



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 IVA 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 IVA-Programms „Großregion“)

## Abstimmung von Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage auf dem Arbeitsmarkt der Großregion:

*Zur aktuellen Situation der grenzüberschreitenden Arbeitsvermittlung in der Großregion - Erste ausgewählte Ergebnisse einer Befragung von Akteuren der öffentlichen und privaten Arbeitsvermittlung in der Großregion*

## Compatibilité de l'offre et de la demande de main-d'oeuvre sur le marché de l'emploi de la Grande Région:

*Situation actuelle du placement transfrontalier dans la Grande Région – premiers résultats sélectionnés d'une enquête effectuée auprès d'acteurs des organismes de placement publics et privés dans la Grande Région*



Dokumentation zum dritten Werkstattgespräch  
der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle  
im Rahmen des Projekts „OPTI-MATCH“  
am 17. Juni 2010 in Saarbrücken

Documentation du troisième atelier-débat  
de l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi  
dans le cadre du projet « OPTI-MATCH »,  
le 17 juin 2010 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
Drittes IBA-Werkstattgespräch am 17. Juni 2010 in Saarbrücken / <i>Troisième atelier-débat de l'OIE le 17 juin 2010 à Sarrebruck</i> .....	5
Die Referenten / <i>Les intervenants</i> .....	6
Begrüßung und kurze Einführung in die Thematik / <i>Allocution de bienvenue et introduction à la thématique</i> .....	7
Einschätzung der generellen regionalen Arbeitsmarktsituation in den für die Befragung ausgewählten Gebieten / <i>Estimation de la situation générale du marché de l'emploi au niveau régional dans les zones sélectionnées pour l'enquête</i> .....	13
Lothringen - René Kratz, Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle .....	14
La Lorraine - René Kratz, Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi.....	16
Wallonien - Jean-Claude Feite, Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle.....	19
La Wallonie - Jean-Claude Feite, Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi.....	22
Luxemburg - Arthur Tibesar, Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle .....	25
Le Luxembourg - Arthur Tibesar, Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi .....	26
Saarland - Dr. Lothar Kuntz, Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle.....	28
La Sarre - Dr. Lothar Kuntz, Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi.....	32
Rheinland-Pfalz - Dr. Lothar Kuntz, Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle.....	35
La Rhénanie-Palatinat - Dr. Lothar Kuntz, Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi.....	38
Fragen und Diskussion im Anschluss an die vorangegangenen Vorträge zur Einschätzung des generellen regionalen Arbeitsmarktsituation in den für die Befragung ausgewählten Gebieten / <i>Questions et discussion suite aux interventions précédents relatives à la présentation des estimations de la situation générale du marché de l'emploi au niveau régional dans les zones sélectionnées pour l'enquête</i> .....	40
Fragen und Diskussion.....	41
<i>Questions et discussions</i> .....	45
Bedeutung und Organisation grenzüberschreitender Vermittlung im Kontext der Vermittlungsarbeit der befragten Institutionen / <i>Importance et organisation du placement transfrontalier dans le contexte des travaux de placement des institutions interrogées</i> .....	48
Lothringen - Catherine Croisille, Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle.....	49
La Lorraine - Catherine Croisille, Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi.....	51

Wallonien - Jean-Claude Feite, Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle .....	53
La Wallonie - Jean-Claude Feite, Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi .....	56
Saarland und Rheinland-Pfalz - Dr. Lothar Kuntz, Interregionale Arbeitsmarkt- beobachtungsstelle .....	60
La Sarre et la Rhénanie-Palatinat - Dr. Lothar Kuntz, Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi.....	63
Luxemburg - Adrien Thomas und Arthur Tibesar, Interregionale Arbeitsmarkt- beobachtungsstelle .....	65
Le Luxembourg - Adrien Thomas et Arthur Tibesar, Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi.....	67
Fragen und Diskussion im Anschluss an die vorangegangenen Vorträge zu Bedeutung und Organisation grenzüberschreitender Vermittlung im Kontext der Vermittlungsarbeit der befragten Institutionen / <i>Questions et discussion suite aux interventions précédents relatives à l'importance et organisation du placement transfrontalier dans le contexte des travaux de placement des institutions interrogées</i> .....	
	70
Fragen und Diskussion.....	71
Questions et discussion .....	80

## Vorwort

Mit dem Projekt ‚OPTI-MATCH‘ widmet sich die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungstelle der Frage, wie die Potentiale des grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts in der Großregion noch besser erschlossen werden können. Aufgrund der traditionell hohen Arbeitnehmermobilität und der damit verbundenen Verflechtung der Arbeitsmärkte über nationale Grenzen hinweg, bietet dieser besondere Arbeitsmarkt Chancen, die umso stärker genutzt werden können, je mehr es gelingt, das Zusammenspiel zwischen Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage grenzüberschreitend noch besser aufeinander abzustimmen.

Ging es im Rahmen des vorherigen Werkstattgesprächs darum, die Strukturen und Prozesse der öffentlichen Arbeitsvermittlung in den einzelnen Teilregionen genauer zu verstehen, so konnten nun im dritten Werkstattgespräch bereits erste ausgewählte Ergebnisse unserer Befragung von Akteuren der öffentlichen und privaten Arbeitsvermittlung in der Großregion vorgestellt und diskutiert werden.

Die vorliegende Dokumentation gibt alle Beiträge dieser erfreulich gut besuchten Veranstaltung wieder. Ergänzt wird die Veranstaltungsdokumentation durch eine Mitschrift der sehr intensiven Diskussion. Wir möchten uns auf diesem Weg bei allen Teilnehmenden für ihre wertvollen Beiträge bedanken.

Die Ergebnisse dieses Werkstattgesprächs fließen in die weitere Analyse im Rahmen der Abschlussphase des Projekts ein und wir freuen uns schon darauf, Ihnen diese Ergebnisse dann vorstellen und mit Ihnen diskutieren zu dürfen.

Saarbrücken, September 2010

Soweit Powerpointpräsentationen verwendet wurden, sind diese im Anhang der Dokumentation wiedergegeben.

## Avant-propos

A travers le projet ,OPTI-MATCH', l'Observatoire interrégional de l'emploi s'interroge sur la possibilité de mieux exploiter encore les potentiels du marché du travail transfrontalier dans la Grande Région. En raison de la mobilité des salariés, traditionnellement élevée, et de l'imbrication par-delà les frontières nationales des marchés du travail y étant liée, ce marché du travail très particulier offre des opportunités qui pourront d'autant mieux être mises à profit que l'offre et la demande de main-d'œuvre transfrontalière sont mieux régulées encore.

Alors que l'objectif de l'atelier-débat précédent était de mieux faire comprendre les structures et les processus du placement de main-d'œuvre par les organismes publics dans les différentes composantes régionales, les premiers résultats sélectionnés de notre enquête réalisée auprès des acteurs du placement de main-d'œuvre privé et public de la Grande Région ont pu être présentés et discutés au cours du troisième atelier-débat.

La présente documentation reprend toutes les contributions à cette manifestation dont le succès, cela nous réjouit, a été considérable. Elle est complétée par un compte rendu du débat extrêmement intense qui s'y est tenu. Nous souhaiterions ici remercier tous les participants pour leur précieux concours.

Les conclusions de cet atelier-débat compléteront les analyses successivement menées dans le cadre de la phase de clôture du projet. Nous nous réjouissons d'ores et déjà de pouvoir vous les présenter ensuite et d'en débattre avec vous.

Sarrebruck, septembre 2010

Dans la mesure où des présentations Powerpoint ont été utilisées elles sont jointes en annexe de cette documentation.

**Drittes IBA-Werkstattgespräch am 17. Juni 2010 in Saarbrücken /  
 Troisième atelier-débat de l'OIE le 17 juin 2010 à Sarrebruck**

*„Abstimmung von Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage  
 auf dem Arbeitsmarkt der Großregion“*

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



## Die Referenten / *Les intervenants*

**Dr. Lothar Kuntz**

INFO-Institut Saarbrücken  
Pestelstrasse 6  
D - 66111 Saarbrücken  
lothar.kuntz@info-institut.de

**Jean-Claude Feite**

C.A.G.L Rossignol  
Rue Camille Joset, 1  
B – 6730 Rossignol  
cagl@belgacom.net

**Catherine Croisille**

CRD EURES Lorraine  
WTC Tour B  
2 rue Augustin Fresnel  
F - 57070 Metz  
catherine.croisille@crd-eures-lorraine.eu

**René Kratz**

OREFQ  
Centre d'Affaires Libération  
4, rue de la Foucotte  
F - 54000 Nancy  
rene.kratz@orefq.fr

**Arthur Tibesar**

ADEM Luxembourg  
1, rue Bender  
L - 1229 Luxembourg  
arthur.tibesar@adem.etat.lu

**Adrien Thomas**

CEPS/INSTEAD  
44 rue Emile Mark  
L - 4620 Differdange  
Adrien.Thomas@ceps.lu



**Begrüßung und kurze Einführung in die Thematik**  
**Allocution de bienvenue et introduction à la thématique**

## **Begrüßung und kurze Einführung in die Thematik - Dr. Lothar Kuntz, Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle**

Ich möchte Sie bitten, dann Ihre Plätze einzunehmen. Meine Damen und Herren, ich darf Sie ganz herzlich heute Morgen hier begrüßen und hoffe, dass jeder/jede einen Sitzplatz findet. Wir sitzen sehr eng gedrängt zusammen, aber es ist ein gutes Zeichen, dass so großes Interesse an unseren ersten Ergebnissen und der Arbeit der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle im Allgemeinen besteht. Ich freue mich, dass Sie so zahlreich unserer Einladung Folge geleistet haben. Noch mal ein herzliches „Bien Venue a Sarrebruck“, vielen Dank für Ihr zahlreiches Erscheinen, ich hoffe wir haben wieder eine ähnlich gute und vielfältige Diskussion wie beim letzten Werkstattgespräch, dass wir auch hier vor Ort, kurz vor Weihnachten letzten Jahres, durchgeführt konnten und wo wir uns der Frage der Rolle der öffentlichen Arbeitsvermittlung in der Großregion und ihren Teilregionen anhand verschiedener Beiträge von Expertinnen und Experten unterhalten haben und heute nun wollen wir im Rahmen unseres Projektes OPTI-MATCH, das im Zentrum die Frage hat: Wie können wir diesen Prozess des Matchings, also den Prozess der Vermittlung der Übereinstimmung von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere in einer grenzüberschreitenden Perspektive verbessern/optimieren und im Rahmen dieses Vorhabens hat das Netzwerk, vertreten durch meine Kolleginnen und Kollegen, die hier vorne am Tisch Platz genommen haben, im ersten Quartal diesen Jahres eine empirische Untersuchung durchgeführt, eine Reihe von Leitfaden gestützten Expertengesprächen durchgeführt in allen Teilen der Großregion und auf der Basis dieser Gespräche wollen wir nun Schlussfolgerungen ziehen, die am Ende diesen Jahres in einer Schlussveranstaltung vorgestellt werden sollen.

Heute geht es darum, Ihnen erste Informationen aus diesen Gesprächen, aus dieser ersten Analyse dieser Gespräche zu geben und ich darf Ihnen zunächst einmal noch mal die Tagesordnung vorstellen und möchte aber zuvor noch darauf hinweisen, das möchte ich nicht vergessen, ich hatte ja gesagt, wir hatten an gleicher Stelle vor etwa einem guten halben Jahr hier eine Veranstaltung des zweiten Werkstattgesprächs und die Dokumentation dieser Veranstaltung, wir haben das komplett transkribiert, steht Ihnen zum Download unter dieser Adresse zur Verfügung. Wir werden sie später auch noch einmal einblenden, damit Sie sie sich notieren können und Sie können sich gerne auch noch an uns wenden, damit wir Ihnen das mitteilen.

Vom Programm her haben wir für heute vorgesehen, dass wir mit Ihnen ein wenig durch erste Ergebnisse unserer empirischen Phase gehen wollen, dazu gehört, dass wir Ihnen natürlich auch, um zu verstehen, vor welchem Hintergrund diese Interviews geführt worden sind, Ihnen ein wenig versuchen vorzustellen, wie die lokale Arbeitsmarktsituation in Gebieten ist, die wir ausgewählt haben für diese Interviews, und zwar versuchen wir das an möglichst zeitnahen Daten, so dass wir auch wirklich die Situation wiedergeben können, die zur Zeit der Interviews bestimmend war und wir wollen dann zwei inhaltliche Bereiche Ihnen ein wenig vorstellen. Das Eine ist ein bisschen sperrig formuliert, aber leider ist es sehr schwierig, so technische Dinge in eine möglichst flüssige Überschrift zu bringen, nämlich die Bedeutung und Organisation grenzüberschreitender Vermittlung im Kontext der Vermittlungsarbeit der befragten Institutionen. Das heißt, die Frage überhaupt, wie funktioniert die Vermittlung in diesen Institutionen? Wer ist daran wie beteiligt und welche

besondere Bedeutung hat hierbei der Aspekt der grenzüberschreitenden Vermittlung? Sie wissen ja alle, wir haben hier in der Großregion mit gut 200.000 Arbeitnehmer/innen einen ganz speziellen Arbeitsmarkt in der Großregion. 200.000 Menschen, die täglich als Grenzpendler vom einen ins andere Land pendeln zu ihrem Arbeitsplatz und von daher stellt das natürlich auch an den Vermittlungsprozess bestimmte Anforderungen, die es so in anderen Regionen, zumindest in dieser Dimension, nicht gibt. Und bevor wir nun in die Vorstellung einsteigen wollen wir Ihnen natürlich dann auch als letztes Ergebnis, das darf ich noch nachtragen, einige unserer ersten Erkenntnisse hinsichtlich Hindernissen/ Problembereichen vielleicht noch einige ersten Ideen für Vorschläge zumindest einmal skizzieren, ich weise darauf hin, dass wir da im Moment noch im Arbeitsprozess sind, das hier sind Ergebnisse aus der ersten Direktanalyse, also noch keine abgeschlossenen Analysen und von daher ist das auch die Chance heute hier mit Ihnen gemeinsam diesen Prozess weiter zu gestalten, zu sehen, wo sind in der Viersicht auch noch Handlungsfelder, die wir so in dieser Form noch gar nicht in unser Blickfeld mit aufgenommen haben?

Lassen Sie mich, bevor ich das Wort weitergebe an meine Kollegen, noch grundsätzlich zwei Sätze verlieren zur Struktur unseres Panels, und zwar haben wir hier zunächst einmal die Regionen, wo wir unsere Interviews durchgeführt haben. Wir hatten dazu ausgewählt den Bereich Arlons, den Regionalverband Saarbrücken, den Bereich der Arbeitsagentur Trier, dann Luxemburg, hier in der Karte ist Luxemburg-Stadt besonders hervorgehoben. Wir haben allerdings auch Interviews durchgeführt in anderen Teilen von Luxemburg, aber insbesondere im Süden von Luxemburg, der halt unmittelbar auch angrenzt an die Nachbarregionen. Dann haben wir den Bereich Sarreguemines und den Bereich Longwy, d.h. wir haben versucht, Regionen auszuwählen, die geteilt gekennzeichnet sind durch eine besondere Dynamik und Bedeutung für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt, sei es, dass es die bevorzugten Räume sind, wohin die Grenzpendler zum Arbeiten kommen, sei es, dass dort im verstärkten Maße Grenzpendler wohnen, die dann in die entsprechenden Nachbarregionen zum Arbeiten fahren. Und das bringt natürlich an die entsprechenden Vermittlungsstrukturen vor Ort ganz unterschiedliche Anforderungen mit sich und diese wollen wir hier natürlich besser kennen lernen. Dann vielleicht noch ganz kurz ein Hinweis auf die Struktur der Interviews des Panels. Wir haben also insgesamt rund 50 Interviewpersonen interviewt, wobei wir versucht haben, möglichst alle Strukturen zu berücksichtigen, die in diesem Kontext aktiv sind, d.h. wir haben hier natürlich einen deutlich Schwerpunkt im Bereich der öffentlichen Arbeitsverwaltung, wir haben daneben den privaten Bereich, einschließlich von Firmen die im Bereich Zeit- und Leiharbeit tätig sind und wir haben Strukturen, die so halb öffentlich sind, d.h. also, Strukturen die privat organisiert sind, die aber mit öffentlichen agieren und dementsprechend auch öffentliche Aufträge wahrnehmen. D.h. wir haben auch geschaut, hier ein möglichst umfassendes Bild der Akteure in unserem Panel zu haben. Die Interviews selbst wurden als Leitfaden gestützte Expertengespräche durchgeführt, d.h. wir hatten einen gemeinsamen Interviewleitfaden, den wir gemeinsam erarbeitet haben und in allen Teilregionen in gleicher Form angewandt haben und eben auch hier möglichst auch Homogenität der erzielten Ergebnisse zu gewährleisten und wir haben die Interviews alle, soweit es uns gestattet wurde und es wurde uns eigentlich in allen Fällen gestattet, aufgezeichnet und dann entsprechend transkribiert, d.h. es steht uns ein unendliches Material an Informationen zur Verfügung. Das ist genau unser Ziel bei dieser Befragung gewesen. Es ging uns nicht darum, eine möglichst hohe Quantität an

Interviews zu realisieren, sondern es geht uns um die Qualität der Informationen, die wir auf diese Weise erfahren und sammeln können, um eben auch ein möglichst zutreffendes Bild der Situation hinzukriegen. Jetzt habe ich aber schon sehr viel geredet, eigentlich mein Zeitbudget schon wieder überschritten, deshalb mache ich es jetzt ganz kurz und gebe das Wort direkt weiter an meinen Kollegen René Kratz, der neben mir sitzt, der Ihnen zunächst jetzt was vorstellen wird zu der Arbeitsmarktsituation vor Ort in Longwy/ Sarreguemines.

**Allocution de bienvenue et introduction à la thématique - Dr. Lothar Kuntz,  
Observatoire Interrégional du marché de l'emploi**

Mesdames et Messieurs,

Je vous souhaite cordialement la bienvenue aujourd'hui et j'espère que vous avez tous trouvé une place. Il est vrai qu'on est un peu serré ici mais on est heureux de l'intérêt que vous portez à notre manifestation et aux premiers résultats du travail de l'OIE et je suis heureux que vous soyez venus si nombreux. Alors, encore une fois, bienvenue à Sarrebruck et merci d'être venus si nombreux.

J'espère que le débat sera aussi intéressant et fructueux que la dernière fois lors du dernier atelier-débat que nous avons tenu ici juste avant Noël l'année dernière. Nous nous étions alors occupés du rôle des services de placement public de la Grande Région, grâce à des interventions des experts. Aujourd'hui, nous allons, dans le cadre de notre projet OPTI-MATCH, nous occuper de la question centrale du placement concret et de la compatibilité de l'offre et de la demande en matière de main-d'œuvre dans une perspective transfrontalière ainsi que des manières d'optimiser ce processus de placement.

Dans le cadre de ce projet, le réseau représenté par mes collègues présents ici a réalisé pendant le premier trimestre de cette année une enquête empirique, une série d'entretiens qui ont été menés avec les experts sur la base d'un guide établi auparavant. Sur la base de ces entretiens, nous allons maintenant tirer des conclusions qui, à la fin de cette année, devront être présentées lors des manifestations de clôture.

Aujourd'hui, il s'agit donc de vous donner les premières informations issues de ces entretiens et j'ai donc l'honneur de vous présenter tout d'abord l'ordre du jour. Avant, j'aimerais juste vous rappeler, avant que je l'oublie. Nous avons dit qu'il y a eu ici, il y a environ six mois, une autre manifestation, le deuxième atelier-débat. La documentation de cette manifestation a été transcrite en entier et peut être téléchargée à partir du lien affiché ici. Vous pouvez bien sûr aussi vous adresser à nous pour avoir plus d'informations.

Concernant le programme, nous avons prévu aujourd'hui de nous pencher sur les premiers résultats de la phase empirique. Afin de faire comprendre à tout le monde l'arrière-fond de ces interviews, il est aussi prévu de vous présenter un petit peu la situation locale de l'emploi dans les zones étudiées grâce à des données assez récentes qui jouaient un rôle au moment des interviews. Nous allons ensuite regarder de plus près deux domaines – il est vrai que la formulation paraît parfois un peu compliquée, mais il est utile de formuler cela de manière simple parce que c'est technique : l'importance des placements dans le contexte des services de placements qui ont été interrogés, de quelle manière se déroule le placement transfrontalier, qui y participe et quelle est l'importance de l'aspect transfrontalier. Vous savez tous que nous avons ici 200 000 travailleurs dans la Grande Région, 200 000 personnes qui sont des travailleurs frontaliers, qui se déplacent d'un pays à l'autre pour aller sur leur lieu de travail. Ceci est bien sûr un enjeu qui constitue un défi important en ce qui concerne le placement et qui n'existe pas ailleurs.

Avant de passer à la présentation de ces informations, on voudra bien sûr aussi vous faire part de quelques informations que nous avons obtenues concernant les obstacles et actions à engager, au moins vous présenter une ébauche. Je sais que c'est encore en cours d'élaboration, ce sont des résultats de la première analyse, ce ne sont pas des résultats finalisés, mais nous avons aujourd'hui la possibilité, conjointement avec vous, de faire avancer ce processus et de voir quelles sont les options qui peuvent être encore engagées et que nous n'avons pas encore essayées. Avant de passer la parole à René, permettez-moi de dire deux mots à propos de la structure de notre projet. Il y a d'abord les régions dans lesquelles nous avons mené nos interviews. Nous avons choisi le secteur d'Arnon, le Regionalverband de Sarrebruck, le secteur de l'agence de l'emploi de Trèves, le Luxembourg, ville surtout, mais il y a eu également des interviews dans d'autres secteurs du Luxembourg, surtout au sud du Luxembourg, plutôt à la frontière ; nous avons également étudié le secteur de Sarreguemines et Longwy. Nous avons essayé de choisir des secteurs qui sont caractérisés par une dynamique particulière en ce qui concerne le marché de l'emploi transfrontalier. Ce sont des espaces privilégiés pour les frontaliers parce qu'il y a une forte résidence de frontaliers, un déplacement très fort vers les régions voisines, ce qui constitue un défi important pour les services de placement que nous souhaitons connaître.

J'aimerais également que soit abordée la structuration des interviews. Nous avons interviewé environ 50 personnes et nous avons essayé de prendre en compte l'ensemble des structures actives dans ce contexte, avec un point fort : les services publics, l'administration publique, mais également avec des sociétés privées de placement et des structures parapubliques, c'est-à-dire des structures organisées de manière privée mais qui agissent avec des fonds publics et qui ont également des missions publiques. Nous avons donc essayé de dresser un aperçu global de tous les acteurs. Il s'agissait d'interviews avec des experts. Un guide avait été établi à l'avance pour ces interviews pour toutes les composantes de notre région et qui a été appliqué partout ; nous avons essayé d'arriver à une homogénéité des résultats obtenus. Si cela nous était permis – et c'était pratiquement partout le cas – nous avons enregistré les interviews, nous les avons transcrites et nous disposons donc maintenant d'un matériel très complet d'information, ce qui était aussi le but de l'information parce qu'il ne s'agissait pas d'avoir une grande quantité d'interviews mais surtout une très bonne qualité des informations obtenues pour avoir l'image vraiment concrète et parlante de la situation.

Je crois que j'ai déjà un peu trop parlé et je voudrais donc passer la parole à mon collègue, René Kratz, qui est assis à côté de moi et qui vous présentera la situation à Longwy.

**Einschätzung der generellen regionalen Arbeitsmarktsituation in  
den für die Befragung ausgewählten Gebieten**

**Estimation de la situation générale du marché de l'emploi au niveau  
régional dans les zones sélectionnées pour l'enquête**

## **Lothringen - René Kratz, Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle**

Vielen Dank Lothar. In diesem ersten Teil möchten wir Ihnen ein paar grundlegende Elemente darstellen über die Gebiete, die ausgewählt worden sind für unsere empirischen Untersuchungen, damit Sie eben die Situation besser verstehen in diesem Arbeitskräftebecken, um einfach die aktuelle Situation besser zu begreifen. Was Lothringen betrifft, werde ich Ihnen die Daten zu den Arbeitskräftegebieten Longwy und Sarreguemines präsentieren, die also ausgewählt worden sind im Rahmen dieses OPTI-MATCH für Lothringen. Ich werde bei meiner Präsentation einige Zahlen nennen über die letzte Zeit, insbesondere über die lokalen Auswirkungen der Krise auf den Arbeitsmarkt. Was diese Eckdaten betrifft, wenn man da einige kurze Informationen nennt, allein schon was die Lage betrifft, kann man sagen, dass Sarreguemines im Nord-Osten des Moseldepartements liegt und Dreiviertel seiner Grenzen gemeinsam mit Deutschland hat.

Der Bereich Longwy im Norden Lothringens hat viele Grenzgänger, wie Sie ja sicherlich wissen, mit Luxemburg und Belgien. Auf demografischer Ebene kann man sagen, dass Longwy und Sarreguemines Bereiche sind, die relativ klein sind, denn es waren 95.000 Einwohner 2007, eine Zahl, die sich wenig entwickelt hat in den letzten Jahren. In demographischer Hinsicht jedenfalls kann man sagen, dass hier eine gewisse Dynamik besteht. Die Bedeutung dieser beiden Gebiete liegt also besonders in ihrem grenzüberschreitenden Austausch mit einerseits Deutschland was Sarreguemines betrifft, und Luxemburg was Longwy betrifft. Und wie Sie auf dieser Tabelle sehen können, ist bei Longwy dieses Phänomen sehr stark und steigt auch noch an. Unter den 17.000 Grenzgängern in 2008 sind mehr als 80 Prozent in Luxemburg tätig und der Rest geht nach Belgien.

In Saargemünd ist die Situation auch recht einfach darzustellen. Die Ströme gehen vor allem nach Deutschland ins Saarland und nach Rheinland-Pfalz, ungefähr 7.000 Grenzgänger für den Bereich Sarreguemines. Auf dieser Tabelle sehen Sie auch eine bedeutende Zahl, auf die wir später noch einmal zurückkommen, nämlich die industrielle Ausrichtung dieser Gebiete, insbesondere Sarreguemines, denn der Anteil der Industrie in Sarreguemines betrifft ungefähr 28 Prozent aller Arbeitskräfte am Arbeitsplatz. Der Durchschnitt liegt bei 19 Prozent in Lothringen und im Industriebereich betrifft dies insbesondere die Automobilindustrie, die natürlich in Saargemünd eine bedeutende Rolle spielt, denn wir haben große Häuser wie Smart oder Continental, Fonderie Lorraine, also ein Konzern auch mit deutschem Kapital, also Unternehmen, die eben auch deutsches Kapital haben. Was jetzt die Entwicklung der Beschäftigung betrifft, kann man auf diesen Kurven erkennen, dass die Entwicklung der Arbeitnehmer am Arbeitsort sehr unterschiedlich ist zwischen Longwy und Sarreguemines, sehr starke Differenzen aufweist, insbesondere in Sarreguemines war bis 2007 ein starkes Wachstum zu verzeichnen was die Arbeitnehmer betrifft, durch den Industriesektor, wie es die grüne Linie zeigt. Man kann das für Longwy nicht so sagen. Seit 1989, denn da stieg die Kurve an, denn da hatte man eher einen Rückgang zu verzeichnen, das sehen Sie auf der untersten Linie in blau. Diese beiden Gebiete, also Longwy und Sarreguemines waren sehr stark betroffen von der Krise in 2009. Und die Auswirkungen auf die Beschäftigung wurden wirklich als sehr stark empfunden in 2009. In dieser Tabelle sehen Sie, dass in diesem Jahr, 2009, 560 Arbeitnehmer im Bereich Sarreguemines bedroht waren



von Entlassung im Bereich von Kollektivverfahren, also ein bedeutender Anteil bei 306 für Longwy.

Und was 2010 betrifft, dann haben wir auch heute Zahlen vorliegen, da sind die Perspektiven auch nicht sehr optimistisch, denn weitere Entlassungen, insbesondere im Bereich Sarreguemines sind vorgesehen. 229 Menschen sind noch von Entlassung bedroht im Mai 2010, also es zeigt, dass in 2009 wirklich ein sehr schwieriges Jahr war im Bereich der Beschäftigung und dass das wirklich große Auswirkungen hatte. Für diese untersuchten Gebiete kann man sagen, dass auch die Kurzarbeit doch die Auswirkungen der Krise etwas mildern konnte, also dieses Instrument der Kurzarbeit hat schon geholfen, sonst wären die Auswirkungen sicherlich noch sehr viel schlimmer gewesen. Im Verlauf von 2009 waren mehr als 17.000 Stunden Kurzarbeit gewährt worden bei den Lothringischen Unternehmen und beantragt worden bei zuständigen Einrichtungen. Das ist die Lothringische Ziffer. Sie sehen, das betrifft das Departement Moselle, also Sarreguemines in der gleichen Zeit hatten 83 Unternehmen einen Antrag gestellt auf Kurzarbeit für 1 Million Arbeitsstunden. In Longwy war die gewährte Stundenzahl für Zeitarbeit nur halb so groß für 2009, dennoch aber recht hoch. Man kann sagen, dass diese Maßnahmen der Kurzarbeit manchmal auch präventiv eingesetzt werden von den Unternehmen, aber nicht systematisch in Anspruch genommen werden. Das eröffnet Möglichkeiten, aber man kennt eigentlich nicht ganz genau die Stunden, die dann wirklich geleistet wurden. Hier haben Sie zwei Grafiken dargestellt. Man kann anhand der braunen Kurve feststellen, dass es einen Spitzenwert gab im ersten Halbjahr 2009 und dass dann diese Situation sich etwas normalisiert hat. Die ersten Elemente von 2010 zeigen, dass aber die Situation immer noch Wachsamkeit erfordert, aber dass dieses Instrument der Kurzarbeit trotzdem geholfen hat.

Die Elemente, die ich Ihnen präsentiert habe, hatten direkte Auswirkungen, nämlich dass der Arbeitsmarkt sich verschlechtert hat. Für die beiden untersuchten Gebiete sehen wir einen starken Anstieg der Arbeitslosenzahlen im Januar 2010. In einem Jahr kann man z.B. zwischen Januar 2009 und 2010 feststellen, dass die Arbeitssuchenden um 23 Prozent zugenommen haben für Longwy, und für Sarreguemines ungefähr 20 Prozent. Besonders Personen zwischen 25 und 49 Jahren, aber insbesondere Männer waren betroffen durch Entlassungspläne, durch den starken Rückgang der Zeitarbeit. Die Männer sind auch in der Mehrzahl bei den Arbeitsvermittlungszentren heute. Das Phänomen hat Mitte 2008 angefangen und die Anzahl der Arbeitssuchenden ist immer weiter angestiegen bis Anfang 2010. Anfang 2010 sehen Sie, dass die Kurven etwas absinken. Man kann sich fragen: Ist das nur ein technischer Effekt, oder bedeutet es wirklich, dass sich die Situation verbessert hat? Wie dem auch sei, die Arbeitslosenquote im 3. Quartal 2009 erreicht ein bisher unerreichtes Niveau in Lothringen. 10,3 Prozent der Erwerbsbevölkerung sind arbeitslos in Lothringen. Für Longwy liegt diese Quote bei 10,9 Prozent zum gleichen Zeitpunkt. Sarreguemines liegt noch etwas tiefer bei 8,6 Prozent der Erwerbsbevölkerung, aber mit auch einem sehr starken Anstieg seit 2008. Gut, das waren die grundlegenden Informationen zu diesen Gebieten. Ich gebe das Wort jetzt weiter an meinen Kollegen Jean-Claude Feite, der Ihnen die Lage in Wallonien darstellen wird.

## **La Lorraine - René Kratz, Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi**

Dans cette première partie, nous souhaitons vous donner quelques éléments de cadrage sur les zones qui ont été sélectionnées pour nos analyses empiriques et vous donner quelques éléments de cadrage pour comprendre la situation de ces bassins pour voir un peu aujourd'hui quelle est la réalité de ces bassins.

Concernant la Lorraine, je vais vous présenter les données concernant les zones d'emploi de Longwy et de Sarreguemines qui ont été retenues côté Lorrain dans le projet OPTI-MATCH. Je me focaliserai, dans ma présentation, sur quelques éléments chiffrés – concernant plutôt la période récente d'ailleurs – et notamment les répercussions locales de la crise sur le marché du travail.

Dans les éléments des données de cadrage, si on prend quelques informations en bref, en termes de situation, c'est vrai que Sarreguemines est située à l'extrême nord-est du département de la Moselle et partage près des trois quarts de ses frontières avec l'Allemagne. La zone de Longwy, localisée au nord de la Lorraine, est frontalière – comme vous le savez pratiquement tous, j'imagine – avec le Grand-Duché de Luxembourg et la Belgique. Sur le plan démographique, ce qu'on peut dire, c'est que les zones de Longwy et de Sarreguemines sont des zones de taille réduite puisqu'elles comptaient chacune près de 85 000 habitants en 2007 ; un chiffre d'ailleurs qui est en faible évolution au cours des dernières années. Ce n'est pas sur le plan démographique, en tout cas, qu'elles affichent forcément un dynamisme important. Alors, l'intérêt de ces deux territoires est lié en partie au caractère trans-frontalier de leurs échanges avec l'Allemagne d'une part, pour la zone de Sarreguemines, et avec le Luxembourg d'autre part, pour Longwy.

La dépendance de Longwy – comme vous pouvez le voir sur ce tableau – à l'égard du phénomène frontalier est très importante et en constante progression. Parmi les 17 000 frontaliers que comptait la zone en 2008, plus de 80 % exercent leur activité au Luxembourg, le solde étant les frontaliers se dirigeant vers la Belgique. Du côté de Sarreguemines, la situation est aussi relativement simple dans la mesure où les flux se concentrent essentiellement vers l'Allemagne, vers la Sarre et la Rhénanie-Palatinat pour les quelque 7 000 frontaliers que compte la zone de Sarreguemines. Sur ce tableau, vous pouvez aussi voir apparaître un chiffre qui a son importance pour les éléments que l'on va observer un peu plus tard : c'est l'orientation industrielle de ces zones et notamment celle de Sarreguemines, puisque la part de l'industrie sur Sarreguemines représente encore 28 % de l'ensemble des emplois salariés au lieu de travail, la moyenne lorraine étant située à 19 %.

Du côté de l'industrie, c'est notamment l'industrie automobile, les fabricants et équipementiers automobiles qui sont bien implantés sur Sarreguemines. Parmi les gros employeurs, vous avez Smart, vous avez des sociétés comme Continental, Fonderies Lorraine, d'ailleurs certains groupes avec des capitaux étrangers notamment allemands.

Concernant l'évolution de l'emploi, on peut voir sur cette courbe que les évolutions concernant l'emploi salarié sont diamétralement opposées entre Sarreguemines et Longwy. Elles sont fortement contrastées. Si Sarreguemines a connu jusqu'en 2007 une croissance exceptionnelle de ses effectifs salariés qui ont été portés par le secteur industriel – comme le

montre la courbe en vert –, on ne peut pas en dire autant pour la zone de Longwy. Depuis 1989, où le graphique est en base 100, la tendance générale est à la baisse de l'emploi salarié ; c'est ce que montre la courbe la plus basse, la courbe en bleu.

Ces deux zones, la zone de Longwy et de Sarreguemines, ont été lourdement frappées par la crise en 2009 et son impact sur l'emploi a été ressenti comme une secousse. A titre d'illustration, sur ce tableau, vous pouvez voir que lors de l'année 2009, 560 salariés sur la zone de Sarreguemines étaient menacés par un licenciement, ou dans des procédures collectives concernant au moins dix salariés. Pour Longwy, ce chiffre s'établissait à 308. Si l'on regarde les perspectives 2010, pour les chiffres dont nous disposons à ce jour, les perspectives sont loin d'être optimistes puisque d'autres licenciements sont prévus, notamment sur Sarreguemines. Vous voyez : au 11 mai 2010, 224 salariés sont menacés encore par des licenciements. Ceci montre que l'année 2009 a été vraiment une année exceptionnelle sur le front de l'emploi, exceptionnelle par l'ampleur des phénomènes que l'on peut constater. Sur ces zones, on peut dire que le chômage partiel a atténué quand même les effets de la crise. Heureusement que le dispositif de chômage partiel était là parce que, si l'on se réfère à ces indicateurs, l'impact aurait dû être encore beaucoup plus important.

En effet, au cours de l'année 2009, plus de 17 millions d'heures de chômage partiel avaient été accordées aux entreprises lorraines ayant déposé une demande aux autorités compétentes – c'est le chiffre lorrain. Vous pouvez voir que la moitié de ces demandes concernait le seul département de la Moselle ; sur Sarreguemines, à la même période, 83 établissements avaient déposé une demande de chômage partiel pour un total d'un million d'heures.

Sur Longwy, le nombre d'heures qui avait été autorisé, le nombre d'heures de chômage partiel est deux fois moindre sur l'année 2009, mais il reste toutefois encore important.

On peut noter que ces mesures de chômage partiel sont utilisées parfois de manière préventive par les entreprises, même ne sont pas systématiquement consommées. Ça ouvre des droits mais au final, on connaît assez mal l'importance du nombre d'heures qui a été effectivement consommé.

Comme le montrent les deux graphiques que vous avez sur le diaporama, on peut observer – c'est la courbe brune – qu'il y a eu un pic qui s'est concentré sur le premier semestre 2009 ; on est ensuite revenu à une situation un peu plus normale. Les premiers éléments 2010 montrent qu'on peut être encore aux aguets, mais on remarque quand même qu'il y a un fléchissement en termes d'utilisation de la mesure de chômage partiel. Ces éléments que je vous ai présentés ont eu pour conséquence directe que le marché du travail s'est fortement dégradé. On observe pour les deux zones une forte hausse des chiffres du chômage à la date de janvier 2010. En un an, on peut observer, par exemple entre janvier 2009 et janvier 2010, que la demande d'emploi pour Longwy a progressé de 23 % et, pour celle de Sarreguemines, de près de 20 %.

Ce sont surtout les personnes de 25 à 49 ans, et notamment les hommes, qui ont été touchées par les plans de licenciement, par la forte baisse dans l'intérim. D'ailleurs les hommes deviennent aujourd'hui majoritaires au sein des effectifs de Pôle Emploi.

Cette courbe montre que le phénomène a débuté au milieu de l'année 2008 et le nombre de demandeurs d'emploi n'a cessé de progresser jusqu'au début 2010. Au début 2010, vous pouvez voir que les courbes marquent un infléchissement à la baisse. Alors, on peut se po-

ser la question : Est-ce un simple rebond technique, terme généralement utilisé par les analystes boursiers dans leur jargon pour expliquer ce type d'infléchissement, ou est-ce le début d'une situation plus favorable ?

Quoi qu'il en soit, le taux de chômage au quatrième trimestre 2009 atteint un niveau sans précédent en Lorraine : 10,3 % de la population active était au chômage. Vous pouvez voir que pour Longwy, ce taux s'établit à 10,9 % à la même date, alors que Sarreguemines reste à un niveau bien inférieur – c'est-à-dire que 8,8 % de la population active était au chômage à cette date –, mais avec une progression tout de même très forte depuis l'année 2008.

Voilà concernant les éléments de cadrage pour ces deux zones. Je passe la parole à mon collègue, Jean-Claude Feite, qui vous présente la situation en Wallonie.

**Wallonien - Jean-Claude Feite, Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle**

Also, was die Situation Walloniens betrifft haben wir versucht, die gleichen Daten zu erstellen – so weit dies möglich war. Was die Beschäftigung in Frankreich betrifft, sehen Sie, dass wir hier in Wallonien die neuesten Zahlen aus dem Jahr 2007 haben. Was man bereits feststellen kann, wenn man sich diese Tabelle ansieht ist, dass bei ca. 1 Million Arbeitsplätzen Wallonien ca. 27 Prozent der Arbeitsplätze in Belgien darstellt. Das ist ein Anteil, der seit ca. 20 Jahren konstant bleibt. Mit ca. 73.000 Arbeitsplätzen stellt die Provinz Luxemburg einen sehr hohen Anteil dar und seit den 70er Jahren ist dies der Fall. Dennoch kann man feststellen, dass das Arrondissement Virton keine sehr großen Fortschritte macht auf dem Gebiet des Wachstums der Arbeitsplätze, im Gegensatz zu der Provinz Luxemburg, wo das Wachstum doppelt so schnell ist wie der Durchschnitt Walloniens. Ich habe leider keine andere Karte der Großregion hier, aber ich möchte Ihnen sagen, dass das Arrondissement Virton an Frankreich angrenzt - die französischen Ardennen, die Departements Meuse und De Meurthe Et Moselle berührt und das andere Gebiet grenzt an Frankreich und das Großherzogtum Luxemburg.

Wir haben also diesen grenzüberschreitenden Sektor mit zwei unterschiedlichen Realitäten; nämlich einerseits die Nähe zu Frankreich, den Ardennen, und andererseits dann das Gebiet um Virton. Wenn man sich diese Kurve anschaut, dann bemerkt man.. ich mache hier zum ersten Mal eine Power-Point Präsentation, deswegen entschuldigen Sie bitte, wenn ich manchmal vergesse, hier weiter zu schalten. Also, diese Entwicklung betreffend, seit den 90er Jahren zeigt Folgendes, dass das Arrondissement Virton, das ist hier hellblau gekennzeichnet, sehr große Probleme hat, mitzuhalten auf dem Gebiet der Beschäftigung seit dem Ende der 90er Jahre. Diese Situation auf dem Gebiet von Virton beruht auf den industriellen Arbeitsplätzen, die sehr oft in multinationalen Unternehmen angesiedelt sind, die manchmal sehr große Probleme hatten in den Ardennen. Und diese industrielle Entwicklung, die sich momentan ändert, erklärt dieses Phänomen. Die Entwicklung des Bereiches Arlon, die man hier gelb gekennzeichnet sieht, kann man ebenfalls erklären mit der Zunahme der Dienstleistungen und der bedeutenden Rolle und der Tatsache, dass es in Arlon sehr viele Arbeitsplätze im öffentlichen Bereich gibt. Innerhalb dieser Beschäftigung von Arlons und Virton haben wir uns die Entwicklung der Grenzgängerzahlen von Wallonien nach Luxemburg angeschaut.

Das Erste, was wir hier in den ersten fünf Jahren gemerkt haben ist, dass diese Zahlen immer wichtiger werden und das sie pro Jahr um zwischen 3 und 8 Prozent zunehmen. Die Krise der Jahre 2008 und 2009 macht sich bemerkbar und es gibt selbst eine gewisse Stagnation, was jedoch keinen Rückgang bedeutet. Aber die 27.000 Arbeitsplätze im Jahr 2009 führen dazu, dass die Provinz momentan mehr als 76 Prozent der Grenzgängerzahlen darstellt. Und wenn man sich diese Grafik anschaut, die die Informationen der letzten 25 Jahre enthält, dann bemerkt man, dass ca. 90 Prozent aus der Provinz Luxemburg kommen, d.h. man entfernt sich immer weiter vom Großherzogtum und was die Grenzgängerzahlen betrifft, so nehmen sie in diesem Zeitraum zu. Man kann außerdem bemerken, wenn man die Zahlen der Grenzgänger, bezogen auf die Gesamtbeschäftigten miteinander in Beziehung setzt, dass ca. 28.000 Arbeitsplätze in Virton und in Arlons ca. 38-40 Prozent Grenzgängerzahlen haben in Richtung Luxemburg. Das ist also eine Situation, die der Situation von Longwy sehr ähnlich ist, die eben angesprochen wurde. Was nun die

Arbeitslosen betrifft, so möchte ich Ihnen Folgendes sagen: Mit ca. 13.000 Arbeitssuchenden in Luxemburg stellt die Provinz Luxemburg hiermit ca. 7,2 Prozent dar. D.h. dass der Anteil der Arbeitssuchenden in Luxemburg geringer ist als in Gesamt-Wallonien. Der Anstieg, den es zwischen 2008 und 2009 gibt, bezogen darauf kann man sagen, dass die Arrondissements Arlons und Virton hauptsächlich zu dieser Situation beigetragen haben innerhalb der Provinz, denn sie waren besonders stark von der Krise betroffen.

Wenn man sich die monatliche Entwicklung der Arbeitslosenzahlen anschaut, dann bemerkt man, dass der Höhepunkt der Krise im Jahr 2009 erreicht war und es eine leichte Erleichterung im Januar 2010 gab. Aber seit Beginn des Jahres 2010 gibt es dann wieder eine Veränderung der Situation und momentan ähnelt die Situation derjenigen, wie sie vor 12 Monaten war. Außerdem bemerkt man, dass diese Kurve nicht derjenigen der Region um Longwy entspricht, die eben gezeigt wurde, denn dort gab es ja eine Veränderung im Sommer 2010. Nun geht es darum, dies in Beziehung zu setzen mit der Situation in Wallonien und sehr interessant ist es, sich die Entwicklung der Arbeitslosenquote zwischen Mai 2006 und Mai 2010 anzusehen. Sie sehen, dass die Arbeitslosenquote Walloniens, die zwischen 17 und 18 Prozent liegt, eine ähnliche Kurve aufzeigt für das Jahr 2009, mit der Provinz Luxemburg und den Arrondissements Arlons und Virton. Das es hier aber einen Unterschied von ca. 7 Punkten gibt. Also die Provinz Luxemburg hat zusammen mit Brabant Wallon die geringste Arbeitslosenquote in Wallonien. Und dies alles zeigt den grenzüberschreitenden Charakter, womit man die Entwicklung der Arbeitslosenzahlen erklären kann.

Wenn man sich nun die Auswirkungen der Krise auf die Kurzarbeit ansieht, dann merkt man das auf der Ebene Walloniens eine Kurve vorliegt, die inzwischen 84.000 Menschen betrifft und wir sprechen hier von der Kurzarbeit, sobald ein Arbeitstag von der Kurzgeldkasse bezahlt wird. Also man bemerkt, dass Wallonien besonders stark getroffen wurde, von Mitte 2008 bis Mitte 2009 und dass es ein Problem gab am Anfang des Jahres 2010. Aber diese Situation spiegelt sich nicht auf dem Gebiet der Region Luxemburg wider, denn hier zeigt die Kurve, dass in den Jahren 2007 und 2008 die Situation gleich geblieben ist, während im Jahr 2009 die Kurve angestiegen ist, dann aber wieder zurückgegangen ist und momentan ist die Anzahl der Personen, die Ende des Jahres 2009 in Kurzarbeit waren, auf weniger als 1.700 Personen in der Provinz Luxemburg zurückgegangen. Wenn man dies nun mit den Krisenindikatoren vergleicht und mit der jährlichen Entwicklung, dann kann man hier auf dem ersten der beiden Schaubilder sehen, dass es zweimal weniger Firmenpleiten in der Provinz Luxemburg gab, als im Durchschnitt der Region Wallonien. Es gab dreimal weniger Kurzarbeit in der Provinz, was kollektive Entlassungen zwischen 2008 und 2009 betrifft, gab es hier zwei Anfragen von Unternehmen, die betrafen insgesamt 69 Arbeitsplätze. Ich erinnere mich nicht mehr genau an den Namen der beiden Firmen. Aber man sieht die Auswirkungen, die sehr, sehr stark sind, was die Maßnahmen wie beispielsweise Kurzarbeit betrifft und gleichzeitig bemerkt man, betroffen auf das Luxemburg, was Neueinstellungen betrifft, eine andere Entwicklung durchlaufen hat als Wallonien und andererseits bemerkt man, dass die Zahl an Arbeitslosen ebenfalls gestiegen ist. Aber dies muss man immer in den Kontext setzen der unterschiedlichen Zahlen, beispielsweise verglichen mit Longwy und den 17 Prozent von Wallonien.

Nun eine letzte kurze Bemerkung was die Zeitarbeit betrifft: Die Zeitarbeit ist relativ stark zurückgegangen um ca. 20 Prozent zwischen Juni 2008 und April 2009, aber seit dem zweiten Halbjahr 2009 gibt es hier wieder eine Zunahme auf der Ebene Walloniens und Wallonien stellt ca. 25 Prozent der in Zeitarbeit Beschäftigten dar und nach dem Rückgang im Jahr 2009 gibt es hier wieder einen Zuwachs. Also ich denke, dass dies alles war, was ich zu diesem Thema sagen kann.

## **La Wallonie - Jean-Claude Feite, Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi**

Sur la situation de la Wallonie, on a essayé d'établir les mêmes données à peu près dans la mesure où elles pouvaient exister. Comme pour la France, au niveau de l'emploi salarié, vous voyez que c'est encore une fois sur la base de 2007, les derniers chiffres que l'on a provenant de l'ONSS, l'Office de Sécurité Sociale belge.

Ce que l'on peut déjà constater en regardant ce tableau, c'est qu'avec près d'un million d'emplois à ce moment-là, la Wallonie représente un peu plus de 25 % des emplois existants en Belgique. C'est une part qui reste stable depuis une vingtaine d'années. Avec un peu plus de soixante-treize mille, ou de septante-trois mille emplois, la province de Luxembourg représente 7,5 % de l'emploi wallon. C'est une proportion qui ne cesse d'augmenter régulièrement, et par palier, depuis le milieu des années 70.

Par contre, on peut remarquer sur cette courbe que l'arrondissement de Virton est en panne de croissance d'emplois, au contraire des quatre autres arrondissements de la province de Luxembourg qui progressent deux fois plus vite que la Wallonie.

Pour resituer dans la carte de la Grande Région – puisque là je n'ai pas de carte – l'arrondissement de Virton est un arrondissement qui est frontalier avec la France, qui touche les Ardennes françaises, la Meuse et la Meurthe-et-Moselle française, et l'arrondissement d'Arlon est une zone frontalière qui touche, au sud, la France et, sur le côté est, le Grand-Duché de Luxembourg. On a donc ce secteur transfrontalier avec deux réalités différentes, c'est-à-dire la proximité de régions considérées comme pauvres en emplois en France, Ardennes et Meuse, à côté de celles du Grand-Duché de Luxembourg, pour l'arrondissement d'Arlon et le début de l'arrondissement de Virton.

Quand on regarde cette courbe, on se rend compte que – je m'excuse car c'est la première fois que je fais un truc avec un Powerpoint, alors dès fois j'oublie un peu d'appuyer sur la bonne case – cette évolution, depuis 1990, permet de montrer en quoi l'arrondissement de Virton – c'est celui qui est en bleu clair – a vraiment énormément de mal à tenir le coup au niveau de l'emploi salarié, réussissant même à descendre en dessous d'une base 100 à la fin des années 90.

On peut estimer cette situation de l'emploi sur le secteur de Virton par le fait que l'emploi industriel qui a été créé l'a été souvent autour d'entreprises multinationales qui ont été amenées, soit à dégraisser de manière rapide, ou alors à avoir connu des gros problèmes de faillite, comme c'était le cas avec la Cellulose des Ardennes. Ce développement industriel qui est toujours en reconstruction dans le secteur de l'arrondissement explique cela.

L'évolution du secteur d'Arlon que l'on voit ici – qui est en jaune – s'explique aussi par la multiplication des services et le rôle important de la Préfecture. Le chef-lieu de la province à Arlon a son importance au niveau de l'emploi public. Après cette vision de l'emploi salarié, qui est au lieu de travail, sur la province, et notamment dans les arrondissements d'Arlon et de Virton, on a regardé un petit peu l'évolution du travail frontalier de la Wallonie en direction de Luxembourg.



Le premier constat, sur les cinq dernières années, c'est déjà qu'il est toujours de plus en plus important et qu'il progresse chaque année en gros entre 3 et 8 % de croissance annuelle. La crise de 2008-2009 se fait sentir et amène à une relative stagnation, ce qui ne veut pas dire une décroissance ou une diminution de l'emploi. Mais, les 27 000 emplois qu'il représente en 2009 font que la province de Luxembourg représente actuellement plus de 70 % de l'emploi frontalier et on se rend compte, encore en regardant ce graphique qui concerne les 25 dernières années, que, à ce moment-là, il y avait au début près de 90 % de l'emploi qui venait de la province de Luxembourg par rapport au Grand-Duché. Donc, l'emploi frontalier grandit et la distance grandit pour aller travailler au Luxembourg sur cette période. On peut aussi constater que si on met en relation les chiffres du travail frontalier avec celui de l'emploi salarié, parmi les 28 000 emplois salariés existants sur l'arrondissement d'Arlon et de Virton, on a entre 18 à 19 000 emplois frontaliers, soit environ 38 à 40 % d'emplois qui sont générés en direction du Luxembourg pour le secteur de l'arrondissement d'Arlon et de Virton. On est donc dans une situation qui est assez proche de la zone d'emplois de Longwy qui a été évoquée.

Maintenant sur la demande d'emploi existante. Avec 13 288 demandeurs d'emploi en 2009, la province de Luxembourg représente 5,3 % des chômeurs wallons, chiffre que l'on peut mettre en relation avec celui dont je parlais tout à l'heure quand je disais que l'emploi représentait 7,5 % au niveau de la Wallonie ; c'est donc une part qui est moins forte que l'emploi salarié. La brusque augmentation qu'il y a eue entre 2008 et 2009 ne lui fait toutefois pas atteindre les 13 531 chômeurs de 2006. Mais, les arrondissements d'Arlon et de Virton par contre sont les principaux responsables de cette situation, où l'on voit comment, au niveau de la province, ils ont été plus particulièrement touchés par cette crise.

Si on regarde l'examen de l'évolution mensuelle de la demande d'emploi, on se rend compte que le pic de l'effet de crise a eu lieu durant l'été 2009 avec une légère augmentation en janvier 2010. Depuis le début de l'année 2010, on assiste à une décrue et la situation actuelle ressemble tout à fait à celle de douze mois auparavant. On constate de la même manière – je vous l'ai montré – que cette courbe ne correspond pas à celle de la région de Longwy qui était évoquée précédemment, puisque le début de surchauffe a tout de suite vu une décrue dès le printemps de cette année 2010.

Il faut maintenant remettre ces questions d'évolution par rapport au taux d'emploi et par rapport à la situation de la province de Luxembourg en Wallonie qui est assez particulière et qui va être particulièrement frappante quand on va regarder l'évolution du taux d'emploi entre mai 2006 et mai 2010. Vous avez tout en haut le taux de demande d'emploi de la Wallonie qui, donc, est entre les 17 et 18 % et qui suit une courbe tout à fait identique jusqu'en 2009 avec la province de Luxembourg et les arrondissements d'Arlon et Virton, mais avec un écart de près de 7 points. Donc, la province de Luxembourg est la province où le taux de demandes d'emploi, avec celle du Brabant wallon, est la plus faible au niveau de la Wallonie. Toutes ces remarques indiquent bien le caractère frontalier ; la plus faible demande d'emploi s'explique tout à fait par le côté du travail frontalier, notamment grand-ducal.

Si on regarde maintenant le critère des effets de la crise sur l'évolution du chômage temporaire, on se rend compte qu'au niveau de la Wallonie, c'est une courbe qui a concerné jus-

qu'à 94 000 personnes. On parle de chômage temporaire – on n'est pas dans l'estimation –, à partir du moment où une journée a été payée par les caisses de l'ONEM dans ce cadre-là. On se rend compte que la Wallonie a été essentiellement touchée à partir de mi-2008 jusque mi-2009, et qu'elle a recommencé à connaître un problème sur le début de l'année 2010. Mais, cette situation ne s'est pas reflétée sur la direction d'Arlon, enfin en ce qui concerne la province de Luxembourg. On voit ici les courbes qui indiquent les années 2007 et 2008 et on se rend compte que la courbe de 2009 – qui est la courbe supérieure – qui a démarré à un niveau plus élevé, avec plus de 4 500, a redescendu. Actuellement le nombre de personnes qui ont, en fin d'année 2009, eu recours au chômage temporaire est descendu à moins de 1 700 personnes pour la province de Luxembourg.

De nouveau, en comparaison avec les indicateurs de crise et sur l'évolution en un an, vous pouvez voir dans le premier et le deuxième tableau la manière dont ça s'est passé au niveau des faillites. Il y a eu deux fois moins de faillites en province de Luxembourg qu'au niveau de la Région wallonne et, ce que j'expliquais, trois fois moins de chômage temporaire qui a attaqué la province. Tout à l'heure René parlait des licenciements collectifs de 2008-2009 jusqu'à aujourd'hui ; sur la province, il y a eu deux demandes d'entreprises qui ont demandé des licenciements économiques et cela concernait 69 emplois en tout, dont une était l'usine Valvert d'Etalle et l'autre, je ne sais plus... Donc, on voit bien les conséquences, qui sont très atténuées sur les mesures de chômage temporaire. Dans le même temps, on se rend compte que, par rapport aux propositions de recrutement, le Luxembourg a perdu plus d'un cinquième de ses possibilités. Quand on regardait les recrutements il y a un an, par rapport à cette situation-là, il a perdu 21 % ; ce qui n'était pas le cas de la Wallonie. Les sorties de demande d'emploi par contre ont été meilleures. D'autre part, son nombre de demandeurs d'emploi a aussi augmenté mais ce chiffre est toujours à remettre dans le contexte de cet écart entre les dix et quelques pour cent ; on est donc sur les chiffres de la région de Longwy en termes d'emploi, et les 16-17 % des taux liés à la Wallonie.

Maintenant, dernière petite remarque sur l'activité intérimaire. On se rend compte que l'activité intérimaire a connu une baisse qui a été relativement forte, c'est-à-dire d'à peu près 20 %, de juin 2008 à avril 2009. Mais, depuis la mi-année 2009, il y a eu accentuation de nouveau des activités au niveau global de la Wallonie, la Wallonie représentant, en gros, 25 % des activités intérimaires de la Belgique. Cet intérim, tous les mois, reprend actuellement de l'activité après sa chute de l'année 2009.

Je crois que j'ai fini pour la partie et que l'on va marquer une minute.

**Luxemburg - Arthur Tibesar, Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle**

Ja, vielen Dank, lassen Sie mich einige Dinge über Luxemburg sagen: Also das erste was ich hervorheben möchte ist, dass Sie detailliert diese Informationen in der Dokumentation, die Sie erhalten werden, nach der Sitzung finden können. Was wir für Luxemburg festgestellt haben ist, dass die Katastrophe, die von der Presse angekündigt wurde für Februar/März 2009 sich nicht ereignet hat.

Februar 2009 sprach man von 10.000 grenzüberschreitenden Arbeitnehmern, die ihren Arbeitsplatz verloren haben. Aber die Nettozunahme von 2005 bis 2008 lag zwischen 10.000 und 15.000. Die Situation ist unterschiedlich bezogen auf die Arbeitnehmer am Arbeitsort und die Grenzgänger. Es gibt eine Zunahme von 1.400 Arbeitsplätzen am Wohnort, während es einen Rückgang der Grenzgänger gibt. Dies ist sehr unterschiedlich bezogen auf die Zahlen der Deutschen, die nach Luxemburg zur Arbeit kommen, die immer weiter zunehmen, wohingegen es einen Rückgang gibt der Belgier, die nach Luxemburg reisen zum arbeiten und die Situation der Franzosen, die in Luxemburg arbeiten, ist folgende, dass sie hauptsächlich in Zeitarbeit beschäftigt sind. Die Zeitarbeit hat in 1 Jahr einen Rückgang der Beschäftigten um 30 Prozent erlebt, während es normalerweise einen ständigen Zuwachs gibt. 3.000 Arbeitsplätze gingen hier verloren für die Grenzgänger aus Frankreich. Hier haben Sie Informationen zur Rückkehr der Grenzgänger, wie wir das genannt haben, die Sie auch in der Broschüre finden werden. Die Vorhersagen, die wir hier gemacht haben, die es hier gab waren falsch, denn von Dezember 2008 haben wir eine systematische Zählung der Grenzgänger durchgeführt und in 15 Monaten waren es zwischen 13.000 und 14.000 Personen, die zurückkamen, d.h. ca. 1.000 pro Monat. Aber das sind vielleicht nur 10 oder 20 Prozent Steigung, d.h. diese starke Rückkehr gab es nicht und die Arbeitshypothese die wir haben ist, dass die Menschen ihre Arbeit in Luxemburg verloren haben, dass sie aber schneller Arbeit gefunden haben als diejenigen, die neu auf den Arbeitsmarkt kamen, weil sie bereits eine gute Übersicht hatten. Etwas optimistischere Zahlen nun, die aktuelle Entwicklung betreffend: Also, zwischen Dezember 2008 und Dezember 2009 gab es keinen Rückgang der Beschäftigung. Es gab einen leichten Rückgang der Grenzgängerzahlen. Die Zahlen von Januar 2009 zeigen, dass zwischen 2009 und Januar es eine Zunahme der Beschäftigten gab, dass die Zahlen nun wieder positiv geworden sind.

Dies wird außerdem ganz deutlich gezeigt von den Arbeitslosenzahlen. Im Jahr 2010 lag die Arbeitslosenquote unter derjenigen von 2009, die ebenfalls unterhalb der vorhergehenden Jahre lag, dennoch gibt es momentan eine Tendenz zum deutlichen Rückgang der Arbeitslosen. Ich kann Ihnen die Zahlen von April leider noch nicht präsentieren, denn sie sind noch nicht offiziell, aber wir bemerken diese Tendenz im April ganz deutlich. Gut, dann werde ich noch einige kleine Sachen hinzufügen. All dies war möglich dank eines sehr starken Rückgriffs auf die Kurzarbeit. Zwei Zahlen hier, um Ihnen zu zeigen, was hier getan wurde: Die Zahl der Personen in Kurzarbeit zwischen 2007 und 2009 wurde um das Doppelte erhöht und das Geld, was hier investiert wurde, wurde ebenfalls um 100 Prozent erhöht. Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

## **Le Luxembourg - Arthur Tibesar, Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi**

Merci beaucoup. Quelques mots sur le Luxembourg. Premier constat que je vais faire pour le Luxembourg – ces constats sont en détail dans la brochure qui est disponible à l'entrée donc, ce que je raconte, vous le trouverez dedans mais en plus long – c'est que la catastrophe que la presse annonçait, que les différents bruits annonçaient dès février-mars 2009, ne s'est pas produite. Dès février 2009, on parlait de 10 000 frontaliers qui avaient perdu leur emploi. Or le constat est simple : effectivement, on a connu des croissances nettes des stocks d'emploi, au total de l'ordre de 10 à 15 000 par an de 2005 à 2008 ; en 2009, le constat est clair, il n'y a pas eu de destruction d'emplois. Donc, ceux qui disent qu'il y a eu destruction d'emplois se trompent ; elle n'a pas eu lieu.

La situation est néanmoins différente selon les résidents et selon les frontaliers. Il y a une croissance de 1 400 emplois résidents, en revanche il y a eu une diminution des stocks des frontaliers, d'un peu moins de 600 unités sur un an, très contrastée selon le pays d'origine. Les frontaliers allemands vers le Luxembourg ont continué à croître, il y a eu une légère diminution des Belges vers le Luxembourg et une diminution un peu plus importante des frontaliers de France liée essentiellement à leur part prépondérante dans le travail intérimaire. Très rapidement aussi, l'intérim a perdu sur un an 30 % de ses effectifs alors que précédemment il croissait régulièrement ; ces 3 000 postes perdus en net ont été pour deux tiers perdus par des frontaliers de résidence française.

Retour des frontaliers : vous avez le détail dans la brochure. On a crié très fort que les frontaliers revenaient en masse ; c'est tout à fait faux. Le FOREM en Belgique, dans la province de Luxembourg, a été à même dès décembre 2008 de commencer un comptage systématique des frontaliers qui revenaient. Sur quinze mois, ça représente à peu près 1 300-1 400 personnes, c'est-à-dire 100 par mois qui revenaient. Mais, ça ne veut pas dire que c'est 100 de plus qu'avant, c'est peut-être 10 ou 20 de plus qu'avant. Des retours, il y en a toujours eu. Donc, ce retour massif n'a pas eu lieu. L'hypothèse de travail que nous avons, c'est que des gens ont perdu leur emploi au Grand-Duché de Luxembourg, mais ceux qui étaient sur place ont retrouvé plus facilement que les nouveaux entrants, juste parce qu'ils avaient une bonne visibilité du marché.

Des chiffres un peu plus optimistes maintenant : l'évolution récente entre décembre 2008 et décembre 2009. Il n'y a pas eu de décroissance de l'emploi salarié ; il y a eu une légère décroissance de l'emploi frontalier. Actuellement – là sur cette courbe – les chiffres de janvier 2010 : on constate qu'entre décembre 2009 et janvier, l'emploi salarié a commencé à recroître, de même que les taux de croissance, par rapport à douze mois avant, sont en train de se redresser et sont pour tout le monde redevenus positifs.

Ceci aussi est clairement mis en évidence par les chiffres du chômage : ce sont les demandeurs d'emploi au Luxembourg même. Il est évident que 2010 se situe assez nettement au-dessus de 2009 qui, lui-même, se situait au-dessus des années précédentes. Néanmoins, la tendance actuelle est à une diminution plus nette que précédemment du nombre de demandeurs d'emploi. Je n'ai pas encore pu vous indiquer les chiffres d'avril parce qu'ils ne sont pas officialisés, mais la tendance en mai confirme la tendance que l'on a enregistrée jus-

qu'en avril. J'ai terminé. Dernières petites choses : Tout cela a été évidemment possible grâce à un recours massif au chômage temporaire, au chômage partiel – ça se trouve aussi dans les cahiers.

Deux chiffres pour vous montrer l'effort qui a été fait à ce sujet-là : le nombre de personnes en chômage partiel, entre 2007 et 2009, a été multiplié par cinquante et l'argent dépensé par le Luxembourg pour payer ces personnes, en 2009 par rapport à 2007, a été multiplié par cent.

Merci beaucoup.

**Saarland - Dr. Lothar Kuntz, Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle**

Ja, vielen Dank. Dann darf ich noch abschließend Sie mit einigen Zahlen füttern, was nun die beiden deutschen Bereiche angeht: Saarland und Rheinland-Pfalz. Also, ich hoffe wir führen jetzt nicht zu einem Overload an Informationen, aber wir dachten es ist einfach notwendig, Ihnen einige aktuelle Informationen zu geben um zu verstehen, von welchem Hintergrund wir hier reden und vor allen Dingen auch Informationen zu geben die es so in dieser Form bislang eigentlich sehr wenig gibt, weil sie sehr zeitnah sind. Sie sind aber auf der anderen Seite, das sehen Sie, im Gegensatz zu unserer sonstigen Arbeitsweise als Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle keine homogenisierten Zahlen, also keine vergleichbaren, sondern es sind lokale Zahlen, die dementsprechend auch für sich betrachtet werden müssen, weil vergleichbare Zahlen natürlich nur mit einem deutlichen Zeitverlust produziert werden können.

Für das Saarland zunächst einmal können wir festhalten, dass wir insgesamt eine Situation haben, dass bis zum Jahre 2009 als Ausdruck einer Krisensituation die Wirtschaftsleistung sehr deutlich eingebrochen ist. Ein dramatischer Verlust in der Wirtschaftsleistung wurde auch gerade heute noch mal für den Bereich der Metall- und Elektroindustrie hervorgehoben in der Pressemitteilung, auch mit Blick auf die aktuellen Zahlen. Wenn wir uns aber jetzt vor diesem Hintergrund den Arbeitsmarkt im Saarland betrachten können wir eigentlich sagen, da hat sich eigentlich so Wesentliches nicht verändert. D.h. diese Einbrüche auf der Seite der wirtschaftlichen Leistung haben sich nicht durchgeschlagen auf den Arbeitsmarkt – zumindest mal nicht direkt. Und wir können also sagen, diese Beschäftigungsverluste wurden ein Stückweit dadurch kompensiert, dass wir auf innovative Instrumente aus dem Bereich der Arbeitsmarktförderung benutzt haben in den deutschen Regionen, insbesondere, das wurde ja hier in anderen Präsentationen schon deutlich herausgestellt, eben das Instrument der Kurzarbeit, um eben dort abzufedern in den Betrieben, um zu vermeiden, dass entsprechende Arbeitsplätze tatsächlich abgebaut werden.

Aber es kommt auch noch hinzu, dass im Moment die entsprechende Nutzung flexibler Arbeitszeitformen in den Betrieben, d.h. also das konsequente Abbauen von Arbeitszeitkonten seitens der Beschäftigten, das hier sehr sichernd gewirkt hat. Ich werde Ihnen gleich noch 2-3 Slides dazu zeigen können, vorab nur noch mal die Erinnerung: Wir haben im Saarland 2 Regionen in unserem Fokus gehabt. Zum Einen eben Saarbrücken, den Regionalverband Saarbrücken und zum anderen eben Merzig-Wadern, d.h. wir haben von der Struktur her jetzt hier 2 unterschiedliche Regionen. Saarbrücken, oder der Regionalverband, ist eine klassische Einpendlerregion, wo traditionell Menschen aus Lothringen zum Arbeiten hinkommen und was schon seit Jahren eine entsprechende Entwicklung aufweist, während Merzig-Wadern in den letzten Jahren einen großen Aufschwung dadurch erfahren hat, dass es zu einer Auspendlerregion hinsichtlich des Arbeitsmarkts in Luxemburg geworden ist und von daher natürlich auch durch die Entwicklung auf dem luxemburgischen Arbeitsmarkt partizipiert. Das vielleicht nur vorab, aber Sie sehen zunächst einmal, dass sich die Zahlen, bezogen auf den Vergleich zwischen 2005 und 2009 mit Blick auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nicht sehr wesentlich negativ verändert haben, um das mal so auszudrücken. Sie sehen das im Quartalsvergleich, dass wir hier durchaus wiederum Veränderungsprozesse feststellen können zwischen dem 1. Quartal 2008 und dem 3. Quartal 2009, die andeuten, dass hier

entsprechender Beschäftigungszuwachs erzielt werden konnte. Das zeigt also, dass bisher die Krisensituation, wie ich es eben eingangs schon gesagt habe, die sich auf der wirtschaftlichen Seite darstellt, so nicht auf dem Arbeitsmarkt durchgeschlagen ist. Inwieweit sich das allerdings für das Jahr 2010 durch eine entsprechende zeitliche Verzögerung dann deutlicher auswirken wird, das können wir im Moment nur vermuten, aber noch nicht anhand fester Zahlen belegen.

Ich habe Ihnen eben schon gesagt, dass wir hier eine klassische Grenzpendlerlage haben, die einmal eine klassische Einpendlerregion im Bereich Saarbrücken darstellt, und zum Anderen Auspendlerregion darstellt Richtung Luxemburg, hier zunächst die entsprechenden Zahlen für die Einpendler aus dem Ausland. Da müssen wir natürlich auch sehen, dass neben den Einpendlern aus dem Ausland Saarbrücken auch ein wesentlicher Arbeitsmarkt, oder das Saarland insgesamt, für Auspendler aus Rheinland-Pfalz darstellt, d.h. wir haben 2 Pendelprozesse, den Arbeitsmarkt im Saarland nachhaltig prägen, die natürlich auch beide von entsprechenden Entwicklungen betroffen sind. Nur für unsere Arbeit hier ist natürlich das grenzüberschreitende Pendeln im Vordergrund, deshalb haben wir uns zunächst mal auf diese Zahlen konzentriert. Und da sehen Sie, dass mit Blick auf die Personen, die von Lothringen ins Saarland pendeln, wir rückläufige Entwicklungen in diesem Zeithorizont feststellen können, die sowohl die Menschen betreffen, die insgesamt in Lothringen wohnen und pendeln, als auch diejenigen, die mit deutscher Nationalität in Lothringen wohnen und pendeln. Sie wissen ja, dass mittlerweile ungefähr ein Drittel der Pendler, die aus Lothringen ins Saarland pendeln, Deutsche sind, die ihren Wohnsitz dorthin verlagert haben. D.h., wir haben hier durchaus auch von Arbeitslosigkeit betroffene deutsche Grenzpendler in dieser Struktur.

Das zeigt, also hier haben sich auch strukturelle Dinge verändert bzw. wir haben Veränderungen natürlich auch aufgrund des demografischen Wandels, dass ganz einfach auch Menschen aus dem Arbeitsprozess ausscheiden und dementsprechend auch die Zahl der Personen geringer wird, denn, das ist ja ein alt bekanntes Phänomen für diesen Arbeitsmarkt, dass die jungen Menschen aus Lothringen, die Zahl derer, die von aus Lothringen aus nach Saarland einpendeln, abnimmt. Wir sehen dann unter anderem noch den Fokus in weiterer Richtung Merzig-Wadern, können also hier deutlich feststellen, dass rein quantitativ das Größenverhältnis zwischen dem Regionalverband Saarbrücken und Merzig-Wadern hier natürlich deutlich so verschoben ist, dass der Schwerpunkt der Grenzgängerbeschäftigung, was die Einpendler angeht, eindeutig in dem Regionalverband zu sehen ist. Und dementsprechend schlagen natürlich hier auch die Veränderungen noch deutlich stärker zu Buche, weil es halt eben auf quantitativer Ebene auf sehr geringem Niveau stattfindet.

Die weiteren Slides, die ich Ihnen da gerne zeigen möchte, sind die Angaben hinsichtlich der Grenzgänger, die ins Saarland einpendeln, die aus dem Saarland heraus nach Luxemburg einpendeln und da sehen wir natürlich sehr deutlich die Situation, dass das Auspendeln in Richtung Frankreich keine große Rolle spielt, sondern dass wir hier insbesondere eben das Auspendeln nach Luxemburg feststellen können. Und wir stellen hier natürlich deutlich fest, dass diese Bedeutung des Arbeitsmarkts Luxemburg für die Menschen im Saarland als relevanter Arbeitsmarkt deutlich an Bedeutung zugenommen hat. Wir sehen, dass hier Merzig-Wadern wesentlich den Einzugsraum darstellt. Wenn wir uns die Zahlen anschauen,

haben wir hier doch ein Übergewicht mit Wohnsitz im Bereich Merzig-Wadern. Wir haben auch einen gewissen Anteil mittlerweile im Bereich Regionalverband – hier auch deutliche Steigerungsraten – aber da gilt das gleiche, wie ich es eben vice versa für Merzig, mit Blick auf die Grenzgänger aus Lothringen sagte, das ist auf quantitativ sehr geringem Niveau nach wie vor.

Wir sehen weiterhin hier die entsprechenden Entwicklungsraten und die entsprechenden Veränderungen und können also doch feststellen, dass wir hier nach wie vor auch im Jahr 2009, also im Krisenjahr, Zuwächse hinsichtlich der Personen haben, die von den entsprechenden Regionen auspendeln Richtung Luxemburg. D.h. also, der Arbeitsmarkt Luxemburg hat auch in 2009 Beschäftigungschancen für neue Grenzgänger aus der Region eröffnet. Noch ein kurzer Blick auf die Zahl der Arbeitslosen: Hier stellen wir fest, dass es gelungen ist, die Sockelarbeitslosigkeit zu reduzieren, also dementsprechend die Zuwächse aktuell im Bereich der Arbeitslosigkeit sich nicht so stark auswirken, so dass wir deutlich immer noch Verringerungen der Arbeitslosigkeit im Verhältnis des 5-Jahres-Zeitraums sehen können. Wir sehen auch hier unterschiedliche Auswirkungen auf die Arbeitslosigkeit in dem Bereich Regionalverband Saarbrücken und Merzig. Das zeigt auch so ein bisschen die Bedeutung an, dass natürlich der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt hier auch eine Entlastungsfunktion auf dem lokalen Arbeitsmarkt hat. Ich muss mich ein bisschen beeilen, damit wir Sie nicht zu lange mit diesen Zahlen quälen, hier noch einmal der Stand der Arbeitslosigkeit grafisch ein bisschen dargestellt: Sie sehen hier die entsprechenden Bewegungen, auch hier noch mal anhand der Quoten.

Wie gesagt, wir werden Ihnen auch das Ganze entsprechend zur Verfügung stellen. Sie können sich das dann noch mal in Ruhe anschauen. Sie sehen aber, dass wir auch hier im Bereich des Jahres 2009 Mitte des Jahres einen entsprechenden Anstieg hatten, dass es dann leicht abwärts gegangen ist mit der entsprechenden Arbeitslosenquote und dass wir zu Jahresbeginn wieder einen Anstieg feststellen können und mittlerweile wieder ein leichtes Absinken der entsprechenden Arbeitslosenquoten. Sie sehen weiterhin, dass Merzig-Wadern unterhalb der Arbeitslosenquote für das Saarland insgesamt liegt, während der Regionalverband eben deutlich über dem Mittel für das Saarland angesiedelt ist. Das zeigt, wir haben also hier zwei sehr unterschiedliche Regionen innerhalb derer wir unsere Interviews hier im ersten Quartal des Jahres durchgeführt haben. Das zeigt sich auch ein bisschen in den Antworten. Bestand an Kurzarbeitern, lassen Sie mich da noch kurz ein paar Sätze zu sagen: Sie sehen hier die große Auswirkung im Frühjahr 2009 mit gut 35.000 Kurzarbeitern.

Nachdem was wir erfahren haben, waren davon ungefähr fast 30.000 aus dem Umfeld der Automobil- und Automobilzulieferindustrie. Das entspricht fast der Hälfte aller Beschäftigten in diesem Bereich im Saarland und zeigt eben, welche nachhaltige Wirkung dieses Instrument, hier auch gerade in dieser Branche entfacht hat und verbunden mit anderen Qualifikationsaspekten, die damit natürlich auch verbunden sind, natürlich auch eine Chance nach der Krise sich wieder etwas verbessert auf dem Wettbewerb zu positionieren. Wir sehen weiterhin, dass der Bestand an Kurzarbeitern deutlich in der Folge abgeschmolzen werden konnte und wir können ja gerade aktuell in den Nachrichten hören, dass mittlerweile auch im Metall- und Elektrobereich deutlich die Reduktion der Kurzarbeit Richtung 0 angestrebt wird. Sie sehen das hier auch noch mal an den Quoten und hier auch noch mal



entsprechend in französischer Sprache. Wie gesagt, ich versuche es etwas zu beschleunigend und verweise in sofern auch noch mal auf die Dokumentation, die Ihnen zur Verfügung gestellt werden wird.

**La Sarre - Dr. Lothar Kuntz, Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi**

Merci. Je vais également vous citer encore quelques chiffres concernant les deux secteurs allemands : la Sarre et la Rhénanie-Palatinat. J'espère que nous n'allons pas vous donner un peu trop d'information à la fois, mais il est quand même important de vous fournir quelques informations actuelles, de vous faire comprendre de quoi on parle exactement et de vous donner des informations que l'on ne peut pas obtenir ailleurs car ce sont des informations très récentes. Par rapport à ce qu'on fait d'habitude comme Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi, ce ne sont pas des chiffres homogénéisés, c'est-à-dire qui ne sont pas forcément comparables. Ce sont des chiffres qui doivent être regardés à l'échelle locale parce qu'n n'a pas encore pu les homogénéiser.

Pour la Sarre, on peut dire tout d'abord que, au total, la situation montre qu'en 2009, suite à la crise, l'activité économique a beaucoup baissé. Il y a eu une forte perte d'activité économique, ce qui a encore été dit aujourd'hui pour la branche de la métallurgie et de l'électronique. Mais, si on regarde le marché de l'emploi, on peut dire que les changements n'ont pas été si profonds que ça ; les baisses du côté de l'activité économique n'ont pas eu les répercussions attendues sur le marché de l'emploi, pas les répercussions directes prévues.

Les pertes en matière d'emplois ont été compensées en partie grâce au fait qu'on ait pu profiter d'instruments de promotion de l'emploi, qu'on a déjà vu. L'instrument du chômage partiel, par exemple, a aidé à pallier les effets de la crise et la forte perte d'emploi. A cela s'ajoute qu'on a aussi des modèles de temps de travail souples, c'est-à-dire qu'on a des comptes d'heures de travail de la part des employés qui ont permis de pallier la crise. Je voudrais juste aussi vous rappeler que, en Sarre, nous avons étudié deux régions : le secteur de Regionalverband de Sarrebruck et d'autre part Kreis Merzig-Wadern.

Ce sont deux secteurs assez différents : Sarrebruck ou plutôt le Regionalverband est un secteur qui accueille beaucoup de frontaliers, venus de la Lorraine surtout, et ceci se développe depuis des années tandis que Merzig-Wadern a connu une hausse dernièrement du fait des frontaliers sortants vers le Luxembourg, ce qui a permis à ces travailleurs de participer au marché de l'emploi du Luxembourg. Vous voyez déjà que les chiffres, entre 2005 et 2009, en ce qui concerne les personnes inscrites à la sécurité sociale, n'ont pas beaucoup baissé. En ce qui concerne la comparaison entre les trimestres, on voit également qu'il y a une certaine évolution entre le premier trimestre 2008 et le troisième trimestre 2009. On voit qu'il y a même une hausse de l'emploi qui a été constatée, ce qui montre que la crise, comme je l'ai déjà dit, du côté de l'activité économique, s'est moins traduite sur le marché de l'emploi.

Pour ce qui est de 2010, il y a peut-être des effets retardés, je ne peux pas encore vous le dire ; il y a des pronostics, mais il n'y a pas encore de chiffre qui le prouve. Je vous ai déjà dit que nous avons une situation classique de frontaliers, avec des frontaliers entrants du côté de Sarrebruck et des frontaliers sortants vers le Luxembourg. Il y a là quelques chiffres concernant les frontaliers entrants de l'étranger. Il faut voir qu'à part les frontaliers entrants, il y a aussi un marché de l'emploi qui concerne les frontaliers de Rhénanie-Palatinat, en Sarre. Il y a donc deux flux de frontaliers qui marquent le marché de l'emploi en Sarre et qui sont touchés par les évolutions récentes.

Pour notre travail, ce qui nous concerne surtout ce sont les frontaliers entre la France et l'Allemagne ; ce sont ceux qui nous intéressent le plus. En ce qui concerne les Lorrains qui viennent travailler en Sarre, on a constaté une baisse pendant cette période. Celle-ci concerne la totalité des personnes qui habitent en Lorraine et qui sont frontaliers, et les Allemands résidant en Lorraine et qui viennent travailler en Allemagne. Vous savez qu'un tiers des frontaliers venant de Lorraine en Sarre sont des Allemands résidant en Lorraine ; il y a donc aussi des Allemands touchés par la perte d'emploi ou par le chômage. Là aussi, il y a eu des changements structurels.

Il y a eu également des changements dus au changement démographique parce que des personnes ne font plus partie de la population active. Il y a donc une baisse générale qui caractérise ce marché d'emploi ; le nombre de jeunes venant de Lorraine, en Sarre, est en baisse. D'autre part, nous avons visité le secteur de Merzig-Wadern. On peut dire que d'une manière quantitative, il y a quand même une différence entre le Regionalverband et Merzig-Wadern ; les frontaliers entrants se trouvent surtout au Regionalverband et les répercussions y sont plus fortes aussi.

Je voudrais vous montrer un autre tableau : les frontaliers qui sortent de la Sarre pour aller vers le Luxembourg. On voit très clairement que ceux qui vont vers la France ne sont pas très importants en quantité, contrairement à ceux qui vont vers le Luxembourg et on constate que l'importance du marché Luxembourgeois pour les travailleurs en Sarre est en augmentation. Pour Merzig-Wadern, c'est aussi un secteur important. On peut constater, lorsqu'on regarde les chiffres, qu'il y a une prépondérance à Merzig-Wadern avec lieu de résidence à Merzig-Wadern. Au Regionalverband aussi il y a une augmentation mais, il en est de même pour Merzig en ce qui concerne les Lorrains, les quantités ne sont pas énormes. On peut aussi voir les évolutions en cours et qu'en 2009, pendant cette année de crise, il y a eu tout de même une augmentation en ce qui concerne les travailleurs frontaliers sortant vers le Luxembourg. Donc, le marché de l'emploi luxembourgeois a même offert des possibilités d'emplois en 2009 pour les frontaliers sortants de notre région.

En ce qui concerne les chômeurs, nous avons constaté que le chômage a diminué et qu'actuellement il y a peu de chômeurs qui s'ajoutent pour cette période de cinq ans. On peut encore constater des différences entre le Regionalverband et le secteur de Merzig parce que, là aussi, on peut dire que le marché transfrontalier joue en faveur de l'emploi. Je ne voudrais pas vous ennuyer trop longtemps avec ces chiffres. Là vous voyez encore le nombre de chômeurs présentés de manière graphique. On constate une certaine évolution du nombre de chômeurs. Vous aurez toutes ces informations par la suite et pourrez les étudier plus en détail, mais vous voyez déjà que, pour l'année 2009, il y a une certaine augmentation des chômeurs, puis après il y a eu une légère baisse. Pour le début de l'année, on voit une légère augmentation qui est de nouveau en train d'être en baisse maintenant.

Vous voyez que Merzig-Wadern est en dessous du taux de chômage de la Sarre entière ; le Regionalverband est en dessus de la moyenne sarroise. Nous avons donc étudié deux régions bien différentes où nous avons mené les interviews pendant le premier trimestre de l'année : les résultats le démontrent. Concernant le chômage partiel, encore quelques remarques. Il y a eu de fortes répercussions au printemps 2009 avec 35 000 travailleurs à

chômage partiel, dont 30 000 à peu près venaient du secteur automobile et des sous-traitants automobiles, soit la moitié des salariés pour toute la Sarre. Ceci a montré les répercussions importantes que ce dispositif a permises dans ce secteur économique. Il y a eu d'autres aspects de qualification qui ont permis un léger redressement après la crise et un nouveau positionnement sur le marché. Le nombre de chômeurs partiels a augmenté, mais on a pu entendre dans les nouvelles que, en ce qui concerne la métallurgie et l'électrotechnique, il y a aussi maintenant une baisse très forte en ce qui concerne le chômage partiel.

Encore une fois, quelques taux de chômage partiel. J'essaie d'avancer un peu plus vite et je vous renvoie à la documentation qui sera distribuée par la suite.

**Rheinland-Pfalz - Dr. Lothar Kuntz, Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle**

Lassen Sie mich noch kurz etwas zur Situation in Trier sagen: Trier ist ein eindeutiger Markt, der durch das Auspendeln gekennzeichnet ist und der insgesamt dadurch auch eine Situation aufweist, die sich günstiger verhält, als die in Rheinland-Pfalz insgesamt. Wir können hier wirklich interessante Feststellungen treffen, dass die Region Trier, die in den vergangenen Jahren deutlich durch eine Krisensituation auch gekennzeichnet war, in diesem Zeithorizont von 2 Jahrzehnten eine deutliche Veränderung ihrer wirtschaftlichen Situation erfahren hat und dazu hat natürlich auch – und das legen auch die Ergebnisse der Befragungen nahe – die entsprechenden Möglichkeiten für Menschen aus Trier in Luxemburg zu arbeiten dazu beigetragen - hier den Arbeitsmarkt zu entlasten.

Man muss aber natürlich auch sehen, dass diese nachhaltige des regionalen und lokalen Arbeitsmarktes auf der anderen Seite auch dazu führt, dass wir mittlerweile, wir haben ja so als Untertitel in unserem Projekt auch die Frage Kooperation und Konkurrenz in der Großregion, natürlich auch wieder Engpässe entstehen hinsichtlich qualifizierter Menschen. Wir haben von der Struktur her in der Region Trier eher kleine und mittlere Unternehmen und keine großen Unternehmen, eher eine durch Handwerksbetriebe geprägte Region, die wiederum sehr stark auch von ihrem wirtschaftlichen Erfolg abhängig ist, von dem Markt in Luxemburg, d.h. viele Unternehmen aus der Trierer Region arbeiten in Luxemburg und dementsprechend leiden sie dann auch unter den Veränderungen, die der Markt in Luxemburg mit sich bringt. Das trifft insbesondere dann auch den Bereich der Baubranche und das gesamte Umfeld, was in dem Bereich angesiedelt ist.

Ich versuche Sie jetzt noch ganz schnell Sie durch die einzelnen Folien ein wenig durch zu lotsen und verweise noch mal darauf, dass wir also eine deutlich günstigere Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt in Trier als in Rheinland-Pfalz insgesamt haben. Innerhalb des Bezirks der Arbeitsagentur Trier wiederum können wir feststellen, dass die Arbeitsmarktsituation sich umso günstiger darstellt, je näher es an die Grenze zu Luxemburg geht. Hier jetzt noch mal die Auspendlerzahlen, die zeigen, dass wir hier ein kontinuierliches Wachstum feststellen können, auch gerade noch im Jahr 2009. Das ist durchaus überraschend. Dementsprechend wundert es nicht, dass die Arbeitslosensituation in Trier sich entspannt darstellt. Wir haben in Trier eine günstigere Arbeitslosenquote als in Luxemburg mittlerweile, d.h. also, der Arbeitsmarkt, der von der Region Luxemburg profitiert hat, hat mittlerweile sogar in seiner Situation den in Luxemburg ein Stück weit eingeholt oder sogar überholt, mit Ausnahme eben des unmittelbaren Bezirks der Stadt Trier direkt. Auch hier wiederum die entsprechenden Grafiken. Natürlich haben wir auch hier die entsprechenden Effekte, die die Wirtschaftskrise ausgelöst haben mit Blick auf das Instrument der Kurzarbeit. Wir sehen auch hier, dass im ersten/zweiten Quartal 2009 ein deutlicher Anstieg der Kurzarbeit festzustellen ist und sehen weiterhin, dass das auch in der Folge abgebaut werden konnte, wengleich ein bisschen wiederum im Frühjahr diesen Jahres ein leichter Zuwachs festzustellen ist.

Wir haben hier bewusst die Werte für Rheinland-Pfalz draußen gelassen, weil es ansonsten aufgrund der zahlenmäßigen Verhältnisse bisher schwierig geworden wäre, eine gute Relation darzustellen, also im Verhältnis zu Rheinland-Pfalz insgesamt sind das immer noch

sehr bescheidene Werte. Die Quote hier auch noch mal grafisch dargestellt. Und damit würde ich gerne diesen Aspekt des ersten Blocks unseres heutigen Vormittages beenden, um noch mal darauf hinzuweisen, dass wir also in den beiden deutschen Regionen sowohl Einpendler- als auch Auspendlerregionen in unserem Fokus hatten, dass wir doch schon feststellen können, dass die Regionen, die stärker von einem Auspendeln gezeichnet sind, auch auf ihrer Arbeitsmarktsituation eine Erleichterung feststellen können, dass also dort der lokale Arbeitsmarkt schon ein Stück weit profitiert von der Tatsache, dass entsprechende Menschen auch jenseits der Grenze auch Arbeit finden. Das stützt die These, dass der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt die Menschen in der Region hält, Beschäftigung generiert, aber auch gesucht sind qualifizierte Menschen, Personen, die entsprechend fachlich kompetent sind, nicht unbedingt nur die High-Potentials, denn wir haben gerade in der Krise gesehen, dass zeigen auch Ergebnisse der Gespräche in Trier beispielsweise, dass durchaus die Personen im Managementbereich, in den höheren Führungsetagen, insbesondere im Banken- und Versicherungsbereich, deutlich auch von der Krise betroffen sind, sie aber statistisch nicht in Erscheinung treten, vielfach die Unternehmen hier auch andere Formen der Freistellung finden, die es erleichtern für die Menschen, neue Arbeitsplätze zu finden und die eben nicht in das System der Arbeitslosigkeit eintreten. D.h. hier haben wir auch eine versteckte Form wenn man so will von Arbeitslosigkeit, aber eher auf einem quantitativ geringen Niveau.

Ich möchte enden noch mit dem Hinweis, dass wir hier, ich habe das schon mal angedeutet, gerade was die Region Trier angeht, aber auch können wir das in Teilen in Merzig-Wadern beobachten, durchaus bei den Vermittlerinnen und Vermittlern so eine gespaltene Situation festzustellen ist, denn auf der einen Seite gibt es einen nachhaltigen Bedarf nach qualifizierten Arbeitskräften vor Ort, die Unternehmen melden Bedarf an, suchen Personen, was in der Region Trier dazu führt, dass man dort dazu übergeht, Menschen in den anderen Bundesländern, insbesondere in den östlichen Bundesländern anzuwerben für das Arbeiten in Trier, während die Menschen vor Ort nach Luxemburg zum Arbeiten gehen, was natürlich den Arbeitgebern vor Ort nicht immer so einfach zu vermitteln ist, heißt aber im Endeffekt auch, wir haben hier im Sinne der Theorie der kommunizierenden Röhren die Feststellung, dass sich dann mittelfristig auch die Verhältnisse angleichen werden. Weil die Arbeitgeber natürlich dann auch gezwungen sind, ein Stück weit mit ihren Leistungen sich denen anzunähern, die in Luxemburg gezahlt werden, d.h. Anpassung in Richtung der Löhne, aber genauso gut auch in Richtung der Arbeitsbedingungen, denn es ist natürlich auch ein entsprechender Vorteil, wenn man eine geringere Anfahrt zu der Arbeitsstelle hat, wenn man mehr Zeit für die eigene Familie, für andere Interessen verwenden kann, als wenn man sie als Grenzgänger auf der Straße zubringen muss. Das ist ein Vorteil, der auch gesehen wird, der aber auch entsprechend kommuniziert werden muss.

Wir müssen auf der anderen Seite auch sehen, dass in Luxemburg mittlerweile auch eine Konkurrenzsituation eintritt, dass nationale Maßnahmen dort vor Ort wiederum für die Personen vorbehalten sind, die auch in Luxemburg wohnen, wovon Grenzgänger halt nicht profitieren und dementsprechend auch die die Rückkehr von Frontalier nicht nur aus dem Blickwinkel haben, dass die Luxemburger zurück nach Luxemburg gehen, um eben auch von diesen Leistungen partizipieren zu können, sondern das umgekehrt Grenzgänger, die einen Job in Luxemburg suchen plötzlich konkurrieren mit Luxemburgern vor Ort und dann unter Umständen bei gleicher Qualifikation den Kürzeren ziehen, weil sie ganz einfach nicht die

Zielgruppe sind für die entsprechenden Leistungen, die seitens des Luxemburger Staates realisiert werden können. D.h. wir haben hier eine Mischsituation, eine heterogene, vielfältige Situation, von daher ist es spannend, gerade in einer solchen Zeit entsprechende Interviews durchzuführen und da wollen wir jetzt in der nächsten Phase einsteigen. Ich möchte Ihnen vorab aber Gelegenheit geben, Fragen zu formulieren/ Rückfragen zu stellen, wenn es Fragen zum Verständnis oder Informationsfragen gibt. Wir haben ansonsten vorgesehen, dass wir am Ende unserer Vorstellungsrunde natürlich Ihnen Zeit einräumen wollen, mit uns in Diskussion zu treten. Aber wenn jetzt direkt unmittelbar zu diesem Part Fragen wären, wäre jetzt die Gelegenheit, diese zu formulieren, sage ich mal. Ja bitte?

## **La Rhénanie-Palatinat - Dr. Lothar Kuntz, Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi**

En ce qui concerne le secteur de Trèves, j'aimerais encore vous dire que ce marché est caractérisé par des frontaliers sortants et que la situation est plus favorable que dans l'ensemble de la Rhénanie-Palatinat. Il est intéressant de constater que le secteur de Trèves qui, il y a vingt ans, était marqué par une forte situation de crise, a pu pendant ces deux décennies se développer positivement.

En ce qui concerne cette situation économique – et les résultats de l'enquête le démontrent – les possibilités pour les résidents de Trèves de travailler au Luxembourg y ont contribué. Le marché et l'emploi local – si vous voulez – ont été délaissés. Nous nous posons également la question de la concurrence et de la coopération dans la Grande Région dans le cadre de notre projet. Il peut même y avoir des phases de pénurie de main-d'œuvre qualifiée. En ce qui concerne le secteur de Trèves, nous avons plutôt des petites et moyennes entreprises et moins de grandes entreprises ; c'est une structure même plutôt artisanale. Ces entreprises dépendent largement du marché du Luxembourg.

Beaucoup de sociétés de Trèves travaillent au Luxembourg et souffrent bien sûr des changements qui peuvent être constatés sur le marché luxembourgeois, surtout en ce qui concerne le secteur des constructions et des sous-traitants correspondants. J'essaie rapidement de vous guider un peu à travers les différentes diapositives. L'évolution est bien plus favorable à Trèves, comme je l'ai dit, par rapport au Land de Rhénanie-Palatinat dans son ensemble, au point qu'à l'agence d'emploi de Trèves, on peut constater que la situation est plus favorable, plus on s'approche de la frontière luxembourgeoise. Là, on voit encore une fois, les travailleurs sortants. On peut constater une augmentation constante, même encore en 2009, ce qui est surprenant.

En ce qui concerne le nombre de chômeurs, il n'est pas étonnant qu'il y a moins de chômeurs à Trèves. Le taux de chômage est plus favorable qu'au Luxembourg, c'est-à-dire qu'on profite du marché de l'emploi luxembourgeois et on est même arrivé à une meilleure situation qu'au Luxembourg, surtout en ce qui concerne la ville de Trèves même et ses environs. Là aussi, vous avez quelques graphiques qui le démontrent avec les effets provoqués par la crise. En ce qui concerne le dispositif du chômage partiel, vous voyez que pendant le premier et deuxième trimestre 2009, le chômage partiel a beaucoup augmenté et que par la suite il y a eu une baisse, même si au printemps de cette année une légère augmentation a pu être constatée.

On va laisser de côté les chiffres pour la Rhénanie-Palatinat, sinon il sera difficile de présenter l'ensemble du rapport, mais ce sont toujours des chiffres assez peu élevés par rapport à la Rhénanie-Palatinat dans son ensemble. Je voudrais à cet endroit clôturer ce premier bloc de votre matinée en vous disant que pour les deux régions allemandes, en ce qui concerne les frontaliers entrants et sortants, on peut dire que les régions qui sont plutôt caractérisées par des travailleurs frontaliers sortants ont connu une amélioration de leur situation sur le marché de l'emploi local. C'est-à-dire que le marché local de l'emploi a profité de la situation du fait que des travailleurs se déplacent pour travailler dans des pays voisins. Les frontaliers génèrent donc des emplois.



Il y a aussi une recherche d'emploi de main-d'œuvre qualifiée et pas seulement très hautement qualifiée. Les entretiens à Trèves l'ont démontré. On recherche souvent des personnes, des cadres pour les banques, pour les assurances, mais ces personnes, qui sont touchées par la crise, là souvent la crise les touche moins parce qu'on trouve d'autres dispositifs pour leur permettre de trouver un autre emploi et ils ne deviennent pas vraiment chômeurs. Il y a là aussi, si vous voulez, une forme cachée de chômage mais à un niveau moins élevé.

Pour clôturer, j'aimerais dire que pour le secteur de Trèves, et aussi en partie pour le secteur de Merzig-Wadern, on peut constater une certaine division en ce qui concerne le service de placement. Il y a d'un côté un besoin important en main-d'œuvre qualifiée des entreprises sur place, les sociétés sont à la recherche de personnes, et à Trèves, on a commencé à rechercher la main-d'œuvre dans d'autres Länder allemands, tandis que les personnes sur place vont travailler au Luxembourg. Cela ne plaît pas toujours aux employeurs sur place mais démontre qu'il y a là des vagues correspondantes et que la situation va se développer à moyen terme. Les employeurs seront obligés de s'adapter à la situation au Luxembourg, au niveau des salaires, au niveau des conditions de travail. Il est avantageux d'avoir moins de déplacements à faire pour aller à son poste de travail, d'avoir plus de temps pour sa famille, pour ses loisirs, et de ne pas devoir passer beaucoup de temps sur la route comme frontalier. C'est un aspect qui doit également être communiqué.

D'autre part il faut également voir que, au Luxembourg, ils ont également une situation de concurrence. Des mesures sont appliquées à l'échelle nationale pour les Luxembourgeois ainsi que des dispositifs dont les frontaliers ne peuvent pas profiter. Cela a provoqué un certain nombre de retours de frontaliers, soit des Luxembourgeois qui reviennent pour pouvoir profiter de ces dispositifs ou des frontaliers qui viennent d'ailleurs. Ces derniers sont soudainement en concurrence avec ces Luxembourgeois qui sont revenus et n'ont pas leurs avantages parce qu'ils ne constituent pas le public cible pour lequel ces dispositifs luxembourgeois ont été créés.

Il y a une situation très diversifiée, très hétérogène. Il est donc très important de faire ce que nous avons fait à l'époque, c'est-à-dire ce type d'interviews, puis on passera à la deuxième phase. Mais, je voudrais tout d'abord vous permettre de poser des questions, si vous avez des questions de compréhension ou des demandes d'information supplémentaires. Autrement, nous avons prévu à la fin de ces présentations de vous permettre de participer au débat au sein de notre groupe de travail. Mais, si vous avez des questions directes concernant les informations qui ont été présentées, vous pouvez les poser maintenant.

**Fragen und Diskussion im Anschluss an die vorangegangenen Vorträge zur Einschätzung des generellen regionalen Arbeitsmarktsituation in den für die Befragung ausgewählten Gebieten**

**Questions et discussion suite aux interventions précédents relatives à la présentation des estimations de la situation générale du marché de l'emploi au niveau régional dans les zones sélectionnées pour l'enquête**

## **Fragen und Diskussion**

### **Teilnehmer**

Ich hätte eine Frage bezüglich der in den letzten Jahren rückläufigen Grenzgängerzahlen in das Saarland. Also es waren vorher glaube ich 21.000 Franzosen, die im Saarland gearbeitet haben und das ist auf 19.000 zurückgegangen. Gibt es irgendeinen Hinweis darauf, dass beispielsweise der gesetzliche Mindestlohn in Frankreich ein Argument sein könnte, dass Franzosen eben nicht mehr in Deutschland arbeiten, sondern dann lieber in Lothringen was suchen?

### **Dr. Lothar Kuntz**

Das ist jetzt eine Frage, die man so pauschal natürlich nicht beantworten kann, zumal sie auch eine stark politische Implikation hat. Ich werde versuchen, es dahingehend zu beantworten, dass man es nicht ausschließen kann, dass es eine Rolle spielt, dass es aber keinen eindeutigen Beleg im Sinne eines *conditio sine qua non* dafür gibt. Was wir aus den Zahlen herauslesen können ist, dass das Profil der Menschen, die aus Lothringen kommen, mit dem Profil der Stellen, die im Saarland zur Verfügung stehen, immer weniger kompatibel ist. Das hat insbesondere seine Ursache in der fehlenden Sprachkompetenz, das hat Ursachen in Qualifikationsunterschieden, das hat insbesondere auch Ursachen darin, dass immer weniger junge Menschen aus Lothringen überhaupt bereit und interessiert sind an einer Stelle im Saarland. Da kann natürlich auch das Lohnniveau eine Rolle spielen, weil durch die entsprechenden, teilweise recht niedrigen Löhne es uninteressanter wird. Ich hatte ja eben auch angedeutet, dass für Frontalier natürlich auch zusätzliche Lasten mit der Tatsache verbunden sind, dass man im anderen Land arbeitet, wie beispielsweise lange Anreisen etc. pp., also Verlust von persönlicher Freizeit. Und wenn es dann dafür auch keine Kompensation gibt, ist das natürlich auch ein Argument, sich eine andere Arbeit zu suchen, heißt nicht unbedingt eine Arbeit in Lothringen, sondern eine möglicherweise dann in einem anderen Teil Frankreichs, oder, was hier eher die Wahrscheinlichkeit ist, eine Arbeit in Luxemburg. Weil dort auch die Sprachkompetenz nicht die Rolle spielt, weil dort das Französisch entsprechend nachgefragt wird. Man sollte aber auch nicht vergessen, dass bei dieser Betrachtungsweise die Tatsache, dass es überhaupt Arbeit gibt, für viele Lothringer eine ganz existentielle Frage ist, denn der Rückgang von Arbeitsstellen in Lothringen zeigt deutlich, dass es hier strukturelle Probleme gibt, so dass es nicht nur die Frage ist der Entlohnung, sondern der rein faktischen Möglichkeit, überhaupt eine Beschäftigungsstelle zu finden. Und von daher denke ich, muss man diese Frage sich sehr detailliert anschauen, um hier zu einer klaren Aussage zu kommen. Ja bitte?

### **Teilnehmer**

Noch ein Frage zu den Einpendlern aus Frankreich nach Deutschland. Werden unter den 20.000 oder 19.000-X Arbeitsverhältnissen auch die Minijobs geführt, oder fallen die Minijobs aus der Betrachtungsweise heraus?

### **Dr. Lothar Kuntz**

Also es sind alle die aufgeführt, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Und da ja die Minijobs über die Knappschaft ja entsprechend eine soziale Absicherung haben und

diese Daten ja über die Sozialversicherung kommen, müssten sie dementsprechend mit in dieser Zahl enthalten sein. Sind sie aber nicht? Gut.

### **Teilnehmer**

Es gibt zwar auch Zahlen über Minijob-Pendler, da kommen wohl auch so 2.000 – 3.000 von Frankreich ins Saarland, das kann man so ungefähr aus den Nationalitäten ablesen, aber genauere Zahlen sonst gibt es darüber nicht.

### **Dr. Lothar Kuntz**

Wir müssen jetzt natürlich auch aufpassen, worüber reden wir genau, ja? Also wir bewegen uns natürlich auch in einem grauen Feld der Beschäftigung, gerade was haushaltsnahe Dienstleistungen im weiteren Sinne angeht, wo es natürlich viele Beschäftigungsverhältnisse gibt, die nicht angemeldet sind und dementsprechend auch nicht sozialversicherungspflichtig sind. Diese sind natürlich per Definitionen in einer solchen Betrachtung nicht enthalten. In der Betrachtung können nur die Arbeitsverhältnisse enthalten sein, die offiziell begründet sind und die entsprechend auch eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach sich ziehen. Arthur.

### **Teilnehmer**

Es gibt eine Tendenz bezüglich der Stagnation oder des Rückgangs der Einpendler aus Frankreich nach Deutschland, denn diese Grenzgänger arbeiteten in der Vergangenheit und auch heute noch in einem Bereich, der nicht mehr so stark vertreten ist, nämlich dem industriellen Bereich. Es gibt weniger Franzosen in dem Industriebereich im Saarland als früher. In Luxemburg ist das auch wieder anders. Das Profil ist nicht gleich. Ich brauche auch noch eine Erläuterung bezüglich dessen, was gesagt wurde. In Luxemburg wie in Deutschland, also im Saarland wie in Rheinland-Pfalz kann man sagen sie insgesamt, dass die Beschäftigung gar nicht so zurückgegangen ist, sogar teilweise zugenommen hat. Das stimmt, aber das Instrument der Kurzarbeit wurde eher stark eingesetzt und das lässt mich daran denken, dass es doch andere Beschäftigungsverhältnisse sind. Gibt es denn trotzdem noch gleiche Arbeitsverhältnisse oder sind das jetzt befristete Arbeitsverhältnisse mit kürzerer Arbeitszeit, nicht nur im Grenzgängerbereich? Und noch eine Frage dazu an René Kratz: Ist es nicht heute wichtig, dass wir im industriellen Bereich alles integrieren, auch die Dienstleistungen in Unternehmen? Das gehört ja auch dazu im Bereich der Arbeitslosenzahlen.

### **Dr. Lothar Kuntz**

Bezogen auf die Frage der Kurzarbeiter: Es ist ja gerade das Ziel der Kurzarbeit und der Kern des Instruments, die Beschäftigung zu erhalten und sie nicht zu vernichten, sondern eben in einer Krisensituation dem Unternehmen zu helfen, es von bestimmten Lasten freizustellen und gleichzeitig den Arbeitnehmern die Beschäftigung im Betrieb zu garantieren. D.h., natürlich bedeutet das während der Kurzarbeitsphase für die Beschäftigten eine Verschlechterung ihrer Situation, weil sie auch per Definitionen weniger arbeiten, das wird zum Teil abgefedert. Aber es bleibt natürlich auch ein Rest, den die Arbeitnehmer zu tragen haben. Das ist ganz klar. Es bleibt aber auf der anderen Seite das

Beschäftigungsverhältnis bestehen. Und das zeigt ja jetzt gerade die Situation aktuell. Wir haben ja ein nicht erwartetes Ansteigen der Konjunktur und der Nachfrage, so dass die Unternehmen gar nicht schnell genug wieder in Vollbeschäftigung kommen können und dementsprechend gerade die Unternehmen jetzt einen Wettbewerbsvorteil haben, die ihre Stammebelegschaft behalten haben über die Krise hinweg und weniger eben ihre Belegschaft auch vor der Krise schon durch Zeitarbeiter ausgetauscht haben. Die sind jetzt in großen Schwierigkeiten, möglichst schnell viele neue qualifizierte Zeitarbeiter zu finden, um den Auftragseingang abzuarbeiten.

### **Teilnehmer**

Nur ganz kurz eine Anmerkung: Die Krise ist nicht nur abgedeckt worden durch Kurzarbeit und durch Arbeitszeitverkürzung. Beispielsweise im Saarland kann man das an den Daten sehr genau sehen. Es sind in der Krise natürlich auch in der Industrie 4.000 Arbeitsplätze verloren gegangen, das ist nicht ganz wenig. Es sind auch noch zusätzlich im Saarland etwa 2.500 Leiharbeiterbeschäftigungen verloren gegangen. Die sind natürlich durch andere Arbeitsplätze, durch Zuwachs an Arbeitsplätzen im Dienstleistungsbereich ersetzt worden, wobei es dahinter auch wieder strukturelle Veränderungen gibt. Also es sind sehr viele Vollzeitstellen abgebaut worden und die neuen Stellen sind, zum Teil zumindest, nur Teilzeitstellen.

### **Dr. Lothar Kuntz**

Dem kann ich nur zustimmen. Das ist richtig. Nur wir wollten jetzt natürlich heute Morgen hier, um Ihnen hier eine Idee/ eine Vorstellung wie eine kleiner Fotografie der Ausgangssituation zu bieten, natürlich zunächst mal nur einige wesentliche Aspekte herausgreifen des Arbeitsmarktes vor Ort, der eben zum Zeitpunkt der Interviews galt. Wenn wir uns hier jetzt detailliert mit diesen Fragen beschäftigen, ist das natürlich ein ganz wichtiges Thema, dem stimme ich voll und ganz zu. Nur dann werden wir wenig Zeit nur finden, um noch ein bisschen zu unserem tatsächlichen Thema des heutigen Tages vorzustoßen, der Fragestellung, wie eben die Vermittlungsarbeit vor diesem Hintergrund funktioniert oder nicht funktioniert und von daher würde ich vorschlagen: Noch eine letzte Fragerunde, aber es gab hier noch eine Frage an René Kratz.

### **René Kratz**

Nein, ich möchte gerne antworten. Also wenn ich das richtig verstanden habe, was Sie gefragt haben, ob man denn nicht die Dienstleistungen für Unternehmen mit einbeziehen muss, wenn man sich die Auswirkungen der Krise auf die Industrie ansieht, dann denke ich, dass man, was die Auswirkungen betrifft sich vorstellen könnte, aber das müsste untersucht werden, dass die Dienstleistungen für die Unternehmen Auswirkungen haben auf Neustrukturierungen, auf Entlassungen haben und das dies mit einer gewissen Verspätung geschieht, denn die Dienstleistungen für Unternehmen sind ja erst in zweiter Linie betroffen und diese aufgrund der Auslagerungen. Aber das kam nicht erst mit der Krise. Einige Dienste, das gehört zur Entwicklung der Industrie, führen dazu, dass man eher die strukturellen Entwicklungen betrachten muss in den unterschiedlichen Regionen. Man müsste eine sehr viel genauere Analyse haben der Auswirkungen auf die unterschiedlichen Wirtschaftssektoren und auf die Beziehungen zu den Industrieunternehmen.

## Teilnehmer

Lothar, ich habe noch eine Frage: Man hat gesagt, dass ein Drittel der Grenzpendler aus Deutschland sind. Warum arbeiten sie wieder in Deutschland, wenn sie doch in Frankreich wohnen?

### Dr. Lothar Kuntz

Ja, die Frage bezog sich auf die Grenzpendler aus Lothringen mit deutscher Nationalität, die zu einem Drittel die Zahl der Grenzpendler ausmacht, die von Lothringen ins Saarland einpendeln, ja? Und die Situation bei den Personen mit deutscher Nationalität ist ja nun mal so, dass wir hier einen anderen Mobilitätsduktus haben. Hier haben wir die Entscheidung, dass man den Wohnort in einer anderen Region wählt und den ursprünglichen Arbeitsort beibehält. D.h. also, hier gibt es überhaupt keine Beweggründe, aufgrund der Arbeitsmarktsituation zu wechseln, sondern es sind reine private Entscheidungen für das persönliche Wohnumfeld. Und natürlich sind auch diese Menschen mit Blick auf ihre Arbeitssituation von Arbeitsmarktentwicklungen am Arbeitsort betroffen, so dass hier die Gefahr bestehen kann, dass Personen, die in Lothringen wohnen, in Deutschland arbeiten, deutscher Nationalität sind, ihren Arbeitsplatz verlieren und dann in eine schwierige Situation kommen, darüber haben ja die EURES-Berater bei unserer letzten Veranstaltung ein Stück weit berichtet. Auch gibt es ja aktuell eine nicht unerhebliche Zahl von arbeitslosen Deutschen, die in Lothringen wohnen, die sich dann bei dem Pôle Emploi arbeitslos melden am Wohnort, allerdings ja eine Arbeit in Deutschland suchen, sich dort auch natürlich arbeitssuchend melden und dementsprechend auch hier die Vermittlungsstrukturen sich auf diese Kundengruppen speziell einstellen müssen, die eigentlich nicht zum Zentrum ihrer ursprünglichen Vermittlungsarbeit gehört, weil sie ein ganz spezifisches Profil hat. Und damit kommen wir eigentlich auch schon mit dieser Frage zum Themenkomplex, mit dem wir heute uns hier ein Stück weit beschäftigen wollen, nämlich der Frage: Ja wie gehen denn nun diese Strukturen konkret mit diesen Menschen um, gibt es dafür eingespielte Verfahren, sind es individuelle Aktivitäten, wie funktioniert dieser Prozess allgemein und wie funktioniert er insbesondere mit Blick auf die Grenzgänger?

## Questions et discussions

### De la salle

Une question concernant le chiffre des frontaliers en baisse vers la Sarre : Il a été question de 21 000 Français qui ont travaillé en Sarre, chiffre qui a baissé jusqu'à 19 000. Est-ce qu'il y a une information selon laquelle un salaire minimum en France pourrait être un argument pour que les Français ne viennent plus travailler en Allemagne mais plutôt en Lorraine ?

### Dr. Lothar Kuntz

C'est une question à laquelle il est difficile de répondre puisqu'il y a des instructions politiques. Je dirais que l'on ne peut pas exclure que cela ait un effet mais qu'il n'y a pas de preuve. Les chiffres montrent que le profil des personnes qui viennent de Lorraine correspond de moins en moins avec les postes proposés en Sarre. Cela est lié d'une part au manque de connaissances linguistiques, aux faibles qualifications ou au fait que peu de jeunes gens de Lorraine sont prêts à venir travailler en Sarre. Le niveau de salaires peut aussi jouer un rôle parce qu'il y a en partie des salaires assez peu élevés et il devient moins intéressant de venir travailler ici. Les frontaliers ont des charges supplémentaires puisqu'ils travaillent dans un autre pays comme les déplacements. C'est une perte de temps privé, si vous voulez, et s'il n'y a pas de compensation, cela pourrait inviter ces personnes à ne plus être frontaliers ou à chercher peut-être un dans d'autres parties de la France ou au Luxembourg. La compétence linguistique est moins importante pour les Lorrains qui vont au Luxembourg. Il ne faut pas non plus oublier que le fait qu'il y ait des emplois est quand même une question essentielle pour beaucoup de Lorrains. Cette baisse des emplois en Lorraine montre qu'il y a des problèmes structurels et ce n'est pas seulement une question de salaire mais de la possibilité même de travailler. Il faut donc regarder cette question dans le détail pour pouvoir en dire plus.

### De la salle

Encore une question concernant les frontaliers de France en Allemagne : parmi les 20 000 ou 19 000, est-ce que les mini emplois sont considérés ou est-ce que ce phénomène n'a pas été étudié ?

### Dr. Lothar Kuntz

Nous avons étudié tous ceux qui sont assujettis à la sécurité sociale. Les mini emplois bénéficient d'une certaine sécurité sociale et ces données nous sont transmises, donc normalement, ces emplois devraient être étudiés. Est-ce que ce n'est pas le cas ? Il y a des chiffres sur les frontaliers qui ont des mini emplois : 2 000 ou 3 000 Français qui viennent en Sarre, on peut le dire, mais il n'y a pas de chiffre exact relatif à ça. Il faut bien sûr faire attention à ce dont on parle. Il y a une zone grise, si vous voulez, des services dans les ménages où il y a beaucoup d'emplois qui ne sont pas déclarés et des personnes qui ne sont pas inscrites à la sécurité sociale et qui, par définition, ne sont pas incluses dans l'étude. On n'a étudié que les emplois qui sont déclarés et qui donnent lieu à une sécurisation sociale.

## Un intervenant

La stagnation, voire la diminution, du nombre de frontaliers français vers l'Allemagne est due au fait que ces frontaliers travaillaient dans le passé, et encore maintenant, dans un système qui n'est plus aussi porteur, c'est-à-dire l'industrie. Il y a beaucoup plus de frontaliers français dans l'industrie en Sarre que ces mêmes frontaliers ne sont présents dans l'industrie au Grand-Duché de Luxembourg. Ce n'est pas le même profil.

## De la salle

J'ai besoin d'une précision, en plus des questions, mais qui poursuit un peu ce qui vient d'être dit. Autant au Luxembourg qu'en Allemagne, sauf en Saarland et en Rhénanie-Palatinat, *grosso modo*, vous dites que l'emploi n'a pas diminué, voire a augmenté, ce qui est vrai. En revanche, le recours important au chômage temporaire m'a fait penser quand même qu'on va vers une parcellisation de ces emplois. Est-ce qu'on est en nombre de quantité de travail équivalente à ces emplois qui sont créés ou alors va-t-on vers des contrats de plus en plus courts, de l'intérim de moins en moins important, ou des emplois à temps partiel ? Je parle pour l'ensemble et pas spécialement que des frontaliers. Je vous donne la deuxième question qui poursuit encore la première pour interpeller René Kratz. Est-ce qu'il n'est pas important aujourd'hui, compte tenu de ce qui vient d'être dit, qu'on intègre dans l'emploi industriel tout ce qui gravite autour de l'emploi industriel, à savoir les services aux entreprises qui est la variable d'ajustement de ces emplois dans l'entreprise en matière de chômage.

## Dr. Lothar Kuntz

En ce qui concerne la première question, c'est l'objectif même du chômage partiel de maintenir l'emploi et de ne pas le détruire. En situation de crise, ce dispositif doit permettre aux entreprises d'être déchargées d'une partie de leurs charges et de garantir l'emploi à leurs employés pendant la phase de chômage partiel. C'est bien sûr une situation moins bonne pour les employés, il y a donc une partie qui est à la charge des employés. Mais, d'autre part, l'emploi est maintenu et la situation actuelle le démontre, il y a eu une amélioration conjoncturelle et les entreprises ont même du mal à réinstaurer la situation de plein-emploi. Ceux qui ont gardé leur effectif de base ont un avantage maintenant par rapport à ceux qui ont très vite pris des travailleurs en intérim à la place de leur effectif traditionnel.

## De la salle

J'aimerais ajouter quelque chose. Pendant la crise, on n'a pas tellement amélioré la situation du fait du chômage partiel et de la réduction du temps de travail. Mais, en Sarre, on constate clairement que dans l'industrie on a perdu 4 000 emplois – ce qui est beaucoup – auxquels il faut ajouter 2 500 emplois en chômage partiel qui ont été perdus. Il y avait une croissance des emplois dans le domaine des services, mais il y a aussi des développements structurels derrière cela. Beaucoup de postes à temps plein ont été perdus et les nouveaux emplois sont en partie des emplois à temps partiel. Je partage votre opinion, mais pendant la présentation de ce matin nous avons voulu vous donner une sorte de vue globale de la situation actuelle. C'est pourquoi nous avons choisi des éléments clés de la situation du marché de l'emploi. Si nous nous occupons maintenant de façon détaillée de certaines questions – c'est



quelque chose de très important – mais on n’aura pas le temps de parler du sujet principal de la conférence d’aujourd’hui, c’est-à-dire la question de savoir comment est-ce que les travaux de placement fonctionnent. C’est pourquoi je propose maintenant de faire un dernier tour de table des questions.

### **René Kratz**

Si j’ai bien compris la question : au côté de l’industrie, ne faut-il pas ajouter les services aux entreprises quand on analyse les répercussions de la crise ? Bien sûr, je pense qu’on ne peut pas. On isole l’industrie de par son poids sur les zones qui étaient étudiées. On peut imaginer, mais c’est une hypothèse à vérifier, que la répercussion de ce qui se passe, des restructurations, des licenciements qu’il y a dans l’industrie se répercutent avec une certaine forme de décalage sur les services aux entreprises, qui sont impactés plutôt dans un second temps. Du fait de l’externalisation, qui ne date pas de la crise mais de bien avant, les restructurations dans l’industrie, l’externalisation de certains services font partie de l’évolution de l’industrie. Ce sont donc plutôt des éléments structurels qu’il faut analyser. On essaiera, dans le cadre des monographies régionales, de détailler davantage et d’avoir une analyse beaucoup plus fine sur les répercussions sur les différents secteurs d’activité et cette relation entre l’industrie et les services aux entreprises.

### **De la salle**

Les Frontaliers de Lorraine et de la Sarre sont des Allemands. Qu’est ce qui explique l’attrait des Allemands pour venir habiter en France ?

### **Dr. Lothar Kuntz**

La question concerne les frontaliers habitant en Lorraine et travaillant en Sarre. En ce qui concerne la situation des personnes de nationalité allemande, on peut dire qu’il y a une autre structure de mobilisée, parce que ces personnes décident d’habiter dans une autre région mais de garder en même temps leur poste de travail. Il n’y a pas de raison de changer cela à cause de la situation du marché de l’emploi. Cela concerne seulement leur lieu d’habitation et c’est pourquoi de telles personnes sont concernées par les évolutions du marché de l’emploi. Par exemple, des Allemands qui habitent en Lorraine peuvent perdre leur emploi et se trouver dans une situation très négative. Les conseillers EURES nous ont informés que des Allemands habitant en Lorraine cherchent du travail et s’inscrivent comme étant au chômage en Allemagne. Il faut maintenant adapter les conditions à ce groupe de personnes qui n’étaient au début pas au centre d’intérêt du placement, à ce groupe qui a un profil complètement différent. C’est vraiment le cœur du sujet dont nous parlons aujourd’hui, c’est-à-dire la question de savoir comment les structures font cela. Ya t-il des structures fixées ? Y a-t-il des activités individuelles ? Voir comment cela fonctionne, et surtout comment cela fonctionne en regardant les frontaliers.

**Bedeutung und Organisation grenzüberschreitender Vermittlung im  
Kontext der Vermittlungsarbeit der befragten Institutionen**

**Importance et organisation du placement transfrontalier dans le  
contexte des travaux de placement des institutions interrogées**

## **Lothringen - Catherine Croisille, Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle**

Also ich spreche über die grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung im Gebiet Longwy. Wie bereits gesagt wurde, grenzüberschreitende Arbeit ist sehr bedeutend in Longwy. Wir haben ja bereits gesagt, wir haben 17.616 Grenzpendler. Die Zahl der Grenzpendler ist fast 50 Prozent der Beschäftigten. Das zeigt, dass das Gebiet Longwy sehr sehr stark von Arbeitsplätzen im Ausland abhängt. Wir möchten nun über die Rolle der öffentlichen Arbeitsvermittlung für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt sprechen, denn das ist der Gegenstand des Projektes OPTI-MATCH. Eine Untersuchung hat gezeigt, dass 80 Prozent der Arbeitgeber in Luxemburg ihre Arbeitnehmer durch spontane Bewerbungen einstellen. Was ist nun die Rolle der öffentlichen Arbeitsvermittlungen, bezogen auf diese spontanen Bewerbungen? Selbst wenn hier nur ein kleiner Teil des Marktes erfasst wird, so bemerkt man doch im Gebiet Longwy, dass der Anteil der Anfragen zu 50 Prozent das Ausland betrifft. Wir haben jedes Jahr 800 neue Angebote, wovon die Hälfte auf das Ausland bezogen ist. D.h. die Arbeitsplatzangebote aus dem Ausland sind sehr sehr wichtig und deswegen ist es ein großer Bestandteil der öffentlichen Arbeitsvermittlung in Longwy.

Die Anzahl dieser Angebote betreffend, die sehr hoch ist, kann man Folgendes sagen: In Lothringen wird dies neu ausgestaltet. Die Rolle der Arbeitsagenturen besteht darin, die Angebote zu sammeln und darzustellen, aber es gibt keine proaktive Handlungsweise. Es gibt Beziehungen zu den Unternehmen, aber es gibt keine kommerziellen Vorgehensweisen. Bezogen auf die Organisationen kann man sagen, dass es eine Unterteilung des Gebietes gibt. Es gibt hier einerseits eine Einrichtung in Longwy, die sich um die Angebote östlich von Esch-sur-Alzette kümmert und dann gibt es eine grenzüberschreitende Arbeitsgruppe, die im Entstehen begriffen ist und die sich um die Angebote von Unternehmen auf der anderen Seite von Esch-sur-Alzette bezieht. Dies habe ich in den Interviews so feststellen können. Die luxemburgischen Unternehmen widmen sich nun also für welche Arbeitskräfte an die öffentlichen Arbeitsvermittlungen? Also für die Zone Longwy, das kann man aus den Interviews sagen, denke ich, dass man zuerst einmal über die Zeitarbeit sprechen müsste.

Es gibt eine sehr starke Rotation zwischen den Arbeitssuchenden und die Angebote an Zeitarbeitsstellen stellen 50 Prozent der Angebote dar. D.h. es gibt hier sehr viele Zeitarbeitsangebote, die vermittelt werden und der Berater vermittelt dann den Arbeitssuchenden an das Zeitarbeitsunternehmen im Ausland. Man kann also von einer vermittelnden Rolle der Arbeitsvermittlung sprechen, denn man regt den Arbeitssuchenden dazu an, sich dann bei der Zeitarbeitsfirma im Ausland zu bewerben. Die Leiharbeit betrifft auf dem Gebiet von Longwy junge Menschen, die nicht sehr gut ausgebildet sind und die oft sehr schnell nach Luxemburg wechseln zum arbeiten. Und hier spielen die Akteure der Arbeitsmarktvermittlung eine vermittelnde Rolle.

Nach Diskussion mit den Personen, die interviewt wurden, gibt es 2 unterschiedliche Gruppen von Arbeitssuchenden. Es gibt einerseits diejenigen, die nicht sehr qualifiziert sind für die Unternehmen, die in großen Massen Arbeitskräfte suchen, wie beispielsweise Zimmermädchen oder Kellner und in diesem Fall kann es eine Weiterbildung des Personals/ der Arbeitskräfte mithilfe einer Unterstützung geben. Dann gibt es auch noch spezielle Anfragen nach qualifiziertem Personal und dann wenden sich die luxemburgischen

Unternehmen an die Arbeitsvermittlung, weil sie nicht mittels spontaner Bewerbung die gesuchten Arbeitsplätze finden konnten. Also es geht hier um Arbeitskräfte mit sehr speziellen Kompetenzen. Also, kann man nun sagen, dass die grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung wichtig ist für die Arbeitnehmer vor Ort? Ja, was die Zeitarbeit betrifft, sie hat sehr starke territoriale Auswirkungen, denn man greift auf die lokalen Arbeitskräfte zurück. Im Falle der Anfrage von Unternehmen, die Arbeitskräfte wünschen, die nicht gewzungenermaßen sehr qualifiziert sind, ist es ebenfalls der Fall. Wenn es aber um sehr spezielle Profile geht, dann muss man aufpassen, denn das ist oft ein Problem für die Arbeitskräfte, die in Longwy verfügbar sind, denn man muss den Bedürfnissen des Unternehmens entsprechen und die Berater beziehen sich hauptsächlich auf die Suchkriterien des Unternehmens. In diesem Fall spielt das geografische Kriterium keine sehr große Rolle und wenn die Agenturen der Arbeitsvermittlung keine geeigneten Personen im Bereich von Longwy finden, dann suchen sie sie außerhalb in anderen Regionen Frankreichs beispielsweise und auch in anderen Ländern.

Wie wir bereits hervorgehoben haben, gibt es hier ein gewisses Problem der Konkurrenz des Wettbewerbs und es ist wichtig, die Bedeutung der Ausbildung der lokalen Bevölkerung nicht zu vernachlässigen. Wir haben außerdem während der Interviews gemerkt, dass es ein Problem gibt bezogen auf das Ausbildungsniveau in Longwy. Im Jahr 2006 war das Bildungsniveau der Arbeitssuchenden oft dem Niveau 5 von CAP und BEP entsprechend. Es geht ebenfalls hervor aus den Interviews, dass die Jugendlichen sich nicht weiterbilden wollen. Das haben wir auf dem Gebiet Longwy gemerkt. Wenige Jugendliche möchten sich nicht weiterbilden und man hat hier sogar eine gewisse Passivität und Jugendlichen, die sagen, dass es Arbeitsplätze in Luxemburg gibt und dass sie sich deshalb nicht weiterbilden müssen. Es gibt dennoch einige Ausbildungsangebote, auch mithilfe des Pôle Emploi. Es gibt diejenigen, bei denen die Situation sehr gut ist, aber es gibt auch immer noch ein öffentliches Interesse, die Jugendlichen zu motivieren und Praktikumsplätze zu schaffen, was etwas schwieriger ist. Also das waren Informationen, die ich Ihnen geben wollte. Also noch einmal für das Gebiet Longwy, grenzüberschreitende Arbeitsplätze, die sehr wichtig sind, aber auch dieses Problem der Jugendlichen, die nicht mithalten können vielleicht mit den anderen Regionen der Großregion, mit den anderen Gebieten Frankreichs und die sich nicht entsprechend weiterbilden möchten.

## **La Lorraine - Catherine Croisille, Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi**

Placement transfrontalier dans la zone d'emploi de Longwy. Comme on l'a dit, l'emploi frontalier dans la zone de Longwy a une signification très importante puisque, on l'a dit, on a 17 000 et même 17 076 frontaliers en 2008 qui vont travailler à l'étranger depuis la zone d'emploi de Longwy. Le nombre de frontaliers représente presque 50 % du nombre d'actifs en activité. La dépendance du territoire de Longwy à l'égard de l'étranger est donc très importante.

On va maintenant parler du rôle des services publics de placement dans le travail frontalier puisque c'est la problématique du projet OPTI-MATCH. Une étude du CEPS dit que 80 % des entreprises luxembourgeoises font appel aux réseaux ou aux candidatures spontanées pour trouver leurs candidats. Les entreprises luxembourgeoises sont donc fortement sollicitées par des candidatures spontanées. Quel est le rôle des services publics de l'emploi par rapport à toutes ces candidatures spontanées ?

Même si le service public de l'emploi ne capte qu'une petite partie du marché, on remarque, sur la zone d'emploi de Longwy, que la proportion des offres qui arrive à Pôle emploi Longwy, pour 50 %, arrive de l'étranger. Donc, à Pôle emploi Longwy, on a 4 400 offres annuelles, dont 50 % viennent de l'étranger. L'importance des offres d'emplois qui arrivent de l'étranger à Pôle emploi est donc très importante et la transmission d'offres provenant de l'étranger représente une part assez forte de l'activité de Pôle emploi. Face à ce nombre d'offres qui est quand même important, du côté lorrain le placement transfrontalier est en train de s'organiser.

Ce qui est sûr c'est qu'il s'agit d'une organisation, on va dire, passive parce que le rôle de Pôle emploi est la réception et la gestion des offres de l'étranger, mais il n'y a pas de démarche proactive. On entretient une relation avec les entreprises, mais on ne fait pas de démarche commerciale. Il y a donc une organisation qui s'est faite, c'est-à-dire qu'il y a eu un partage du territoire pour la réception des offres. On a d'un côté l'Agence pour l'Emploi de Longwy qui s'occupe des offres en provenance des entreprises luxembourgeoises, à l'ouest d'Esch-sur-Alzette, et une étude transfrontalière qui est en train de se développer et s'occupe de la réception et de la gestion des offres en provenance des entreprises à l'est d'Esch-sur-Alzette. On me dira après si c'est exact, mais c'est ce que j'avais noté pendant les interviews.

Dans quel cas les entreprises luxembourgeoises font-elles appel au service public de l'emploi, pour quelle main-d'œuvre ? Donc dans la zone d'emploi de Longwy, suite aux interviews, je pense qu'il faut d'abord parler du travail intérimaire, car à Pôle emploi Longwy comme dans beaucoup d'agences Pôle emploi, la rotation entre les demandeurs d'emploi est forte et les offres d'emploi en provenance d'entreprises intérimaires représentent 50 % de l'activité de Pôle emploi. On sait qu'on a pas mal d'offres d'emploi d'entreprises intérimaires qui sont transmises à Pôle emploi et le conseiller renvoie le demandeur d'emploi vers l'entreprise intérimaire à l'étranger. On ne peut donc peut-être pas vraiment parler de placement mais d'un rôle d'intermédiaire du service de placement : le conseiller invite le demandeur d'emploi à poser sa candidature auprès d'agences d'intérim à l'étranger. Ce travail inté-

rimaire semble concerner, dans la zone d'emploi de Longwy, une population jeune, pas très diplômée et qui part travailler pour gagner sa vie rapidement au Luxembourg.

Dans quel cas Pôle emploi joue-t-il un rôle d'intermédiaire de placement ? Après discussion avec un certain José, il y a deux types de demandes de main-d'œuvre des entreprises luxembourgeoises. Il y a une demande de main-d'œuvre pas très qualifiée pour des remplacements, pour des entreprises qui demandent une main-d'œuvre en masse, comme par exemple des femmes de chambre ou des serveurs. Dans ce cas, il peut y avoir une formation de la main-d'œuvre avec un financement du Conseil régional, suite à une demande de l'entreprise luxembourgeoise pour placer cette main-d'œuvre. Il y a aussi des demandes spécifiques de personnes qualifiées et dans ce cas les entreprises luxembourgeoises passent par Pôle emploi parce qu'elles n'ont pas pu trouver la main-d'œuvre par des candidatures spontanées. Dans ce cas-là, il s'agit de profils très spécifiques avec une compétence bien particulière.

Est-ce qu'on peut dire que le placement transfrontalier est important dans la main-d'œuvre locale ? Pour l'emploi intérimaire : oui, puisque l'emploi intérimaire a une vision territoriale et donc on a recours à la main-d'œuvre locale pour la faire venir. Dans le cas d'une demande d'une entreprise, par exemple qui demande une main-d'œuvre pas très qualifiée, Pôle emploi peut former cette population en vue d'obtenir un emploi. Mais, quand il s'agit d'un profil pointu, il faut faire attention. Ça représente sans doute un problème pour la population, la main-d'œuvre disponible à Longwy, car évidemment, il faut répondre à la demande de l'entreprise et les conseillers mettent en avant les critères recherchés par l'entreprise. Dans ce cas-là, le critère géographique ne va pas forcément jouer un rôle. Si le service de placement ne trouve pas la main-d'œuvre disponible dans la zone d'emploi de Longwy, il va aller chercher plus loin. Il va aller chercher dans d'autres régions en France et aussi dans d'autres pays. Comme on l'a déjà souligné, il y a un problème de concurrence, il y a un risque de compétition et c'est important de ne pas négliger la formation de la population locale.

Comme on l'a vu pendant les interviews, il y a un problème de niveau de la formation dans la zone d'emploi de Longwy. En 2006, le niveau de formation des demandeurs d'emploi est souvent de niveau V, soit le niveau CAP et BEP. Il ressort des interviews auprès des organismes de formation que peu de jeunes ont la volonté de se former. C'est ce qu'on a vu dans la zone de Longwy : peu de jeunes souhaitent se former que ce soit au niveau initial ou comme demandeurs d'emploi. On a quand même une mentalité de passivité chez les jeunes qui se disent que les débouchés au Luxembourg sont là et qu'ils n'ont pas besoin de se former.

Il y a quand même pas mal de formations qui se mettent en place. Il y a beaucoup d'offres de formation par l'intermédiaire du Conseil régional, par l'intermédiaire de Pôle emploi. Il y a des formations qui marchent bien, mais il y a toujours un problème d'insertion du public, de motivation et de stages, qui sont un peu difficiles à mettre en place.

Voilà ce que je voulais dire pour la zone d'emploi de Longwy : un travail frontalier très significatif, mais un risque du fait du peu de goût de la population, jeune surtout, pour se former et ne pas subir la compétition des autres zones françaises et des autres régions de la Grande Région.

**Wallonien - Jean-Claude Feite, Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle**

Also, in Wallonien, also Arlons und Virton, die in der Nähe von Luxemburg und Frankreich liegen, wie ich das bereits angesprochen habe, möchte ich Ihnen nun Folgendes präsentieren: Wie funktioniert das System? Was hat sich im Rahmen der 8 Interviews gezeigt? Denn es gibt Dinge, die vielleicht etwas überraschend sein werden, was die Beziehungen zwischen dem öffentlichen und dem privaten Sektor betrifft, was die Vermittlung von Arbeitslosen betrifft.

Bei der Vorbereitung ist uns aufgefallen, dass nicht sehr viel darüber bekannt war, was in Luxemburg und im Saarland auf dem Gebiet der Vermittlung getan wird. Die erste Sache ist, dass auf der Ebene all dessen, was Arbeitsmarkt usw. betrifft, es eine Struktur gibt, die fast überall vertreten ist. Das ist die wallonische Region. Die wallonische Region mittels ihrer Strukturen ONEM und dem FOREM, die diesen Arbeitsmarkt in seiner Gesamtheit verwalten. Der öffentliche Bereich hat die Aufgabe, ONEM ist ja eine wallonische Struktur, die Entscheidungen der Regierung im Bezug auf die Zurückführung der Arbeitslosigkeit durchzuführen. Und dann gibt es das FOREM, die elf Regionaldirektionen haben und die koordinieren mit ihren unterschiedlichen Diensten. Es gibt ja beispielsweise FOREM-Beratungen, FOREM-Weiterbildungen, FOREM-Unternehmen und hier wird sich um die Bekämpfung des Anstiegs der Arbeitslosigkeit in den Unternehmen gekümmert. FOREM leisten außerdem eine bedeutende statistische Arbeit und sie haben sehr ausgeprägte Kenntnisse des Arbeitsmarktes und in seinem Ausmaß und seiner Entwicklung.

Also warum war es wichtig, sich mit ihnen zu treffen? Nun, weil die beiden Agenturen ONEM und FOREM darauf achten, dass die Gesetzgebung entsprechend umgesetzt wird und das ist wichtig bei Maßnahmen, wo es darum geht, Menschen wieder in Arbeit u bringen. D.h. wir haben seit ca. 10 Jahren zwei große Akten. Es gibt ja einerseits die Hilfe zur Förderung der Beschäftigung, wo es darum geht, dass jeder, der eine Arbeit sucht, eine gewisse Anzahl an Punkten erhält und diese Punkte geben ihnen dann einen gewissen Wert auf dem Arbeitsmarkt, damit er einen Arbeitsplatz finden kann in gewissen Strukturen, beispielsweise für Verbände, für Gemeinden und manchmal auch auf dem Sektor des Handels und diese Punkte entsprechen dem Geld, das zur Verfügung gestellt wird, wenn diese Person eingestellt wird. Das sind also Hilfen, die sich für einen Arbeitsplatz auf 1.500 bis 2.000 Euro belaufen können, einschließlich Sozialabgaben sogar bis 2.500 Euro. Also 85 Prozent der Unterstützung der Arbeitnehmer wird also vom FOREM unterstützt. Und die lokalen Einrichtungen profitieren von dieser Hilfe.

Das ist eine erste große Achse, die auf der Ebene Walloniens eingesetzt wurde und es gibt eine zweite große legislative Achse, die es seit 2004 gibt, wo es einerseits darum geht, die Arbeitslosigkeit von so genannten nicht qualifizierten Personen zu senken, aber auch, das was Lothar glaube ich die Grauzonen des Arbeitsmarktes, also den Schwarzmarkt genannt hat. Und hier gibt es so genannte Dienststellen, die Unternehmen, die komplett privat sein können, das können Aktiengesellschaften sein, das können eingetragene Vereine sein usw., die Strukturen bilden, um nicht qualifizierte Personen einzustellen und auf Seite dieser nicht qualifizierten Personen wendet man sich an individuellen Personen, an die Familien, die typische Dienste bedürfen, wie beispielsweise Hilfe im Haushalt, im Garten usw. Und all dies geschieht mittels eines Vertrages, eines Arbeitsvertrages und dieser Arbeitsvertrag wird zu

zwei Dritteln von der Region Walloniens übernommen, was die Zahlung des Gehaltes betrifft. Das bedeutet: Wenn jemand einen solchen Vertrag hat, ob es nun Vollzeit oder Teilzeit ist und wenn es ein zeitlich unbegrenzter Arbeitsvertrag ist, wenn er einen Stundenlohn von 21 Euro hat, dann werden 13,50 Euro übernommen und der Arbeitgeber zahlt nur 7,50 Euro. Und es gibt außerdem steuerliche Erleichterungen für die ausgegebene Summe. Und dies führt dazu, dass diejenigen, die sich an eine solche Struktur widmen, ca. 5 Euro aus ihrer Tasche nur bezahlen, für einen Arbeitsplatz, wo es einen richtigen Arbeitsvertrag gibt und einen Stundenlohn von 21 Euro.

Diese Maßnahme, die von der wallonischen Region bezahlt wird, hat einen solchen Erfolg heutzutage und für mich war das relativ überraschend, nein, entschuldigen Sie bitte, dass es 95.000 Arbeitsplätze sind, die hiervon betroffen sind. Das sind 10 Prozent der wallonischen Arbeitsplätze in einem Zeitraum von 10 Jahren. Und hier geht es um Personen, die als nicht qualifiziert gelten. Zu vier Fünfteln sind es Frauen und die Überraschung in dieser Grenzregion ist, dass diese Personen, die zu mehr als 50 Prozent in Frankreich wohnen. Sie suchen Arbeit, weil sie sie in dieser Art von Struktur in Belgien nicht finden und man hat die Meinung, dass diese Franzosen die Arbeitsplätze der wenig qualifizierten Belgier wegnehmen. Das ist also eine Situation, die so überhaupt nicht vorgesehen war, als die TITRES-SERVICES, diese Dienststellen eingerichtet wurden. Und die Beziehung zum grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt ist immer bedeutender geworden, das haben wir in den Interviews gemerkt, als wir uns angeschaut haben, wer diese Menschen einstellt. Das sind sehr oft Grenzgänger, die in Luxemburg arbeiten und die teilweise 12 Stunden pro Tag außer Haus sind und die jemanden bezahlen, der dann die Hausarbeit bei ihnen macht. Es gibt also einen Boom, eine sehr starke Zunahme an Arbeitsplätzen für nicht qualifizierte Personen in diesem Gebiet von Arlons und Virton, also in diesen Zonen, die sehr sehr wichtig sind für Grenzgänger.

Und was noch überraschender ist, wenn man sich die Struktur der Personen betrachtet ist, dass diese TITRES-SERVICES in der Provinz Luxemburg ca. 70 Agenturen haben und die Strukturen, die im Dienste der Unternehmen stehen, sind zu großen Teilen folgendermaßen unterteilt: Also es gibt hier die Privatwirtschaft, also beispielsweise Unternehmen, die diese finanziellen Mittel erhalten, aber das ist nur ein Drittel. Dann gibt es ein zweites Drittel. Zwischen den Agences TITRES-SERVICES, die dazu angeregt werden, sich auf die lokale Bevölkerung zu beziehen, normalerweise sind das keine öffentlichen Einrichtungen – und hier möchte ich noch einmal die Auswirkungen auf den privaten und den öffentlichen Sektor unterstreichen – und die Dritten, das sind internationale Zeitarbeitsfirmen usw. und sie nehmen Personen auf.

Die Frage, die wir uns gestellt haben war, warum die Privatwirtschaft so starken Bedarf nach dieser Hilfe hat, denn es ist ja der einzige Sektor, der seit einem Jahr hier eine Zunahme der privaten Leiharbeitsfirmen verzeichnet. Und wir haben gemerkt, dass die privaten Zeitarbeitsfirmen nur auf privaten belgischen Märkten agieren können, wenn sie zu internationalen Gruppen gehören, die beispielsweise auch Aktivitäten in Luxemburg haben. D.h. die belgische Grenze führt dazu, dass man in diesen Strukturen nur über das Potential der lokalen Arbeitsplätze nachdenkt und das steht im Zusammenhang mit diesen TITRES-SERVICES und mit den Arbeitsplätzen für eben nicht qualifizierte Personen mit Arbeitsvertrag.



Ich denke, dass ich nun zusammenfassend sagen möchte zu dieser Studie, dass es einen grenzüberschreitenden Effekt gibt, so dass man das Gefühl hat, dass es hier eine so genannte belgische Unabhängigkeit gibt, aber wenn es hier eine Suche von Arbeitsplätzen im Ausland gibt, dann oft aufgrund von privater Beziehungen, die dazu führen, dass die arbeitssuchende Person sich an einen gewissen Ort begibt, schaut, ob es Arbeitsplätze in Deutschland, in Frankreich, in Luxemburg gibt und sobald man von diesem grenzüberschreitenden Aspekt spricht, erhält man die Antwort, dass man nicht das Recht hat, dies zu tun und gleichzeitig wurde in den Interviews erwähnt, dass es einen Widerspruch gibt, was man auch, bei dem was eben im Bezug auf Lothringen angesprochen wurde, sagen kann. Und, das hab ich eben noch vergessen zu sagen: Die Grenzgänger, die arbeitslos waren und die sich in Belgien arbeitslos gemeldet haben, abgesehen von denen, die überhaupt nicht aus Gründen der Lebensqualität in Luxemburg arbeiten wollen, also alle anderen kommen sehr gut zurecht und sie finden Arbeit in Luxemburg, denn sie haben bereits die nötigen Beziehungen und sie brauchen uns nicht. Es gibt hier natürlich administrative und finanzielle Übergänge, aber es gibt keine Suche im engeren Sinne und man hat das Gefühl, dass das Einstellen vorangeschritten ist und sehr viele Arbeitslose haben nun Arbeitsplätze in Luxemburg oder in Belgien in der Province Luxembourg gefunden.

## **La Wallonie - Jean-Claude Feite, Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi**

Le secteur interrogé sur la Wallonie était donc les arrondissements d'Arlon et Virton, qui sont proches du Luxembourg et de la France comme je l'ai évoqué tout à l'heure. Je vais essayer de vous présenter comment le système fonctionne au travers des huit interviews qui ont été réalisées. Il y a des choses qui vont peut-être paraître un peu surprenantes sur les imbrications entre le secteur public et le secteur privé pour le placement des chômeurs. C'est à travers les différentes réunions de préparation qu'on a eues que je me suis rendu compte, qu'a priori, ça ne ressemblait pas trop à ce qui se faisait du côté de la Lorraine ou du côté sarrois pour le placement.

La première chose, c'est qu'au niveau de tout ce qui est le marché de l'emploi, de la demande d'emploi et tout ça, il y a une structure qui est quasiment présente partout : la Région wallonne, à travers ses structures que sont l'ONEM et les directions régionales, les FOREM. Ceux-ci gèrent tout ce marché de l'emploi. Ce secteur public a pour mission, si on regarde l'ONEM qui est la structure wallonne, de mettre en application toutes les décisions gouvernementales qui sont relatives à la résorption du chômage, et enfin toute la comptabilité.

Il y a d'autre part, sur le travail du terrain concret, le FOREM qui, à travers 11 directions régionales, coordonne avec ses différents services qui sont en partie les FOREM Conseil, FOREM Formation, FOREM Entreprises, la lutte contre le chômage tout en répondant aux besoins d'emploi des entreprises en faisant une recherche s'ils peuvent intervenir dans le cadre de recrutement au niveau des entreprises. Le FOREM mène également un important travail statistique et répand une connaissance précise du marché du travail jusqu'au seuil communal dans toutes ses dimensions et son évolution.

Pourquoi est-ce important de les rencontrer ? Ce service qui coordonne ces actions, le FOREM, veille à la manière dont la législation est adoptée et ça va être très important sur deux des mesures nécessitant la mise au travail de personnes au chômage. On a mis en place deux grands axes depuis une dizaine d'années qui sont ce que l'on appelle les emplois aidés, l'aide à la promotion de l'emploi. En Belgique, on appelle ça des APE – Aide à la Promotion de l'Emploi. Chaque personne qui est demandeur d'emploi va acquérir un certain nombre de points. Ces points lui donnent une valeur sur le marché du travail pour avoir des emplois dans des structures, en général dans le secteur non marchand, pour des associations, pour des communes, éventuellement quelque fois, mais assez rarement, dans le secteur marchand. Cette valeur de points équivaut à de l'argent qui est versé à la structure qui l'emploie une fois qu'il a été embauché et que la structure est agréée. Pour vous donner une idée, ce sont des aides qui peuvent se monter, pour un emploi, à 1 500 ou 2 000 euros par mois, pour des salaires qui vont, quand on inclut les cotisations sociales, jusqu'à 2 500 euros, c'est-à-dire que l'on peut avoir 85 % du salaire pris en compte au niveau de la région wallonne et versés par le FOREM. Vous voyez donc que le secteur non marchand notamment et tout ce qui concerne les administrations communales, les centres publics d'aide sociale, les agences locales pour l'emploi bénéficient de ce type d'aides. C'est un premier grand axe législatif qui a été mis en place au niveau de la Wallonie.

Il y a eu un deuxième grand axe législatif qui a été mis en place depuis 2004, qui visait à la fois à résorber le chômage pour les personnes dites non qualifiées, mais aussi à résorber le marché noir – je crois que c'est Lothar qui parlait tout à l'heure de marché gris. On a mis en place, en 2004, ce qu'on a appelé des titres-services. Les titres-services concernent des entreprises qui peuvent avoir des formules et des statuts d'ordre privé, complètement privé : ça peut être des sociétés anonymes, cela peut être des ASBL, cela peut être des communes, des centres publics d'aides sociaux, qui créent des structures pour employer des personnes en général non qualifiées, puis font appel à la population. Je dis bien la population, on n'est pas en train de parler en termes d'entreprise.

Tout à l'heure pour les APE, je parlais de structures organisées, type association et tout ça, mais là on est en train de parler de personnes individuelles, de familles qui auraient besoin de services types personnes qui s'occupent du ménage, centrales de repassage, des problèmes liés au jardinage, tout ça avec un contrat qui est obligatoirement un contrat de travail. Ce contrat de travail est pris en charge pour les deux-tiers de la rémunération des cotisations, encore une fois, par la Région wallonne. Concrètement, ça veut dire que pour une personne qui est salariée dans ce type de contrat, que ce soit à temps partiel ou à temps plein à condition que ce soit à durée indéterminée, il va y avoir une somme correspondant à 21 euros de l'heure de travail qui va être répartie entre 13,50 euros par la Région wallonne et 7,50 euros pour le particulier s'adressant à l'entreprise agréée aux titres-services. Le particulier touche comme compensation fiscale, au niveau de ses impôts, un crédit d'impôt correspondant à une partie de la somme qu'il a versée. On arrive donc à ce que des particuliers s'adressant à ce type de structures payent, en gros, autour de 5 euros de leur poche, une fois déduits les crédits d'impôts, pour un emploi qui est payé 21 euros, où la personne a un vrai contrat de travail qui est lui-même arrimé au contrat collectif de la branche.

Cette mesure qui a été lancée et qui est donc financée par la Région wallonne connaît un tel succès aujourd'hui que c'était pour moi – en particulier quand on en a causé dans le groupe – une surprise. Il a eu un foisonnement de ces structures qui ont créé depuis cette période 9 500 emplois. Si vous regardez les chiffres, ça représente 10 % d'emplois wallons sur une période de cinq ans, pour des personnes considérées comme des personnes non qualifiées, féminines pour les quatre cinquièmes. Là, surprise : dans cette zone frontalière, ces personnes, pour 50 % des salariés, ne sont pas des personnes qui résident en Belgique, dans le secteur d'Arlon et Virton, mais plus de la moitié correspond à des personnes résidant en France qui viennent chercher du travail, parce qu'elles n'en trouvent pas, dans ce type de structure en Belgique. Ces personnes françaises sont considérées comme venant manger le pain des personnes non qualifiées belges qui pourraient en bénéficier. On assiste donc à une situation qui n'était pas du tout prévue au niveau de la législation des titres-services à ce moment-là. Le rapport avec le travail frontalier s'est encore accru quand, en examinant dans les interviews qui sont les personnes physiques qui emploient ce personnel très souvent de ménage, on s'est aperçu que c'étaient les travailleurs frontaliers qui allaient travailler au Luxembourg et qui, étant partis 12 heures par jour, payent quelqu'un pour venir faire le ménage chez eux dans ces conditions-là. Donc, on a assisté à un boum de l'emploi non qualifié, qui sert dans ces régions-là – je parle d'Arlon et de Virton, puisque ce n'est pas partout pareil – aux frontalières françaises venant chercher un contrat de travail du côté belge.

Ce qui est encore d'autant plus surprenant quand j'ai regardé la structure des gens qui étaient intervenus, on se rend compte que des agences de titres-services au niveau de la province de Luxembourg représentent près de 70 agences. Pour les structures qui en sont les entreprises, on a le secteur de droit privé normal. Cela peut être un travailleur indépendant comme ça peut être une société qui ne fait que cela ; c'est elle qui touche l'argent de la Région wallonne et qui paye ensuite les salariés ; ça, c'est une chose mais ça ne représente qu'un tiers.

Il y a un autre tiers qui est représenté par les agences de services qui sont initiées par toutes les communes qui, à travers leurs centres d'aide sociale et leurs agences locales pour l'emploi, ont créé une structure de titres-services visant la population locale. En général, elles ne sont pas de droit privé ; c'est simplement un service supplémentaire mais qui emploient des salariés.

La troisième partie – et c'est là que je voulais faire cette remarque par rapport aux imbrications entre le secteur public et privé –, c'est la totalité des agences intérimaires classiques, multinationales j'allais dire, Tempo-Team, Randstad, etc., qui ont toutes, et aux différents endroits de la province de Luxembourg, leur agence de titres-services pour accueillir ces personnes qu'elles prennent.

Alors la question qui s'est posée, en chiffres, quand on a fait les interviews par rapport à ça, était de savoir un petit peu pourquoi on se rendait compte que le secteur privé avait tant besoin de cette aide, car c'est le seul secteur qui est actuellement en expansion depuis un an au niveau des sociétés intérimaires privées. On s'est rendu compte, en discutant et en analysant un petit peu, que les agences intérimaires privées belges ne peuvent intervenir que sur les marchés privés belges puisqu'elles font partie de groupes européens et mondiaux qui ont aussi leurs agences au Luxembourg, qui ont aussi leurs agences en France. Donc, la frontière belge fait qu'au niveau de ces structures, on travaille uniquement sur l'emploi local potentiel à développer. Or le seul emploi potentiel à développer actuellement, c'est celui qui est lié à ces titres-services et à ces travaux considérés comme non qualifiés mais avec un vrai contrat de travail. Les éléments qui sont liés aussi à cette recherche d'emploi – et je crois que je vais conclure dessus –, c'est que je me suis rendu compte au niveau de cette enquête qu'il y a un effet frontière. On a l'impression de vivre dans une espèce d'indépendance wallonne ou belge ou tout ce qu'on veut, car il n'y a pas structurellement vraiment de possibilité d'aller chercher ailleurs.

Les seuls moments où il y a de la recherche à l'extérieur sont liés aux relations personnelles qu'il y a au niveau des professions liées au service du placement. Ça va être les connaissances, le copinage, les relations amicales qui vont faire qu'on va dire à des personnes en situation de chômage : « va à tel endroit, il y a actuellement du boulot au Luxembourg, en Allemagne ou en France ». On est limité à cela et dès qu'on a évoqué le fait de passer les frontières, la réponse c'était de dire : « on n'a pas le droit d'y aller ». Dans le même temps, on me disait dans une des interviews : « il faut savoir que les travailleurs et travailleuses se considèrent plus d'une région, la Lorraine ou l'Ardenne, plutôt que d'un pays ».

Cette contradiction que j'ai retrouvée là, je crois qu'on l'a aussi remarquée du côté lorrain dans les discussions que l'on a eues. C'est un événement par rapport aux mobilités internes

qui suppose aussi – et ça, c'est j'ai oublié de le dire alors que c'est le plus important – que, en ce qui concerne, les personnes frontalières qui ont connu le chômage et qui ont été s'inscrire du côté belge, les gens des différentes structures interrogées m'ont dit qu'à part ceux qui ne veulent plus retourner travailler au Grand-Duché, pour des raisons de qualité de vie en gros, à part cela tous les autres se débrouillent. Ils retrouvent du boulot, toujours au Luxembourg parce qu'ils ont déjà les filières et à la limite ils n'ont pas besoin de nous. C'est un passage administratif et un peu financier qui est là, mais on n'est pas dans une logique de recherche proprement dite au niveau des travailleurs frontaliers. On a l'impression que le marché de l'emploi des chômeurs belges a été écumé suffisamment. Il n'y a plus que des personnes qui sont coincées et qui doivent rester en province de Luxembourg, qui ne sont pas encore au Grand-Duché, ou alors qui sont déjà dans des entreprises telles qu'elles existent dans la province de Luxembourg.

## **Saarland und Rheinland-Pfalz - Dr. Lothar Kuntz, Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle**

Ganz herzlichen Dank für diese weitere Facette in diesem Bild des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes und es zeigt, dass das ein wesentlich heterogener Bereich ist, als man das vielleicht so auf den ersten Blick glauben würde und macht auch noch mal deutlich, dass der Titel unseres Projektes OPTI-MATCH, also das Optimieren von Prozessen natürlich vielleicht fast schon ein bisschen zu anspruchsvoll ist, denn wenn man etwas optimieren will, muss man natürlich auch etwas haben, was gemeinsam ist, das man dann optimieren kann.

Also wir sind immer noch gespannt, was die anderen Regionen zu bieten haben und da kann ich jetzt etwas kurz sagen zur Situation aus Saarland und Rheinland-Pfalz aus unseren Interviews, die wir in Trier, in Merzig, in Merzig-Wadern und in Saarbrücken schwerpunktmäßig durchgeführt haben und hier konzentriere ich mich wesentlich zunächst einmal auf das, was aus den Aussagen im Bereich der öffentlichen Arbeitsverwaltung uns berichtet wurde und hier kann man mit Sicherheit zunächst einmal feststellen, dass sich die Vermittlungsarbeit unterscheidet, je nach dem, ob ich mich in einem Bereich befinde wie beispielsweise Saarbrücken, der ja eher gekennzeichnet ist durch das Einpendeln von Grenzpendlern aus anderen Regionen, sprich aus Lothringen, oder ob ich mich in einer Auspendlerregion befinde. Und wir können weiterhin sehen, dass die Strukturreform im Bereich der Bundesagentur für Arbeit, die Organisationsreform, über die wir uns ja bei unserem letzten Werkstattgespräch ausführlich unterhalten haben natürlich auch zu Veränderungsprozessen auf der lokalen Ebene geführt hat.

Das hat nicht nur damit zu tun, dass sich der Name geändert hat, der für viele, mich eingeschlossen, noch etwas sperrig ist. Es gibt neue Funktionsbezeichnungen, wie den Vorsitzenden der Geschäftsleitung, was alles eher an die Strukturierung von privatwirtschaftlichen Unternehmen denken lässt denn an eine staatliche Behörde und ein Stück weit hat man natürlich auch den Eindruck, es hat da sehr viel Platz gegriffen, was man sich auch aus Wirtschaftsunternehmen im weitesten Sinne abgeschaut hat. Und einen Punkt, den man hier auf jeden Fall festhalten kann, ist die große Rolle, die im Rahmen geschäftspolitischer Orientierungen, also der Grundorientierung der Institution dem Prozess des Führens oder der Zielvereinbarung zuzuschreiben ist. D.h. konkret es gibt klare Vorgaben von Seiten der Zentrale, die über die regional zuständigen Stellen an die Arbeitsagenturen vermittelt werden, aber der Vorsitzende oder die Vorsitzende der Geschäftsleitung vor Ort schließt wiederum dann eine Zielvereinbarung, worin sie die entsprechenden Vorgaben einschließt und natürlich auch Aspekte des Arbeitsmarktes vor Ort mit einzubeziehen sucht.

Wir wissen aus der Organisationslehre allgemein, dass das Führen mit Zielvereinbarung natürlich dazu angetan ist, denjenigen, die solche Zielvereinbarungen schließen, auch Handlungsspielräume zu eröffnen, damit sie in ihrem Arbeitsfeld adäquater/ problemgerechter arbeiten können und natürlich auch eine höhere Arbeitszufriedenheit realisieren können und nun, übertragen auf die Situation einer solchen Behörde und Struktur bedeutet dies, dass natürlich über ein solches Instrument die entsprechenden Leitungskräfte, die eine solche Zielvereinbarung schließen, auch sich Handlungsspielräume eröffnen können für lokale Gegebenheiten, das heißt aber, man muss diese auch innovativ nutzen, man muss

hier die Handlungsspielräume erkennen, man muss auch für sich vor Ort wieder klare Ziele formulieren.

Das hört sich jetzt alles sehr interessant und sehr nett an. Es hat natürlich in der konkreten Umsetzung eine ganze Vielzahl von konkreten Problemen. Es gibt klare quantitative Vorgaben von Seiten der Zentrale, die zum Teil absolut gegen dem stehen, was sich vor Ort als tatsächliche Arbeitsmarktsituation darstellt. Ich kann schlecht in einer Situation des Arbeitsplatzabbaus eine Zielvereinbarung erfüllen, die eine Steigerung von Arbeitsvermittlung von Arbeitsplätzen von Faktor X vorsieht. Da wird jeder wohl einsehen müssen, dass das auch trotz guten Willens nicht möglich ist. D.h. also wir haben hier auf der einen Seite den rein konzeptionellen Rahmen, der gewisse Handlungsoptionen eröffnet und wir haben faktische Schwierigkeiten bei der Umsetzung, bei der Durchführung vor Ort, aber es hängt auch ein Stück weit dann an den Personen, die vor Ort tätig sind. Das vielleicht vorausgeschickt zeigt meine Überraschung, wenn ich zusammen mit meiner Kollegin in den Interviews war. Man muss im Prinzip sagen, nach jedem Interview hatte man das Gefühl, wieder mit einer neuen Welt konfrontiert zu werden und wenn man dachte, man hat jetzt das System verstanden, zeigte einem das nächste Interview, dass man weit davon entfernt ist, es zu verstehen. Und es zeigt diese Heterogenität der gesamten Situation, die aber in ihrer Heterogenität auch wiederum ein Stück weit adäquat ist, weil eben die Arbeitsmarktsituation in Trier nicht mit der in Saarbrücken vergleichbar ist und die Arbeitsmarktsituation in Saarbrücken nicht mit der in Merzig zu vergleichen ist, wenngleich wir aufgrund der Strukturreform im Saarland nur noch eine Arbeitsagentur Saarland haben, mit verschiedenen Standorten, eben in Saarbrücken, in Saarlouis, in Neunkirchen, z.B. auch in Merzig natürlich. D.h. hier haben wir sehr unterschiedliche Strategien im Hintergrund, die sich auch dann durchschlagen bis auf die Ebene der konkreten Vermittlungstätigkeit. Denn in unserem Zentrum steht ja die Frage: Was passiert jetzt mit den Grenzpendlern? Und da kann man schon feststellen, dass die rein quantitative Größe des Phänomens, wie sie in Trier zu beobachten ist, natürlich eine andere Herangehensweise verursacht, als die eher vergleichsweise kleine Gruppe der Grenzpendler nach Luxemburg, die in Saarbrücken wohnen. Und natürlich ist es noch mal anders mit Blick auf die Situation in Merzig. D.h. hier ergeben sich unterschiedliche Formen der Implikation in dem Prozess.

Wir können sehr verallgemeinernd als ersten Eindruck aus dem Gesprächsergebnissen mitnehmen, dass wir durchaus den Eindruck haben, dass auch die Vermittlung jenseits der Grenzen im Bereich Trier, zumindest mal was den Arbeitgeberservice angeht, zum Alltagsgeschäft aller Vermittlerinnen und Vermittler gehört, während es im Bereich der Arbeitsagentur Saarland durchaus hier Spezialisten gibt, die sich um dieses Phänomen kümmern. Und wenn ich Spezialisten sage, und das insbesondere mit Blick auch auf die Arbeitnehmer, die eine Beschäftigung suchen sehe, dann sind das natürlich in erster Linie die EURES-Beraterinnen und –Berater, die hier gefragt sind und die hier auch ganz gezielt tätig sind und diese Aufgabe übernehmen, zeigt aber, dass man hier durchaus von der Philosophie der jeweiligen Geschäftsleitungen eine etwas andere Herangehensweise an die Thematik hat.

Zweitens können wir feststellen, dass wir aufgrund der lokalen Konkurrenz, wenn es um bestimmte qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geht, natürlich hier auch, wie ich es schon mal in einem anderen Kontext heute Morgen gesagt habe, dass da bei den

Vermittlerinnen und Vermittlern auch 2 unterschiedliche Herzen in der gleichen Brust schlagen, denn da ist auf der einen Seite der lokale Arbeitgeber, der verzweifelt eine qualifizierte Person sucht und auch mir gegenüber als Vermittler sitzt nun eine Person, die möglicherweise diese Qualifikation hat, die aber gerne in Luxemburg arbeiten möchte verständlicherweise, denn dort verdient sie mehr Geld. Und nun ist es natürlich auch durchaus nicht unwahrscheinlich, dass man auch durchaus versuchen wird, diese Person für eine Beschäftigung in Trier zu interessieren beispielsweise, wann man jetzt den Arbeitsmarkt in Trier im Auge hat, um eben auch die Bedürfnisse lokal zu befriedigen. D.h. kurz und gut, es bleibt schlussendlich auf der Ebene des einzelnen Beraters/ der einzelnen Beraterin hängen, wie aktiv oder weniger aktiv man hier in diesem grenzüberschreitendem Kontext tätig ist.

Ich denke das ist eine Bestandsaufnahme, die wir grundsätzlich sehen können in den Interviews durch die Regionen hindurch, dass es sehr stark abhängig ist von dem Engagement der einzelnen Vermittlerin/ des einzelnen Vermittlers von Kenntnissen jenseits der Grenze, denn auch hier gibt es sehr starke Limitierungen, aber davon werden wir gleich vielleicht noch ein bisschen was vorstellen können im Rahmen des letzten Teils unserer Darstellung. Es gibt hier durchaus fehlende Kenntnisstände, teilweise die durch eigenes Engagement, durch eigene Recherchen und insbesondere und darauf möchte ich abschließend hinweisen, durch die persönlichen Kontakte über die Grenze zwischen Vermittlerin und Vermittler und Beratern dargestellt werden. D.h., nach wie vor ist die grenzüberschreitende Vermittlungstätigkeit auch im Saarland und in Rheinland-Pfalz trotz einer größeren Handlungsautonomie vor Ort aufgrund struktureller Veränderungen immer noch sehr stark abhängig von dem Engagement des Einzelnen und weniger ein Teil der implementierten strukturellen Geschäftspolitik der entsprechenden Agentur. Und das hat natürlich Probleme, aber darüber würde ich gerne dann im Rahmen des dritten Teils Ihnen noch kurz etwas sagen. Für den Moment soll es in aller Kürze das gewesen sein und ich würde dann noch als Letztes weitergeben an meine Kollegen aus Luxemburg.



## **La Sarre et la Rhénanie-Palatinat - Dr. Lothar Kuntz, Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi**

Je vais rapidement vous parler de la Sarre et du Land de Rhénanie-Palatinat pour les interviews que nous avons menées à Trèves, à Merzig-Wadern et à Sarrebruck pour l'essentiel. Je me concentrerai en gros sur ce qui est ressorti des déclarations des services de placement public. On peut dire avec sûreté que le travail de placement est différent, que ce soit dans un secteur comme Sarrebruck qui est plutôt caractérisé par des travailleurs frontaliers en France ou d'autres régions, c'est-à-dire la Lorraine, où je me trouve dans une région qui est caractérisée par des travailleurs frontaliers sortants.

On peut également dire que la réforme structurelle au niveau de l'agence fédérale pour l'emploi – cette réforme organisationnelle dont nous avons parlé dans le dernier atelier-débat – a également mené à des changements à l'échelle locale. Il y a non seulement le nom qui a changé mais il y a d'autres fonctions avec d'autres dénominations, comme les directeurs de service. Souvent ça fait plutôt penser à une entreprise privée qu'à une structure publique ; beaucoup de choses ont été copiées sur les entreprises privées. On peut dire avec sûreté que leur rôle, en ce qui concerne cette présentation générale des institutions, est très fort. Il y a d'une part des lignes directrices très claires, établies par la centrale, qui sont transmises aux différentes agences pour l'emploi mais d'autre part, le directeur sur place peut conclure les conventions d'objectifs pour tenir compte des lignes directrices, bien sûr, mais également pour tenir compte de la situation locale du marché de l'emploi.

Les connaissances que nous avons en matière d'organisation, nous ont appris que ces conventions d'objectifs doivent laisser des marges de manœuvre à ceux qui les signent afin de s'adapter aux problématiques individuelles et donner une plus grande satisfaction au niveau de l'emploi. Pour une telle structure, pour une telle autorité, cet instrument permet aux cadres qui passent une telle convention d'objectifs de garder une certaine marge de manœuvre pour s'adapter aux circonstances locales. Il faut se rendre compte de ces marges de manœuvre ; il faut aussi se fixer des objectifs clairs. Cela paraît très intéressant et très bien mais, en ce qui concerne la concrétisation, cela comporte aussi une série de problèmes parce qu'il y a des objectifs quantitatifs qui sont en contradiction avec ce qu'on trouve sur place. Je ne peux pas parfois répondre aux objectifs qui exigent l'augmentation d'un facteur risque en soi, si la situation sur place ne s'y prête pas. Donc, malgré toute la bonne volonté, il n'est toujours possible de répondre aux objectifs.

D'une part vous avez le cadre conceptuel qui ouvre une certaine marge de manœuvre, mais d'autre part vous avez les difficultés que l'on constate lors de l'application sur place. Cela tient aussi aux personnes œuvrant sur place et j'ai été surpris de constater avec ma collègue lors des interviews, qu'après chaque interview on a l'impression d'être confronté à un monde nouveau. À chaque fois que l'on croyait avoir compris le système, la prochaine interview a montré qu'il n'en était pas ainsi. Cette grande diversité de la situation, cette hétérogénéité correspond à la situation de l'emploi, qui est différente entre Trèves, Sarrebruck et Merzig-Wadern bien que la réforme structurelle en Sarre fait que nous n'avons plus qu'une agence pour l'emploi sarroise avec différentes dépendances à Sarrebruck, à Saarlouis, à Neunkirchen et, par exemple, également à Merzig. Nous avons donc des stratégies très différentes derrière et qui ont leurs répercussions au niveau concret du placement.

La question qui nous intéresse surtout est la situation des frontaliers. On peut constater que l'aspect quantitatif de ce phénomène qui peut être observé à Trèves demande une autre approche que la plus faible quantité de frontaliers de Sarrebruck qui vont vers le Luxembourg. C'est encore différent pour Merzig, c'est-à-dire qu'il a différentes formes d'implications dans le processus. On peut dire de manière très générale, après les interviews, que nous avons bien l'impression que le placement au-delà des frontières, dans le secteur de Trèves, en ce qui concerne le service aux employeurs, concerne tous ceux qui travaillent dans les services de placement, tandis qu'en Sarre, il y a quelques spécialistes qui s'occupent de ce phénomène. Lorsque je dis « spécialistes », je pense aussi à ceux qui s'occupent de la recherche d'emploi, ce sont les conseillers de l'EURES qui sont concernés et qui se chargent de cette mission. Ceci montre que l'approche est à chaque fois un peu différente.

En deuxième lieu, on peut constater qu'en raison de la concurrence locale, lorsqu'il s'agit de trouver de la main-d'œuvre qualifiée – je l'ai déjà dit ce matin –, dans ce contexte, les recruteurs ont souvent aussi deux points de vue. Il y a l'employeur local qui recherche désespérément une personne qualifiée et d'autre part, j'ai une personne devant moi qui recherche un emploi qui a peut-être cette qualification mais qui souhaiterait travailler au Luxembourg pour gagner plus, ce qui est compréhensible aussi. Il est donc assez probable qu'on va essayer peut-être d'intéresser cette personne pour un emploi à Trèves, pour répondre à la demande sur place. Chaque conseiller doit finalement trouver sa manière de faire, voir à quel degré il va chercher au niveau transfrontalier. C'est un principe général qu'on a pu constater à travers les interviews : tout dépend de l'engagement du conseiller en question et des connaissances que le conseiller a en ce qui concerne la situation au-delà de la frontière. Là aussi, il y a des limites et on va peut-être encore y revenir lors de la dernière partie de nos interventions. Il y a là aussi un manque de connaissance qui est parfois compensé par des recherches propres des conseillers et par les contacts personnels à travers la frontière entre les conseillers qui travaillent auprès des services de placement.

Le placement transfrontalier en Sarre et Rhénanie-Palatinat est donc encore, à mon avis, à développer, même si une certaine autonomie d'action est maintenant acquise. Cette activité tient surtout à l'engagement personnel de la personne et non pas tellement à la structure même de l'agence, ce qui implique quelques problèmes sur lesquels je reviendrai tout à l'heure pendant la troisième partie. Pour l'instant, je voudrais me limiter à cela. Je passerai en fin de compte la parole à mes collègues du Luxembourg.

## **Luxemburg - Adrien Thomas und Arthur Tibesar, Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle**

### **Arthur Tibesar**

Ja, vielen Dank. Ich werde mich relativ kurz halten, da die Situation in Luxemburg ganz entgegengesetzt ist zu dem, was bisher beschrieben wurde. In Luxemburg gibt es 2 Arten von Akteuren: Es gibt die öffentlichen Stellen und es gibt die privaten Zeitarbeitsunternehmen. Mein Kollege Adrien Thomas wird darüber noch sprechen. Aber was die öffentlichen Vermittlungsstrukturen betrifft, dann ist das eben die luxemburgische Arbeitsverwaltung, die nicht daran interessiert ist, was anderswo passiert. D.h. man versucht eigentlich nicht, Arbeitssuchende im Ausland zu platzieren, im Gegensatz dazu, was anderswo passiert. Was jetzt das Matching betrifft, dann gibt es das doch in anderer Hinsicht, denn durch die EURES-Berater gibt es da Möglichkeiten ins Nachbarland zu gehen, um Arbeitssuchende zu treffen, die dann ihren belgischen oder deutschen Kollegen Vorschläge machen für Stellen, wo sie keine Arbeitskräfte vor Ort finden. Diese Angebote werden direkt weitergeleitet an das FOREM in Belgien zum Beispiel für Angebote dieser Art. Das geht aber auch über direkte Kontakte, über persönliche Kontakte zwischen Beratern des ein oder anderen Landes, die nicht unbedingt formell ablaufen. Und ich würde auch sagen, dass eine Anzahl von luxemburgischen Angeboten vielleicht gekennzeichnet werden als international wenn Sie so wollen und das diese dann auch herunter geladen werden von Brüssel auf der EURES-Datenbank. Und ein weiteres wichtiges Element für den luxemburgischen Markt wurde schon von Catherine angesprochen. Es ist so, dass diese Angebote direkt von Unternehmen auf luxemburgischen Boden weitergegeben werden an die öffentliche Arbeitsverwaltung auf der anderen Seite der Grenze, also luxemburgische Unternehmen, insbesondere auch belgischen Ursprungs, senden oft Angebote an das FOREM, denn sie wissen, dass sie auf diesem Markt Arbeitskräfte finden können. Das Gleiche passiert zwischen luxemburgischen Unternehmen französischen Ursprungs, die dann eher in Frankreich Arbeitskräfte suchen, also deutsche Unternehmen, die dann eher auf deutscher Seite direkt suchen. Das ist also eine ganz besondere Situation und anders als in den anderen Teilregionen. Auf der Ebene der privaten Zeitarbeitsfirmen ist das anders und darüber wird Adrien noch sprechen.

### **Adrien Thomas**

Ja, die ersten Ergebnisse der Interviews mit Verantwortlichen aus privaten Zeitarbeitsfirmen in Luxemburg haben gezeigt, also wir haben uns besonders mit Zeitarbeit beschäftigt, da es hier viele Grenzgänger gibt auf diesem Markt in Luxemburg, da ja 8 von 10 Zeitarbeiter Grenzgänger sind. Die Interviews wurden Anfang des Jahres geführt mit Vertretern verschiedener internationaler Firmen/ Konzerne in Luxemburg und mit einer kleinen unabhängigen Einrichtung, die Zeitarbeiter verleiht und diese Interviews haben also einigen Aufschluss gegeben über die Akteure im Bereich der Zeitarbeit bezüglich der Beschäftigungssituation in Luxemburg und der Mobilität der Arbeitnehmer. Die Akteure beschreiben im Allgemeinen eine schlechte Situation seit Ende 2008. Nach einer Schätzung des luxemburgischen Zeitarbeitszusammenschlusses hat die Zeitarbeit um ein Drittel

abgenommen 2009 im Vergleich zu 2008. 2010 soll es einen leichten Aufschwung geben, aber die Situation bleibt dennoch schwierig und wird wohl weiterhin auch schwierig bleiben.

Den Akteuren zufolge kommen wir zu einer klassischen Situation der Zeitarbeit zurück, d.h. Ersatzkräfte, Vertretungskräfte, temporäre Aktivität, wohingegen vorher manchmal auch die Zeitarbeitsfirmen fast zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten eben eröffneten, weiteres Personal stellten. Es war eigentlich so eine Art Vorauswahl, die dann getroffen wurde für spätere Einstellungen. Diese Funktion hat aber stark abgenommen mit der Krise. Die negative Entwicklung zeigt sich am deutlichsten im Industriebereich, im Produktionsbereich, im Finanzsektor ist es weniger schwierig, da ist die Krise weniger vehement gewesen, aber klar, man kann sagen, dass auch hier qualifiziertere Arbeitskräfte gesucht werden und dass die weniger Qualifizierten doch stärker unter der Krise gelitten haben. Was die Anwerbung belangt, dann ist das Angebot größer als die Nachfrage, besonders im Bereich des produzierenden Gewerbes, weil im Zeitarbeitsbereich war eben im Zeitraum bis Ende 2008 das nicht so das Problem jetzt in Bereichen wie Teilnehmerautonomie, Hotelwesen oder auch im Bauwesen, sagen die Verantwortlichen, dass es Einstellungen gibt, aufgrund der spezifischen Anforderungen, die diese Bereiche haben. Auch mit den Schwierigkeiten ergeben sich manchmal auch damit Besonderheiten bei den Arbeitszeiten. Die grenzüberschreitende Dimension scheint heute ganz klar eine Rolle zu spielen im Bereich der Zeitarbeit in Luxemburg. Die Verantwortlichen gehören auch einem internationalen Zusammenschluss an, sind in Kontakt mit Agenturen in Nachbarregionen, die dem gleichen Unternehmen angehören und das gibt es natürlich auch Kontakte bei der Suche nach Arbeitskräften, beim Austausch von Profilen, die Besonderheiten aufweisen. Es gibt auch Kontakte bei den öffentlichen Arbeitsvermittlungen in den Nachbarregionen, um auf bestimmte Anforderungen zu reagieren. Man kann allgemein sagen, dass die Attraktivität Luxemburgs weiterhin deutlich ist in der Großregion, auch im Bereich der Zeitarbeit. Denn im Rahmen unserer Arbeit gab es ja auch die Frage im Bezug auf Hindernisse in der Mobilität der Arbeitnehmer. Das war ja auch eine Fragestellung. Der allgemeine Eindruck ist hier, dass die grenzüberschreitende Mobilität der Arbeitnehmer zur Gewohnheit geworden ist in der Großregion. Die Grenze stellt nicht wirklich mehr ein Hindernis dar. Die einzigen Hindernisse, die noch erwähnt werden, sind die Fahrtzeiten, die natürlich ab einer gewissen Dauer die Mobilität begrenzen und die Frage der Sprachkenntnisse, die natürlich immer wieder dazu führt, dass nicht alle Arbeitsplätze für jeden erreichbar sind.

## ***Le Luxembourg - Adrien Thomas et Arthur Tibesar, Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi***

### **Arthur Tibesar**

L'exposé sera relativement bref dans la mesure où la situation luxembourgeoise est tout à fait à l'opposé de ce qu'on vient de décrire. Au Luxembourg, il y a deux types d'acteurs : il y a le service public et les agences privées d'intérim. Les agences privées, c'est mon collègue Adrien Thomas qui va vous en parler.

En ce qui concerne le service public, je dirais que les placeurs et conseillers de l'administration de l'emploi au Luxembourg ne sont pas du tout intéressés par ce qui se passe ailleurs. Ils ne cherchent pas à placer des demandeurs d'emploi du pays à l'extérieur ; c'est donc tout à fait une situation inverse de ce qui se passe dans d'autres régions.

En ce qui concerne maintenant le matching dans les services publics, il se fait néanmoins d'une autre manière. Il se fait par les conseillers EURES qui peuvent aller se rendre dans le pays voisin, lors des « Job days » par exemple, pour rencontrer des demandeurs d'emploi et qui transmettent à l'extérieur à leurs collègues français, allemands et belges des offres d'emploi luxembourgeoises pour lesquelles ils n'arrivent pas à trouver de la main-d'œuvre sur place. Ces offres sont transmises directement, par exemple au FOREM en Belgique pour des offres effectivement de ce type-là. Cela se fait surtout par des contacts directs liés à des relations personnelles entre conseillers d'un pays à l'autre et qui ne sont pas nécessairement formalisés. Je dirais aussi qu'un certain nombre d'offres luxembourgeoises sont « flaguées » comme on dit dans le langage européen – il y a un petit signe qui est mis lorsque l'offre est encodée, qu'ils ont considérée comme « à caractère international » – et qui, tous les soirs, sont téléchargées depuis Bruxelles pour être sur la base de données.

Enfin, un élément important pour le marché luxembourgeois – et ça Catherine va en parler aussi –, ce sont les offres qui sont transmises directement par les entreprises résidant sur le sol luxembourgeois vers les services publics de l'emploi de l'autre côté de la frontière. Il y a des entreprises luxembourgeoises en partie d'origine belge qui transmettent assez spontanément des offres au FOREM parce qu'elles savent que c'est sur ce marché-là qu'elles trouveront de la main-d'œuvre. C'est la même chose pour les entreprises luxembourgeoises d'origine française qui transmettent plutôt en France et la même chose pour les entreprises allemandes, la Commerzbank à Luxembourg aura une tendance spontanée à chercher sur le marché allemand directement. Voilà une situation tout à fait particulière et à l'opposé de ce qui se passe dans les autres pays. Il n'en va pas de même pour le secteur privé intérimaire qui lui a une vue sur ce qui se passe de l'autre côté et ça, c'est Adrien qui va nous en parler.

### **Adrien Thomas**

Je vais donc présenter les premiers résultats des entretiens qui ont été menés avec les responsables d'agences d'intérim au Luxembourg. Il nous a semblé intéressant de nous intéresser plus particulièrement aux acteurs du travail intérimaire étant donné qu'il y a une très forte présence de travailleurs frontaliers sur le marché de l'intérim au Luxembourg : huit intérimaires sur dix sont des frontaliers avec une forte prépondérance de français.

Ces entretiens ont donc été menés au début de cette année avec des représentants de groupes internationaux au Luxembourg et avec aussi une représentante d'une petite entreprise indépendante du travail intérimaire. La synthèse que je vais présenter traduit donc la vision des acteurs de l'intérim sur la situation du marché de l'emploi au Luxembourg et sur la mobilité transfrontalière.

De manière générale, les acteurs décrivent une situation mauvaise, une situation dégradée à partir de la fin de l'année 2008. Selon une estimation de l'union luxembourgeoise des entreprises de travail intérimaire, le travail intérimaire aurait diminué d'un tiers en 2009 par rapport à 2008. En 2010, on constaterait une tendance à une légère hausse mais la situation resterait néanmoins difficile.

Selon les acteurs du marché du travail intérimaire, on reviendrait aux fonctions classiques du travail intérimaire, c'est-à-dire principalement des remplacements et des réponses apportées à des accroissements temporaires d'activité. Dans la période précédente, on avait vu que les agences d'intérim se positionnaient en partie comme une aide au recrutement, une aide à la sélection des travailleurs au moment de l'embauche, comme étape de sélection du travailleur adapté. Cela aurait pour une large part disparu avec la crise. L'évolution négative est plus apparente dans le secteur industriel de la production ; les acteurs financiers pour l'instant seraient beaucoup moins impactés, donc la crise se ressentirait beaucoup moins au niveau du secteur financier.

D'une manière générale, les acteurs du travail intérimaire font aussi état d'une évolution de la demande vers des profils plus qualifiés. Il se confirme donc que les personnes qui sont le plus touchés par la crise sont les faiblement qualifiés ou non qualifiés. De manière générale, en matière de recrutement, l'offre dépasserait aujourd'hui – je pense, c'est évident – largement la demande, surtout dans le secteur de la production, alors que le secteur intérimaire faisait état de difficultés de recrutement dans la période allant jusqu'à la fin 2008. Ces problèmes-là ne se présentaient plus, sauf dans certaines branches comme la restauration et l'hôtellerie, ou alors le bâtiment où les responsables des agences intérimaires font état de difficultés de recrutement liées aux spécificités de ces secteurs qui sont, pour la restauration et l'hôtellerie, la particularité du travail en horaire coupé, ou encore dans le secteur du bâtiment, la pénibilité du travail.

La dimension transfrontalière, aujourd'hui, semble être une donnée absolument évidente pour les acteurs du travail intérimaire à la frontière du Luxembourg. Surtout les responsables d'agences d'intérim faisant partie d'un groupe international font état de contacts avec les agences des régions voisines qui appartiennent au même groupe en cas de recherche de demandeurs d'emploi avec des profils plus particuliers. Il y a aussi des contacts avec les services publics de l'emploi des régions voisines pour répondre à des demandes.

De manière générale, on peut dire que l'attractivité du Luxembourg semble bien établie dans la Grande Région au niveau du travail intérimaire. Comme il y avait aussi dans le cadre de notre travail la question des obstacles à la mobilité, qui est une des interrogations, le sentiment général à ce niveau semble être que la mobilité transfrontalière et la liberté de circulation des travailleurs sont entrées dans les mœurs au niveau de la Grande Région. La frontière ne constitue plus un obstacle et les seuls obstacles qui sont encore mentionnés sont la

durée des trajets qui forcément à partir d'un certain moment limite l'attractivité de la mobilité transfrontalière et la question des langues qui fait que tous les postes ne sont pas accessibles à tous les travailleurs frontaliers.

**Fragen und Diskussion im Anschluss an die vorangegangenen Vorträge zu Bedeutung und Organisation grenzüberschreitender Vermittlung im Kontext der Vermittlungsarbeit der befragten Institutionen**

**Questions et discussion suite aux interventions précédents relatives à l'importance et organisation du placement transfrontalier dans le contexte des travaux de placement des institutions interrogées**



## **Fragen und Diskussion**

### **Dr. Lothar Kuntz**

Ja, vielen Dank für diese Eindrücke noch mal was den luxemburgischen Arbeitsmarkt angeht. Bevor wir nun in die Diskussion eintreten, sicherlich haben Sie eine ganze Reihe an Fragen nach diesem Bombardement von Informationen unterschiedlichster Art, lassen Sie mich vielleicht noch gerade 2/3 Punkte noch mal zusammenfassen, um das auch vielleicht noch ein bisschen klarer zu machen. Zum einen, gerade eben mein Kollege Adrien Thomas hat es ja schon gesagt: Mobilität für Arbeitnehmer – die Grenze spielt ja eigentlich keine Rolle mehr. Die Menschen sind mobil und suchen sich ihre Arbeit dort, wo sie sich bietet und der luxemburgische Arbeitsmarkt hat lange hier eine große Möglichkeit, eine große Sogwirkung entfaltet, ist aber stärker, wenn man sich jetzt an der Vermittlungstätigkeit orientiert, geprägt von einer informellen Struktur, wo die Vermittlungsinstitutionen, wie wir sie in den anderen Teilregionen kennen, nur eine nachgeordnete Bedeutung hinsichtlich der Stellenbesetzung haben.

Das ändert sich im Moment im Zeitalter der Krise, weil eben beispielsweise durch nationale Instrumente der Förderung von Beschäftigung die entsprechenden Institutionen eine neue Rolle bekommen, auch neue Bedeutung bekommen und dementsprechend auch stärker nachgefragt werden, was natürlich auch dazu führt, dass entsprechende Veränderungsprozesse in diesen Institutionen erfolgen müssen und die entsprechenden Strukturen sind in Umbauprozessen schon seit längerer Zeit und diese Umbauprozesse müssen natürlich beschleunigt werden, weil plötzlich ganz neue Handlungserfordernisse an die entsprechenden Strukturen herangetragen werden. Wir können aber auf der anderen Seite auch sagen ja, Mobilität von Arbeitnehmern und Arbeitgebern funktioniert, aber was die Vermittlungsarbeit über die Grenze angeht, da können wir schon festhalten, dass wir nach wie vor die Grenze haben. Und die Grenze liegt zunächst einmal darin, dass eben die entsprechenden Vermittlungsstrukturen im Rahmen ihres jeweiligen gesetzlichen Auftrags tätig werden, ich sage jetzt mal hinsichtlich der öffentlichen Arbeitsverwaltung, denn, das haben wir ja auch deutlich sehen können in den Beiträgen eben, die private Arbeitsvermittlung im grenzüberschreitenden Kontext spielt eine sehr nachgeordnete Bedeutung. D.h. also sie ist hier sehr wenig relevant, weil offensichtlich diese Vermittlungstätigkeit kein wirtschaftlich interessantes Geschäftsfeld im Detail ist, sondern nur in Einzelfällen eben nachgefragt wird und eher hier in Form von Zeit- und Leiharbeit Aktivitäten entfaltet werden.

Aber auch für die öffentliche Arbeitsverwaltung, die auf der Basis ihres jeweiligen gesetzlichen Auftrages tätig wird, endet damit natürlich der Auftrag dort, wo der Gesetzesauftrag endet und der endet an der nationalen Grenze, weil man aufgrund nationaler Gesetze tätig wird. Und das bedeutet zunächst einmal für eine Region wie die unsrige, die ja nun durch eine solch massiv grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt gekennzeichnet ist, der ja eine Alleinstellungsaspekt beinhaltet im Verhältnis zu den anderen europäischen Regionen, dass wir hier mit gebundenen Händen seitens der Vermittlungsorgane ein Stück weit stehen, dass es hier Fenster gibt – ein ganz wichtiges ist EURES TRANSFRONTALIERS – die im Rahmen ihres Vermittlungsauftrags tätig werden, wobei, was ich natürlich auch sagen kann, wie hat sich EURES verändert, EURES war

ursprünglich ein Beratungsnetzwerk und weniger ein Vermittlungsnetzwerk für Grenzgänger. Aber in dieser Situation hat sich der EURES TRANSFRONTALIERS stärker in ein Vermittlungsnetzwerk gewandelt. Kann das die Aufgabe von EURES dauerhaft sein, diese Funktion wahrzunehmen, oder müssen sich nicht die Strukturen selbst ändern? Müssen erkennen, dass man noch stärker auf die regionale Situation des Arbeitsmarktes Bezug nehmen muss, regionale Spezifika berücksichtigen muss und dementsprechend von Seiten der Strukturen Fenster öffnen muss, auch im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben, hier grenzüberschreitend tätig zu werden, denn im Moment haben wir eigentlich, so weit wir uns die Aspekte anschauen und einmal von EURES abstrahieren, eigentlich eine Situation, die unverändert ist wie vor Jahren.

Der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt, der unmittelbar 2 Kilometer jenseits der Grenze stattfindet, wird im Prinzip aus der Sicht der Arbeitsverwaltung genauso gehandhabt, wie der Arbeitsmarkt, der in 1.000 km Entfernung stattfindet. Und das ist eigentlich nicht sachgerecht. D.h. hier liegt durchaus ein Handlungsfeld, das man sehen kann, für Optimierungsmöglichkeiten, ein Ansatzpunkt für Veränderungsprozesse. Wir müssen natürlich auch sehen, dass wir hier Konkurrenzscenarien haben. Wir haben angesprochen die Situation der Fachkräfte, Bedarf des Fachkräftemangels, wir wissen alle, vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, werden diese Fragen uns in der Zukunft noch viel stärker treffen und dementsprechend gibt es natürlich hier auch ein abgewogenes/ ein abgestuftes Konzept zu fahren. Es wäre allerdings, denke ich, zu kurz gegriffen zu sagen, na, es läuft doch alles wunderbar, wir haben engagierte Vermittlerinnen und Vermittler auf allen Seiten der Grenzen, die sich im Rahmen ihrer persönlichen Kontakte bemühen. Diese Kontakte hängen aber immer vom Engagement Einzelner ab und sobald es hier persönliche Vakanzen gibt, oder sonstige Probleme gibt, können auch sehr schnell solche Strukturen wieder zusammenbrechen. D.h. hier denke ich schon, gibt es einen Punkt, wo man Handlungsbedarfe formulieren kann und dementsprechend wollen wir natürlich auch in diese Richtung weitergehen. Aber jetzt habe ich wirklich genug geredet und würde gerne die Runde eröffnen. Ich habe hier schon eine Handmeldung von Herrn Kötten gesehen. Bitteschön.

### **Teilnehmer**

Ja, Herr Kuntz, noch kurz etwas zu dem was Herr Feite gesagt hat, das war sehr interessant. Das System der TITRES-SERVICES, dieser Dienstleistungsagenturen ist sehr interessant. Das ist nicht nur für die Region Wallonien gültig, sondern betrifft den ganzen Bundesstaat in der gleichen Weise. Das war nur noch mal eine kleine Ergänzung. Dankeschön.

### **Dr. Lothar Kuntz**

Gibt es weitere Fragen/ Anmerkungen/ Präzisierungen zunächst, oder Grundsätzliches?

### **Teilnehmer**

Ja, also das ist eher eine Anmerkung als eine Frage. Die 4 Präsentationen waren wirklich sehr sehr interessant und was ich zurückbehalte von diesen Präsentationen ist, dass die Akteure, die aktiv werden bei diesem Matching zahlreich sind, aber dass das Problem ist, dass sie in unterschiedlichen Situationen/ Logiken handeln, beispielsweise die Zeitarbeitsunternehmen haben eher einen Gewinnerzielungszweck. Sie möchten Geld

verdienen, während die Pôle Emploi eher eine moralische Aufgabe haben. Was Jean-Claude Feite gezeigt hat zeigt außerdem eine dritte Situation, nämlich die Netzwerke, die solidarisch agieren und um dieses Matching nun auf grenzüberschreitender Ebene zu gewährleisten muss man wissen, wie man diese drei unterschiedlichen Logiken, nämlich der Gewinnerzielungszweck, den zivilen und den solidarischen Aspekt miteinander in Einklang bringen kann. Und Jean-Claude Feite hat auch angesprochen, dass es ja manchmal so ist, dass man sich zurechtfindet, weil man persönliche Kontakte hat, weil man hier Freunde hat usw. Und zu den Informationen bezogen auf das Gebiet Longwy, das mich sehr interessiert, möchte ich sagen, dass es hier eine Zusammenarbeit mit dem Pôle Emploi gibt und die Frage ist dann: Gibt es hier eine Nachverfolgung dieser Vermittlung von Arbeitsplätzen? Denn wenn man eine proaktive Sicht haben möchte, wäre es dann nicht auch gut, hier eigene Bewerbungen, hier eigene Dossiers für Zukunftsmärkte aufzustellen? Also vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

### **Catherine Croisille**

Ich denke, dass die betreffenden Personen hier antworten können. Vielleicht jemand vom Pôle Emploi, denn auch wenn ich hier einige Informationen habe, denke ich, dass diejenigen, die wirklich vor Ort aktiv sind, hier besser geeignet sind, eine Antwort zu geben.

### **Teilnehmer**

Also, ich möchte sofort antworten. Also was diese Nachverfolgung, die weitere Betreuung betrifft auf diesem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt, haben wir hier eine gewisse Nachverfolgungsbegleitlogik. D.h. es gibt hier eine 3-fache Zirkulation, denn es gibt einen Übergang von Zeitarbeit zum Pôle Emploi und dann zurück zum Unternehmen. Ich denke, dass man sich mit den Kollegen vor Ort unterhalten müsste, um genau zu wissen, wie wir diese Summen hier einschätzen müssen. Wenn es eine Anfrage gibt, dann ist die Frage: Kann man eine exakte Anzahl der vermittelten Arbeitsplätze angeben? Und das Ergebnis dessen, was wir uns angeschaut haben ist, dass wir ein positives Ergebnis sagen können. Zwischen ca. 40 Prozent in Frankreich, aber man kann nicht alles zahlenmäßig erfassen. Wenn man die luxemburgischen Unternehmen dazu bringt, diese Regeln einzuhalten, dann machen sie das und dann hat man sehr viel ausgeprägtere Resultate.

### **Teilnehmer**

Also ich würde gerne antworten. Es gibt hier natürlich eine gewisse Begrenzung der proaktiven Aktivitäten der Pôle Emploi. Die Privaten können das tun, aber was die öffentlichen Arbeitsvermittlungsagenturen betrifft, muss man hier sagen, dass das Arbeitslosengeld vom Heimatland bezahlt wird und ich weiß, dass die Pôle Emploi eine proaktive Herangehensweise gegenüber Luxemburg haben. Das weiß ich, aber man spricht nicht so viel darüber, damit das nicht zu einer Konkurrenz auf dem lokalen Markt wird. Natürlich hat Frankreich ein Interesse daran, Matching zu betreiben, denn sie schicken sehr viele Grenzgänger nach Luxemburg, aber was man verstehen muss ist, dass die Arbeitslosen natürlich negative Auswirkungen auf das Budget des Staates haben. Und was Belgien betrifft, da haben sich die Rahmenbedingungen ja geändert. Aber ich kann mir trotzdem schlecht vorstellen, dass das FOREM ein Büro in Longwy eröffnet. Also es gibt diese gewissen Begrenzungen. Es gibt natürlich die Solidarität, aber man muss auch wissen,

dass die SERVICES D'EMPLOI als Hauptaufgabe haben, Arbeit für ihre eigenen Arbeitssuchenden zu finden. Und das ist etwas, was man erwähnen muss, denn ein absolutes Matching gibt es nicht. Es gibt ja beispielsweise keine europäische Finanzierung des Arbeitslosengeldes.

### **Teilnehmer**

Vielen Dank für diese Präzisierung.

### **Arthur Tibesar**

Also nein, natürlich haben wir keine proaktive Herangehensweise. Aber ich möchte Ihnen trotzdem sagen, was das betrifft, was Adrien gesagt hat. Wir haben Zeitarbeitsunternehmen. Aber diese Zeitarbeitsunternehmen polarisieren ja gewissermaßen Arbeitsplätze. Wir decken ja nur einen Teil des Arbeitsmarktes ab und das ist ein gewisses Problem für uns im Bezug auf die Arbeitsvermittlung.

Ja, ich möchte noch etwas sehr Wichtiges hervorheben. Also seit dem 1. Mai 2010 gibt es eine Regelung und bezogen auf die Arbeitsvermittlung und die Weiterverfolgung der vermittelnden Personen wird es hier auch gewisse Änderungen in Luxemburg geben und das gibt außerdem auch Änderungen im Bezug auf den Bezug von Arbeitslosengeld, denn die ersten 3 Monate können nun auch auf eine andere Weise finanziert werden und ich denke, dass dies sehr wichtige Auswirkungen auf die Matchingsituation in der Großregion haben wird. Also ja, es war sehr wichtig es zu sagen und es war auch wichtig zu sagen, dass es neue Möglichkeiten für die Grenzgänger gibt, die ihre Arbeit in Luxemburg verlieren, beispielsweise im Falle einer Entlassung kann jemand der in Frankreich wohnt, wenn er eine neue Arbeitsstelle in Luxemburg findet, von der ADEM eine Art finanziellen Ausgleich erhalten, wenn das, was er nun verdient, geringer ist als das, was er vorher verdient hat. Natürlich wird Luxemburg für die französischen Arbeitnehmer das Arbeitslosengeld nicht zahlen. Man muss sagen, dass es illusorisch ist, auch wenn man den französischen Arbeitnehmern helfen will, die ihre Arbeit in Luxemburg verlieren, wieder eine Arbeit in Luxemburg zu finden. Das kann eine sehr wichtige Anzahl an Personen sein, aber die ADEM ist momentan ja nicht in der Lage, die eigenen 15.000 Arbeitslosen zu bedienen. Dann können sie nicht noch die zusätzlichen Arbeitnehmer der gesamten Großregion mit einschließen, denn in Brüssel ist man sich nicht der Realitäten vor Ort bewusst. Die ADEM kann sich nicht um die gesamten 600.000 Personen der Großregion kümmern, die hiervon betroffen sind.

### **Dr. Lothar Kuntz**

Ein grenzüberschreitender Arbeitsmarkt lebt ja oft von der Unterschiedlichkeit der Systeme. Sobald sich die Systeme immer mehr angleichen, wird auch das grenzüberschreitende Arbeiten abnehmen. Das ist eine Logik, die in der Systematik begründet liegt und somit arbeiten natürlich wir alle auch ein Stück weit mit daran, diese Attraktivität wieder ein Stück weit abzubauen. Es ist in der Tat eine schwierige Gradwanderung. Hier auf der einen Seite wieder mehr für die Menschen zu tun, die auf der anderen Seite der Grenze arbeiten möchten und gleichzeitig die Systeme zu erhalten, die auf der nationalen Ebene vorhanden sind, um hier entsprechende Veränderungsprozesse negativer Art zu verhindern und dementsprechend muss man natürlich das auch, das zeigt gerade die Diskussion sehr

deutlich, im Blick haben. Ich würde aber gerne weiter die Runde öffnen für weitere Anmerkungen und Fragen. Ja, bitteschön Herr Gretsch.

### **Lothar Gretsch**

Mein Name ist Lothar Gretsch, Arbeitsministerium des Saarlandes. Ich darf mich zunächst einmal ganz herzlich bedanken für die sehr informativen Vorträge, die einen guten Überblick gegeben haben über die für uns sehr wichtige Entwicklung in den verschiedenen Teilregionen der Großregion und das gerade zu Zeiten der Krise, das zeigt, wir haben eine sehr unterschiedliche Situation und Antworten auf die Bewältigung der Beschäftigungskrise müssen auch immer ausgerichtet sein auf eine gute und fundierte Analyse, da darf ich mich nur noch mal ganz herzlich bedanken, das waren sehr aufschlussreiche Vorträge und ich finde auch die ersten Ergebnisse der Expertengespräche im Hinblick auf die Fragen - Wie können wir das System weiterentwickeln? Gibt es überhaupt Möglichkeiten, um die Mobilität über die Grenzen hinweg zu verbessern? – waren für mich sehr aufschlussreich.

Jetzt haben wir das Paradoxe und Lothar hat ja darauf hingewiesen, auf der einen Seite, wir haben unterschiedliche Systeme. Diese unterschiedlichen Systeme der Arbeitsvermittlung und –beratung, die sind nicht kompatibel, die sind sehr unterschiedlich ausgerichtet, sie sind aber an einem Grundprinzip ausgerichtet, sie basieren auf nationalem Recht und in aller Regel, Lothar Kuntz hat es zunächst an dem Beispiel Deutschland festgemacht, es gibt einen Vermittlungsauftrag, den die Bundesagentur für Arbeit und den die Grundsicherungsstellen haben und der bedeutet „Vermittlung in Arbeit“ und das heißt zunächst mal in Deutschland, ohne dass dieser Auftrag im Gesetz festgeschrieben ist, aber er schlägt sich nieder in die Geschäftspolitik vor Ort. Jetzt bin ich allerdings an dieser Stelle nicht so pessimistisch, wie gerade zum Schluss die Diskussion sich angehört hat. Wenn wir die Systeme weiter verbessern, dann verringern wir die Chance des grenzüberschreitenden Austauschs. Da bin ich ein unverbesserlicher Optimist.

Ich möchte das an einem Beispiel festmachen: Wir hatten vor nicht allzu langer Zeit eine Premiere, die aus meiner Sicht sehr erfolgreich war. Die gerade angesprochene Bundesagentur für Arbeit hat mit einer Reihe weiterer Partner und Akteure eine erste Interregionale Jobmesse hier in Saarbrücken ausgerichtet und der Kollege Achim Dürschmid wird es mir bestätigen können und wenn wir uns die Zahlen anschauen der Besucher, der Nachfrage auch von Unternehmen, das zeigt mir, das Interesse ist da und es ist ausgerichtet worden von einem der Akteure, der dieses eigentlich, wenn wir das was gerade gesagt wurde ernst nehmen, gar nicht dürfte. Ich überspitze das ganz bewusst. Denn die potentiellen Kandidaten, die auf dem deutschen Arbeitsmarkt hier vermittelt werden könnten, die wurden angeboten hier in der Großregion. Was ich damit sagen will: Wir müssen mit Sicherheit und das ist eine wichtige Erkenntnis, die ich heute schon mitnehme, wir müssen im Auge behalten, dass die nationalen Systeme und die Rechtsgrundlagen der Arbeitsvermittlung fast schon antagonistisch sind. Wir haben ein Europa der Freizügigkeit und wir gehen im kommenden Jahr in die nächste Stufe der Arbeitnehmerfreizügigkeit 2011. Das ist formal gesichert. Aber es ist formal. Jeder darf dann seinen Arbeitsplatz aussuchen. Die haben auch eine Dienstleistungsrichtlinie, also auch die Unternehmen dürfen an einem vereinten Europa immer stärker miteinander kooperieren und das System, dass diesen Austausch unterstützen und fördern soll, das stößt an nationale Grenzen. Also ich möchte, ohne es weiter zu vertiefen deutlich machen, das ist für mich natürlich nicht mal eine

Aufgabe, die vor Ort einzelne Leitungen und Akteure und Geschäftsführer entscheiden können, das können auch nicht Bundesländer oder Regionen oder Departements entscheiden. Das ist eine politische Aufgabe, die nicht nur national, sondern europäisch angesiedelt ist. Und hier bin ich an einem Gedanken, ohne den weiter vertiefen zu wollen.

Sie wissen, dass wir im Moment dabei sind, eine so genannte Task-Force für Grenzgänger aufzubauen mit allen Partnern in der Großregion. Und das wäre für mich gleich ein herausgehobenes Thema für eine solche Task-Force. Nämlich deutlich zu machen: An welche nationale Grenzen stößt dieses eigentlich klassische rechtlich gesicherte Vermittlungssystem? Wo müsste nationales Recht und europäisches Recht erweitert werden, um eine andere Grundlage zu geben, um die Entscheider vor Ort in die Lage zu versetzen, nicht nur persönliches Engagement wahrzunehmen, sondern eine gesicherte rechtliche Grundlage zu haben? Das ist mir wichtig, darauf hinzuweisen und ich denke mal da ist mir deutlich geworden, dass an dieser Stelle noch Vieles gearbeitet werden muss und das ist allerdings eine Ebene, die die Runde hier und auch das Projekt mit Sicherheit überfordern würde, aber mir war auch wichtig, darauf hinzuweisen. Jetzt will ich es abschließen, aber dennoch mit einer Frage verbinden. Sie haben es deutlich gemacht: Es gibt vor Ort in der Tat Aktivitäten, die vom persönlichen Engagement abhängen, die von der Kenntnis des lokalen Arbeitsmarkts, oder des direkt benachbarten grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts abhängen.

Gibt es denn im Hinblick auf die jetzt geführten Expertengespräche auch Erkenntnisse – und ich komme noch mal auf das Beispiel der Agentur für Arbeit des Saarlandes zurück – dass man über diese Grenzen hinaus auch Möglichkeiten sieht, dieses doch im Rahmen einer neuen Geschäftspolitik umzusetzen? Und für mich war ein gutes Beispiel die aktuelle Entwicklung, zumindest so wie ich sie heute verstanden habe. Da geht es mir gar nicht darum, dass das Interesse des Arbeitsvermittlers und des potentiellen Arbeitssuchenden auseinander gehen, weil eine besser bezahlte Arbeit in Luxemburg winkt, sondern im Hinblick auf das Qualifikationsprofil des Arbeitssuchenden gibt es in der Region keinen adäquaten Arbeitsplatz und dann liegt es doch eigentlich im geschäftspolitischen Interesse des Arbeitsvermittlers zu sagen: Dann vermittele ich ihn oder gebe ihm die Chance, in Luxemburg nach einer Arbeit zu suchen, denn ansonsten belastet er das Budget der Arbeitslosenversicherung. Ich bleibe bei dem Beispiel Lothringens. Also ich denke, es gibt doch auch gute ökonomische Gründe, noch bevor wir eine, ich sage mal politisch übergreifende Vereinheitlichung des Vermittlungsrechts haben, dass man versucht, die Geschäftspolitik neu aufzustellen und da würde mich interessieren, ob Sie über das jetzt schon sehr sehr intensiv Referierte Erkenntnisse haben, ob da nicht doch noch eine Möglichkeit besteht, ein Potential, wo man einhaken könnte im Hinblick auf eine, ich sage mal Annäherung der Geschäftspolitiken über den regionalen Tellerrand hinaus, nicht nur im Einzelfall, sondern auch systematisch zu schauen.

### **Dr. Lothar Kuntz**

Ja, ganz herzlichen Dank für diese Einschätzung und auch die Frage. Soweit jetzt die Situation der Bundesagentur angesprochen ist, denke ich gibt es zwei Aspekte, die mir spontan einfallen würden. Das Eine ist, dass wir ja grundsätzlich schon feststellen konnten, dass wir eine durchaus unterschiedliche geschäftspolitische Struktur haben, was jetzt die Arbeitsagentur Trier angeht und was die Arbeitsagentur Saarland angeht. Heißt ja schon

mal, dass es da vor Ort unterschiedliche lokale Entscheidungskonzepte gibt, die die lokale Situation mit in den Blick nehmen. Und man kann weitergehen, wenn ich mir jetzt die Arbeitsagentur Saarland anschau, so stellt man ja auch fest, dass man, wenn auch mit einer gewissen zeitlichen Verzögerung und auch deutlichem Intervenieren der Betroffenen vor Ort, es geschafft hat, eine zweite EURES-Beratungsstelle zu initiieren, die jetzt gezielt diesen Markt Richtung Luxemburg bearbeitet und nicht nur in der traditionellen Richtung der saarländischen Sichtweise als Land, wo Grenzpendler zum Arbeiten hinkommen, was die Vermittlungsberatungspraxis sieht. Also hier gibt es auch Akzentuierungen, wie man feststellen kann. Ich will da vielleicht noch ein Stück weitergehen, das sind aber wirklich nur persönliche Eindrücke, die ich jetzt nicht anhand konkreter Aussagen belegen könnte. Aber es bleibt natürlich der Eindruck schon, dass in diese Richtung, wie es eben von Herrn Gretsche angedeutet worden ist, eher noch der Arbeitgeberservice sich entwickelt, als die Arbeitnehmerberatung angelegt ist. Ich würde auch mal sagen, dass auch die Organisation der Jobmesse natürlich durchaus ja zielorientiert arbeitgebermäßig war. Sie hat natürlich dann den Arbeitssuchenden die Möglichkeit geboten, sich diesen Arbeitgebern zu präsentieren und es konnten ja erfreulicherweise durchaus auch hier Erfolg versprechende Kontakte direkt vor Ort geknüpft werden, was ja uns zeigt, dass so ein Instrument sehr nützlich und hilfreich ist, gerade in der heutigen Situation. Aber der Eindruck bleibt schon, dass es auch noch mal innerhalb der jeweiligen Struktur zwischen den verschiedenen Servicebereichen Unterschiede gibt und im Moment, so bleibt schon so ein Eindruck haften, sehe ich da eher Gestaltungsspielräume im Arbeitgeberservice als im Arbeitnehmerservice. Aber ich mag mich da täuschen, das liegt ja auch in der Tatsache der wenigen Gespräche, die wir führen konnten. Wir haben jetzt nicht eine umfassende Bestandsaufnahme vornehmen können und wir haben hier ja doch einige Vertreter der Bundesagentur, vielleicht gibt es da ja noch korrigierende Informationen, die das vielleicht noch mal ein bisschen anders darstellen.

### **Teilnehmer**

So, ich möchte noch etwas hinzufügen zu dieser Debatte. Wir dürfen auch nicht glauben, dass wir hier sind, um das Matching zu 100 Prozent umzusetzen. Denn das Matching geschieht ja schon von ganz alleine. Ich möchte eine Umfrage ansprechen von STATEC, die bei Grenzgängern durchgeführt wurde. Ich glaube, es wurden mehr als 5.000 Arbeitnehmer, die als Grenzgänger in Luxemburg arbeiten, befragt. Und 30 Prozent hatten über Freunde Beziehungen zu dem Unternehmen, in dem sie es gemacht haben. 30 Prozent haben sich über die Presse informiert durch MONSTER und weitere Einrichtungen. Und dies zeigt, dass 90 Prozent auf spontane Weise geschieht und diese Agenturen widmen sich nur den am höchsten qualifizierten Arbeitnehmern. Sie bieten den Unternehmen diejenigen Arbeitskräfte, die sie als die Besten erachten. Und ich habe mich sehr oft hier schon eingebracht, denn auf dem Gebiet der öffentlichen Arbeitsvermittlung ist es nicht die gleiche Situation, denn diese Menschen befinden sich in einer anderen Situation und das hat Auswirkungen auf unsere Herangehensweise.

### **Dr. Lothar Kuntz**

Gibt es noch Anmerkungen?

**Teilnehmer**

Arthur, ich möchte aber trotzdem noch etwas zu dem sagen, was Du gesagt hast zur Rolle der Zeitarbeitsunternehmen. Natürlich geht es hier darum, die Arbeitskräfte zu mobilisieren, aber nicht unbedingt die hoch qualifizierten Arbeitnehmer. Denn was machen die Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt? Sie führen eine gewisse Selektion durch, aber die Qualifikationsniveaus bleiben relativ gering. Wenn Du beispielsweise die Situation in Lothringen betrachtest, oder in Luxemburg, die meisten Leiharbeiter sind nicht sehr hoch qualifiziert. Sie arbeiten beispielsweise in der Automobilzulieferindustrie oder in anderen Industrien, die Arbeitskräfte brauchen, die nicht sehr qualifiziert sind. Und das war bloß eine kleine Erklärung, aber der Rest Deiner Analyse ist sehr richtig.

**Teilnehmer**

Ja, es zeigt sich, dass die Motivation ein wichtiges Element ist. Man kann wenig qualifiziert sein, aber dennoch motiviert sein und eine Zeitarbeitsfirma findet dann auch etwas für diejenigen, die wirklich motiviert sind, die sich woanders hinbegeben wollen. Aber wenn jemand diesen Aufwand nicht betreiben will, oder einfach nicht in der Lage ist psychisch, dann fallen die aus diesem Zeitarbeitssystem heraus. Also ich wollte das noch etwas nuancieren, was jetzt gesagt wurde.

**Dr. Lothar Kuntz**

Ich würde mit Blick auf die Uhr vorschlagen, ich habe eine Liste von Meldungen: gibt es noch weitere Wortmeldungen? Dann würde ich nämlich dann die Liste soweit schließen. Ich gehe davon aus, dass sie Wortmeldung sich direkt bezieht auf das, was Arthur gesagt hat? Dann würde ich Dir zuerst das Wort geben und dann Henry.

**Teilnehmer**

Ja, ich wollte auch fragen, wie man denn die Motivation messen will. Ich denke, die Zeitarbeitsfirmen platzieren auch manchmal Leute, die studiert haben, die Diplome haben, aber es gibt ja weiterhin die wenig Qualifizierten, vor allem im Industriebereich und da geht es nicht nur um die wenig Qualifizierten, sondern auch um Leute mit Diplomen und diejenigen, die gar nicht qualifiziert sind, die fallen aus dem System heraus.

**Teilnehmer**

Ich wollte auch etwas hinzufügen zur Zielgruppe der Zeitarbeitsfirmen. Also die Firmen, diese Agenturen kümmern sich um Unternehmen einer gewissen Größe, denn es ist ja nicht das Gleiche, ob man diese Kosten trägt für eine große oder eine kleinere Firma. Eine gut entwickelte Firma, die vielleicht Schwierigkeiten hat, jemanden zu finden für die Anforderungen, die sie hat, wird man sich vielleicht an solch eine Firma wenden, aber nicht jedes Unternehmen.

**Dr. Lothar Kuntz**

Vielen Dank für diese Präzisierung. Gibt es noch weitere Anmerkungen/ Hinweise?



## Teilnehmer

Ich wollte nur sagen, dass man hier sieht, wie schwierig unsere Matchingarbeit, unsere tägliche Arbeit ist.

### Dr. Lothar Kuntz

Vielen Dank für das Schlusswort. Ich möchte mich nur noch mal ganz herzlich bei allen bedanken, dass Sie sich die Mühe gemacht haben, mit uns sich durch diese Vielfalt von Informationen hindurch zu arbeiten. Ich hoffe wir haben Sie jetzt nicht völlig erschlagen mit einer ganzen Vielfalt von Zahlen, von Ergebnissen, von ersten Eindrücken. Aber ich denke, auch die Diskussion hat uns auch noch mal ein Stück weit weitergeholfen in unserer weiteren Arbeit im zweiten Halbjahr diesen Jahres und wir werden diese Interviews weiter auswerten, unsere Analysen vervollständigen, ganz im Sinne auch wie Herr Gretsch schon angedeutet hat, wird das eine der Erkenntnisse aus dieser Arbeit ganz sicherlich sein und wir werden darüber hinaus noch 2 weitere Schwerpunktthemen im Rahmen dieses Projektes haben, die diese Thematik ergänzen. Das ist zum einen die Frage der Veränderung der Anforderung an Qualifikationen für zukünftige Tätigkeiten. Das ist ja eine unmittelbare Bedingung haben wir gerade eben wieder gehört: Wie haben hoch Qualifizierte oder nicht/wenig Qualifizierte Chancen im Vermittlungsprozess? Und das andere wird natürlich auch noch sein die Frage: Wie werden wir in Zukunft eigentlich arbeiten? Ist die Idee einer einheitlichen Erwerbsbiografie, einer unterschiedlichen Erwerbsbiografie, unterschiedlicher Formen von Arbeiten? Auch dies werden wir noch im Rahmen eines Teilbereichs unseres Projektes betrachten und würden uns freuen, wenn Sie auch wieder unserer Einladung folgen würden bei unserem letzten Werkstattgespräch im Rahmen dieses Projektes, das wir vorhaben Ende des vierten Quartals diesen Jahres, also im Dezember, um es klar zu sagen und wir werden Sie natürlich rechtzeitig wieder dazu anschreiben und einladen. Für heute danke ich Ihnen ganz herzlich für die rege Teilnahme und die Diskussion und darf Sie noch einladen – wir haben oben noch etwas vorbereitet, einen kleinen Mittagsimbiss und kommen Sie dann wieder gut nach Hause. Ich möchte mich auch ganz herzlich bei den Dolmetschern bedanken und bei der Technik, das alles problemlos funktioniert hat. Vielen Dank soweit.

## Questions et discussion

### Dr. Lothar Kuntz

Merci de ces impressions du côté luxembourgeois. Avant que nous n'entrions dans la discussion, vous avez peut-être encore une série de questions. Vous avez été bombardés d'informations sur différents sites ; laissez-moi peut-être encore résumer deux ou trois points afin de rendre les choses un peu plus claires.

Mon collègue Adrien Thomas l'a déjà dit sur la mobilité des travailleurs, le rôle de la frontière est moins évident ; les gens sont mobiles et ils recherchent le travail là où il leur est proposé. Pendant longtemps le marché de l'emploi luxembourgeois a été très attractif. Mais maintenant, lorsqu'on considère le travail de placement, c'est plutôt une structure informelle. Les structures de placement, telles que nous les connaissons dans les autres composants de placements de régions, sont moins importantes pour le recrutement. En temps de crise, cela change parce que les instruments de la promotion d'emplois s'ajoutent et confèrent un rôle nouveau à ces institutions qui sont plus recherchées. Ceci provoque bien sûr aussi la nécessité de changements à l'intérieur de ces structures qui sont en partie en restructuration depuis un certain temps. Il faut les accélérer parce que tout d'un coup de nouvelles exigences sont apparues et de nouvelles attentes vis-à-vis de ces structures.

D'autre part, on peut dire que la mobilité des travailleurs fonctionne, mais en ce qui concerne le travail de placement transfrontalier, on peut toujours dire que la frontière persiste. La frontière, c'est surtout que les structures de placement doivent travailler dans le cadre de leurs prescriptions légales en ce qui concerne les services publics. Nous avons pu constater que les structures privées jouaient un rôle moins important dans le contexte transfrontalier parce que ce travail de placement, apparemment, n'est pas très intéressant d'un point de vue économique, est moins recherché et se concentre surtout sur le secteur de l'intérim.

En ce qui concerne les structures publiques de placement, elles doivent donc travailler dans le cadre légal national. Leur travail s'arrête là où leur compétence s'arrête, c'est-à-dire à la frontière parce qu'elles sont assujetties au droit national. Vu qu'il y a un marché de l'emploi transfrontalier, c'est une situation très particulière qui aura des risques par rapport à d'autres régions européennes et nous en avons en quelque sorte les mains liées. Il y a certaines fenêtres qui s'ouvrent, comme par exemple les EURES Transfrontaliers qui dans le cadre de leur travail font avancer les choses. L'EURES, à l'époque, c'était un réseau de conseillers, ce n'était pas un réseau de placement pour des transfrontaliers, mais l'EURES Transfrontalier a évolué aussi vers un travail de placement. On peut se poser la question : Est-ce c'est que le rôle que l'EURES doit jouer ou est-ce que les structures mêmes de placement doivent réagir et évoluer pour tenir compte des spécificités de l'emploi local des transfrontaliers ? Est-ce que les structures ne doivent pas non plus se donner les moyens ? Que doivent-elles faire pour agir au niveau transfrontalier ? Pour le moment, considérant la situation actuelle, on peut dire qu'elle reste inchangée. Concernant le marché de l'emploi transfrontalier, qui se trouve à deux kilomètres de distance, on fait comme si c'était vraiment à des milliers de kilomètres de distance. Ce n'est pas considéré comme un espace unique. Là aussi, il y a une nécessité d'évolution.

Il faut aussi voir qu'il y a un scénario de concurrence. Nous avons parlé de la main-d'œuvre qualifiée ; il y a une pénurie. Et, nous savons tous que les changements démographiques vont faire que ces questions deviendront encore plus pressantes dans l'avenir.

Il faut trouver des solutions. On ne peut pas non plus dire, que tout va très bien, que nous avons des conseillers qui s'impliquent des deux côtés de la frontière, qui s'engagent personnellement dans le cadre de leurs contacts personnels... On ne peut pas se limiter à cet engagement personnel parce que dès qu'il y a des problèmes majeurs, ces structures peuvent rencontrer leurs limites. Je crois qu'il y a une nécessité d'agir. Il faut formuler une réplique et avancer dans ce sens. J'en ai assez dit et je crois qu'il faut ouvrir le débat ; j'ai déjà vu que Monsieur Kötten voulait prendre la parole.

### **De la salle**

C'est le discours de Monsieur Feite qui m'a fortement intéressé. En fait, le système des titres-services est institué non pas par la Région wallonne, mais par l'État fédéral. Donc, ce n'est pas une mesure spécifique à la Région wallonne, c'est une mesure fédérale qui existe dans toutes les régions de la même façon. Juste pour vous apporter cette petite précision. Merci.

### **Dr. Lothar KUNTZ**

Merci beaucoup pour cette intervention. Y-a t-il d'autres questions ou remarques ?

### **De la salle**

Une remarque, puis une question. Les interventions, les quatre présentations étaient extrêmement intéressantes. Ce que j'en retire de ces interventions, c'est que les acteurs qui interviennent dans ce matching, c'est-à-dire cet appareillage entre l'offre et la demande, sont nombreux mais le problème, c'est qu'ils s'inscrivent dans des logiques différentes. Je m'explique : les entreprises de travail temporaire s'inscrivent plutôt dans une logique marchande. Leur intérêt, il ne faut pas l'oublier ni le perdre de vue, c'est de gagner de l'argent. Le Pôle emploi s'inscrit plutôt dans une logique civique, morale. L'intervention de Jean-Claude Feite montre également une troisième logique intéressante, c'est la logique solidaire : les réseaux, les filières... L'enjeu maintenant pour assurer ce matching au niveau transfrontalier, c'est comment rendre compatible ces trois logiques : à la fois la logique marchande, la logique civique et la logique solidaire. Ce qu'évoquait d'ailleurs Jean-Claude Feite, c'est un peu la débrouille ici : on connaît, on a une filière, on a des copains... Ça, c'est un enjeu.

Je terminerai par une petite question pour la zone de Longwy qui m'a beaucoup intéressé. C'est un intermédiaire de l'emploi des entreprises de travail temporaire qui adresse une offre d'emploi à un autre intermédiaire, du coup public, qui est le Pôle emploi. La question : est-ce que le Pôle emploi met en œuvre une stratégie de suivi de ces offres d'emploi ? Parce qu'étant donné que le Pôle emploi n'a pas de stratégie proactive alors que les entreprises de travail temporaire, oui, en particulier celles situées au Luxembourg : est-ce que ce ne serait pas aussi une manière pour elles d'organiser leurs propres fichiers, leurs propres candidatures pour des marchés à venir ? Merci.

## Catherine Croisille

Je pense que les personnes concernées peuvent peut-être répondre, comme Eric ou des gens qui font ça au quotidien, qui travaillent sur les fichiers, ou les gens de Pôle emploi, même si j'ai quelques informations, je pense que les gens sur le terrain sont plus aptes à répondre.

### De la salle

Je vais répondre tout de suite sur le suivi. J'adhère tout à fait à la conjonction des modes d'opération sur ce marché transrégional et transfrontalier. Pour ce qui concerne les suivis, nous sommes entrés très récemment dans la logique de suivi, à savoir qu'effectivement les demandeurs d'emploi à qui on adresse les offres d'emploi qui ont une double circulation puisqu'elles passent de l'intérim à Pôle emploi et retournent à l'entreprise. Pas plus tard qu'hier, je crois que nous nous sommes livrés à un exercice avec des collègues qui sont au bout. Nous sommes non plus recensés sur les capacités à accueillir nos offres, mais la capacité à placer. Ça c'est le deal de Pôle emploi, ce qu'ils appellent par mise en relation positive, c'est-à-dire qu'on nous demande effectivement – le résultat qui est mesuré : est-ce qu'on peut donner le nom des gens qu'on a placé ? On a regardé effectivement ; on a un suivi donc. Les entreprises doivent nous donner le résultat des envois, des mises en relations qu'on a pu faire et signaler le résultat positif. Alors aujourd'hui on peut dire que le résultat positif est de l'ordre de 40 %, je crois, alors qu'à l'intérieur du territoire en France, il est de 63 à 64 %. Mais parfois, on n'arrive pas à tout gérer.

Je pense que si on avait l'essentiel, la totalité des renseignements et si on arrivait à faire rentrer les entreprises luxembourgeoises, l'intérim notamment, dans le jeu – elles sont sympathiques, mais ne jouent pas toujours –, on aurait des résultats nettement plus sensibles.

### De la salle

L'intérim, dans ce débat, on va commencer en répondant à Rachid Belkacem. Il y a une limite à la démarche proactive des services publics de l'emploi ; le privé peut aller faire du business où bon lui semble et ne s'intéresse qu'au business. En ce qui concerne les services publics de l'emploi, il faut savoir aussi que les allocations chômage sont payées par les États de résidence. Dans les faits, je sais que Pôle emploi a une démarche proactive vers le Luxembourg. Ça se sait, bon, mais c'est convenu aussi qu'on n'en parle pas trop, parce que sinon ça apparaîtra comme une concurrence sur le marché local. Je sais bien que la France a intérêt à ouvrir tout le marché et à faire un matching, puisqu'elle n'envoie que des frontaliers. En revanche, le Luxembourg a comme première priorité – il faut comprendre – de s'occuper de ses propres demandeurs d'emploi : c'est eux qui pèsent sur le budget de l'État, c'est eux qui votent. Inversement, je voudrais dire aussi que, pour l'instant, le marché lorrain s'ouvre à la Belgique, puisque les conditions fiscales et sociales ont changé, mais je verrai quand même mal demain le FOREM installer ouvertement un bureau de placement à Longwy. Je crois qu'il faut connaître cela et le cadre de cette limite.

On parlait de solidarité mais il faut savoir que les services publics de l'emploi ont comme le premier rôle d'aider et de trouver un boulot pour leurs propres demandeurs d'emploi. Je crois que c'est quelque chose qu'il est important de connaître. On peut dire : on veut le matching

absolu. Ça ne se passera pas comme ça tant qu'il n'y a pas une fiscalité absolue, et ça, ce n'est pas pour demain la veille ! Tant qu'il n'y a pas une prise en charge européenne de l'allocation de chômage, eh bien, il y aura des spécificités qui peuvent se comprendre.

### **Arthur Tibesar**

Bien sûr que non, nous n'avons pas d'études proactives vis-à-vis du Luxembourg et vis-à-vis de la Belgique : je dois commencer par un gros mensonge ! Pour vous dire, par rapport à ce qu'a déclaré Adrien, nous sommes tributaires quand mêmes des entreprises d'intérim et ce que disait Rachid est tout à fait vrai : ce sont des entreprises qui ont un business à faire. C'est dire qu'elles polarisent un type d'offres d'emploi. À cause de l'intérim, nous n'avons pas de représentation exhaustive de ce marché du travail, nous ne pouvons pas, nous ne comprenons qu'une partie de ce marché du travail. C'est bien un problème pour nous, en terme de placement.

### **Dans la salle**

Une petite précision d'importance, c'est le règlement 883/2004 qui est en place depuis le 1er mai 2010. Si, pour sa partie placement, il est suivi, des demandeurs d'emploi vont évoluer pour le Luxembourg au 1er mai 2012, puisqu'il va falloir que notamment l'ADEM puisse être en capacité d'aider les demandeurs d'emploi qui viennent de perdre leur job au Luxembourg et qui souhaiteraient rechercher un travail au Luxembourg. Il y a aussi la modification qui est apportée concernant le remboursement des allocations chômage puisque les trois premiers mois pourraient être remboursés par l'État de l'emploi. Je pense que c'est deux dispositions vont modifier très certainement les opérations de matching sur la Grande Région.

### **Arthur Tibesar**

Pour l'instant, il existe déjà une possibilité pour les frontaliers qui perdent leur emploi d'être aidés par le Luxembourg. En cas de licenciement pour raison économique, de licenciement collectif, un demandeur d'emploi français et résidant donc en France, s'il retrouve un travail sur le sol luxembourgeois, peut percevoir pendant quatre ans une compensation de salaires de la part de l'ADEM si son nouveau salaire est inférieur à ce qu'il avait avant. Il y a une limite à deux fois et demie le salaire social minimum. Bien sûr, à partir de très bientôt, le Luxembourg paiera, mais à la France, pas aux demandeurs d'emploi, pendant trois mois les allocations de chômage dans certaines conditions.

Il y a une chose qu'il faut quand même dire qui est illusoire, c'est le fait que l'on devra aider les demandeurs d'emploi français qui perdent leur emploi au Luxembourg à en retrouver un. On peut le faire certainement pour deux personnes, ça peut être un nombre assez important ; l'Europe voudrait que demain n'importe qui puisse s'inscrire n'importe où. Je dirais que l'ADEM, pour l'instant, n'est déjà pas à même de satisfaire ses propres demandeurs d'emploi et ils sont 15 000. L'ADEM n'est pas armé pour inscrire les 600 000 demandeurs d'emploi de la Grande Région. Ça, je crois qu'il faut s'en rendre compte. Vouloir le contraire fait partie de ces choses à Bruxelles où on ne se rend pas compte des réalités sur le terrain. Pôle emploi est parfaitement capable d'inscrire dix demandeurs d'emploi luxembourgeois ; l'ADEM n'est pas capable d'inscrire rien que les 600 000 de la Grande Région.

**Dr. Lothar Kuntz**

Merci. Cela montre un aspect relativement surprenant du marché du travail transfrontalier, c'est le fait qu'un marché du travail transfrontalier vit de la différence entre les systèmes ; si les systèmes se ressemblent de plus en plus, le nombre de travailleurs frontaliers va diminuer. C'est pourquoi on peut dire que nous sommes en train de réduire l'attractivité du marché transfrontalier avec ce que nous faisons. C'est vraiment très difficile d'agir d'une part en faveur des personnes qui souhaitent travailler au-delà des frontières et d'autre part demain c'est mieux que les systèmes qui existent à un niveau national pour empêcher des processus de développement qui sont négatifs. Je pense que la discussion montre très clairement que c'est très important.

J'aimerais maintenant attirer votre attention sur d'autres remarques et d'autres questions.

**Lothar Gretsch**

Je m'appelle Lothar Gretsch, je travaille pour le Ministère du Travail de la Sarre. D'abord permettez-moi de vous remercier des présentations très intéressantes qui ont vraiment donné une très bonne vue globale de l'évolution dans les différentes composantes de la Grande Région, à l'époque de la crise. J'ai remarqué que nous répondions tous d'une autre façon à la crise et que nous devons toujours nous baser sur des analyses très détaillées. Encore une fois je vous remercie. Je pense aux premiers résultats des entretiens avec les experts en ce qui concerne la question de savoir comment pouvons-nous développer le système et s'il y a des possibilités d'améliorer la mobilité au-delà des frontières. Les réponses que vous avez mentionnées ont été très intéressantes.

Nous avons un petit paradoxe que Lothar vient de mentionner. Nous avons d'une part les différents systèmes de placement et de conseils, mais qui ont tous un principe de base, la législation nationale. Monsieur Kuntz a expliqué cela en prenant l'exemple de l'Allemagne. La Bundesagentur für Arbeit a une tâche très précise, c'est de placer les chômeurs, c'est de trouver de l'emploi pour les chômeurs en Allemagne et cela influence la façon dont on agit. Je ne suis pas pessimiste ; je suis vraiment optimiste. Je pense que nous améliorons le système. J'aimerais mentionner un exemple : il y a un certain temps, la Bundesagentur für Arbeit avec un certain nombre d'autres acteurs, d'autres partenaires, a organisé une foire internationale d'emplois, ici à Sarrebruck. Je pense que mon collègue peut aussi dire qu'il y avait une demande très importante de la part des entreprises. Et, c'était un des acteurs qui ne devait pas faire cela, d'après ce que l'on a entendu il y a quelques minutes.

Est-ce que des candidats potentiels qui devraient être placés sur le marché allemand ont été présentés pour des emplois au sein de la grande région ? Je pense que nous ne devrions pas oublier que les systèmes nationaux et les bases juridiques sont peut-être un peu trop âgés. Nous avons l'Europe de la libre circulation et, en 2011, il y aura d'autres changements. Nous avons aussi la directive « services » ; c'est-à-dire que les entreprises coopèrent de plus en plus au sein de l'Europe, mais le système qui devrait favoriser cet échange se heurte à des frontières nationales.

Pour moi ce n'est pas seulement une tâche pour les responsables des différentes agences, ce n'est pas la tâche des gens en interne, c'est vraiment une tâche à l'échelle européenne.

Sans vouloir approfondir cela de façon trop détaillée, vous savez que nous sommes en train d'élaborer une plate-forme transfrontalière et c'est un sujet très important.

La question est de savoir à quelle frontière nationale se heurte ce système et est-ce que le droit allemand, le droit national, devrait s'élargir à des aspects européens pour avoir une bonne base juridique. C'est vraiment important pour moi d'attirer votre attention sur ce fait et je pense que nous devons continuer à agir en faveur de cela. Je pense que c'est vraiment une page qui est très importante pour ce projet et j'ai voulu souligner cela.

Vous avez dit qu'il y a des activités qui dépendent de l'engagement personnel, qui dépendent des connaissances du marché de l'emploi local ou transfrontalier. J'aimerais poser la question suivante : Y a-t-il des informations – et j'aimerais encore une fois parler de l'ensemble de la Sarre – concernant le fait, si on va au-delà des frontières, de la possibilité de réaliser cela dans le cadre d'une nouvelle politique ? Je pense que l'évolution récente en Lorraine est un exemple. Puisqu'il ne s'agit plus d'avoir une différence entre les points de vue du chômeur et de l'agence de placement mais, en regardant le profil de la qualification du chômeur, je détecte l'intérêt de l'acteur de l'organisme de placement qui se dit : « j'aimerais maintenant donner à cette personne la possibilité de travailler, par exemple, au Luxembourg parce que sinon il va y avoir des conséquences négatives ».

Je pense qu'il y a de très bonnes raisons économiques d'essayer d'avoir une nouvelle politique et j'aimerais vous demander si vous avez déjà des informations en ce qui concerne ce que l'on pourrait faire pour harmoniser les politiques, les actions concrètes au-delà des frontières.

### **Dr. Lothar Kuntz**

Je vous remercie beaucoup de vos remarques et de votre question. Alors en ce qui concerne la question de la Bundesagentur für Arbeit, il y a deux aspects que j'aimerais mentionner. C'est d'une part que nous avons pu remarquer de façon générale qu'il y a des structures différentes en ce qui concerne, par exemple, l'Arbeitsagentur à Trèves ou en Sarre. Il y a des structures locales qui tiennent compte de la situation locale. Et, si je regarde l'Arbeitsagentur de la Sarre, je remarque qu'on a pu créer un deuxième poste de conseiller EURES qui s'occupe surtout des frontaliers travaillant au Luxembourg, et pas seulement des frontaliers qui viennent en Sarre pour travailler. Il y a des changements importants.

J'aimerais aussi dire – mais ce sont vraiment des impressions personnelles –, que j'ai l'impression qu'en ce qui concerne ce que Monsieur Gretsch a dit, ce sont surtout les services pour les entrepreneurs qui sont en train d'être améliorés. En ce qui concerne par exemple cette foire interrégionale, les personnes qui ont participé ont eu la possibilité de nouer des contacts, et c'est un instrument qui est très important, surtout dans la situation actuelle. Mais encore une fois, il y a des différences entre les structures de placement. À l'heure actuelle, il y a plutôt des marges de manœuvre en ce qui concerne les services pour les chefs d'entreprises que pour les chômeurs, mais nous ne sommes pas arrivés à avoir une vue très vaste de la situation alors si vous avez d'autres informations, n'hésitez pas à nous informer.

**Arthur Tibesar**

Dans ce débat, il ne faut pas non plus croire que nous sommes ici pour réaliser à 100 % le matching de l'emploi. Le matching de l'emploi, il se fait largement tout seul. Je citerai une enquête qui a été faite auprès des frontaliers travaillant au Luxembourg, faite par le STATEC. Je crois qu'on a interrogé plus de 5 000 frontaliers et sur 5 000 frontaliers qui ont trouvé un travail au Luxembourg, moins de 5 % passent par les services publics de l'emploi, 30 % sont recrutés grâce à des relations dans l'entreprise par des copains, 30 % sont des candidatures spontanées, 30 % passent par la presse, par les recrutements directs des entreprises annoncées dans la presse, par Monster, par les agences d'intérimaires. Et donc 90 % de ce secteur-là se fait déjà de manière spontanée. Là-dedans, les agences d'intérim, au plus facile, s'occupent uniquement des demandeurs d'emploi les plus qualifiés ; elles écrèment le marché et fournissent à leurs clients, aux entreprises, ce qu'elles estiment être le meilleur.

Le problème des services publics de l'emploi n'est pas celui-là. C'est pour ça que je me suis à plusieurs reprises insurgé à la commission, qui parle des clients des services publics de l'emploi. Les services publics de l'emploi ont souvent plus des patients médicaux que des clients et doivent aider des gens qui sont moins bien lotis sur le marché. Voilà un petit peu aussi le dilemme que l'on a et qui est une limite effectivement à notre démarche.

**Dr. Lothar Kuntz**

Je vous remercie. Ya t-il d'autres remarques ?

**Rachid Belkacem**

Pour nuancer un peu ce que tu viens de dire, le rôle des entreprises de travail temporaire est sans doute de mobiliser de la main-d'œuvre mais qui n'est pas forcément de la main-d'œuvre qualifiée ou hautement qualifiée ; ce n'est pas une main-d'œuvre pointue. Ce que font les entreprises de travail temporaire sur le marché, c'est un travail aussi de sélection. Elles jouent, par exemple, sur la motivation mais au niveau des qualifications, les niveaux de qualification restent relativement bas.

Quand tu regardes les missions d'intérim en Lorraine, voire même au Luxembourg, tu te rends comptes – et d'ailleurs les travaux de Franz Clément l'ont montré –, que la part la plus importante des intérimaires qui sont détachés, ce sont essentiellement des intérimaires qui sont faiblement qualifiés, notamment dans le BTP. Il s'agit souvent d'une main-d'œuvre pour des secteurs, par exemple, dans les domaines de la manutention, ou encore sur les chaînes de production dans l'automobile, ou encore dans différentes industries qui ont des besoins de main-d'œuvre pas forcément qualifiée. Voilà juste une petite précision mais le reste de ton analyse est juste.

**Arthur Tibesar**

En second, pour moi la motivation fait partie effectivement d'un élément important de ce qui est la démarche de marché du travail. On peut être non qualifié mais être mobilisé. L'agence d'intérim, sa pratique concrète consiste pour des postes même non qualifiés à trouver ceux qui veulent vraiment, ceux qui sont motivés pour le faire, ceux qui veulent faire le déplace-



ment, s'ils veulent faire l'effort pour le faire.... Les autres personnes qui ne veulent pas nécessairement faire cet effort ou qui ne sont psychologiquement pas à même de le faire, les agences d'intérim les éjectent et effectivement ceux-là ne sont pas sur leur liste. Je voulais nuancer ta nuance.

### **Dr. Lothar KUNTZ**

Je regarde l'heure et j'ai encore une liste de personnes qui voulaient prendre la parole. Je vais clôturer la liste et proposer qu'on se limite à celle-là. Est-ce que tu veux réagir directement sur ce qu'Arthur a dit ?

### **De la salle**

Je me posais la question de savoir comment on mesure la motivation, je peux vous dire que l'intérim, quand elle fait sa motivation, elle va rechercher, puisqu'elle a le choix, des gens diplômés. Alors on va faire encore une fois la confusion entre les diplômés et la qualification ! Et pour obtenir des emplois non qualifiés qui continuent d'augmenter y compris dans l'industrie, on va prendre des gens qui ont des diplômes, des bac, bac +1, bac +2, pas du tout associés au type de productions de l'entreprise. Voilà comment se fait la sélection ; elle est perverse ; elle est sur le marché des gens pas du tout diplômés. C'est la précision que je voulais apporter.

### **De la salle**

Je voudrais également apporter disons une précision par rapport aux cibles des agences d'intérim. Il est clair que les agences d'intérim s'occupent principalement aussi des entreprises d'une certaine taille parce qu'un dossier pour une entreprise d'une certaine taille aura pratiquement le même coût que pour une entreprise de petite taille. Or plusieurs de nos régions ont quand même un tissu de PME et de très petites entreprises extrêmement développé qui cherchent certainement rapidement à trouver des demandeurs d'emplois pour combler les offres qu'ils peuvent avoir mais n'ont pas d'intermédiation valable à leur disposition.

### **Dr. Lothar Kuntz**

Merci de ces précisions. Est-ce qu'il y a encore d'autres remarques en la matière ?

### **De la salle**

Je vais faire court. Je vous laisse imaginer la difficulté de notre travail de faire du matching au quotidien.

### **Dr. Lothar Kuntz**

C'est presque un mot de clôture. Je voudrais encore une fois remercier tous ceux qui se sont donné la peine de regarder et d'étudier cette foule d'information avec nous. J'espère que cette multitude de premières impressions et de chiffres n'était pas trop dure à digérer et que ces résultats vont nous aider pour la deuxième phase de notre travail de cette année. Nous allons continuer à évaluer les interviews, à compléter les analyses et les résultats seront certainement intéressants. Nous allons ensuite étudier d'autres thèmes centraux, les attentes ont changé en ce qui concerne les qualifications parce que c'est une condition préalable

importante. Quelles sont les possibilités des personnes très qualifiées ou peu qualifiées en ce qui concerne leur placement et comment elles vont travailler à l'avenir ? Est-ce qu'on va plutôt avoir des biographies très diversifiées, des conditions de travail très diversifiées, est-ce qu'on va souvent changer d'emploi ? Il y a des évolutions très importantes et nous espérons que vous allez également participer à nos futurs ateliers.

En décembre de cette année, il est prévu d'organiser une autre manifestation ; on va vous y inviter. Je vous remercie déjà d'être venus et d'avoir participé aujourd'hui et je vous invite à notre déjeuner commun qui a lieu en haut, à l'issue de la réunion.

Je remercie également les interprètes et les techniciens d'avoir permis la traduction.

## 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.

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

### 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>

## 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 - ABEQ** (Belgique)  
<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 Deutsch-  
sprachigen Gemeinschaft Belgiens - ABEO**

Quantum Center  
Hütte 79, Bk 18  
B – 4700 Eupen  
Tel.: +32/ 87 56 82 06  
Fax: +32/ 87 56 82 08  
<http://www.dqlive.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



### **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**



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.

