle, die entweder Ausländerin oder Grenzpendlerin ist.» Plötzlich erklären wir, dass die Arbeitslosenquote in Luxemburg gestiegen ist, während gleichzeitig nicht wenige Arbeitsplätze geschaffen wurden.

Unsere tägliche Arbeit besteht tatsächlich darin, dem Stellensuchenden diese komplexe Tatsache bewusst zu machen und - wie Michel sagte - ihm, wie auch der Firma, aber vor allem dem Stellensuchenden zu sagen, dass der Stellenmarkt ein Markt ist. Vor zwei Jahren, 2007, waren sie, die Stellensuchenden, die Chefs. Ich habe Stellensuchende gesehen, die zur Firma sagten: „Sie geben mir zwölf Euro, um Schweißarbeiten zu erledigen, ich fordere sechzehn. Sie möchten mir keine sechzehn Euro geben? Dann gehe ich zur Firma nebenan oder eins weiter und ich werde die sechzehn Euro bekommen.“ Heute hat sich der Wind auf dem Markt gedreht und der Chef sagt: „Du möchtest für sechzehn Euro schweißen? Ich gebe Dir zehn Euro. Wenn Du damit nicht zufrieden bist, kommst Du nicht zu mir zum Schweißen. Du gehst woandershin - in diesem Fall nirgendwohin.“ Das ist die Komplexität, der wir Tag für Tag gegenüber stehen: Menschen bewusst machen, dass das berufliche Projekt - denn wir sprechen tatsächlich von Projekt - jedes einzelnen sein sozialwirtschaftliches Umfeld berücksichtigen muss. Und heute ist die sozialwirtschaftliche Umgebung eines jeden ein grenzüberschreitender Markt der Großregion.

Ich komme jetzt auf das zurück, was ich Ihnen anfangs vorstellen wollte, die Maßnahmen, die ergriffen werden, um eine Vermittlung zu erreichen.

Die erste ist schlicht und ergreifend das *Matching*. Ich habe das Beispiel einer Luxemburger Firma hergenommen, CD Publicité. Sie besteht seit 2002. Ich bin 2003 als EURES-Berater gekommen und wir haben sofort zusammengearbeitet. Wie Sie auf dem Foto sehen, stellen sie Promotionspersonal ein. Sie geben Ihnen ein Stück Wurst, etwas Coca-Cola und ein bißchen Promo. Heute sind dort 80 Angestellte beschäftigt. Alle wurden alle über das EURES-Netz eingestellt, insbesondere mit Hilfe von kollektiven Informationstreffen, d. h. ich organisiere ein Treffen mit dem Arbeitgeber, der anwesend ist, und lasse Stellensuchende kommen. Ich wäre gerne in der Lage, diese Treffen auf die Großregion auszuweiten. Aber leider

kann ich nur in Frankreich ansässige Leute einladen. Ich kann diese Stellenchancen also ausschließlich an die Personen weiterreichen, die bei Pôle Emploi in Frankreich gemeldet sind. Wie Mario erwähnt hatte, organisiere ich auch Foren zu denen Firmen eingeladen sind. Und natürlich veröffentliche ich Stellenangebote auf die klassische Art und Weise in unserem internen Netz. Jeder kann die Stellenangebote auf [pole-emploi.fr](http://pole-emploi.fr) einsehen. Soviel zum einmaleins des *Matching*.

Noch ein Beispiel: Das europäische Leonardo Programm. Leonardo gestattet, Menschen für Praktika ins Ausland zu schicken. Pôle Emploi hat Zugang zu Leonardo Plätzen. Meiner Meinung nach auf zu wenige. Wir haben in Paris noch davon gesprochen - Jean-Paul, Michel und Jacques können das bezeugen - wie Pôle Emploi noch mehr Plätze für seine Stellensuchenden bekommen könnte. Ein Beispiel also: Eine Firma, in diesem Fall in Luxemburg, aber mit Sitz in London und Büros in Brüssel, Paris, Frankfurt. Wir haben es geschafft - nicht ohne Probleme -, zehn Personen zur Schulung nach London zu schicken, um Sprache und Informatik zu perfektionieren. Ich hatte glücklicherweise Unterstützung von Michel, um etwas an den Gewohnheiten von Pôle Emploi zu rütteln und sagte: Ich werde es in Kauf nehmen, die Vorschriften in manchen Fällen Vorschrift sein lassen und genehmigen, dass die Leute einen Monat auf Schulung nach Luxemburg gehen, und sie in Bezug auf ihre Arbeitslosenrechte beispielsweise nicht dafür büßen lassen. Diese Erfahrung sorgte dafür, dass zehn Personen in einer SSII, einer Gesellschaft für Informatikdienste in Luxemburg untergebracht wurden, die FDM Group heißt.

Das dritte Vermittlungsbeispiel ist noch jünger, in Zusammenarbeit mit der Region Lorraine und Pôle Emploie. Denn diese beiden Einrichtungen, Pôle Emploi und Region Lorraine, haben Ausbildungen à la carte finanziert, d. h. abhängig von einem festgestellten Bedarf (Finanzierung der Ausbildung von Zimmermädchen, Ausbildungen für Frühstücksservierern, Soparfi Buchhaltungsausbildungen, Buchhaltungsausbildungen für islamische Gelder usw.). Ich bin mit diesem konkreten Bedarf losgezogen und habe der Region Lorraine und Pôle Emploi vorgeschlagen, eine genau passende Ausbildung bereitzustellen. 55 Personen wurden oder werden ausgebildet. Bei den Reinigungskräften beispielsweise haben die Hälften, also vier von acht, nach der Ausbildung wieder eine Stelle gefunden. Bei den Frühstücksserviererinnen waren es fünf Plätze, vier davon haben heute Arbeit.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.

## Exemples d'intermédiation et de placement au quotidien sur le marché du travail transfrontalier

*Eric Barthélémy, Pôle Emploi Lorraine*

*Monsieur Barthélémy s'appuie sur une présentation PowerPoint qui est disponible dans l'annexe de ce document.*

Bonjour à tous, et merci d'accueillir parmi vous les personnes qui font le placement, puisque nous sommes six autour de la table à faire du placement.

Je vais vous présenter trois exemples précis d'action pour réaliser le placement ou le *matching*. Les discussions de ce matin m'ont amené quelques réflexions et quelques rappels. Je m'excuse, auprès des statisticiens et qui connaissent bien les chiffres, de mon approximation. En Europe, il y a environ 800 000 personnes dites « navetteurs », c'est-à-dire qui passent la frontière pour aller travailler. Je tenais à rappeler que 25 % de ces 800 000 habitent la Grande Région. Donc, ce n'est tout de même pas négligeable. Vous avez pu constater, je pense, les difficultés que chaque service public de l'emploi a à identifier certaines mobilités : « *je suis inscrit comme maçon, est-ce que je vais retrouver un job de maçon ou un job de secrétaire ?* »

S'ajoutent à ces difficultés des difficultés qui sont – je dirais – purement politiques, par exemple, l'absence d'exploitabilité de certaines mesures pour l'emploi, de formations, et qui amènent quelquefois à des situations un peu cocasses. Ajoutez à cela les difficultés de coordination du régime de Sécurité sociale qui doit être modifié au 1<sup>er</sup> mai 2010. Je peux vous donner deux exemples. Un salarié allemand d'une entreprise allemande, résidant en France, perd son travail. Il a un préavis de deux mois et se dit : « *tiens, pour augmenter mes chances de trouver un job, je vais aller vivre au Luxembourg.* » Donc, il s'installe, durant son préavis, à Luxembourg. Malheureusement, pas de chance, il ne retrouve pas de travail tout de suite à Luxembourg. Donc, il se dit qu'il va s'inscrire comme demandeur d'emploi. Il contacte l'ADEM. Là, on lui dit : « *Monsieur, je suis désolé, je ne peux pas vous ouvrir d'allocation chômage, puisque notre réglementation dit qu'il faut être résident avant le pré-avis. Il faut que vous alliez voir Pôle emploi.* » A Pôle emploi, on lui dit : « *je suis désolé, Monsieur, pour avoir droit au chômage il faut que vous soyez inscrit et résident français. Donc, vous n'avez pas droit au chômage.* » Cette personne a donc travaillé en Allemagne, elle a résidé en France, elle a résidé au Luxembourg, et le système de coordination fait que malgré toutes ces années de cotisation, il se retrouve sans rien.

Autre cas où les difficultés existent, c'est par rapport aux aides à l'emploi. Chaque Etat voit son pré-carré et se dit : « *moi, les aides que j'attribue, elles restent pour mes résidents.* » Aujourd'hui, les entreprises et les demandeurs d'emploi sont tous mobiles. Vous voyez que près de 200 000 personnes passent la frontière, qu'il y a des entrepreneurs luxembourgeois qui sont français, des entrepreneurs français qui sont allemands, des entrepreneurs allemands qui sont luxembourgeois, et ainsi de suite. Donc, eux se fichent un peu de tout cela et nous sollicitent, nous, conseillers EURES, pour dire : « *voilà, je suis – en l'occurrence, vous le verrez plus tard – français. J'ai créé une entreprise au Luxembourg. Je recherche un profil plus particulier. J'ai fait appel aux services de l'ADEM qui n'a pas pu trouver la personne. Pouvez-vous m'aider à trouver la personne ? Mais, aurais-je droit à l'aide que l'ADEM attri-*

*bue lorsque l'on embauche quelqu'un ?*" Je lui ai dit : « *là, je suis désolé. Si vous embauchez un résident français, l'ADEM va vous dire non.* » « *Si j'embauche un résident français, vous, vous allez m'aider ?* » « *Je ne peux pas, puisque vous êtes installé au Luxembourg.* » Nous baignons dans tout cela au quotidien et nous essayons « *d'arranger les bidons* ». Nous nous appuyons aussi sur une réglementation européenne, Leonardo – j'en parlerai un petit peu tout à l'heure – sur des programmes qui existent, qui sont pléthore et que nous avons parfois du mal à utiliser.

Le marché de la Grande Région pose aussi des difficultés, y compris à l'aimant qu'est le Luxembourg, puisqu'une récente étude du CEPS expliquait que 75 % des emplois au Luxembourg sont occupés par des étrangers, résidents ou non résidents, et que – comme le disait Mario – le premier canal de recrutement pour l'entreprise, c'est le réseau. Là, je suis chef d'entreprise, je dis : « *écoutez, Messieurs, nous avons besoin d'une secrétaire, donc, s'il vous plaît, si vous connaissez une secrétaire, présentez-la-moi. Etant donné que nous sommes 75 % d'étrangers, il y a de fortes chances pour que j'embauche une secrétaire qui soit ou étrangère ou frontalière.* » Du coup, nous expliquons que le taux de chômage au Luxembourg a augmenté, alors que dans le même temps ils ont créé pas mal d'emplois.

Notre quotidien est effectivement de faire prendre conscience au demandeur d'emploi de cette réalité complexe et – comme l'a dit Michel – de lui dire, comme à l'entreprise, mais surtout au demandeur d'emploi, que le marché de l'emploi est un marché. Il y a deux ans, en 2007, vous étiez, vous, demandeurs d'emploi, les patrons. J'ai vu des demandeurs d'emploi dire à l'entreprise : « *vous me donnez douze euros pour faire de la soudure, je vous en demande seize. Si vous ne voulez pas me donner seize euros, je vais voir l'entreprise d'à côté ou celle d'après et je vais trouver à seize euros.* » Aujourd'hui, le marché s'est retourné et le patron dit : « *toi, tu veux souder à seize euros ? Je te donne dix euros ; si tu n'es pas content, tu ne viens pas souder chez moi, tu iras souder ailleurs* – en l'occurrence nulle part. » Voilà notre complexité au quotidien, faire prendre conscience que le projet – parce que nous parlons bien de projet – professionnel de chaque personne doit prendre en compte son environnement socio-économique. Et aujourd'hui, pour tout un chacun, l'environnement socio-économique est un marché transfrontalier de la Grande Région.

J'en viens à ce que je voulais vous présenter initialement, les actions menées pour réaliser le placement.

La première, toute simple, est le *matching*. J'ai pris l'exemple d'une entreprise luxembourgeoise, CD Publicité qui existe depuis 2002. Je suis arrivé comme conseiller EURES en 2003. Nous avons tout de suite travaillé ensemble. Comme vous le voyez sur la photo, ils embauchent des animateurs commerciaux. Ils vous donnent un bout de saucisson, un peu de Coca-Cola, un peu de promo. Aujourd'hui, ils sont 80 salariés. Tous recrutés à l'aide du réseau EURES, par le biais notamment de réunions d'information collective, c'est-à-dire que j'organise une réunion avec l'employeur qui est présent, je convoque des demandeurs d'emploi. J'aimerais pouvoir étendre ces réunions à la Grande Région, mais malheureusement je ne peux qu'inviter des résidents français, donc je ne peux proposer ces opportunités d'emploi qu'à mes seules personnes inscrites au Pôle emploi en France. J'organise également – comme l'a signifié Mario – des forums auxquels les entreprises sont invitées. Naturellement, je diffuse classiquement des offres d'emploi sur notre réseau interne. Tout un cha-

cun peut, sur pôle-emploi.fr, consulter les offres d'emploi. Cela constitue le b-a-ba du *matching*.

Autre exemple, le programme européen Leonardo. Leonardo permet d'envoyer des personnes en stage à l'étranger. Trop peu, à mon goût, Pôle emploi a accès aux places Leonardo. Nous en avons encore parlé – Jean-Paul, Michel et Jacques peuvent en témoigner – à Paris : comment Pôle emploi pourrait-il obtenir plus de places pour ses demandeurs d'emploi. Donc, un exemple, une entreprise, en l'occurrence de Luxembourg, mais dont le siège est à Londres, avec des bureaux à Bruxelles, Paris, Francfort. Nous avons réussi à envoyer dix personnes en formation, en perfectionnement linguistique et informatique à Londres, non sans mal. Heureusement que j'ai eu le soutien de Michel pour bousculer un petit peu les habitudes de Pôle emploi et dire : je vais accepter de prendre certaines largesses avec la réglementation et autoriser les gens à aller en formation au Luxembourg, un mois, et de ne pas les mettre en porte-à-faux par rapport à leurs droits chômage, par exemple. Cette expérience a permis de placer dix personnes au Luxembourg dans une SSII, Société de services en informatique, qui s'appelle FDM Group.

Le troisième exemple de placement est plus récent, avec une collaboration de la Région Lorraine et de Pôle emploi, puisque les deux organismes, Pôle emploi et la Région Lorraine, ont financé des formations à la carte, c'est-à-dire qu'en fonction d'un besoin identifié (financement de formations femmes de chambre, formations serveurs petits-déjeuners, formations comptabilité Soparfi, formations comptabilité fonds islamiques, etc.), je suis parti de ce besoin identifié et j'ai proposé à la Région et à Pôle emploi de mettre en place une formation qui correspond précisément. 55 personnes ont été formées ou sont en cours de formation. Par exemple, sur les femmes de ménage, la moitié, donc quatre sur huit ont retrouvé un emploi à l'issue de la formation. Concernant les serveurs petits-déjeuners, il y avait cinq places, quatre sont au « boulot » aujourd'hui.

Je vous remercie de votre attention.

**Fragen und Diskussion im Anschluss an die vorangegangenen Vorträge zu den Erfahrungen der alltäglichen Vermittlungspraxis im grenzüberschreitenden Kontext**

**Questions et discussion suite aux interventions précédents relatives aux exemples d'intermédiation et de placement au quotidien sur le marché du travail transfrontalier**

## Fragen und Diskussion

### Wolfgang LERCH

Ich habe noch einmal eine Frage, die ich ähnlich an die Agenturen gestellt habe, jetzt auch noch an die Vermittler: Sie haben sehr eindrucksvolle drei Beispiele dargestellt, wie die grenzüberschreitende praktische Arbeit ist. Es gibt aber im Rahmen des EURES-Netzwerkes natürlich eine Vielzahl von Beratungseinrichtungen, mit denen Sie auch kooperieren und da würde ich gern nach Ihren praktischen Erfahrungen fragen.

Als Vertreter des Wirtschafts- und Sozialausschusses interessieren mich natürlich besonders Ihre Erfahrungen mit den EURES-Beratern der Arbeitgeber- und insbesondere der Arbeitnehmerseite.

Auch wenn sie natürlich nicht unmittelbar im Vermittlungsgeschäft sind – das ist Ihr Job – spüren Sie die Fragestellung der Grenzgänger, ob sie als Beschäftigte oder als Arbeitslose sind, natürlich sehr hautnah, aus einer anderen Perspektive. Wie ist denn Ihre Erfahrung in der Vermittlerfunktion als EURES-Berater mit den anderen EURES-Beratern, die sich aus dem Arbeitgeber- und insbesondere Arbeitnehmerbereich darstellt?

### Achim DÜRSCHMID

Konkret für die Agentur Saarland sieht es so aus, dass wir mit Thomas Schulz, dem EURES-Berater beim DGB enge Kontakte haben. Sie sehen das des Weiteren anhand der Tatsache, dass wir in alle Aktivitäten gegenseitig verwoben sind, d.h. Thomas Schulz begleitet uns auf die Jobmessen, begleitet uns bei den Vermittlungsveranstaltungen und umgekehrt tauchen wir dann auf, in den Veröffentlichungen der Arbeitskammern bzw. geben uns gegenseitig Input.

Wichtig ist natürlich, nach außen klar darzustellen: „Ihr habt eine Frage zum Sozialversicherungsrecht, zum Arbeitsvertrag, dann wendet euch an den Herrn Schulz. Sie suchen Arbeit und Sie haben eine Frage, wie man sich am Besten auf ein Vorstellungsgespräch vorbereitet, dann gehen Sie zu Dürschmid, Thiel, Barthélémy.“

Das ist uns, glaube ich, ganz gut gelungen, auch unter Einbeziehung der luxemburgischen Partner, die hier erwähnt werden müssen: Marco Wenzel und die anderen von den Gewerkschaften, die ja auch zusammen gemeinschaftlich im Saarland auftreten. Ich erinnere an die neuen Büros in Saarlouis und Merzig, wobei wir uns dort nicht ins Gehege kommen: Wir machen nicht alle alles, sondern jeder konzentriert sich auf seinen Kernbereich und hilft dem anderen, falls Hilfe notwendig ist; jedenfalls aus saarländischer Sicht.

### Aus dem Saal

Ja ich kann das nur bestätigen, was der Kollege hier sagt. Wir arbeiten ja alle in einem Netzwerk, d.h. jeder hat seine Bereiche. Wir sind eher für den Arbeitsmarkt zuständig und wenn Fragen sind über Renten- oder Arbeitsrecht, dann leiten wir das weiter und da besteht sowieso ein reger Austausch zwischen gewerkschaftlichen Arbeitgebern und Beratern der Arbeitsverwaltung.

## Achim DÜRSCHMID

Vielleicht noch eine kurze Ergänzung: Wir hatten eine Jobmesse nächstes Jahr im April erwähnt. Diese findet unter Beteiligung der VSU, Frau Lang statt. Wir sind da sehr eng und Sie sind sehr spendabel.

## Eric BARTHELEMY

Für Frankreich, wenn Sie so wollen, finde ich Ihre Frage sehr relevant. Es ist tatsächlich ein Netz, das - wenn man so sagen kann - segmentiert ist, danach ob ich Stellensuchender bin, Arbeitsuchender, ob ich in einer Firma eine Führungskraft oder ein Angestellter bin. Aber die öffentlichen Arbeitsvermittlungsagenturen sind meiner Meinung nach der Ort, an dem die drei Sparten zusammentreffen, denn leider kann man als Angestellter plötzlich mit der Arbeitslosigkeit konfrontiert sein. Man kann sich die berechtigte Frage stellen und zu sich sagen: „*Nun gut, warum nicht meine eigene Firma gründen?*“ Ich erhalte also, abhängig von der Frage, von den Stellensuchenden Nachrichten, Briefe, Geschäftsführer und Gewerkschaften sagen mir: « *Diese Person fragt mich etwas über Arbeitssuche. Ich weiß nicht recht, was ich antworten soll. Kannst Du ihr antworten?*» Das gleiche passiert, wenn ich eine ganz konkrete Frage bekomme, z. B. was ist der Mindestlohn in Luxemburg? Ich bin in der Lage, darauf zu antworten. Wir haben also eine gemeinsame Grundlage und wir wissen uns bei Basisfragen zu helfen. Wenn sich die Sache aber verkompliziert, dann schicken wir die Person zu den Kollegen.

Es liegt mir auch daran, von Belebungsmaßnahmen, gemeinsamen Teilnahmen, insbesondere vor kurzem, im November zu sprechen. Wie kennen das, in Krisenzeiten denken die Menschen gerne über Firmengründungen nach und sagen sich: Warum nicht in Luxemburg eine Firma gründen? Warum in Frankreich eröffnen? Warum nicht in Deutschland gründen? Man fragt sich: „*Ist es für mich nicht vorteilhafter, meine eigene Firma z. B. in Luxemburg zu gründen?*“ Wir haben gemeinsam mit Medef (frz. Arbeitgeberverband) und Fedil (Luxemburger Industrieverband) eine Informationsveranstaltung für Existenzgründer organisiert, egal ob Stellensuchende oder nicht, ansässig oder nicht, kurz mehr oder weniger unabhängig von ihrem Hintergrund. Und wir haben vor, die gleiche Art Maßnahme mit - in diesem Fall - Gewerkschaften durchzuführen, um das Publikum über die sozialen Bedingungen bei ihrer Mobilität zu informieren. Eine Arbeit suchen ist gut, aber - meine Kollegen können das bezeugen - wenn wir mit den Stellensuchenden nicht über soziale Zwänge, die Sozialversicherung usw. sprechen ... kommen viele mit Familienbeihilfe, Rente. Dieses Jahr, werden die Gewerkschaften hinzugezogen, um der Öffentlichkeit über all diese Fragen zu Auskunft zu geben.

## Ein Teilnehmer

Die Verfolgung des grenzübergreifenden EURES Systems hängt auch mit unserer Fähigkeit zusammen, miteinander zu arbeiten. Das sind äußerst prägnante, wichtige Mahnungen von Seiten der Kommission und es wurde in Brüssel wiederholt. Es gibt aber trotzdem ein Problem mit der Zusammenarbeit, der Arbeit; ein drängendes würde ich sagen. Eric Barthélémy hat die Schwierigkeit noch mal angesprochen, die wir in Wirklichkeit haben, zusammenzuarbeiten und miteinander zu arbeiten. Das große Wagnis im 3-Jahres-Plan 2010-2013 ist, die

Maßnahmen zu reduzieren. Ok, vielleicht. Aber man sollte erreichen, dass all diese Maßnahmen einstimmig und von allen EURES-Beratern praktiziert werden.

Ich appelliere an die Mobilisierung der EURES-Berater von Gewerkschaften, damit sie uns noch stärker unterstützen als bisher und an die EURES-Berater von Unternehmerseite ebenso, damit sie an diesen Maßnahmen teilnehmen. Ohne das wird das grenzübergreifende EURES System ein System sein, dass in den nächsten drei oder vier Jahren an die ÖAV zurückgeht.

### **Ein Teilnehmer**

Nachdem wir bei den Bitten sind, wäre es doch denkbar, auch wenn Sie mir darauf keine Antwort geben, aber ich möchte Mario beipflichten, wir arbeiten hier alle in Halbzeit, und es ist ehrlich gesagt nicht einfach. Wenn wir in Vollzeit daran arbeiten könnten, wäre das, denke ich, nicht schlecht, um die Mobilität in der Großregion zu fördern oder auf alle Fälle zu betreuen.

## Questions et discussion

### Wolfgang LERCH

J'ai encore une question, semblable à celle que j'ai posée aux agences, que j'aimerais poser aux agents : vous avez présenté trois exemples très marquants de la façon dont le travail pratique transfrontalier se déroulait. Mais dans le cadre du réseau EURES, il existe évidemment une multitude d'institutions de conseil avec lesquelles vous coopérez aussi et j'aimerais bien entendre votre expérience pratique.

En tant que représentant du Comité économique et social, votre expérience avec les conseillers EURES m'intéresse naturellement, du côté des employeurs et plus particulièrement du côté des salariés.

Même si vous ne travaillez pas directement dans le placement, c'est votre métier, vous sentez le questionnement des travailleurs frontaliers, qu'ils soient demandeurs d'emploi ou actifs, de façon bien sûr très proche, d'une autre perspective. Quelle est donc votre expérience, qui se présente du côté des employeurs et en particulier du côté des employés, dans la fonction de placement en tant que conseiller EURES avec les autres conseillers EURES ?

### Achim DÜRSCHMID

Concrètement pour l'agence de Sarre, nous avons avec Thomas Schulz, le conseiller EURES, des contacts très proches avec la Confédération allemande des syndicats (DGB). Vous le voyez par ailleurs du fait que nous sommes mutuellement liés dans toutes nos activités, c'est-à-dire que Thomas Schulz nous accompagne sur les salons de l'emploi, lors de manifestations de placement, et à l'inverse, nous apparaissions aussi dans les publications de la Chambre du travail, nous nous donnons mutuellement notre avis.

Il est naturellement important de présenter les choses clairement vis-à-vis de l'extérieur : « Vous avez une question sur le droit de l'assurance sociale, sur le contrat de travail, alors adressez-vous à Monsieur Schulz. Vous cherchez du travail et vous vous demandez comment vous préparer au mieux à un entretien d'embauche, alors allez voir Dürschmid, Thiel, Barthélémy. »

Nous avons, je crois, très bien réussi, en incluant même des partenaires luxembourgeois qui doivent être ici évoqués : Marco Wenzel et les autres des syndicats, qui agissent aussi ensemble en collaboration en Sarre. Je me souviens des nouveaux bureaux à Saarlouis et Merzig, où nous n'empêtrions pas sur le territoire de l'autre : tout le monde ne fait pas tout, mais chacun se concentre sur son domaine clé et aide l'autre, dans le cas où l'aide est nécessaire ; en tous les cas du point de vue sarrois.

### Du public

Oui, je ne peux que confirmer ce que dit mon collègue. Nous travaillons tous dans un réseau, c'est-à-dire que chacun a ses domaines. Nous sommes plutôt responsables pour le marché de l'emploi et lorsque des questions surgissent sur le droit de la retraite ou du travail, alors nous orientons la personne et il se fait là un échange actif entre les employeurs syndiqués et les conseillers du service de l'emploi.

**Achim DÜRSCHMID**

Un petit ajout encore peut-être : nous avions évoqué un salon de l'emploi l'année prochaine en avril. Celui-ci se tient avec la participation de la VSU, Madame Lang. Nous sommes très proches et vous êtes très généreux.

**Eric BARTHELEMY**

Pour la France, si vous le voulez bien, je trouve votre question très pertinente. Effectivement, c'est un réseau qui est, si l'on peut dire, segmenté, si je suis demandeur d'emploi, chercheur d'emploi, si je suis cadre dans une entreprise ou si je suis salarié. Mais les services publics de l'emploi sont, à mon avis, le lieu où les trois publics se retrouvent parce que, malheureusement, on peut être salarié et se retrouver au chômage et l'on se pose une question concernant le droit, et l'on peut se dire : « *tiens, pourquoi pas créer mon entreprise ?* ». Donc, en fonction de la question, je reçois des demandes d'emploi des messages, des courriels, du patronat ou des syndicats qui me disent : « *cette personne me pose une question sur la recherche d'emploi, je ne sais pas trop quoi répondre, peux-tu lui répondre ?* » De même, lorsque je reçois une question très précise, par exemple quel est le salaire minimal au Luxembourg ? Je suis capable d'y répondre. Donc, nous avons donc tous un tronc commun et nous savons aiguiller simplement sur des questions basiques. Après, lorsque cela se complique, nous allons renvoyer vers des collègues.

Je tiens tout de même à noter des animations ou des participations communes, notamment dernièrement, au mois de novembre. Nous le savons, en période de crise les personnes se tournent plus facilement vers la création d'entreprise et se disent : pourquoi pas créer au Luxembourg ? Pourquoi créer en France ? Pourquoi pas créer en Allemagne ? On se pose la question : « *n'est-il pas plus avantageux pour moi d'aller ouvrir mon entreprise au Luxembourg, par exemple ?* » En collaboration avec le Medef (le patronat français) et la Fedil (Fédération des industriels luxembourgeois), nous avons animé conjointement une réunion d'information destinée aux créateurs d'entreprises, qu'ils soient demandeurs d'emploi ou non, qu'ils soient résidents ou non, enfin, peu importe d'où ils viennent. Et nous avons le projet de faire le même type d'animation avec, cette fois-ci, les syndicats, afin d'informer le public sur les conditions sociales de leur mobilité. Chercher un travail, c'est bien, mais les collègues peuvent en témoigner, si nous ne parlons pas à ces demandeurs d'emploi des contraintes sociales, de la sécurité sociale... Beaucoup de questions se posent sur les allocations familiales, sur la retraite. Cette année, normalement, les syndicats seront associés pour que ce soit eux qui apportent cette information au public.

**Un intervenant**

La survie du système EURES transfrontalier passe aussi par la capacité que nous aurons à travailler ensemble. Ce sont des rappels extrêmement prégnants, importants, de la part de la Commission, et cela a été répété à Bruxelles. Il y a tout de même un problème de collaboration, de travail, je dirais, en tuyau d'orgue. Eric Barthélémy vient de rappeler la difficulté que nous avons effectivement à collaborer et à travailler ensemble. La gageure, pour le Plan triennal 2010-2013, est de diminuer les actions, peut-être, mais de faire en sorte que toutes ces actions soient coanimées, copratiquées par l'ensemble des conseillers EURES.

J'appelle à la mobilisation, effectivement, des conseillers EURES syndicaux pour qu'ils nous rejoignent encore plus qu'ils ne le font, et des conseillers EURES patronaux également pour

participer à ces actions. Sans quoi, le système EURES transfrontalier sera un système dévolu aux SPE dans les trois ou quatre années qui vont venir.

### **Un intervenant**

Puisque nous en sommes aux requêtes, serait-il envisageable, même si ce n'est pas vous qui donnerez la réponse d'ailleurs, mais je rejoins Mario, nous sommes tous à mi-temps, et sincèrement ce n'est pas facile. Si nous pouvions passer à temps plein, je pense que ce ne serait pas un mal pour favoriser, ou en tout cas accompagner la mobilité dans la Grande Région.

## Portrait der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle



Die **Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA)** sammelt im Auftrag des Gipfels der Großregion Informationen über die Arbeitsmärkte der Teilregionen und fertigt Analysen zum grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt an. Auf dieser Grundlage entwickelt sie Prognosen und Handlungsempfehlungen für zukünftige Arbeitsmarktentwicklungen im Kooperationsraum.

Die IBA untersteht einem Lenkungsausschuss aus Vertretern der beteiligten Regionen, der in Absprache mit den politisch Verantwortlichen der Großregion die Arbeitsschwerpunkte festlegt. Die Umsetzung des Arbeitsprogramms übernimmt das Netzwerk von sechs Fachinstituten aus der Großregion. Sein ständiges Sekretariat und die Koordination sind im INFO-Institut angesiedelt.

### Das Netzwerk der Fachinstitute

**INFO-Institut (Saarland und Rheinland-Pfalz)**

<http://www.info-institut.de>

**Centre de Ressources et de Documentation des EURES Transfrontaliers de Lorraine (Lothringen)**

<http://www.crd-eures-lorraine.org>

**Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications (Lothringen)**

<http://www.orefq.fr>

**Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique (Belgien)**

<http://statistiques.wallonie.be>

**Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens – ABEO (Belgien)**

<http://www.dqlive.be>

**ADEM EURES – Administration de l'emploi (Luxemburg)**

<http://www.eureslux.org>

Weitere Informationen unter  
<http://www.grossregion.net>

## Portrait de l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi



**L' Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE)** collecte pour le compte du sommet de la Grande Région des informations sur le marché de l'emploi dans les régions partenaires et effectue des analyses sur le marché de l'emploi transfrontalier. Sur cette base il établit des prévisions et des recommandations d'actions pour les évolutions du marché de l'emploi à venir dans l'espace de coopération.

L'OIE est soumis à un comité de pilotage des représentants des régions impliquées qui définit les activités centrales en accord avec les responsables politiques de la Grande Région. La réalisation du programme de travail est assurée par un réseau de six instituts spécialisés de la Grande Région. Le secrétariat permanent et la coordination sont assumés par l'INFO-Institut à Sarrebruck.

Informations supplémentaires sur le site  
<http://www.granderegion.net>

### Le réseau des instituts

#### **INFO-Institut (Sarre et Rhénanie-Palatinat)**

<http://www.info-institut.de>

#### **Centre de Ressources et de Documentation des EURES Transfrontaliers de Lorraine (Lorraine)**

<http://www.crd-eures-lorraine.org>

#### **Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications (Lorraine)**

<http://www.orefq.fr>

#### **Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique (Belgique)**

<http://statistiques.wallonie.be>

#### **Conseil économique et social de la Communauté germanophone - ABEO (Belgique)**

[http://www.dglove.be](http://www.dglive.be)

#### **ADEM EURES – Administration de l'emploi (Luxembourg)**

<http://www.eureslux.org>



**INFO-Institut**

Pestelstraße 6

Tel.: +49 681/ 95 41 30

Fax: +49 681/ 95 413 23

<http://www.info-institut.de>

**Institut Wallon de l'Évaluation,  
de la Prospective et de la Statistique - IWEPS**

Rue du Fort de Suarlée, 1

B – 5001 Belgrade (Namur)

Tel.: +32/ 81 46 84 11

Fax: +32/ 81 46 84 12

<http://statistiques.wallonie.be>

**ADEM EURES – Administration de l'emploi**

10, rue Bender

L -1229 Luxembourg

Tel.: +352/ 478 53 89

Fax: +352/ 40 59 88

<http://www.eureslux.org>

**CRD des EURES Transfrontaliers de Lorraine**

WTC – Tour B

2, rue Augustin Fresnel

F – 57082 Metz

Tel.: +33/ 3 87 20 40 91

Fax: +33/ 3 87 21 06 88

<http://www.crd-eures-lorraine.org>

**Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications - OREFQ**

Centre d'Affaire Libération

4, rue de la Foucotte

F - 54000 Nancy

Tel.: +33/ 3 83 98 37 37

Fax: +33/ 3 83 96 32 37

<http://www.orefq.fr>

**Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens - ABEO**

Quartum Center

Hütte 79, Bk 18

B – 4700 Eupen

Tel.: +32/ 87 56 82 06

Fax: +32/ 87 56 82 08

[http://www.dglove.be](http://www.dglive.be)

## Kurzporträt der kooperierenden Fachinstitute



### **INFO-Institut**

**Saarland und Rheinland-Pfalz**



Das INFO-Institut ist ein Beratungs- und Forschungsinstitut an der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes. Es befasst sich neben Fragen zur Unternehmenspolitik und Organisationsentwicklung mit Arbeitsmarkt- und Regionalforschung. Aktivitäten der Regionalentwicklung bleiben dabei nicht national begrenzt, sie zielen auf die Großregion und damit auf eine europäische Dimension ab.

### **ADEM EURES – Administration de l'emploi**

**Großherzogtum Luxemburg**



Das Quellen- und Dokumentationszentrum EURES Luxemburg entstand aus einer Partnerschaft zwischen ADEM (der luxemburgischen Arbeitsverwaltung) und dem öffentlichen luxemburgischen Forschungszentrum CEPS/INSTEAD. Seine wesentlichen Aufgaben bestehen in der Information über die Lebens- und Arbeitsbedingungen im Großherzogtum Luxemburg sowie, in Zusammenarbeit mit der IBA, der Analyse des Arbeitsmarktes der Großregion.

### **Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications - OREFQ**

**Lothringen**



(OREFQ Regionale Beobachtungsstelle für Beschäftigung, Bildung und Qualifikation in Lothringen) wurde als öffentliche Interessengemeinschaft im Juni 1992 auf beidseitigem Wunsch des Staates und der Region gegründet. Es hat die Aufgabe, besonders die Entwicklung im Beschäftigungs- und Bildungssektor sowie der Qualifikationsanforderungen in Lothringen zu beobachten, um der Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik neue Impulse zu geben.

**CRD des EURES Transfrontaliers de Lorraine  
Lothringen**



Das Quellen- und Dokumentationszentrum der EURES Grenzregionen in Lothringen, das vom Regionalrat Lothringen und der Europäischen Kommission unterstützt wird, hat die Aufgabe, Beschäftigte und Unternehmen über die grenzüberschreitende Mobilität in der Großregion zu informieren, sich an der Entwicklung von Beschäftigungsperspektiven zu beteiligen sowie die Förderung von grenzüberschreitender Aus- und Weiterbildung zu unterstützen. Das CRD EURES Lothringen bildet, zusammen mit seinem Netzwerk an Experten, einen Quellen- und Dokumentenpool, der der Öffentlichkeit zur Verfügung steht und über die Webseite Zugang zu den Informationen ermöglicht.

**Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens – ABEO  
Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens**



Aufgabe der Arbeitsmarktbeobachtungsstelle Ostbelgiens (ABEO) ist die ständige Beobachtung des Arbeits- und Beschäftigungsmarktes sowie der sozio-ökonomischen Bedingungen in Ostbelgien und den angrenzenden Gemeinden im Auftrag des Wirtschafts- und Sozialrats der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens. Hierfür erfasst sie systematisch alle relevanten Strukturdaten und Entwicklungen mit dem Ziel, politischen, sozialen und wirtschaftlichen Entscheidungsträgern Informationen zur Verfügung zu stellen. ABEO veröffentlicht regelmäßig detaillierte Berichte in ausgesuchten Themenfeldern.

**Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique  
Wallonische Region**



Das im Jahre 1998 gegründete Institut IWEPS hat als Aufgabe die Erstellung von Wirtschaftsindikatoren, die die Funktionsweise des Arbeitsmarktes aufzeigen, die Durchführung von Zukunftsanalysen, die eine Prognose der notwendigen Arbeitskräfte und Qualifikationskategorien ermöglichen, sowie die Erarbeitung von Maßnahmen, die die Beschäftigungsentwicklung und die Reduzierung der Arbeitslosigkeit beeinflussen. Die öffentliche Verbreitung dieser bearbeiteten Informationen erfolgt über diverse Publikationen.

## Présentation des instituts spécialisés

Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle  
Observatoire Interrégional du marché de l'emploi

### INFO-Institut

#### Sarre et Rhénanie-Palatinat



L'INFO-Institut est un institut de conseil et de recherche basé à la *Hochschule für Technik und Wirtschaft* (Haute Ecole de technique et d'économie) de la Sarre. Outre les questions de stratégie des entreprises et de développement des organisations, l'institut traite des sujets de recherche ayant trait au marché de l'emploi et à la région. Les activités portant sur le développement régional ne sont pas limitées au territoire national, mais axées sur le territoire de la Grande Région et revêtent donc une dimension européenne.

### ADEM EURES – Administration de l'emploi

#### Grand-Duché de Luxembourg



avec l'OIE.

Le Centre de Ressources EURES Luxembourg est quant à lui le fruit d'un partenariat entre l'ADEM (Administration de l'Emploi) et le Centre de Recherches Public CEPS/INSTEAD. Ses missions essentielles sont l'information sur les conditions de vie et de travail au Grand-Duché de Luxembourg et l'analyse du marché du travail dans la Grande Région, en collaboration

### Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications - OREFQ

#### Lorraine



OREFQ

Créé en juin 1992 grâce à la volonté convergente de l'État et de la Région Lorraine, l'OREFQ (Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications), constitué depuis 1996 en Groupement d'Intérêt Public, a pour mission d'alimenter les réflexions sur les politiques d'emploi et de formation, en particulier en observant l'évolution des emplois, des formations et des besoins en qualifications en Lorraine.

**CRD des EURES Transfrontaliers de Lorraine  
Lorraine**

Le Centre de Ressources et de Documentation des EURES Transfrontaliers de Lorraine, association soutenue par le Conseil Régional de Lorraine et la Commission Européenne, a pour mission d'informer les salariés et les entreprises sur la mobilité transfrontalière dans la Grande Région, de participer à la gestion prévisionnelle de l'emploi, et de promouvoir la formation professionnelle transfrontalière. Le CRD EURES Lorraine constitue, avec son réseau d'experts, un fonds documentaire qu'il met à la disposition du public et diffuse des informations accessibles sur son site internet.

**Conseil économique et social de la Communauté germanophone - ABEO  
Communauté germanophone de Belgique**

L'Observatoire de l'emploi Belgique Orientale (ABEO) est un observatoire chargé par le Conseil économique et social de la Communauté germanophone de Belgique d'assurer un suivi permanent du marché de l'emploi et des conditions socio-économiques dans l'Est de la Belgique et dans les communes limitrophes. Cet observatoire recense systématiquement toutes les données structurelles et toutes les évolutions dans le but de fournir des informations pertinentes aux décideurs politiques, sociaux et économiques. L'ABEO publie régulièrement des rapports détaillés sur des sujets choisis.

**Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique  
Région wallonne**

L'IWEPS, créé en 1998, a pour mission d'établir un ensemble d'indicateurs qui caractérisent le fonctionnement du marché de l'emploi, de mener une analyse prévisionnelle permettant d'anticiper les besoins en main-d'œuvre et types de qualifications et d'organiser l'évaluation des différentes mesures ayant un impact sur le développement de l'emploi et la réduction du chômage. Les informations traitées sont diffusées au public par un ensemble de publications.

