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-Progamms „Großregion")

Abstimmung von Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage auf dem Arbeitsmarkt der Großregion:

Herausforderungen der Arbeitsvermittlung in grenzüberschreitender Perspektive

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

Défis que présente le placement de main d'oeuvre sous l'angle transfrontalier

IBA OIE
Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
Observatoire Interrégional du marché de l'emploi

Dokumentation zum vierten Werkstattgespräch der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle im Rahmen des Projekts „OPTI-MATCH“ am 15. Dezember 2010 in Saarbrücken

Documentation du quatrième atelier-débat de l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi dans le cadre du projet « OPTI-MATCH », le 15 décembre 2010 à Sarrebruck

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

Subventionné par
Interreg IVA « Grande Région »

gefördert durch
Interreg IVA „Großregion“

Inhalt / Sommaire

Viertes IBA-Werkstattgespräch am 15. Dezember 2010 in Saarbrücken / *Quatrième atelier-débat de l'OIE le 15 décembre 2010 à Sarrebruck*…… 2

Die Referenten / *Les intervenants*....3

Begrüßung und kurze Einführung in die Thematik / *Allocution de bienvenue et introduction à la thématique*....4

Begrüßung und kurze Einführung in die Thematik - Dr. Lothar Kuntz, Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle 5

Allocution de bienvenue et introduction à la thématique - Dr. Lothar Kuntz, Observatoire Interrégional du marché de l'emploi.... 10

Longwy....14

Longwy – Catherine Filpa, Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle.... 15

Longwy – Catherine Filpa, Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi.... 20

Fragen und Diskussion im Anschluss an die vorangegangenen Ausführungen / *Questions et discussions suite aux interventions précédentes*....26

Fragen und Diskussion.... 27

Questions et discussions.... 32

Schlussfolgerungen für die grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung in der Großregion – Vorstellung ausgewählter Ergebnisse des Projekts OPTI-MATCH / *Conclusions relatives au placement transfrontalier dans la Grande Région – Présentation de résultats sélectionnés du projet OPTI-MATCH*....37

Schlussfolgerungen für die grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung in der Großregion – Vorstellung ausgewählter Ergebnisse des Projekts OPTI-MATCH....38

Conclusions relatives au placement transfrontalier dans la Grande Région – Présentation de résultats sélectionnés du projet OPTI-MATCH 50

Fragen und Diskussion.... 61

Questions et discussion 72

Soweit Powerpointpräsentationen verwendet wurden, sind diese im Anhang der Dokumentation wiedergegeben.
Dans la mesure où des présentations Powerpoint ont été utilisées elles sont jointes en annexe de cette documentation.

4. IBA-Werkstattgespräch am 15. Dezember 2010 in Saarbrücken

4ième atelier-débat de l'OIE le 15 décembre 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

Catherine Filpa / René Kratz
OREFQ
Centre d'Affaires Libération
4, rue de la Foucotte
F - 54000 Nancy
catherine.filpa@orefq.fr
rene.kratz@orefq.fr

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 darf Sie ganz herzlich heute Morgen hier zum 4. Werkstattgespräch der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle im Rahmen des Projekts OPTI-MATCH begrüßen. Das ist zugleich der Abschlussworkshop zu unserem Projekt, das im Rahmen von Interreg-IV A Großregion gefördert wurde und das von 2008 bis Ende des ersten Quartals 2011 durchgeführt wird.

Aufgrund der Tatsache, dass wir heute die letzte Sitzung haben und es mir auch darum geht, die Ergebnisse, die in diesem Projekt entwickelt wurden, uns nochmal anzuschauen und die Schlussfolgerungen mit Ihnen zu diskutieren, gestatten Sie mir, dass ich Ihnen zunächst nochmal einen kurzen Überblick über unser Projektvorhaben gebe und das, was wir im Rahmen des Projekts getan haben. Und ich beginne damit, dass ich Sie zunächst noch darauf hinweisen möchte, dass die Dokumentation des letzten Werkstattgesprächs, das wir hier an gleicher Stelle im Sommer dieses Jahres durchgeführt haben, unter dem Link, den Sie vorne angeschrieben sehen, downgeloaded werden kann. Wir haben die gesamte Veranstaltung mitgeschnitten und transkribiert. Sie steht Ihnen in beiden Sprachen zur Verfügung.
https://www.yousendit.com/download/RlRwd0VHcWYzS3BFQlE9PQ

Unser Programm heute sieht so aus, dass wir uns hier ungefähr bis 12.30 Uhr miteinander über die Ergebnisse unterhalten wollen und vor allen Dingen soll die Diskussion auch ein Stück weit im Mittelpunkt stehen, und dass wir Sie anschließend gerne nochmal zu einem gemeinsamen Mittagessen einladen.

Jetzt vielleicht zunächst einmal: was waren die Überlegungen für dieses Projekt, womit haben wir uns auseinandergesetzt und wohin wollten wir im Rahmen dieses Projekts kommen? Wir haben uns als Ausgangspunkt überlegt gehabt, dass Arbeitskräfteengpässe ein Ausdruck von Abstimmungsproblemen auf dem Arbeitsmarkt sind, sogenannte Mismatch-Probleme, und dass diese Mismatch-Probleme aufgrund verschiedener Fragestellungen entstehen können. Und zwar zum einen eben aufgrund fehlender Übereinstimmung von Qualifikationen, fehlender Übereinstimmung hinsichtlich von Arbeitsbedingungen, ebenso kann räumliche Mobilität ein Problem sein und - eben allgemeiner - ein Defizit an Informationen, das es eben schwer macht, überhaupt über die Angebote von Stellen einerseits Bescheid zu wissen und zum anderen für die Unternehmen zu wissen, was gibt es eigentlich an qualifizierten Arbeitssuchenden auf dem Arbeitsmarkt?

Das heißt, Engpässe auf dem Arbeitsmarkt können aus verschiedenen Gründen entstehen und das Thema Angebot und Nachfrage, die Übereinstimmung von Angebot und Nachfrage, ist ein ganz zentrales Anliegen, mit dem natürlich Arbeitsmarktpolitik die entsprechenden Akteure sich in ihrer täglichen Arbeit in vielfältiger Art und Weise ausgesetzt sehen. Nun haben wir natürlich hinzukommend als besonderen Tatbestand des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes, dass Menschen Arbeit dort suchen, wo es sie gibt, und Grenzen dabei immer weniger eine Rolle spielen und dass dementsprechend diese Fragen natürlich nicht nur auf der nationalen Ebene gesehen werden müssen, sondern gleichsam grenzüberschreitend

gerade in einem Raum wie der Großregion, wo ja vier Nationalstaaten mit ihren Außengrenzen aneinander stoßen.
Und das bedeutet, dass insbesondere dieses Informationsdefizit, das ich Ihnen als letztes genannt habe, eine ganz herausragende Bedeutung hat hinsichtlich der Frage, wie kriegen wir die qualifizierten, die geeigneten Menschen auf die Stellen, die zur Besetzung anstehen? Und dass es von daher unser Anliegen war, zu verstehen, wie können wir hierzu einen Beitrag leisten, wie können wir Lösungsansätze entwickeln zur Optimierung einer bedarfsorientierten Vermittlungsbilanz zwischen den Arbeitsmärkten der Großregion?

Das wäre dann im Prinzip das Ziel unseres Projektes in Kurzform gebracht, mit dem wir uns in den letzten fast 3 Jahren auseinander gesetzt haben. Und wenn wir sagen, in den letzten 3 Jahren, dann haben wir natürlich in dieser Zeit eine ganze Reihe von Aktivitäten entfaltet, um uns dieser Fragestellung in unterschiedlichster Art und Weise zu nähern.

Sie erinnern sich vielleicht: Ausgangspunkt war zunächst einmal die wechselseitige Durchdringung und Durchflechtung der einzelnen Regionen mit Blick auf die Arbeitsmärkte, aber auch grundsätzlich mit Blick auf die Zusammenhänge im wirtschaftlichen und sozialen Bereich und dabei ging es natürlich darum zu sehen, wie sich die Großregion im Verhältnis mit anderen Regionen verhält und platziert. Dazu hatten wir dann auch den ersten Workshop durchgeführt, das erste Werkstattgespräch, und eine entsprechende Dokumentation ist verfügbar. Wir haben darauf aufbauend ein erstes Produkt entwickelt, nämlich die Großregion im Vergleich mit anderen Metropolregionen, also grenzüberschreitenden Verdichtungsräumen, die insbesondere eben auch gekennzeichnet sind durch eine besondere Dynamik auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt. Auch diese Publikation ist verfügbar.

Wir haben im Rahmen einer Binnenanalyse uns vertiefend - ausgehend von den Arbeiten der IBA - mit den Fragen beschäftigt, wie sehen denn die sozioökonomischen Rahmenbedingungen in der Großregion aus und wie sehen sie im Detail aus? Und Sie finden draußen in gedruckter Form, aber ebenso auf dem USB-Stick, den Sie heute hier als Tagungsdokumentation erhalten haben, diesen Atlas, der mit Unterstützung der Regionalkommission SaarLorLux-Trier/Westpfalz-Wallonien gerade vor einem Monat veröffentlicht werden konnte. Und Sie haben dort eine Fülle von kartografischen Darstellungen zu ganz spezifischen ausgewählten sozioökonomischen Fragestellungen und Rahmenbedingungen.

Das heißt, da haben wir ein Produkt entwickelt, das in dieser Form anfänglich zu Projektbeginn gar nicht vorgesehen war, das aber, so glaube ich, eine sehr große Hilfestellung bietet für die in diesen Fragen arbeitenden Menschen innerhalb und außerhalb der Großregion. Ich gehe dann weiter und wir haben ein weiteres Werkstattgespräch durchgeführt hier im Hause zum Thema: wie ist denn die Struktur der Arbeitsverwaltung, wie ist die Arbeitsverwaltung in den einzelnen Teilregionen der Großregion organisiert? Und wir haben ein drittes Werkstattgespräch im Sommer dieses Jahres durchgeführt, wo wir uns zum ersten Mal mit den empirischen Ergebnissen auseinander gesetzt haben. Da hatten wir gerade die empirische Phase im Rahmen unseres Projektvorhabens abgeschlossen.

Daneben, und das ist ja die Hauptaufgabe der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle, haben wir zwei Berichte zur Arbeitsmarktsituation in der Großregion veröffentlicht, in

denen wir natürlich auch im Rahmen der entsprechenden Themenstellungen Ergebnisse aus den Projekten vorgestellt haben.

Ich darf insbesondere auf den neuen Arbeitsmarktbericht, den siebten insgesamt, verweisen, der in diesen Tagen veröffentlicht wird und im Rahmen des Gipfels vorgestellt werden wird. Im Rahmen dieses Berichtes werden dann auch nochmal ausgewählte Ergebnisse, die wir heute hier auch vorstellen, wiedergegeben. Und ergänzt wird diese Darstellung durch die zwei Querschnittsthemen, die im Rahmen des Projekts durchgeführt worden sind, nämlich zum einen eben Flexibilität und neue Formen des Arbeitens, eine Fragestellung, die ganz wesentlich eben auch die Dimension bedingt, wie kriegen wir denn den Mismatch geregelt, denn es geht ja auch darum, was suchen die Menschen für Arbeit und welche Formen von Arbeit werden angeboten? Das ist eine vergleichende Analyse zu den gesetzlichen Rahmenbedingungen, die sehr detailliert ist, und zum zweiten eine Analyse zu den Qualifikationsbedarfen und Qualifikationsentwicklungen, natürlich auch wieder in einer grenzüberschreitenden Dimension.

Und diese Querschnittsthemen sind integraler Bestandteil des Projekts OPTI-MATCH. Und wie alle unsere Produkte haben wir die gemeinsam im Netzwerk entwickelt, das Netzwerk der Institute der interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle, wobei die Verantwortung bei unterschiedlichen Partnern lag.

Lassen sie mich nun weiter gehen und Ihnen ganz kurz sagen, was wir in der empirischen Phase getan haben. Teile haben wir Ihnen auch schon bei der Präsentation das letzte Mal vorführen können. Wir haben, wie gesagt, im Rahmen der empirischen Phase versucht, auf der Basis vorhandener Studien und unser eigenen Entwicklungen Gebiete innerhalb der Großregion auszuwählen, die durch besondere Dynamik und Bedeutung für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt gekennzeichnet sind.

Wir hatten dabei sowohl Einpendler- als auch Auspendlerregionen im Fokus und haben versucht, zu schauen, wie diese Regionen von der Tatsache des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes in unterschiedlicher Weise profitieren und was dies nun wiederum an Auswirkungen hat auf die alltägliche Arbeit der Akteure der Arbeitsvermittlung in den unterschiedlichen Strukturen. Ausgewählt wurden hierfür Akteure der regionalen und lokalen Arbeitsvermittlung in den Gebieten. Sie finden sie hier aufgezeichnet: Arlon, Saarbrücken, Trier, Luxemburg, Saargemünd und Longwy, wobei Saargemünd und Longwy jeweils die „Zone d'Emploi" sind. Saarbrücken ist auch nur in Teilen richtig, weil es eigentlich der Arbeitsagenturbezirk Saarland ist mit Schwerpunkt Saarbrücken, aber auch mit ausgewählten Interviews in anderen Teilbereichen, insbesondere in den Grenzregionen, die unmittelbar an den luxemburgischen Arbeitsmarkt angrenzen. Und im Bereich Trier gilt das Gleiche: auch da haben wir natürlich den Arbeitsamtsbezirk Trier mit den unterschiedlichen Bereichen im Fokus gehabt, wobei sich die Interviews im Schwerpunkt im Bereich Trier vollzogen haben.

Wir können Ihnen dann noch ganz kurz einige Informationen geben zu den ausgewählten Gebieten. Sie finden hier eine entsprechend ausführliche Darstellung im 7. IBA-Bericht, im Querschnittsthema. Hier - nur um Ihnen ein wenig die Größenverhältnisse deutlich zu machen - sind natürlich Bereiche, die unterschiedlich stark strukturiert sind. Das war ja unser

Ziel, entsprechend unterschiedliche Bereiche in die Betrachtung einzubeziehen und Sie sehen gleichermaßen, dass diese ausgewählten Regionen geografisch sehr stark lokalisiert sind rund um Luxemburg als Zentrum des grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts in der Großregion. Es sind natürlich aber auch um Saargemünd die Beschäftigungszone, in Saarbrücken der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt im Saarland mit im Fokus dieser Analyse gewesen.

Lassen Sie mich an der Stelle nur noch ganz kurz darauf hinweisen, dass eben im Rahmen der empirischen Untersuchung die Gebiete, die wir uns betrachtet haben, von unterschiedlichen Entwicklungen geprägt sind. Und wir sollten uns vor allen Dingen vor Augen halten, dass wir die Untersuchungen im Frühjahr 2010 durchgeführt haben, wo noch viele unter dem massiven Eindruck der Wirtschafts- und Finanzkrise standen, was natürlich deutliche Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in der Großregion hatte. Und das sehen wir natürlich sowohl am Beispiel der sozialversicherungsrechtlichen bzw. der registrierten Arbeitslosigkeit, hier für die Jahre 2005 bis 2008, aber auch hier für die registrierte Arbeitslosigkeit 2008 bis 2009. Darauf wollte ich hinweisen, denn wir haben hier zum Teil sehr unterschiedliche Anstiegsentwicklungen.

Wir sehen, dass wir in Lothringen einen Zuwachs in dem Bereich, den wir ausgewählt hatten, von 22,6 % im Schnitt hatten, während er im Saarland in den ausgewählten Regionen, im Saarland insgesamt bei 5,5 % lag, in Saarbrücken aber ein Rückgang von 2,1 % und in Merzig-Wadern anwachsend von 12,1 % zu beobachten ist. Das zeigt, dass wir innerhalb des gleichen Arbeitsamtsbezirks, des gleichen Bezirks der Bundesagentur, sehr unterschiedliche lokale Gegebenheiten haben, und das wird natürlich auch eine Auswirkung haben auf die entsprechenden Antworten, die wir von den Befragten in den jeweiligen Regionen erhalten haben.

Das Gleiche können wir mit Blick auf Lothringen sagen. Dort haben wir in allen befragten Regionen durchgängig Zuwächse im zweistelligen Bereich über 20 %, was die Arbeitslosigkeit angeht. Die stärksten Zuwächse, wenngleich auf quantitativ geringem Niveau, sind in Luxemburg gegeben, allerdings eine Steigerungsrate um 33 % innerhalb eines Jahres zwischen 2008 und 2009, was natürlich auch die Dramatik der Wahrnehmung deutlich macht und damit auch die Verschiebung in der Wahrnehmung der Akteure, die eben vom Platzieren von Arbeitskräften gerade auch von Grenzarbeitnehmern betroffen sind.

Besonders positiv fällt die Entwicklung in der Wallonie auf. Hier gab es lediglich einen Anstieg von 3,5 %, wenngleich hier der Bereich Arlon, den wir zusammen mit Virton ausgewählt hatten, deutlich stärker von einem Zuwachs der Arbeitslosigkeit betroffen ist, was natürlich auch wieder ein Indiz für die Abhängigkeit vom Arbeitsmarkt in Luxemburg ist.

Und wir können in Rheinland-Pfalz feststellen, dass wir dort immer noch sehr gute Arbeitsmarktdaten haben, dass sich allerdings auch hier in den Bereichen der Arbeitsagentur die Arbeitslosigkeitsraten zwischen 2008 und 2009 erhöht haben, mit Ausnahme der Stadt Trier, jeweils im zweistelligen Bereich über 10 %.
Das vielleicht ganz kurz zur Situation auf dem Arbeitsmarkt.

Wenn wir uns ebenfalls ganz kurz noch zur abschließenden Information die Einpendler und Auspendler, also die Pendlerzahlen anschauen wollen, dann müsste ich darauf hinweisen, dass - soweit wir Ihnen Informationen bieten können - wir im Saarland von 2005 bis 2008 insgesamt einen Rückgang um 3,8 % feststellen können, und dass hier der Bereich Saarbrücken mit 4 % und der Bereich Merzig-Wadern mit 12,9 %, also rund 13 % betroffen sind. Das zeigt: hier hat sich eine Veränderung ergeben, weil wir auf der gegenüberliegenden Seite der Auspendler gerade dort einen besonderen Anstieg in Richtung Luxemburg feststellen können, das zeige ich Ihnen gleich. Wir haben weiterhin einen Zuwachs der Pendler - das wundert nicht - in Höhe von 23,7 % im Bereich Luxemburg und in Rheinland-Pfalz einen Zuwachs der Einpendler um 12,2 %. Und in der Wallonie - das wird immer gern in diesen Berichterstattungen etwas übersehen: die Wallonie ist nicht nur eine Auspendler-, sondern auch eine starke Einpendlerregion gerade im Südbereich zu Luxemburg hin - ein Zuwachs von über 25 % innerhalb von 3 Jahren.

Das zeigt, dass wir hier deutliche dynamische Veränderungsprozesse haben, die durchaus heterogen verlaufen und keine einheitliche homogene Struktur haben. Und ich habe auf die Auspendler schon hingewiesen: hier sehen wir, dass Rheinland-Pfalz, eben hier insbesondere die Region Trier, eine Auspendlerregion auf regionaler Ebene ist. Das Gleiche trifft auch für das Saarland zu. In Lothringen, das die klassische Auspendlerregion ist, haben sich die Zahlen eher stabilisiert. Dort sind die Zuwächse eher marginal. Deutlich zugelegt hat die Pendlerbewegung aus Wallonien heraus, wobei wir sehen können, dass gerade Arlon und Virton diese Entwicklung nur sehr eingeschränkt mitmachen, wir sogar bei Virton eine rückläufige Entwicklung haben.

Das vielleicht als eine kurze Bestandsaufnahme hinsichtlich der Rahmenbedingungen, unter denen Expertengespräche im 1. Quartal und im 2. Quartal dieses Jahres durchgeführt wurden.

Ich würde jetzt gerne meine Kollegin Catherine Filpa von OREFQ bitten, als ein Beispiel der Ergebnisse die Situation im Bereich von Longwy vorzustellen, weil sie das sehr gut aufbereitet hat, und würde daher Frau Filpa bitten, das Wort zu ergreifen.

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

Bonjour Mesdames et Messieurs. Je vous salue toutes et tous très chaleureusement pour ce quatrième atelier de l'OIE qui a lieu ce matin dans le cadre du projet OPTI-MATCH. Il s'agit de l'atelier de clôture du projet qui a été subventionné par le programme Interreg-IV A de 2008 à 2011. C'est aujourd'hui notre dernière rencontre ; il s'agit de présenter les résultats de cette étude et de discuter avec vous des conclusions de ces travaux.

Auparavant, vous me permettrez de vous donner un aperçu succinct de ce que nous avons fait depuis maintenant trois ans dans le cadre de ce projet. Concernant le dernier atelier-débat que nous avons eu ici même au cours de l'été de cette année, une documentation est téléchargeable sur le site
https://www.yousendit.com/download/RlRwd0VHcWYzS3BFQlE9PQ

Notre programme d'aujourd'hui, vous le connaissez. Nous allons discuter jusqu'à 12 heures 30 environ des résultats de ce projet. Nous souhaitons, bien sûr, qu'un débat ait lieu. Ensuite, nous vous inviterons à un déjeuner commun.

Tout d'abord, quelles furent nos réflexions par rapport à ce projet ? De quels points avons-nous débattu et quel était l'objectif que nous avons poursuivi dans le cadre de ce projet OPTI-MATCH ? **Le point de départ était que les goulots d'étranglement concernant le marché de l'emploi sont des problèmes que l'on appelle un *mismatch*,** c'est-à-dire une mauvaise gestion du travail frontalier. Comment ces goulots d'étranglement peuvent-ils survenir ? Très souvent, ils résultent d'une inadéquation entre qualification et profil requis et d'une inadéquation entre les conditions de travail d'un pays à l'autre. Mais la mobilité spatiale peut également constituer un problème. Et puis, il peut y avoir, de façon plus générale, un déficit d'information qui fait qu'il est plus difficile d'être informé sur les offres d'emploi disponibles de l'autre côté de la frontière. Pour les entreprises, il est difficile également de savoir exactement quelles sont les personnes qualifiées qui sont à la recherche d'un emploi. Ainsi, les goulots d'étranglement sur le marché peuvent avoir des causes multiples. L'adéquation entre l'offre et la demande est un souhait extrêmement important et les acteurs du marché de l'emploi s'en occupent tous les jours.

Nous avons bien sûr, ici, un marché de l'emploi transfrontalier qui fait que les gens cherchent un emploi là où ils sont et que les frontières jouent un rôle de moins en moins important dans cette démarche. Si bien que les problèmes ne doivent pas être simplement vus sur un niveau national mais également sur un plan transfrontalier particulièrement ici, dans la Grande Région. Nous avons quatre Etats nations qui se touchent au niveau de leurs frontières.

Ce déficit d'information que je vous ai cité en dernier, revêt une importance très grande. Comment pouvons-nous faire en sorte que les personnes qualifiées, les personnes aptes, qui cherchent un emploi, puissent trouver ces emplois ? Notre souhait a donc été de comprendre comment nous pouvons, nous, apporter une contribution et comment nous pouvons

élaborer des amorces de solutions pour optimiser un bilan de placement au niveau de la Grande Région. Voilà en gros l'objectif de notre projet présenté maintenant de façon un peu écourtée. Cela fait trois ans, trois ans et demi, que nous nous occupons de cela.

Au cours des trois dernières années, nous avons développé toute une série d'activités pour pouvoir, justement, nous rapprocher et examiner du mieux possible ces questions et ces problèmes. L'observation de départ a porté sur l'interpénétration mutuelle, **l'entrelacement des régions entre elles, en regardant les marchés de l'emploi, mais surtout en regardant les interactions sur le plan économique et social**. Il fallait essayer de voir **comment la Grande Région se comporte par rapport à d'autres régions transfrontalières.** Dans cette optique, nous avons mis en place le premier atelier-débat. Ensuite, nous avons produit une première documentation, qui présente la Grande Région par rapport à d'autres régions métropolitaines, d'autres zones transfrontalières métropolitaines, qui sont caractérisées également par une certaine dynamique quant à leur marché de l'emploi transfrontalier. Cette documentation est disponible.

Nous avons également fait une analyse au niveau de l'OIE de certaines questions relatives aux conditions cadres socio-économiques dans la Grande Région en large et en détail dont vous les éléments sur la clef USB que vous avez reçue aujourd'hui, mais également sous forme papier. Ensuite, nous avons également publié un atlas, il y a un mois, avec la Commission Interrégionale. Vous y trouverez également un certain nombre de représentations cartographiques qui évoquent ces conditions cadres et ces problèmes socio-économiques. Cette production n'était pas prévue lors du lancement du projet, mais elle apporte une aide, un appui important pour les gens à la recherche d'un emploi dans la Grande Région ou en dehors de la Grande Région.

Nous avons également eu un autre atelier, ici, dans ce bâtiment, centré sur la structure des services publics de l'emploi. Nous avons abordé les questions suivantes : à quoi ressemblent les services publics de l'emploi ? Comment sont-ils organisés dans les différents sous-ensembles de la Grande Région ?
Et, cet été, nous nous sommes un peu préoccupés des résultats empiriques. Nous avons donc clos la phase empirique du projet.

Puis, et c'est la tâche principale de l'OIE, nous avons également publié deux rapports sur la situation de l'emploi dans la Grande Région, en partant des thèmes qui avaient été prévus.
Je vous recommande également le septième rapport sur l'emploi qui va être publié ces jours-ci et qui sera présenté au sommet de la Grande Région de janvier 2011.

Le projet OPTI-MATCH comporte par ailleurs deux thèmes transversaux qui accompagnent l'étude : ce sont la flexisécurité et les nouvelles formes du travail. Ces problématiques sont très intéressantes car elles permettent de réfléchir aux moyens de résoudre ce *mismatch*, cette mauvaise gestion. Quelles formes de travail sont offertes aux gens qui cherchent un emploi ? Et puis, il y a toute une série de questions sur les législations du travail et une analyse en matière de besoins de qualification, des évolutions de qualification, toujours dans une dimension transfrontalière. Ces thèmes transversaux font partie en totalité d'OPTI-MATCH. Cela a effectivement permis aux différents instituts qui participent à l'OIE, de travail-

ler sur ces thèmes. Chaque partenaire était évidemment libre de s'exprimer comme il le souhaitait.

Permettez-moi d'aller un petit peu plus loin et de vous dire ce que nous avons fait dans la phase empirique du projet. Comme vous le savez, dans la phase empirique, nous avons essayé, à partir d'études plus détaillées, de trouver certaines zones dans la Grande Région qui sont caractérisées par une activité transfrontalière plus importante. Nous avons essayé de voir pourquoi ces sous-parties de la Grande Région profitent davantage du phénomène du travail transfrontalier que d'autres, et quelles sont les incidences que cela a sur les différents organismes de placement dans la Grande Région.

Nous nous sommes focalisés sur les régions d'Arlon, Sarrebruck, Trèves, Luxembourg, Sarreguemines et Longwy. Sarreguemines et Longwy sont des zones d'emploi. Pour Sarrebruck, cela n'est vrai qu'en partie parce que cela fait partie de l'agence de l'emploi de la Sarre. Mais d'autres parties de la Sarre sont également concernées, notamment celles qui jouxtent le Luxembourg. Pour Trèves, cela concerne également le service de l'emploi, l'agence de l'emploi de Trèves. Voilà les zones sur lesquelles nous nous sommes penchés plus particulièrement au cours de cette phase empirique.

Je souhaite vous donner quelques autres informations concernant ces zones sélectionnées, simplement vous donner les ordres de grandeur. Il y a là des zones qui sont structurées de façon plus forte que d'autres. Nous voulions justement montrer les différences qui existent entre ces zones. Certaines de ces zones sont localisées autour du Luxembourg qui forme un centre pour le travail transfrontalier. Mais, il y a également la zone de Sarreguemines qui est retenue dans cette analyse en raison des interactions qui existent avec la région de Sarrebruck.

Les analyses empiriques que nous avons réalisées pour caractériser les zones sélectionnées ont été faites au début de l'année 2010. Les conséquences de la crise économique et financière étaient encore très présentes. Cette crise a eu des effets très forts dans la Grande Région. On le voit au niveau des emplois déclarés ou plutôt au niveau des chômeurs déclarés pour 2006-2008, et pour la période 2008-2009 également. Nous avons des taux d'augmentation du chômage très différents. En Lorraine, nous avons un accroissement, dans les zones sélectionnées, de 22,6 % en moyenne, alors qu'en Sarre, l'augmentation était de 5,5 %. Pour Sarrebruck, il y a même eu un recul de 2,1 % du chômage. Par contre, dans la région de Merzig-Wadern, il y a eu une augmentation de 12,1 %. Cela montre que dans un territoire très restreint, couvert en l'occurrence par l'agence de l'emploi de Sarrebruck, vous avez des évolutions très contrastées.

On pourrait dire la même chose au sujet de la Lorraine. Dans toutes les régions interrogées, il y a des accroissements du chômage, très souvent de plus de 22 %. Les accroissements les plus importants, même si cela part d'un niveau très bas, sont au Luxembourg. Il y a eu une augmentation de 33 % du taux de chômage en un an, entre 2008 et 2009, ce qui évidemment rend un peu dramatique la perception du phénomène, même si, en nombre absolu, cela ne représente pas tellement de chômeurs.

Il y a également une évolution difficile en Wallonie avec une augmentation de 3,5 % du chômage, même si la région d'Arlon, que nous avons sélectionnée avec la région de Virton, est plus durement touchée par l'augmentation du chômage. C'est évidemment, de nouveau, un indice de la dépendance du marché de l'emploi de ces régions, au Luxembourg.
Pour la Rhénanie-Palatinat, on continue à avoir des données satisfaisantes. Là, il y a eu une augmentation du chômage de 2008 à 2009, à l'exception de la ville de Trèves, de plus de 10 %.
Voilà en quelques mots ce que je voulais vous dire sur la situation du marché de l'emploi.

Si maintenant nous regardons les gens qui font la navette, ceux qui entrent et qui sortent d'un pays le même jour, pour ce qui est de la Sarre de 2005 à 2008, nous avons un recul de 3,8 % des gens qui font la navette, et de 4 % pour la région de Sarrebruck. On a un recul de 13 % pour la région de Merzig-Wadern. On voit qu'un changement a eu lieu puisque nous avons eu une augmentation, dans la même période, de ceux qui vont au Luxembourg, même s'il y a une baisse au total. Ensuite, il y en a 23,5 % en plus au Luxembourg, 12 % en plus en Rhénanie-Palatinat. Et, pour ce qui est de la Wallonie, on oublie toujours que ce n'est pas simplement une région qui envoie des gens à l'extérieur, mais également qui en reçoit, notamment dans sa région qui jouxte le Luxembourg. Là, il y a une augmentation de 25 % du nombre de navetteurs en trois ans.

On voit que l'on a là des processus très dynamiques, mais également très hétérogènes en matière de changement. Il n'y a pas de structure homogène, ni d'évolution homogène de ces territoires frontaliers. La région de Trèves se caractérise fortement par la proportion de gens qui travaillent à l'étranger. Cela vaut également pour la Sarre. La Lorraine, région classique des travailleurs frontaliers qui travaillent à l'étranger, connaît une stabilisation du travail frontalier. Les évolutions sont très marginales. Pour ce qui est de la Wallonie, je viens de vous le dire, les régions d'Arlon et de Virton ne subissent cette évolution que très faiblement.
Voilà quelques indices, un inventaire très succinct, concernant les conditions cadres, les évolutions des chiffres concernant les frontaliers qui quittent leur pays ou que l'on reçoit de l'étranger.

Je vais demander à ma collègue, Catherine Filpa, de l'OREFQ, de bien vouloir maintenant nous donner un exemple de la situation dans la région de Longwy. Voilà Catherine, tu as la parole.

Longwy

Longwy – Catherine Filpa, Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle

Ich möchte Ihnen die Ergebnisse einer Arbeit vorstellen, die von einer Analyse vor Ort stammen. Wir haben diese Untersuchung zusammen mit dem CRD Eures und dem OREFQ durchgeführt.

Das war ein Zeitrahmen 2009 bis 2010 und diese Untersuchung wurde bei lokalen Akteuren durchgeführt, die sich mit der Übereinstimmung zwischen Angebot und Nachfrage beschäftigen. Ich denke hier an Leute, die in den Arbeitsverwaltungen arbeiten. Das sind Mitarbeiter von Pôle Emploi oder Mitarbeiter der Mission Locale. Das sind auch andere Leute, die in Zeitarbeitsfirmen tätig sind oder Leute, die bei der beruflichen Ausbildung tätig sind, die eine lokale Aufgabe für die Arbeitnehmer durchführen.

Wir haben zusammen mit dem CRD Eures die Akteure befragt, die auf regionaler Ebene tätig sind. Das sind Leute, die also gewisse Netzwerke moderieren, wie z. B. AMILOR. Dort werden die Missions Locales zusammengeführt, oder Mitarbeiter des Regionalrates oder beim Departement, die sich mit beruflicher Bildung auseinander setzen.

Ich komme hier zum Gebiet, zum Bereich Longwy. Wir haben uns für diese Stadt, für diesen Bereich entschieden, weil dort der Strom an Grenzgängern immer größer wird. Wir haben es zur Zeit mit zirka 17.000 Menschen zu tun, die jeden Tag über die Grenze fahren. Das ist fast die Hälfte der Erwerbspersonen in diesem Bereich. Dieser Bereich zeichnet sich durch eine sehr hohe Arbeitslosenquote aus, wie Lothar es gesagt hat, auf jeden Fall liegt diese Quote höher als im Departement oder in der Region Lothringen.

Dann haben wir es mit einem strukturellen Rückgang der wirtschaftlichen Aktivitäten zu tun, die in einem Wettbewerb stehen, also die Privatwirtschaft. Bei der Untersuchung haben wir festgestellt, dass es noch eine Verschlimmerung gegeben hat durch die Wirtschaftskrise. Es gab mehrere Sozialpläne, die dort umgesetzt wurden.

Dann haben wir es mit einer erheblichen Auswirkung der industriellen Umstellung zu tun, die gescheitert ist in Bezug auf männliche Arbeitnehmer. Dies war der Fall zwischen 1993 und 2009. Ein Drittel der männlichen Arbeitsstellen wurde abgebaut. Die Aussichten für endogene Entwicklungen sind sehr begrenzt, es sei denn, man will hier eine residenzielle Wirtschaftsentwicklung fördern.

Wir haben es mit einem Gebiet zu tun, das sehr stark abhängt von der luxemburgischen Wirtschaft. Die Verbindung, die Übereinstimmung zwischen Nachfrage und Angebot ist auf französischer Seite sehr schlecht.

In Wirklichkeit ist es so, dass die Arbeitsmärkte zwar in allen drei Ländern zu finden sind auf einem ziemlich beschränkten Gebiet, was die Übereinstimmung zwischen Angebot und Nachfrage betrifft. Und vor allem, wenn man davon ausgeht, dass ein Teil der hochqualifizierten Arbeitskraft von ganz anderen Firmen eingestellt werden kann, die sich viel weiter weg befinden.

Wir haben die Akteure befragt, wie sie konkret tagtäglich arbeiten, wie sie die Arbeitsmärkte beobachten, und eine der ersten Fragestellungen bestand darin, zu erfahren, auf welche Informationen greifen sie zurück, um sich ein Urteil zu bilden?

Wir haben festgestellt, dass alle funktionalen Beziehungen zwischen diesen Menschen und die Unterstützung, die sie bekommen können, vor allem auf persönlichen Beziehungen beruhen, auf der Qualität der persönlichen Beziehung, und so gut wie gar nicht auf routinemäßigen Beziehungen innerhalb der Arbeitsverwaltung. Also die persönliche Schiene spielt dabei eine wesentliche Rolle.

Dann waren wir etwas überrascht festzustellen, welche Vorstellungen viele lokale Akteure hatten, vor allem die Vorstellung über die grenzüberschreitende Arbeitskraft.
In der Region von Longwy beziehen sich fast alle auf die Auspendler. So gut wie keiner hat von den Einpendlern gesprochen. Die Einpendler sind natürlich sehr gering, 300 bis 500 Menschen. Man liegt eher bei den 300 als bei den 500. Diese Ströme werden so gut wir nie erwähnt. Welche Konsequenzen hat das?

Es führt zu der Vorstellung eines Gebietes, des Gebietes um Longwy, das zwar in einem gesamten System inbegriffen ist und das Teil eines Stromes ist. Aber dieser Strom geht immer in dieselbe Richtung, d. h., auswärts, nach Luxemburg, Auspendler. Keiner macht sich Gedanken darüber, wie man so ein Gebiet schützen könnte, damit es nicht nur zu Auspendlern, sondern auch zu Einpendlern kommt. Das ist, als hätte man einen Acker oder ein Feld. Man baut immer dieselbe Frucht an, es wird nie gedüngt. Früher oder später wächst dann gar nichts mehr auf diesem Acker.

Es gibt sogar Leute, die wir befragt haben, die gesagt haben, bei Longwy oder um Longwy herum ist es gar nicht mehr möglich, neue Qualifikationen herzuholen, weil die ganze Produktionsmaschine die ganze Arbeitskraft schon aufgenommen hat. Und selbst wenn der Arbeitgeber aus Frankreich, Belgien oder Luxemburg kommt, das ändert nichts daran. Da ist nichts mehr zu holen.

Bei anderen Vorstellungen muss man darauf hinweisen, dass die Leute, die wir befragen, eine immer bestimmte Kategorisierung der Arbeitskraft anführen. Man fragt sie, was für Leute haben sie?

Entweder hat man die Arbeitnehmer, die noch einen Schock haben und da geht man fast davon aus, dass sie einen Job im Ausland haben. Und dann die Arbeitslosen, und bei denen geht man immer davon aus, dass sie im Gebiet bleiben, dass sie bei Longwy bleiben und gar nicht mehr rausgehen. Dann hat man diese Vorstellung über die Auspendler. Das sind Leute, die eine Beschäftigung haben. Und die, die übrigbleiben, das sind die Arbeitslosen, die nicht aus dem Land gehen.

Und diese Vorstellung über die Arbeitskraft, das entspricht auch einer Kategorisierung der Arbeitgeber. Dort haben sie die gleichen Einstufungen: die attraktivsten Arbeitgeber sind in Luxemburg und in Belgien und nur an dritter Stelle kommen die Arbeitgeber in Frankreich.

Viele befragte Akteure weisen natürlich auf den Lohnunterschied hin, um zu erklären, wieso es zu dieser Einstufung gekommen ist. Das mag sachlich richtig erscheinen. Es verdeckt aber eine andere Schwierigkeit, die noch viel größer ist, nämlich sich die neue Form der wirtschaftlichen Entwicklung auf lothringischer Seite überhaupt vorzustellen und sich dadurch eine berufliche Eingliederung vorzustellen, die nach anderen Maßstäben laufen würde als das, was es heute im Grenzgebiet an wirtschaftlicher Aktivität überhaupt gibt.

Ich komme hier zu einem anderen Punkt dieser empirischen Phase. Es geht hier um einen Widerspruch, zu dem die Akteure immerfort kommen. Die meisten haben ihre Untersuchung ziemlich weit geführt. Sie sind wirklich über Vorstellungen hinaus gegangen, die man vor 15 Jahren hatte. Trotzdem fällt es ihnen schwer, Maßnahmen, sich neue Wege der Entwicklung überhaupt vorzustellen. Sie kommen dann immer wieder zum gleichen Widerspruch. Die beste Wahrscheinlichkeit, die beste Möglichkeit, die Arbeitslosen bei Longwy aus der Arbeitslosigkeit herauszunehmen, besteht darin, dass man sie zu einer Qualifikation führt, die einem Bedarf bei einem luxemburgischen Arbeitgeber entspricht. Das Beste, es lohnt sich, dass man den Arbeitslosen in Longwy so ausbildet, damit er in Luxemburg arbeiten kann und dann soll das sehr kurzfristig erfolgen.

Aber wenn man sich für diesen Weg entscheidet - und die öffentliche Macht, die die Arbeitsmarktpolitik führt, geht auch in diese Richtung in Frankreich, Leute für einen Arbeitsplatz in Luxemburg auszubilden - führt das dazu, dass die Missverhältnisse, die wir feststellen, dadurch verschärft werden. Dieses Ungleichgewicht gewinnt nur an Schärfe, wenn man so vorgeht. Und die Akteure wissen dann nicht mehr, in welche Richtung man gehen soll und vor allem welche Qualifikation man überhaupt diesen Leuten vermitteln sollte, damit in Lothringen neue Aktivitäten stattfinden könnten.

Ich möchte jetzt zu einem weiteren Punkt kommen: die Produktion von Qualifikation. Und das wirkt sich natürlich nachher aus bei der Übereinstimmung zwischen Angebot und Nachfrage. Wir haben die Institutionen befragt: Pôle Emploi, Mission Local, Regionalrat und auch die Vertreter der staatlichen Stellen und insgesamt ist die Antwort immer die gleiche: das Grenzgängertum wird durch die verschiedenen Akteure inzwischen als ein Tatbestand wahrgenommen und in ihre Alltagsarbeit integriert. Und das ist schon ein enormer Fortschritt im Vergleich zur Vergangenheit.

Dennoch sind die Akteure in ihren Möglichkeiten limitiert, was an den Aufgaben liegt, die ihnen von ihren Institutionen anvertraut wurden. Diese Begrenzungen liegen auch an den Arbeitsbedingungen, die professionelle grenzüberschreitende berufliche Beziehungen nicht immer erleichtern. So kann zum Beispiel die Territorialbeauftragte des Regionalrates im Rahmen ihrer Tätigkeiten nicht einfach eine Dienstreise nach Luxemburg machen.

Manche Beschränkungen kommen aber auch daher, dass es innerhalb der institutionellen Beziehungen auf lothringischer Seite gewisse Abschottungsformen gibt, die den möglichen Mehrwert unterbewerten, den man erreichen könnte, wenn man gemeinsam agieren würde.
Ein konkretes Beispiel auf lothringischer Seite: mehrere befragte Personen bemängeln das Nichtvorhandensein einer gemeinsamen territorialen Diagnostik, die von allen Akteuren gemeinsam genutzt wird, und die sich auf folgende Fragestellung konzentrieren soll: Beschäfti-

gung, Ausbildung, Qualifizierung und Verteilung von Reichtum. Gemeinsam nutzen heißt aber nicht zwangsläufig, dass es sich um ein gemeinsames Abkommen handelt, sondern dass man sich an einen Tisch setzt, die Situation analysiert sich darüber austauscht. Es gibt also noch kein territoriales Diagnoseinstrument in Longwy, aber die lokalen Akteure würden sich ein solches wünschen.

Ich komme nun zu meinem anderen Punkt. Da geht es um die Position der Weiterbildungseinrichtungen. Diese Einrichtungen gehen mit einer Strategie der kleinen Schritte voran, die interessant ist, zu beobachten. So haben zum Beispiel die Initiative ergriffen: das IUT Longwy, die Fachhochschule und GRETA - das ist die zuständige Stelle des Kultusministeriums für Weiterbildung - oder auch Strukturen wie die grenzüberschreitende Schule der zweiten Chance, die so weit gehen, dass sie das Grenzgängertum in ihre Bildungsmaßnahmen integrieren.

Die Integration läuft auf verschiedene Weise ab. Auf unterster Ebene besteht sie darin, dass ein Praktikum absolviert wird in einem Unternehmen im Ausland, das wäre sozusagen die Stufe null oder eins. Das ist der erste Schritt und das kann noch viel weiter gehen und viel ehrgeiziger sein. Bei den ehrgeizigeren Maßnahmen geht es darum, dass Ausbilder in das Ausbildungsteam auf lothringischer Seite integriert werden. Dort wird unterrichtet und zugleich ist der Ausbilder Kulturträger seines Landes oder die Praktikanten oder Schüler können auch einen Teil ihrer Ausbildung bei einer ausländischen Behörde absolvieren. Und dann kann die Integration des Grenzgängeraspekts noch weiter gehen: da geht es um die doppelte Zertifizierung. Das heißt, die qualifizierende Ausbildung oder Fortbildung führt zu einer Zertifizierung, zu einem Diplom, das anerkannt wird auf belgischer, deutscher, luxemburgischer oder lothringischer Seite. In diesem Zusammenhang muss man aber beachten, dass die Einstellung der betreffenden Schüler oder Praktikanten sehr oft binational erfolgt.

Und dann abschließend zu diesem Punkt: wir haben mikroskopische Übereinstimmungsprozesse untersucht, das heißt auf interindividueller Ebene. Das heißt, das, was passiert, wenn man versucht, Arbeitgeber und Arbeitnehmer einander näher zu bringen. Diese Analyse der Praktiken ist leicht durchzuführen, wenn man z. B. Zeitarbeitsfirmen befragt. Es gibt eine Zeitarbeitsfirma, die z. B. erklärt, dass sie das interne Informationssystem benutzt. Es ist eine Datei, in der die einzelnen Besonderheiten und Kennzeichen der Unternehmen aufgelistet werden und auch die objektiven Kennzeichen der einzelnen Bewerber für Zeitarbeit, also der Zeitarbeitnehmer, wie z. B. Geschlecht, Alter, Qualifizierung, Diplome und Aktivitäten, bei denen sie schon im Einsatz gewesen sind.

Diese Zeitarbeitsfirma sagt, dass sie die eierlegende Wollmilchsau sucht, jemand mit vielen Kompetenzen und einer, der wirklich dem Profil eines Betriebes entspricht. Und nur durch gründliches Überlegen ist es möglich, dass der Berater der Zeitarbeitsfirma eine Annäherung möglich macht zwischen dem Profil eines Zeitarbeitnehmers und dem expliziten Angebot eines Unternehmens und erst dann kann dann die Übereinstimmung mit Erfolg durchgeführt werden.

Wir hatten einen anderen Fall, da ging es um ein System der Betreuung: „Parrainage“, also Tutorentum. Das war eine Betreuung von Jugendlichen, die keine Qualifizierung haben oder

eine ganz geringe, und die dann betreut werden von den Missions Locales. Das sind also Strukturen, die sich dann darum kümmern, sozial Schwache zu integrieren. Worin besteht diese Betreuung, diese „Parrainage“? Was wird uns da erklärt?

Diese Betreuungsarbeit der Übereinstimmung zwischen Angebot und Nachfrage setzt voraus, dass man die Meinung dieser jungen Leute über die Arbeitswelt verändern soll, d. h., man macht die Dinge so, dass die Erwartungen der zukünftigen Arbeitgeber und zukünftiger Arbeitnehmer zu einem Konsens führen. Aber die Unterschiede sind so groß und die Barrieren, die Höhen, sind so groß, dass kein Vertrag sofort, auf Anhieb abgeschlossen werden kann.

Die Rolle der Akteure bei der Betreuung besteht einfach nur darin, dass diesen Jugendlichen Schlüssel an die Hand gegeben werden für das Lesen des Arbeitsmarktes. Entweder sie müssen die Gesetze des Arbeitsmarkt entdecken oder aber wir müssen sie dazu bringen, dass sie die Schlüssel, die Funktionsweise des Arbeitsmarktes, verstehen. Das ist ein Ansatz. Die sollen also diesen Arbeitsmarkt lesen, verstehen können, damit sie ihre Chancen verbessern, dort integriert zu werden. Man spricht von einer Formatierung. Formatierung, Anpassung an diesen Prozess der Übereinstimmung zwischen Angebot und Nachfrage. Aber Vorsicht: bei dieser Formatierung wird das nicht nur bei den Arbeitnehmern, bei den Arbeitslosen gemacht.

Die anderen Akteure der Arbeitswelt bekunden das Gleiche, aber diesmal auf der Seite des Arbeitgebers, wenn z. B. der Arbeitgeber Erwartungen hat, die überheblich aussehen in Bezug auf den Inhalt des Arbeitsplatzes, also in Bezug auf ein Profil. Und deshalb führt es oft zu Misserfolgen und dann ist es so, dass die Betreuungsperson die Arbeitgeber dabei unterstützen, damit sie ihr Profil und den Inhalt des Arbeitsplatzes wieder neu definieren, um eine Übereinstimmung zu ermöglichen zwischen Angebot und Nachfrage. Das Ergebnis ist also so, dass in dem Zusammenhang die Zwischenstellen legitimiert sind, eine Norm zu bestimmen für den zukünftigen Arbeitsplatz. Wer ist denn da legitimiert? Wer hat das Recht, diese Norm zu definieren? Das ist eine wichtige Frage.

Ich komme nun zum Schluss.
Man kann behaupten, dass die Übereinstimmung zwischen Angebot und Nachfrage zu einem opportunen Zeitpunkt gelingt, aber etwas sehr prekäres ist.
Die Übereinstimmung kann gefördert werden durch den Rückgriff auf Informationssysteme. Aber diese Informationssysteme haben begrenzte Möglichkeiten.
Und drittens: diese Fragen der Übereinstimmung zwischen Angebot und Nachfrage hinterfragen auch die Rolle, die man gedenkt, den Arbeitsvermittlern zuzumessen.
Danke!

Longwy – Catherine Filpa, Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi

Je vais vous présenter les résultats d'un travail qui a été réalisé à partir d'une enquête de terrain par le CRD Eures de Lorraine et de l'OREFQ. Cette enquête de terrain menée. auprès de certains acteurs locaux impliqués dans les processus d'appariement entre offres et demandes d'emploi s'est déroulée sur 2009 et 2010.

L'appellation « acteurs locaux » dans mon exposé désigne des professionnels qui travaillent pour la pour le service public de l'emploi. Ce sont par exemple des agents de Pôle Emploi ou des conseillers à la Mission Locale. Cela désigne également des professionnels d'entreprises de travail temporaire, ou d'organismes de formation professionnelle qui interviennent à l'échelle locale pour forger la qualification dont l'appareil productif a besoin.

Avec le CRD Eures, nous avons également, effectué des interviews d'acteurs placés à l'échelle régionale mais impliqués dans l'animation de réseaux professionnels : l'association AMILOR, par exemple, qui anime le réseau des Missions locales de Lorraine, ou bien des professionnels qui travaillent dans des institutions comme le Conseil Régional, à la direction dédiée à la formation professionnelle.

Au moment où nous avons effectué l'enquête, cette zone d'emploi se caractérisait par :
D'abord, un taux de chômage très élevé, comme l'a expliqué Lothar KUNTZ, en tout cas nettement plus élevé que celui du département de référence ou de la région ;

Puis, par un recul très important et structurel des activités économiques concurrentielles, c'est-à-dire de tout le secteur privé. Ce recul des activités privées avait été aggravé par la crise économique ; plusieurs « plans de sauvegarde de l'emploi » avaient été provoqués sur le territoire. Troisième caractéristique : un impact très important sur l'emploi salarié masculin de reconversions industrielles qui ont partiellement échoué. On assiste sur Longwy à un effondrement des emplois occupés par les hommes entre 1993 et 2009 ; pratiquement un tiers de l'emploi masculin a été détruit.

Enfin, dernière caractéristique : à l'exception d'un possible développement d'une économie résidentielle, les perspectives de développement endogène du territoire sont très limitées.

J'en viens maintenant au territoire de Longwy. Ce territoire de Longwy a été choisi en raison de l'ampleur des flux de travailleurs frontaliers, qui ne cesse de grossir, et qui atteint aujourd'hui à peu près 17 000 personnes soit presque la moitié de la population active du territoire.

Au moment où nous avons effectué l'enquête, cette zone d'emploi se caractérisait par :
D'abord, un taux de chômage très élevé, comme l'a expliqué Lothar KUNTZ, en tout cas nettement plus élevé que celui du département de référence ou de la région.

Puis, par un recul très important et structurel des activités économiques concurrentielles, c'est-à-dire de tout le secteur privé. Ce recul des activités privées avait été aggravé par la

crise économique ;,plusieurs « plans de sauvegarde de l'emploi » avaient été provoqués sur le territoire.
Troisième caractéristique : un impact très important sur l'emploi salarié masculin de reconversions industrielles qui ont partiellement échoué. On assiste sur Longwy à un effondrement des emplois occupés par les hommes entre 1993 et 2009 ; pratiquement un tiers de l'emploi masculin a été détruit.

Enfin, dernière caractéristique : à l'exception d'un possible développement d'une économie résidentielle, les perspectives de développement endogène du territoire sont très limitées.

Autant dire que, en l'état actuel des choses, nous avons affaire à un territoire qui est très dépendant de l'activité économique du Luxembourg et sur lequel les appariements entre offres et demandes d'emploi ne se jouent qu'à la marge du côté français.
En réalité, les marchés du travail se distribuent bien sur les trois pays, dans un périmètre qui semble plutôt restreint pour la plupart des appariements dont nous avons entendu parler, si l'on écarte le cas de la main-d'œuvre très hautement qualifiée qui peut être recrutée sur des territoires plus reculés. *Grosso modo*, le périmètre de la zone de recrutement est à peu près de 50 kilomètres autour des frontières.

Dans ce contexte, nous avons estimé intéressant d'**interroger les acteurs locaux sur leur manière d'observer les marchés du travail** et d'exercer leur fonction d'intermédiaires de l'emploi quotidiennement. Une des premières interrogations a consisté à leur demander sur quelles informations ils se fondaient pour faire leurs analyses et effectuer des appariements entre offres et demandes d'emploi. Divers témoignages autorisent le constat suivant : toutes les relations fonctionnelles entre ces intermédiaires de l'emploi au-delà des frontières (et les appuis réciproques qu'ils peuvent se procurer), reposent en fait très directement sur la qualité des relations interpersonnelles, et bien moins, voire quasiment pas, sur l'établissement de relations professionnelles de routine instituées à l'intérieur des Services publics de l'emploi de chaque composante territoriale.

Autre résultat de cette phase d'interrogation : nous avons été étonnés de découvrir **les représentations sur la main-d'œuvre transfrontalière** transparaissant dans les discours des interviewés. Ainsi, sur Longwy, les acteurs se focalisent sur les flux de travailleurs sortants. Aucun interviewé n'évoque les flux entrants. Objectivement, ceux-ci sont très ténus, de l'ordre de 300 à 500 personnes tout au plus, et on est vraisemblablement plutôt proche de 300 que de 500. Ces flux-là ne sont donc jamais évoqués, mais quelles conséquences cela a-t-il ? Cela a pour conséquence de créer une image particulière du territoire, celle d'un territoire d'emblée enserré dans un système global, qui lui confère pour seule vocation d'alimenter une circulation qui ne s'opère que dans un sens. Personne ne se préoccupe vraiment, aujourd'hui, de savoir comment protéger ce territoire, c'est-à-dire de savoir comment le territoire pourra à l'avenir continuer à alimenter ce système global et/ou évoluer vers une autre destinée.
Certains interviewés vont d'ailleurs jusqu'à dire qu'il n'est plus possible aujourd'hui, sur le territoire de Longwy, de drainer de nouvelles qualifications, tout simplement parce que l'appareil productif a totalement absorbé la main-d'œuvre qualifiée disponible. Au sein de cet

appareil productif transfrontalier, que l'employeur soit lorrain, belge ou luxembourgeois ne changerait donc pas grand-chose quant au réservoir de qualifications disponibles.

Toujours dans le registre des représentations dominantes, citons aussi le fait que les personnes interrogées recourent à des **catégorisations quasi manichéennes de la main-d'œuvre** résidant sur la zone d'emploi de Longwy. On a d'un côté, les travailleurs en emploi, qui sont presque systématiquement associés à l'idée de l'emploi outre frontières et de l'autre, des travailleurs au chômage qui sont presque systématiquement associés à l'idée d'un maintien sur place. Et on voit ainsi se construire une opposition entre les flux sortants de travailleurs en emploi *versus* les flux restants de travailleurs au chômage. (Et cette opposition au sujet de la main-d'œuvre fait écho à une hiérarchisation des employeurs, les plus attractifs étant les employeurs luxembourgeois et belges, et seulement après les employeurs lorrains).

Beaucoup d'interviewés évoquent le différentiel des rémunérations entre les trois pays pour expliquer comment ces hiérarchisations se sont construites. Je crois cependant que cette explication objective masque une difficulté d'une tout autre nature, la difficulté à penser de nouvelles formes de développement économique du côté lorrain, et, de ce fait, à envisager une insertion professionnelle qui se ferait selon d'autres modalités que celles aujourd'hui conformées par les seules activités frontalières.

Je passe maintenant à un autre résultat de l'analyse empirique. Il s'agit d'une sorte de **contradiction à laquelle arrivent les acteurs de terrain**. Une partie d'entre eux a poussé l'analyse du fonctionnement des marchés du travail très loin mais reste dans l'embarras quand il s'agit de penser des actions, des innovations et de nouvelles pistes de développement. La contradiction à laquelle ils sont confrontés est la suivante : la meilleure probabilité que l'on a de sortir un demandeur d'emploi de Longwy du chômage, c'est de l'orienter vers une qualification susceptible de répondre à un besoin en main-d'œuvre exprimé par un employeur luxembourgeois. Le plus rentable (rentable entre guillemets), si on suit une logique de retour sur investissement sur un cycle très court, c'est de former ce chômeur de Longwy pour l'envoyer travailler au Luxembourg. Mais, en même temps, retenir cette option, et la puissance publique en charge des politiques publiques d'emploi et d'insertion prend actuellement cette direction, revient à entretenir des déséquilibres forts entre les différentes composantes de la Grande Région. Aujourd'hui, les acteurs locaux qui prennent conscience de ces déséquilibres et de tous les effets non désirables de ces déséquilibres, ne savent plus exactement dans quelle direction il faudrait aller et quelles qualifications il faudrait produire sur le territoire, pour imaginer et rendre possible la création d'activités endogènes demain.

Je passe maintenant à un autre point qui est celui de **la production de la qualification** qui va être ensuite mobilisée au moment de l'appariement entre offres et demandes d'emploi. Nous avons interrogé les institutions, que ce soit Pôle Emploi, la Mission Locale, le Conseil Régional, également des représentants de l'Administration de l'emploi (Etat). D'une façon générale, le fait frontalier est unanimement intégré par l'ensemble de ces acteurs dans leurs actions quotidiennes. Il y a là une énorme progression par rapport au passé.

Toutefois, il y a une limitation à ces actions, qui résulte des missions confiées à chacun d'entre eux par son institution d'appartenance. Ces limitations sont aussi le fait de conditions de travail qui rendent malcommodes l'établissement et le renforcement de liens professionnels outre frontières. Voici un exemple précis : la déléguée territoriale du Conseil Régional ne peut pas se déplacer au Luxembourg, dans le cadre de sa mission.
Certaines limitations proviennent du fait qu'à l'intérieur même des institutions côté lorrain, il existe des formes de cloisonnement qui minorent le bénéfice que l'on pourrait avoir de l'ensemble des interventions respectives. Autre exemple précis donné par les interviewés du côté lorrain : plusieurs d'entre eux déplorent l'absence d'un **diagnostic territorial partagé** par l'ensemble des acteurs, et qui soit centré sur les questions d'emploi, de formation, de qualification, d'insertion, de distribution des richesses. Partagé ne signifie pas nécessairement fondé sur un accord général mais renvoie à l'idée de se mettre autour de la table et d'échanger les points de vue et analyses de la situation. Il n'y a donc pas aujourd'hui à Longwy de diagnostic territorial et les acteurs locaux souhaiteraient qu'il y en ait un.

J'en viens à un autre élément de résultats qui concerne plus particulièrement **la posture des organismes de formation professionnelle continue**. Ces organismes avancent dans leur coin, par une stratégie de petits pas qu'il est intéressant d'observer. Des initiatives ont été prises, par exemple par l'Institut Universitaire de Technologie de Longwy, par le GRETA (c'est-à-dire le réseau de formation continue de l'Education Nationale), ou encore par des structures comme l'Ecole de la deuxième chance transfrontalière, qui vont dans le sens d'une **intégration du fait frontalier** à l'intérieur même des dispositifs de formation.
Cette intégration peut avoir des degrés variables. Le degré minimal, si l'on peut dire, serait d'intégrer dans le cursus de formation la réalisation d'un stage pratique en entreprise à l'étranger. Dans les degrés un peu plus poussés d'intégration du fait frontalier, vous trouvez l'intégration de formateurs étrangers dans l'équipe pédagogique au sein de l'organisme lorrain, ces formateurs, étant porteurs de la culture de leur pays d'origine et intervenant sur des contenus bien précis de formation. Vous avez également le fait que les élèves ou les stagiaires en formation, puissent suivre une partie de leur formation dans un organisme à l'étranger.
Ensuite vous avez un degré encore plus poussé d'intégration du fait frontalier, qui est celui de la double certification. La formation qualifiante débouche sur une certification reconnue aussi bien côté lorrain que côté sarrois, luxembourgeois ou belge. Il faut noter que les recrutements des élèves ou stagiaires de ces formations sont alors souvent binationaux.

Enfin, et je terminerai mon exposé sur un autre axe de notre investigation qui a porté sur les **pratiques d'appariement à** l'échelle microscopique. (Dans mon esprit, l'échelle microscopique désigne **l'échelle interindividuelle**, c'est-à-dire ce qui se passe au moment même où l'on essaye de rapprocher un employeur et un salarié). Cette analyse des pratiques est facile à mener lorsque l'on interroge, par exemple, les sociétés de travail intérimaire.
Une société de travail intérimaire explique qu'elle utilise d'une part, son système d'information interne. Elle dispose d'un fichier dans lequel elle consigne les caractéristiques des missions confiées par les entreprises clientes. Elle utilise d'autre part, les caractéristiques objectives des candidats à l'intérim, des travailleurs intérimaires. Dans ces caractéristiques objectives, vous avez le sexe, l'âge, le niveau de qualification, les diplômes, les missions que les intérimaires ont déjà réalisées, etc. Et cependant, cette agence intérimaire

considère que le système d'information trouve à un moment donné ses limites lorsqu'elle cherche la perle rare, ce professionnel qui doit avoir une polycompétence et dont le profil correspond très exactement aux besoins de telle entreprise précise. Ce n'est alors que par un travail de réflexion que le Conseiller de l'agence intérimaire mène tout seul, je dirais mentalement, que le rapprochement entre le profil du travailleur intérimaire et la demande explicite de telle entreprise singulière peut être réalisé avec succès.

Nous avons un deuxième cas intéressant à analyser, celui du **dispositif de parrainage** lorsqu'il est notamment mobilisé **au profit de jeunes sans qualification** ou d'un premier degré de qualification, et qui sont suivis par les Missions locales (ce sont des structures qui s'occupent en France d'insérer les jeunes en difficulté socioprofessionnelle). Que nous dit un interviewé qui est en charge de développer le parrainage en Lorraine ? Il nous explique que tout le travail d'appariement entre offres et demandes d'emploi suppose que l'on fasse bouger les représentations que ces jeunes peu qualifiés ont des marchés du travail. On essaie de faire en sorte que les attentes du futur employeur et du futur employé se rejoignent. Les cas où les attentes sont tellement ajustées que le contrat peut être signé immédiatement, sont, en réalité, extrêmement rares.

Le rôle des accompagnateurs dans le parrainage consiste donc à donner à ces jeunes des clefs de lecture des marchés du travail. L'interviewé parle d'un « **formatage** » au sujet de ce processus de rapprochement entre les attentes des uns et des autres. Là on peut s'interroger. Est-ce qu'il faut que ces jeunes découvrent les lois du marché du travail ou est-ce qu'il faut que nous les incitions à les accepter ? Ce qui est quand même une question fort différente. L'idée générale est de donner à ces jeunes des clefs de lecture de ces marchés pour qu'ils puissent augmenter leurs chances d'y rentrer.

Mais attention. Ce processus de « formatage », pour reprendre le terme de cet interviewé, n'est pas exclusivement destiné à la partie salarié, futur employé. En réalité, d'autres intermédiaires de l'emploi tentent de mettre en œuvre le même processus du côté des employeurs. Ils le tentent, notamment, lorsque les employeurs ont des exigences en terme de profil considérées comme démesurées par rapport au contenu de l'emploi et qui expliquent d'ailleurs l'échec des appariements entre offres et demandes d'emploi. Dans ces cas-là, les intermédiaires de l'emploi aident les employeurs à revoir leurs exigences, quelquefois même à revoir le contenu du périmètre de l'emploi, de telle façon que l'appariement puisse avoir lieu.
Vous voyez bien à quel résultat nous parvenons. Ces pratiques nous amènent à nous interroger sur la légitimité qu'ont les intermédiaires de l'emploi à déterminer la norme, et sur le standard auquel il faudrait « formater » les esprits ? Qui va être légitime pour déterminer le contenu de cette norme ?

Pour conclure cet exposé, on peut au final affirmer que :
- Premièrement, l'appariement entre offre et demande d'emploi réussit à un moment opportun, mais que ce moment opportun est très difficilement prédictible ;
- Deuxièmement, cet appariement peut être favorisé par le recours à des systèmes d'information formels mais que ces systèmes-là trouveront à un moment donné leur limite ;

- Troisièmement, ces questions d'appariement entre offre et demande d'emploi interrogent le rôle que l'on entend faire jouer aux intermédiaires de l'emploi.

Je vous remercie pour votre attention.

Fragen und Diskussion im Anschluss an die vorangegangenen Ausführungen

Questions et discussion suite aux interventions précédentes

Fragen und Diskussion

Dr. Lothar KUNTZ

Vielen Dank, Catherine, für diese Darstellung der Ergebnisse aus Longwy und ich würde gerne an dieser Stelle einen Punkt machen und zunächst einmal die Diskussion eröffnen, bevor ich ihnen dann die Schlussfolgerungen aus unserem Projekt im Detail vorstelle.

Ich würde Ihnen Gelegenheit geben - wir haben ja jetzt viele Informationen erhalten - noch Fragen zu stellen, entsprechende Ergänzungen vorzutragen und würde von daher eine erste Fragerunde oder Kommentarrunde eröffnen.
Ich gebe Ihnen gern das Wort. Ja, bitte!

Teilnehmer

Ich habe eine Frage zum Thema Saarland Auspendlerland. Das hattest Du erwähnt in Deinem Überblick und ich hab‘ mir jetzt einfach nur mal die Zahlen nochmal notiert. Das Saarland hat ja eigentlich einen positiven Einpendlersaldo. Also, das ist ja eher ein Einpendlerland als ein Auspendlerland, wenn man die 7.000 Luxemburg-Grenzgänger einmal ausblendet. War das ein Versehen oder wie hast Du das gemeint?

Dr. Lothar KUNTZ

Die Darstellung, was die Zahlen angeht, bezog sich auf die ausgewählten Gebiete, wo wir die Befragung durchgeführt haben. Und da insbesondere der Wechsel im Bereich der Arbeitsagentur in Merzig. Dort können wir feststellen, dass sich der Einpendlerstrom verringert hat und der Auspendlerstrom deutlich erhöht hat aufgrund der Attraktivität von Luxemburg und der Nähe zu Luxemburg.

Es stimmt: das Saarland ist nach wie vor ein klassisches Einpendlerland, aber die Attraktivität hat deutlich nachgelassen. In unserem neuesten Arbeitsmarktbericht liegt das Saarland, was die Einpendlerzahlen angeht, etwa wieder auf dem Niveau von 1997, d. h., unter 20.000 insgesamt. Und davon eine Größenordnung von ungefähr 7.000 plus x Einpendler von Saarländerinnen und Saarländern, die in Lothringen wohnen, d. h. also wir haben tatsächlich seit Jahren einen kontinuierlichen Rückgang der Bilanz, was Einpendler französischer Nationalität aus Lothringen im Saarland angeht und einen Zuwachs in der Dynamik, was die Auspendleraktivitäten Richtung Luxemburg angeht.

Teilnehmer

Und jetzt wird mir klar, warum Du das bezeichnet hast, weil in der offiziellen Statistik des Saarlandes ja auch der Einpendler aus Rheinland-Pfalz dazu gerechnet wird, und da ist der Saldo wieder positiv.

Dr. Lothar KUNTZ

Genau! Aber für uns stehen ja an der Arbeitsmarktbeobachtungsstelle immer die Grenzpendler im Mittelpunkt, wenn wir die Pendlersalden errechnen. Die internen Mobilitätsströme zwi-

schen den einzelnen Regionen blenden wir bei diesen Betrachtungen ja grundsätzlich aus. Ja, bitte!

Teilnehmer

Bei den Ein- bzw. Auspendlern nach oder aus Rheinland-Pfalz muss man sehen, dass die auch im Zeitverlauf in der Tendenz zurückgehen. Also vor allem im Saarland, dass die Einpendlerattraktivität im Kern seit einiger Zeit zurückgeht, die Auspendlerattraktivität nach Luxemburg wächst. Das ist die Kernaussage.

Teilnehmer

Vielleicht noch dazu: es kommt immer auf den Betrachtungszeitraum an. Wenn sie jetzt dazu addieren - wir sind in der Arbeitsvermittlung relativ an der Front - was Einstellungen und Kündigungen betrifft, und mein Eindruck ist, dass zur Zeit sehr viele eingestellt werden und dass auch Grenzgänger dabei sind, wenn wir an die Massenrekrutierungen bei Ford oder ZF denken, wird das sicherlich im Nachgang eine messbare Steigerung nach sich ziehen.

Teilnehmer

Wir haben ja in der Arbeitsmarktentwicklung des Saarlands doch in den letzten Jahren eine vielleicht nicht stetige, aber doch insgesamt zu beobachtende Zunahme der Arbeitsstellen.
Gibt es triftige Gründe oder habt ihr bei Euren Untersuchungen mal geforscht, welche Gründe dafür sprechen, dass gerade die Pendlerbewegungen aus Frankreich und auch jetzt aus Rheinland-Pfalz wieder rückläufig sind?

Dr. Lothar KUNTZ

Also vielleicht grundsätzlich zunächst einmal nochmal zur Erklärung: wir haben natürlich jetzt in den Daten, die ich heute Morgen hier kurz vorgestellt habe, nur Daten drin, die sich beziehen auf die Regionen die im Fokus standen für unsere empirische Phase und nicht die Gesamtsituation in den entsprechenden Teilregionen der Großregion im Fokus haben. Ich habe zwar auch im Verhältnis dazu teilweise die Zahlen für die Gesamtregion mit herangezogen um die Unterschiedlichkeit deutlich zu machen.

Was nun die Situation der Rückläufigkeit der Grenzpendler angeht, wenn ich jetzt mal von unserer Terminologie als Grenzpendler ausgehe, die die nationale Grenze überschreiten Richtung Saarland, so muss man auf der einen Seite feststellen, dass wir hier deutlich demografische Veränderungsprozesse haben, d. h. die Arbeitnehmer werden auch älter und es kommen weniger junge Grenzpendler nach.

Das hat unterschiedliche Gründe. Die sind nicht bis in die letzte Spitze aufgearbeitet, weil man das wirklich nur durch eine sehr große empirische Befragung herausbekommen könnte, aber es gibt natürlich durchaus gesicherte Vermutungen. Eine Vermutung ist zunächst einmal das Sprachproblem.

Im Rahmen der arbeitsteiligen Produktionsprozesse braucht man andere Verständigungsformen und wir haben einfach die Problematik, dass die Grenzpendler, was die deutsche

Sprachkompetenz angeht, diese Kompetenz rückläufig ist, so dass eben hier auch verbunden durch die hohe Attraktivität des luxemburgischen Arbeitsmarkts die Bereitschaft, sich der deutschen Sprache zuzuwenden, nachgelassen hat. Das ist mit Sicherheit ein Phänomen, das man sehen muss.

Das zweite Phänomen hat Catherine Filpa in ihrem Vortrag für Longwy angesprochen, das ist das Problem der Qualifikation. Wir haben über lange Jahre immer die Situation gehabt, gerade im Bereich der Industriebeschäftigten, dass wir dort Menschen beschäftigt haben als Grenzpendler unterhalb ihrer eigentlichen Qualifikation. Dass wir viele helfende Hände in der Vergangenheit gebraucht haben, die heute aufgrund des Wandels von Produktionsprozessen und der entsprechenden Veränderung, was die Qualifikationsanforderungen angeht, ganz anders gesehen werden und da haben die Grenzpendler aus Lothringen einen Nachteil auf dem entsprechenden Arbeitsmarkt.

Ich möchte aber an dieser Stelle auch nicht verhehlen, dass ein weiterer Punkt durchaus darin zu sehen ist, dass auch die Attraktivität des Arbeitens im Saarland nachgelassen hat. Ja, wir hatten über lange Zeit im Saarland relativ bescheidene Löhne, die im Verhältnis zu den Lohnzahlungen in anderen Regionen durchaus eher degressiv waren, wenn wir uns die Entwicklungen anschauen, was die arbeitnehmenden Personen in den letzten zehn Jahren an Einkommen zur Verfügung hatten.

So können wir beispielsweise im Bericht der wirtschaftlichen und sozialen Lage des WSAGR durchaus sehen, dass die deutschen Teilregionen, insbesondere das Saarland als Teil der Großregion, hier die Arbeitnehmer einen realen Einkommensverlust hinnehmen mussten und dementsprechend natürlich die Attraktivität auch für die „Frontaliers“ dadurch nachgelassen hat, sie dann eher bereit sind, nach Luxemburg zu pendeln, weil dort die Löhne bisher höher waren und dementsprechend auch hier sich Veränderungsprozesse erklären.

Aber im letzten Detail kann man keine allgemeingültige Aussage finden. Man sollte immer bedenken, jeder Grenzgänger ist ein individuelles Schicksal mit individuellen Gegebenheiten, die man auch entsprechend individuell betrachten muss. Aber in der Tat lassen sich dadurch strukturelle Ansätze entdecken. Bitte schön!

Teilnehmer

Vielleicht eine Ergänzung dazu.
Wir haben natürlich in den letzten Jahren im Saarland tatsächlich einen absoluten Anstieg der Arbeitsplätze festzustellen, ohne jeden Zweifel. Aber dahinter verbergen sich ganz andere Prozesse und dabei geht es um die Qualität der Jobs.
Wir haben beispielsweise einen ganz erheblichen Rückgang der Vollzeitarbeitsplätze in den letzten zehn Jahren. Wir haben einen Anstieg der sozialversicherungspflichtigen und geringfügigen Teilzeitbeschäftigungen in den letzten Jahren. Also im Kern und wohl durchaus auch eine Qualitätsverschlechterung der Arbeitsplätze und von daher ist neben den geringeren Einkommen natürlich auch eine Art Aktivitätsverringerung der saarländischen Arbeitsplätze festzustellen. Muss man ganz klar sehen.

Teilnehmer

Ich wollte einige Elemente noch hinzufügen. Dabei handelt es sich nicht unbedingt um eine klare Antwort, aber im Zusammenhang, die wir mit der Arbeit wegen Saargemünd durchgeführt haben, kann man eins feststellen: insbesondere nämlich, dass für junge Arbeitslose - was während der Gespräche, der Interviews angesprochen wird - heute die Suche nach einer Arbeit auf deutscher Seite nicht so natürlich ist für diese jungen Leute, als es noch vor zehn Jahren war.

Und trotz der Nähe zwischen Saarbrücken und Saargemünd, zwischen beiden hat man ja diese Saarbahn, und trotz der Verkehrsinfrastruktur, die es doch möglich macht, eine große und gute Mobilität zu haben, stellt man keine erhebliche Änderung fest, d. h., junge Leute, die z. B. hier aus Saargemünd nach Saarbrücken fahren würden, um dort zu arbeiten.

Eines der Probleme hängt mit der Qualifizierung dieser jungen Leute zusammen und bei der Mission Locale gibt es viele junge Leute, die überhaupt gar nicht qualifiziert sind, die keine Qualifizierung in der Tasche haben.

So, wenn man dazu noch die Schwierigkeit hinzufügt, das wurde auch erwähnt, die Schwierigkeit, die Einstellungsnormen zu integrieren für diese jungen Leute, also die deutschen Normen der Einstellung, die diese Kultur nicht unbedingt haben mit Ausnahme der jungen Leute, die z. B. aus dem Bitche-Land kommen und die z. B. auch noch Platt reden, die haben diese Kultur intus. Aber für die jungen Leute aus Saargemünd beispielsweise ist es so, dass sie diese Kultur nicht haben.

Die Bewerbung beispielsweise auf deutsche Arbeitsplätzen ist kompliziert. Das Wort „ich bewerbe mich“ ist mit Kodizes verbunden, z. B. Lebensläufe, Vita nach dem deutschen System, und das kann zu Ängsten führen und zu Schwierigkeiten bei diesen jungen Leuten.
Es wurden Aktionen durchgeführt, damit diese jungen Leute sich auch bei der Bundesagentur melden, damit sie dort beraten werden. Es wird dort eine Arbeit durchgeführt von der Mission Locale in Saargemünd, aber trotz allem bleibt es doch eine Schwierigkeit.

Ioulia SAUTHIER

Ich frage mich, ich stelle mir eine Frage über einen Punkt: sie haben gezeigt, dass man in einigen Regionen einen Rückgang der Grenzgängerströme hat. Ich frage mich, inwiefern man da z. B. vielleicht auch die Deutschen berücksichtigen müsste, die z. B. im anderen Land leben, um dort zu wohnen und die trotzdem noch in Deutschland arbeiten? D. h., diese Deutschen, die dann auf lothringischer Seite leben, gehören weiterhin zu diesen statistischen Angaben, arbeiten weiterhin auf deutscher Seite - also erste Frage.

Zweite Sache: da geht es um eine Information, eine Studie des INSEE, die vor nicht allzu langer Zeit zusammen mit dem EURES-Netzwerk veröffentlicht wurde. Da geht es um die Charakterisierung des Grenzgängers in Bezug auf das Geschlecht, Alter, Lebensstandard, Anzahl von Kindern und und und, also Idealprofil eines Grenzgängers. Der Grenzgänger, der

mobil ist, der ideale Grenzgänger und warum die anderen halt nicht so mobil sind aufgrund des Einkommens oder anderer Gründe.

Das sind dann die Lothringer, die nach Deutschland fahren, um dort zu arbeiten, oder nach Luxemburg, und diejenigen, die dann wenig qualifiziert sind und dann die im Industriebereich arbeiten und auch eine Geringfügigkeit akzeptieren. Aber das ist nicht der typische Grenzgänger, wie man ihn auf lothringischer Seite sieht.

Dr. Lothar KUNTZ

Danke für diese Ergänzungen! Es ist es ganz wichtig, zum einen nochmal darauf hinzuweisen: wir haben eine Großzahl von atypischen Grenzgängern, das ist ja schon immer unser Thema gewesen in der Berichterstattung der IBA. Da würde ich auch ganz gerne auf die entsprechenden Ausführungen im neuen IBA-Bericht hinweisen. Wie gesagt, der IBA-Bericht wird im nächsten Monat im Gipfel vorgestellt und steht dann zur Verfügung.

Da haben wir das in ausführlicher Form dokumentiert. Hier ging es ja wirklich nur um eine Kurzinformation. Es zeigt aber, und da gebe ich ihnen vollkommen Recht, dass die Problematik der Rückläufigkeit der Grenzpendler im Saarland aus Lothringen noch viel deutlicher ist, wenn man sich vor Augen hält, wie hoch die Zahl der atypischen Grenzpendler ist, die relativ konstant ist, eben derjenigen, die deutscher Nationalität sind, aus dem Saarland stammen und in Lothringen wohnen, rein statistisch aber als Grenzpendler aus Lothringen im Saarland erfasst werden. Und von daher zeigt sich noch deutlicher dann die Problematik, die hier hinten dran steht.

Ansonsten bin ich immer ein bisschen vorsichtig, wenn es um die Idealprofile des Grenzpendlers geht, weil es ist dann die Frage, aus welcher Sicht dieses Idealprofil zu bilden ist? Ist es ein rein statistischer Mittelwert, ein Medianwert, oder ist es ein Idealprofil aus Sicht der Arbeitgeber?

Weil man natürlich sehen muss, wir haben es hier immer mit Individuen zu tun, mit unterschiedlichen Fähigkeiten, und das macht ja auch den Reichtum des Arbeitsmarktes aus und zeigt auch gleichzeitig die Problematik, mit der wir uns in diesem Matching-Prozess auseinander setzen müssen, nämlich dass wir hier sehr unterschiedliche Menschen mit unterschiedlichen Qualifikationsprofilen haben, die wir in die Arbeitswelt integrieren müssen.
Jetzt an dieser Stelle noch weitere Anmerkungen, Fragen? Wenn dies im Moment nicht der Fall ist, würde ich dann vorschlagen, dass ich in den zweiten Teil unserer heutigen Präsentation einsteige.

Ich werde versuchen, Ihnen in konzentrierter Form die wesentlichen Schlussfolgerungen unseres Projektes OPTI-MATCH vorzustellen, die wir dann im Anschluss miteinander weiter diskutieren wollen.

Questions et discussions

Dr. Lothar KUNTZ

Merci, Catherine, pour cette présentation des résultats de Longwy. Je voudrais, maintenant, que l'on fasse un point et ouvrir le débat avant de passer à une présentation détaillée de notre projet.
Je voudrais vous donner la possibilité, puisque vous avez obtenu beaucoup d'informations, de poser des questions ou de présenter d'éventuels compléments. J'ouvre un premier débat. La parole est à vous.

Un intervenant

J'ai une question sur la Sarre concernant les flux de sortants. J'ai noté les chiffres. La Sarre a un solde de flux entrant positif si on laisse de côté les 7 000 frontaliers qui sont au Luxembourg. Comment est-ce que tu voulais présenter les choses ?

Dr. Lothar KUNTZ

Concernant la présentation des chiffres, on tient compte des territoires sélectionnés où nous avons posé des questions, interrogé différentes personnes. Nous avons en particulier posé des questions à Merzig. Le flux sortant a fortement augmenté en raison de la proximité luxembourgeoise et le flux entrant a diminué.

Bien sûr, la Sarre reste un pays entrant très classique mais l'attractivité a très nettement diminué dans notre dernier rapport sur le marché de l'emploi. La Sarre, concernant le flux entrant de frontaliers, se retrouve au même niveau qu'en 1997, c'est-à-dire à un nombre total inférieur à 20 000.

Donc 7 000 personnes et des poussières, entrantes, vivent en Lorraine. C'est-à-dire que, depuis des années, nous avons effectivement une baisse continue régulière du bilan concernant le flux entrant de nationalité française, donc des Lorrains qui sont entrés en Sarre. Et nous avons une augmentation du flux concernant les sortants qui se rendent au Luxembourg.

Un intervenant

Ah oui. Maintenant, je comprends pourquoi tu as présenté les choses de cette manière. Car, dans les statistiques officielles de la Sarre, il est également tenu compte du flux entrant de Rhénanie-Palatinat. Cela modifie un peu le résultat final.

Dr. Lothar KUNTZ

Oui. Mais nous, au niveau de l'OIE, ce sont toujours les frontaliers bien sûr, dont on tient compte, c'est-à-dire les flux de mobilité interne entre les différentes régions. C'est cela qui fait surtout l'objet de notre examen.

Un intervenant

Dans le flux entrant et sortant pour la Rhénanie-Palatinat, il faut tenir compte du fait que ce chiffre-là est également à la baisse. En Sarre, par exemple, l'attractivité de la Sarre diminue et l'attractivité du Luxembourg augmente. Voilà finalement le message clef.

Un intervenant

A ce propos, je crois que cela dépend toujours de la période considérée. Par exemple, au niveau placement, on est vraiment au premier plan concernant les licenciements, etc. Pour l'instant j'ai l'impression qu'il y a beaucoup d'embauches qui se font et que les frontaliers sont concernés également. Par exemple, le recrutement de personnes, le grand nom de Ford, etc., je dirais que ce sont des éléments qui conduiront à une augmentation de ces flux.

Un intervenant

Au niveau du marché de l'emploi et du développement de la Sarre ces dernières années, je crois pouvoir dire que nous avons eu, ce n'était peut-être pas constant, mais nous avons constaté une augmentation des postes vacants.
Est-ce que dans vos analyses vous avez essayé de voir quelles sont les raisons qui font que le nombre des frontaliers en provenance de France, par exemple, et de Rhénanie-Palatinat, est en baisse ?

Dr. Lothar KUNTZ

A titre d'explication, de manière fondamentale, dans les données que j'ai présentées très rapidement ce matin, nous n'avons que les chiffres qui font référence aux régions concernées par notre examen empirique. Ce ne sont pas les chiffres de la situation globale dans les différentes régions qui composent la Grande Région. Et bien sûr, par rapport à cela, j'ai également présenté certains chiffres qui concernent la Grande Région pour montrer les différences.

Concernant la baisse du nombre de frontaliers, si je reprends notre terminologie, c'est-à-dire ceux des frontaliers qui dépassent les frontières nationales et en particulier les frontières de la Sarre, on peut constater d'une part que nous avons des processus démographiques importants. Les salariés vieillissent et il y a peu de jeunes frontaliers qui viennent. Il y a des raisons variées à cela, qui n'ont pas encore été mises en lumière de manière exhaustive parce que l'on ne peut le voir qu'en faisant une grande analyse et une enquête empirique.

Néanmoins, il y a des suppositions très probables, Une des suppositions est peut-être la barrière de la langue. Dans les processus de production, on a besoin d'autres formes de compréhension. Nous avons un problème dans la mesure où, concernant la compétence et la maîtrise de l'allemand, cette compétence est en baisse chez les frontaliers du fait de la grande attractivité du marché de l'emploi luxembourgeois. La volonté d'apprendre l'allemand a diminué. Cela est très certainement un phénomène qui entre en ligne de compte.

Il y a un deuxième phénomène. Catherine l'a présenté dans sa présentation pour Longwy. Il s'agit de la qualification. Pendant de nombreuses années, nous avons eu une situation, en particulier pour les personnes qui travaillaient dans l'industrie, où l'on employait des personnes en tant que frontaliers, mais qui étaient embauchées au-dessous de leur qualification. Il fallait beaucoup de manœuvres et de manutentionnaires. A cause des changements des processus de production, des modifications des qualifications et du profil de qualification, les choses ont changé. Là, les frontaliers Lorrains ont un désavantage sur le marché de l'emploi.
Il y a un autre point que je ne vous cacherai pas. L'attractivité du travail en Sarre a diminué. Pendant de nombreuses années, en Sarre, nous avions des salaires qui étaient corrects mais qui étaient plutôt moins importants par rapport à d'autres régions frontalières, si l'on considère ce que les gens avaient à leur disposition comme revenus.

Dans le rapport sur la situation économique et sociale du CESGR, on constate que certaines régions qui composent la Grande Région, et en particulier la Sarre, sont des régions où il y a un salaire inférieur. La situation est devenue moins intéressante pour les frontaliers. Ils sont plutôt prêts à aller au Luxembourg. Là, le salaire était plus élevé et reste plus élevé.
Mais, en dernier recours, on ne peut pas présenter d'explication générale. Il faut savoir que chaque frontalier est une personne avec son destin, avec ses caractéristiques, et, donc, il faut le considérer comme un cas particulier. En fait, on peut en déduire un certain nombre d'approches structurelles.

Un intervenant

Je peux donner un complément à ce propos.
Au cours des dernières années, en Sarre, il y a eu, sans aucun doute, une augmentation très nette du nombre d'emplois. Mais, d'autres processus se cachent derrière tout cela. Il s'agit de la qualité des emplois.
Par exemple, nous avons eu une baisse énorme du nombre d'emplois à temps plein au cours des dernières années. Nous avons eu une augmentation des petits boulots ou des CDI marqués par une certaine précarité. Il y a une baisse, une dégradation de la qualité des emplois disponibles en Sarre. Donc outre la baisse des salaires ou les salaires peu élevés, la Sarre est devenue peu attrayante d'une manière générale concernant les emplois qu'elle propose.

Un intervenant

Je voudrais ajouter quelques éléments de réponse. Avec le travail qui a été mené sur Sarreguemines, on peut constater, pour les jeunes demandeurs d'emploi notamment, que la recherche d'emploi du côté allemand est moins naturelle. Elle serait moins naturelle pour ces jeunes qu'elle ne l'était il y a encore une dizaine d'années.
Vous avez le tram-train qui favorise les échanges entre Sarreguemines et Sarrebruck. En dépit de la proximité de la frontière entre Sarreguemines et Sarrebruck et de ces infrastructures de transport qui permettent d'avoir une bonne mobilité vers l'agglomération de Sarrebruck, on ne constate pas d'évolution notable de jeunes du bassin de Sarreguemines vers Sarrebruck.

L'un des problèmes réside dans la qualification détenue par ces jeunes. Il est vrai qu'au niveau de la mission locale, il y a une bonne partie, pour ne pas dire une large majorité de jeunes, qui n'ont pas de qualification en poche.

On peut ajouter à cela la difficulté - cela a aussi été évoqué - à intégrer les codes, les normes de recrutement par exemple du côté allemand, pour ces jeunes-là qui n'ont pas forcément cette culture, sauf si on prend ceux qui viennent du pays de Bitche qui, eux, parlent encore le platt et pour qui cette culture est intégrée. Les jeunes de l'agglomération de Sarreguemines n'ont pas forcément cette culture.

Une candidature, par exemple, sur des postes en Allemagne, est relativement compliquée. Le terme « *Ich bewerbe mich* » en allemand est quelque chose qui est assez fort. Il y a des codes sur le CV en allemand, qui peuvent déstabiliser les jeunes.
Il y a des actions qui ont été mises en place pour que ces jeunes-là aillent, par exemple, à la *Bundesagentur* pour avoir des conseils. Il y a un travail qui est fait à la Mission Locale de Sarreguemines. Mais en dépit de ces actions, on voit que cela reste encore une difficulté aujourd'hui.

Ioulia SAUTHIER

Je m'interroge sur un point. Vous avez montré que, dans certaines régions, il y avait une baisse du nombre de transfrontaliers. Je me demande dans quelle mesure vos statistiques ne peuvent pas être confrontées également aux populations, notamment allemandes, qui s'installent sur les territoires de l'autre côté de la frontière et qui, du coup, viennent diminuer le nombre de déplacements. Mais, par contre, l'emploi continue à être un peu transfrontalier, offert par quelqu'un d'étranger sur un territoire.

L'exemple est un Allemand qui vient s'installer en Lorraine et qui vient diminuer les statistiques de ceux qui se déplacent. Par contre, il continue à offrir son emploi de l'autre côté de la frontière. C'est une première remarque, une question plutôt.

La deuxième est une information sur une étude de l'INSEE qui a été réalisée et qui a été présentée il n'y a pas très longtemps avec le réseau Eures, sur la caractérisation du frontalier. C'est une étude très intéressante qui montre, en fonction du sexe, de l'âge, de la vie de famille, du nombre d'enfants, etc., le profil idéal du frontalier qui, lui, va se déplacer. Cette étude montre pourquoi les autres sont moins enclins à se déplacer pour des raisons de salaire, de qualification évidemment, puisque ce sont les mieux formés, en tout cas du côté lorrain, qui partent vers le Luxembourg ou l'Allemagne.

Les emplois qui sont offerts, avec des salaires moindres, pour des emplois plutôt à mi-temps, pas des plein-temps, dans des industries. La précarisation de l'emploi de l'autre côté de la frontière ne correspond évidemment pas aux caractéristiques du transfrontalier tel que le voit la Lorraine. Merci.

Dr. Lothar KUNTZ

Merci pour ces compléments. Il est très important d'attirer l'attention sur ce point. Nous avons un grand nombre de frontaliers atypiques. Cela a toujours été pointé dans nos rapports de l'OIE. J'attire votre attention sur les nouveaux rapports. Le rapport de l'OIE sera mis à disposition du sommet. Nous avons documenté les choses de manière exhaustive.

Là, il s'agissait d'une information synthétique. Je suis d'accord avec vous. Le problème de la baisse des flux de frontaliers Lorrains qui viennent en Sarre est un point important, compte tenu du fait que l'on a un nombre constant, par exemple, de frontaliers atypiques. Ce sont des Allemands qui résident en France et qui se retrouvent dans le chiffre des frontaliers.

Autrement, je fais toujours un peu preuve de prudence lorsqu'il s'agit du profil idéal du frontalier. Idéal de quel point de vue ? Est-ce que c'est purement et simplement une valeur médiane statistique ? Ou, est-ce que c'est un profil idéal du point de vue des employeurs ?
Il faut voir que nous sommes confrontés à des individus, avec leurs caractéristiques, avec différentes capacités et aptitudes. C'est ce qui fait la richesse d'un marché de l'emploi et, en même temps, représente la difficulté à laquelle nous avons à faire face. Ce sont des individus différents avec des profils et des qualifications différentes que nous devons intégrer dans le marché de l'emploi.

Y a-t-il d'autres observations ? Si ce n'est pas le cas, je propose de passer à la deuxième partie de notre présentation.

Je vais essayer, sous forme synthétique, de vous présenter les conclusions principales de notre projet OPTI-MATCH, sur lesquelles nous pourrons revenir ensuite dans le cadre d'un débat.

Schlussfolgerungen für die grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung in der Großregion – Vorstellung ausgewählter Ergebnisse des Projekts OPTI-MATCH

Conclusions relatives au placement transfrontalier dans la Grande Région – Présentation de résultats sélectionnés du projet OPTI-MATCH

Schlussfolgerungen für die grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung in der Großregion – Vorstellung ausgewählter Ergebnisse des Projekts OPTI-MATCH

Dr. Lothar Kuntz, Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle

Zunächst einmal werde ich versuchen, Ihnen einen kurzen Überblick über Merkmale und Handlungsbedarfe der Arbeitsvermittlung in grenzüberschreitender Perspektive zu geben.
Wir haben das in verschiedene Bereiche gegliedert:

- zum einen eben das Thema Erhöhung der Transparenz als Voraussetzung für eine verbesserte grenzüberschreitende Abstimmung von Angebot und Nachfrage,
- dann die Struktur der öffentlichen Arbeitsvermittlung,
- dann Rahmenbedingungen und Dimensionen der Arbeitsvermittlung auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt,
- ausgewählte Aspekte für einen erfolgreichen Matching-Prozess
- und schließlich noch ein kurzer Ausblick auf Perspektiven eines grenzüberschreitenden großregionalen Arbeitsmarktes.

Das so als Struktur der Schlussfolgerung.
Und wenn wir dann zum ersten Thema kommen, nämlich der Erhöhung der Transparenz, dann möchte ich hier an dieser Stelle zunächst einmal sagen, das war ja, wenn sie sich an das erinnern, was ich eingangs gesagt habe zu unserem Projekt, gewissermaßen unsere Ausgangsüberlegung, nämlich die Frage, woraus entstehen Mismatch-Situationen?
Und ein Aspekt dieser Mismatch-Problematik ist eben das Thema der Informationsdefizite, eben das Nichtwissen sowohl über die angebotenen Stellen einerseits, als auch hinsichtlich der Personen, die als arbeitssuchend vorhanden sind und dementsprechend diese angebotenen Stellen besetzen können.

Aus den Ergebnissen unserer empirischen Befragungen, da habe ich heute Morgen auch schon das gezeigt, was sowohl Catherine als auch René noch mit Blick auf Saargemünd deutlich machen konnten. Die Informationsdefizite bestehen in ganz unterschiedlicher Ausprägung und sie sind ein ganz wesentlicher Moment, der diesen Prozess der Abstimmung von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt beschäftigt.
D. h., unsere Ausgangsthese hat sich nachhaltig bestätigt: wir haben mit einer Reihe von Informationsdefiziten zu kämpfen und wir müssen versuchen, mit dieser Situation zu Rande zu kommen, um eben Anpassungsansätze zu entwickeln, die es uns erlauben, den Arbeitsmarkt transparenter zu gestalten und das vor allen Dingen in einer grenzüberschreitenden Situation.

Wir haben Informationsdefizite der hier beschriebenen Art zunächst einmal grundsätzlich auf den nationalen Arbeitsmärkten, weil wir auch da nicht einfach Angebot und Nachfrage so simpel aufeinander abstimmen können. Wenn das so einfach wäre, bräuchte man nicht die vielen Akteure im Bereich der Arbeitsvermittlung. Wir haben aber diese Probleme in einer konzentrierten Art und Weise, wenn es um die Thematik der grenzüberschreitenden Arbeits-

vermittlung geht und gerade hier in der Großregion. Es ist schon mehrfach angeklungen: wir haben vier Nationalstaaten, die mit ihren nationalen Außengrenzen in der Großregion aufeinander stoßen. Wir haben dadurch unterschiedliche Systeme, die aufeinander stoßen und gerade diese Verschiedenheiten machen es sehr schwierig. Ich erinnere an das Beispiel von René Kratz hinsichtlich allein schon der Mentalitätsunterschiede, hinsichtlich der Tatsache, was ist mit einem deutschen Bewerbungsverfahren an Aktivitäten, an Produkten verbunden ist. Und das den potenziellen Bewerberinnen jenseits der Grenzen zu vermitteln, zeigt, wie schwierig hier die Prozesse sind und wie notwendig es ist, hier mehr Informationen, mehr Transparenz in den Prozess hineinzubekommen. Ich werde versuchen, Ihnen diese Aspekte der Informationsdefizite und eventueller Ansätze zur Steigerung der Transparenz im Folgenden in den einzelnen Bereichen etwas detaillierter darzustellen.

Ich würde dazu als erstes zu dem Thema der Struktur der Arbeitsvermittlung und zwar hier insbesondere der öffentlichen Arbeitsvermittlung kommen.
Ich muss an dieser Stelle noch eine Information nachtragen, die ich Ihnen vorher schuldig geblieben bin, nämlich die Zahl der im Rahmen der empirischen Phase geführten Interviews mit den verschiedenen Akteuren. Wir haben versucht, in diesem Bereich wirklich alle unterschiedlich relevanten Gruppen zu berücksichtigen, d. h., wir haben insgesamt etwas mehr als 50 Interviews geführt, davon 29 im öffentlichen Bereich, 15 im privaten und 7 im halböffentlichen Bereich, also privat organisierte Strukturen, die aber im öffentlichen Auftrag tätig werden. Wir haben also nach wie vor ein deutliches Schwergewicht im Bereich der öffentlichen Arbeitsvermittlung und das zeigt sich auch in den Schlussfolgerungen, die ich Ihnen jetzt da in dem Kontext vorstellen kann.

Und wenn wir uns mit dem Thema der Struktur der öffentlichen Arbeitsvermittlung auseinander setzen, so wäre eine erste These, eine erste Schlussfolgerung könnte man mit dem Motto überschreiben: dezentral flexibel und individuell, Stärkung der lokalen Autonomie der öffentlichen Arbeitsverwaltung im grenzüberschreitenden Konzept. Und diese Aussage hat unmittelbar damit zu tun, dass wir uns natürlich vergewissern müssen, dass mit der Ausnahme von Luxemburg für die jeweils nationale Situation, für die jeweils nationale Organisation der Arbeitsvermittlung im öffentlichen Bereich, das Thema Grenzpendler, grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung, eine sehr nachgeordnete Rolle spielt. Das ist einfach eine Quantität, die in der Gesamtheit der Arbeitsvermittlungsprozesse eigentlich untergeht.

Nichtsdestotrotz hat sie für die Akteure vor Ort in der Großregion, in der Grenzregion, eine ganz bestimmende Dimension und dass heißt eben, hier braucht man Öffnungsmöglichkeiten in der Geschäftspolitik der jeweiligen Arbeitsverwaltung, der jeweiligen Struktur, die es erlauben, stärker regionale lokale Effekte einzubeziehen und denen dann entsprechend Rechnung zu tragen.

Diejenigen, die schon bei unserem zweiten Werkstattgespräch hier dabei waren, erinnern sich vielleicht, dass wir uns hier sehr ausführlich unterhalten haben über die verschiedenen Konzepte, was die Bundesagentur angeht, was Pôle Emploi angeht, was ADEM angeht, was FOREM angeht. Und alle sind im Moment in einem bedeutenden Umstrukturierungsprozess. Dieser Prozess ist unterschiedlich weit fortgeschritten und entsprechend abgeschlossen.

Und wir können auf jeden Fall feststellen, dass wir hier entsprechende Handlungsspielräume benötigen. Und dass auch die Strukturen hier entsprechende bedarfs- und problemorientierte Anpassung benötigen, die es den Akteuren ermöglicht, im Rahmen ihrer entsprechenden Handlungsmöglichkeiten lokal tätig zu werden.

Das war in der Vergangenheit ein durchaus großes Problem, das sich im Rahmen der Veränderungsprozesse ein Stück weit in positiver Richtung verändert hat. Und wir können hier insbesondere mit Blick auf die Situation der deutschen Regionen feststellen, dass durch die Veränderungsprozesse auf Seiten der Bundesagentur, die im Jahre 2005 im Wesentlichen vollzogen worden sind, gerade hier entsprechende Handlungsspielräume eröffnet wurden, die gerade auch auf der lokalen Ebene Möglichkeiten geben innerhalb der Geschäftspolitik.

Wenn man zusammenfassen will, kann man sagen: Steuerungsansätze sind lokal darin zu sehen, dass über den Haushalt und Zielvereinbarungen entsprechende Gestaltungsmöglichkeiten gegeben sind und die Erreichung der vereinbarten Ziele, die Strategie, wie man vorgeht, die bleibt auf der lokalen Ebene den dort Verantwortlichen vorbehalten. D. h., hier sind Fenster eröffnet, um lokale Besonderheiten zu berücksichtigen. Und das zeigt sich beispielsweise, wenn wir uns die Situation der Bundesagentur in Trier betrachten und vergleichen mit der Situation der Bundesagentur im Saarland. Wir haben in den Zahlen gesehen: Trier als eine klar orientierte Auspendlerregion, im Saarland eine Mischsituation zwischen Auspendler- und Einpendlerregion.

Dementsprechend gibt es auch da auf lokaler Ebene durchaus unterschiedliche Geschäftspolitiken, unterschiedliche Handlungsansätze, die der Tatsache geschuldet sind, dass man hier dezentrale Freiheitsgrade den lokal Verantwortlichen übertragen hat, die allerdings dann auch in einem entsprechenden Verantwortungsverhältnis innerhalb der Struktur stehen, d. h., wir brauchen stärker lokale Strategien, wir brauchen hier Möglichkeiten, den Ressourceneinsatz konkret nach den Bedürfnissen vor Ort zu steuern und nach Entwicklungen, die wir in den unterschiedlichen Arbeitsverwaltungen der Großregion beobachten können.

Ich erinnere mich hier insbesondere auch an die Darstellungen von Seiten des Pôle Emploi vor einem Jahr, dass man ganz gezielt die lokalen Besonderheiten stärker auch auf der nationalen Ebene bereit ist, zu berücksichtigen und hier auch entsprechende Handlungsoptionen eröffnet.

Ganz besonders interessant wird dieser Prozess im Bereich der Veränderungen der Arbeitsverwaltung in Luxemburg, der ADEM, die sich aktuell in einem sehr deutlichen Umstrukturierungsprozess befindet. Ich habe die Hoffnung, es gab gewisse Anfragen in der Richtung, dass vielleicht doch einige Ergebnisse des Projekts OPTI-MATCH hier einfließen können, zumindest in die Schulung der entsprechenden Akteure der Arbeitsvermittlung, weil man sich dort natürlich auch deutlicher orientieren muss hinsichtlich der Bedarfe jenseits der Grenze, der Qualifikation, der Gegebenheiten, denn das wurde ja auch sehr deutlich in dem Beitrag von René Kratz und Catherine Filpa.

Es geht darum, mit welchen Qualifikationen kommen die Menschen in den Arbeitsmarkt und wie müssen sich die entsprechenden Akteure auch auf diese Menschen einstellen, damit sie

die geeigneten Arbeitsplätze finden. D. h., unser erstes Votum wäre hier in diesem Bereich: wir brauchen dezentrale Verantwortung, wir brauchen mehr Gestaltungsmöglichkeiten auf der lokalen Ebene und die nationalen Vorgaben müssen hier in der Lage sein, flexibel auf diese lokalen Rahmenbedingungen zu reagieren.

Wir sehen Veränderungsprozesse, das machen die Ergebnisse durchaus deutlich, wir sehen aber nach wie vor sehr deutliche Schwierigkeiten, die die grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung nach wie vor deutlich einschränken.

Ich würde dann gerne zu der zweiten Schlussfolgerung kommen, nämlich die Rahmenbedingungen und die Dimensionen der Arbeitsvermittlung auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt. Und hier ist es zunächst einmal die Aussage, die uns wichtig erscheint vor dem Hintergrund der Gespräche mit den verschiedenen Akteuren, dass die grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung eine eigenständige Form der transnationalen Vermittlung ist. Dass eben Arbeitsmobilität in unterschiedlichen Formen geschieht und dass man nicht nur einfach sagen kann, dass grenzüberschreitende Arbeitsmobilität eine Unterform von Migrationsbewegungen ist.

Das ist sie de facto wohl, aber die grenzüberschreitende Arbeitsmobilität unterliegt anderen Strategien, anderen Perspektiven, als die Mobilität in einem größeren Kontext, als in einer Mobilität, die mit einer Aufgabe des persönlichen Umfelds, des Wohnsitzes, einer kompletten Veränderung der Lebenswirklichkeit der Menschen verbunden ist. Der grenzüberschreitende, kleinräumige Arbeitsmarkt bietet die Möglichkeit, täglich zu pendeln, aber jenseits der Grenze zu suchen und gleichzeitig den eigenen Wohnsitz beizubehalten, die eigene Lebenswirklichkeit weiterhin zu haben. Und dementsprechend bedeutet es nicht eine völlige Aufgabe, aber eine Veränderung in den persönlichen Lebensverhältnissen der Menschen und dementsprechend ist auch eine höhere Flexibilität gegeben.

Denn die Entscheidung, eine Arbeitsstelle in Norwegen zu suchen, ist für einen Saarländer mit Sicherheit mit deutlich größerem Aufwand, mit einer deutlich größeren Dimension, einer Entscheidungsrelevanz verbunden, als die Frage, suche ich mir einen Arbeitsplatz in Luxemburg. Das muss in den Konzepten der Arbeitsvermittlung entsprechend berücksichtigt sein. Wir haben hierzu auch ein schönes Schaubild in unsere Schlussfolgerungen integriert, wo wir uns an entsprechenden Untersuchungen orientiert haben.

Ich will das Ihnen jetzt hier aufgrund der Zeit nicht in aller Breite vorstellen, aber ich will sehr wohl darauf hinweisen, dass wir deutliche Unterschiede zwischen dem grenzüberschreitenden regionalen Arbeitsmarkt, dem Pendler- und dem transnationalen europäischen Arbeitsmarkt haben, der mit einem konkreten Umzug und aller damit verbundenen Aktivitäten gegeben ist.

Ich möchte auf einen zweiten Punkt hinweisen, dass dies natürlich dann auch mit unterschiedlichen Wirkungsweisen und Handlungserfordernissen verbunden ist. Der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt, die Vermittlung auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt ist in erster Linie mit dem Grundgedanken verbunden, den regionalen und lokalen Arbeitsmarkt, die lokalen Grenzen durchlässiger zu machen und damit die Potentiale der Grenzregion bes-

ser zu nutzen. Und das ist ja auch die ganz entscheidende Überlegung für unser Projekt OPTI-MATCH gewesen.
Nämlich zu schauen, wie können wir diese Potentiale, die es dies- und jenseits der Grenze gibt, noch besser nutzen gerade vor dem Hintergrund der uns alle bewegenden Herausforderungen des grenzüberschreitenden Wettbewerbs, des globalen Wettbewerbs einerseits, des Fachkräftemangels, des demografischen Wandels andererseits, um hier die Großregion insgesamt besser, zukunftsfähiger zu gestalten?

Die grenzüberschreitende Arbeitsmobilität ist daher im Prinzip in unserer Grenzregion - das zeigen auch die Ergebnisse der Befragungen zumindest in Teilen - mittlerweile zu einem Teil der Alltagsvermittlung im Arbeitsvermittlungsprozess geworden. Sie ist kein Sonderfall der Arbeitsvermittlung, sondern sie ist im Prinzip, ich will nicht sagen, ein Regelfall. Dafür ist die Qualität immer noch auch in dieser Dimension zu gering, aber sie ist ein integraler Bestandteil der Arbeitsvermittlung.

Der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt erweitert somit die Chancen, einen adäquaten, passgenauen Arbeitsplatz zu finden, wie er umgekehrt den Unternehmen ein wesentlich größeres Potenzial zur Deckung des Fachkräftebedarfs zur Verfügung stellt. Und dies muss ganz gezielt in den Vermittlungsprozessen berücksichtigt werden und das geht nach unserer Erfahrung aus den Interviews nur, wenn die lokal Agierenden stärker einbezogen werden, wenn sie stärker auf Strukturen zurückgreifen können, die die Geschäftspolitik der jeweiligen Institution ihnen auch zur Verfügung stellt.

Wir kommen jetzt zur nächsten Stufe: die Rahmenbedingungen. Denn die grenzüberschreitende Mobilität ist durch die rechtlichen Rahmenbedingungen per Definition vorgegeben. Wir haben zahlreiche Hemmnisse in der Mobilität im Rahmen der öffentlichen Arbeitsvermittlung, die nach wie vor gegeben sind trotz der formellen Gleichstellung der mobilen Arbeitnehmer, trotz der Tatsache, dass zum Mai 2011 die Arbeitnehmerfreizügigkeit der europäischen Union ohne jede weitere Einschränkung für alle Teile gilt. Dennoch bestehen weiterhin zahlreiche Hemmnisse, die nicht bewusst diskriminierend sind, die aber in der konkreten Folge im Einzelfall diskriminierend sein können und diskriminierende Wirkungen entfalten können.

Ich habe schon mehrfach heute Morgen darauf hingewiesen, dass wir insbesondere vor dem Hintergrund der Tatsache, dass in der Großregion verschiedene Nationalstaaten, insgesamt vier, aufeinander stoßen mit ihren Außengrenzen, natürlich auch unterschiedliche Rechtsräume aneinander stoßen und somit eben hier unterschiedliche Handlungskompetenzen aufeinander treffen, die nicht ohne weiteres ein Fenster zur grenzüberschreitenden Zusammenarbeit eröffnet haben.

Frau Filpa hat das sehr deutlich mit Blick auf Longwy gesagt. Es ist den Akteuren nicht einfach erlaubt, sich auf dem Arbeitsmarkt jenseits der Grenzen zu bewegen und hier entsprechende Aktivität zu entfalten, so wünschenswert das tatsächlich wäre, weil - das Beispiel Longwy zeigt es ja sehr deutlich - die Menschen, die in Longwy wohnen, auf den Arbeitsmarkt in Luxemburg orientiert sind und dementsprechend eigentlich auch von den Akteuren vor Ort für diesen Arbeitsmarkt vorbereitet werden müssten, die nationalen Vorgaben - wir haben es bei anderer Gelegenheit hier im Werkstattgespräch gesehen - aber gerade eine

solche Qualifizierung nicht zulassen und man von daher immer wieder auf entsprechende, ich will mal sagen, innovative Gestaltungsmöglichkeiten zurückgreifen muss, die im Rahmen der gesetzlich legalen Möglichkeiten gegeben sind, die aber gleichzeitig einen Mehrwert entfalten für die Menschen mit Blick auf eine entsprechende Mobilität jenseits der Grenzen.
Und das ist ein im wahrsten Sinne des Wortes permanenter Grenzgang für alle Beteiligten, das ist ein Grenzgang für die Akteure, das ist aber auch ein Grenzgang für die Menschen, die betroffen sind von diesen Maßnahmen, weil sie im Prinzip sich immer ein wenig zwischen den Stühlen wieder finden.

Und von daher brauchen wir hier eine klare rechtliche Orientierung, die eben die Arbeitsvermittlungsaktivitäten über die Grenze hinweg ermöglichen, und dies auch in der Form, dass sie in strukturierten, institutionellen Formen vonstatten gehen können.
Insoweit können wir sagen, wir haben hier einen Widerspruch und eine Herausforderung im Alltag des grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts in der Großregion, d. h., wir müssen hier sehen, dass die Vermittlungsstrukturen sich dem anpassen, was auf der tatsächlich gelebten Ebene, in der Lebenswirklichkeit der Menschen seit langem die Regel ist und müssen denjenigen, die hier Aktivitäten entfalten und aktiv sind, die entsprechende Handlungssicherheit auch an die Hand geben.

Es ist mehrfach - und darauf komme ich später noch zu sprechen - schon der Begriff gefallen, dass es sich hier um Einzelinitiativen handelt, dass im Endeffekt es immer die einzelnen Akteure der Arbeitsvermittlung sind, die hier aktiv werden, die hier Kontrakte knüpfen, die hier für Einzelpersonen versuchen, eine Lösung zu finden. Was fehlt, sind institutionalisierte Austauschbeziehungen, sind klare Strukturen sind klare Rahmenbedingungen, die dieses Handeln auch dauerhaft ermöglichen.

Gleichzeitig haben wir hier eine Art Widerspruch in sich selbst, denn - auch dazu werde ich später nochmal etwas mehr sagen - wir haben auf der einen Seite diese große Bedeutung des grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts und dementsprechend auch den Wunsch, den verständlichen Wunsch der Menschen, die eine Arbeitsstelle suchen, für diesen Arbeitsmarkt jenseits der Grenze fit gemacht zu werden, dorthin vermittelt zu werden.

Wir haben aber auf der anderen Seite auch den verständlichen Wunsch der Unternehmen vor Ort, die Arbeitskräfte vor Ort zu haben, damit die freien Stellen in ihren Unternehmen besetzt werden, denn schließlich sind beide Beitragszahler, sind beide Teile des Rechtssystems und haben dementsprechend auch ihre Anliegen und Forderungen, ihre berechtigten Forderungen an die öffentliche Arbeitsvermittlung in diesem Kontext. D. h., hier haben wir eine Dilemmasituation, wenn man so will, und wie man diese Dilemmasituation auflöst, ist natürlich eine Frage, die wiederum an den Grundtatbestand unseres Projektes und an den Untertitel direkt rührt, nämlich Kooperation und Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt der Großregion, aber dazu werde ich später noch einen Punkt sagen.

Wir haben dann als weiteres Element in diesem Kontext natürlich eine Institution, seit mehr als 15 Jahren in der Grossregion aktiv: "Eures-T". Die Eures-Beraterinnen und -Berater sind natürlich im Bereich des grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts eine ganz wesentliche Institution, die gerade bei der Arbeitsvermittlung integriert sind. Eures-T nimmt eine wichtige Rolle

in diesem besonderen Arbeitsmarkt ein und stellt eine Verbindung zwischen den verschiedenen Akteuren her.
Gleichzeitig ist aber auch klar, dass man mit einer Hand voll Eures-Beraterinnen und -Beratern nicht einen Arbeitsmarkt mit mehr als 200.000 Grenzarbeitnehmern managen kann. Das ist bei noch so guter Schulung nicht möglich. Dazu kommt, dass natürlich Eures von seinem Grundverständnis nicht reduziert werden kann auf eine reine Vermittlungsinstitution.
Eures ist viel mehr ein Beratungs- und Unterstützungsinstrument, das für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt Unternehmer wie Arbeitnehmer sensibilisieren soll. Diese Stelle soll Beratungsleistungen zur Verfügung stellen, so dass die Vermittlungstätigkeit ja hier auch nur einen Ausschnitt der Gesamtaspekte darstellt und nicht den einzigen, auch wenn das unter Umständen von einigen anderen anders gesehen wird.

Man muss sehen, dass im Alltag die Aktivitäten auch hier wiederum an ihre Grenzen stoßen, denn natürlich gelten auch für die Eures-Berater die vorhin beschriebenen rechtlichen Rahmenbedingungen, die entsprechenden Grenzen, die die jeweiligen nationalen Gesetze für die in ihrem Bereich beschäftigten Akteure der Arbeitsvermittlung setzen. D. h., wir kommen immer wieder auf diesen Tatbestand der unterschiedlichen Rechtsnormen zu sprechen, der Grenzen, die die Rechtsnormen schaffen, den Grenzen, die trotz eines grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts hier nach wie vor gegeben sind. D. h., wir brauchen eine breitere Verankerung der grenzüberschreitenden Arbeitsvermittlung in den öffentlichen Strukturen des großregionalen Arbeitsmarkts. Wir brauchen konkrete Fenster in den entsprechenden Ebenen, die es ermöglichen, zum Nachbarn zu kommen, Informationsdefizite abzubauen, Informationen über freie Stellen, über Stellensuchende konkret abzurufen.

Es ist in der Tat nach wie vor so - das haben viele Gespräche bestätigt -, dass die Akteure der Arbeitsvermittlung auf der einen Seite der Grenze sich am Wochenende die Zeitungen beschaffen, um überhaupt zu erfahren welche Stellen jenseits der Grenze angeboten werden, weil es keinen institutionalisierten Austausch zwischen den jeweiligen Strukturen gibt, um hier einen reibungslosen Informationsfluss sicherzustellen. Es gibt zwar entsprechenden Informationsfluss zwischen einzelnen Akteuren, aber nicht zwischen den Institutionen. Das ist ein großer Unterschied. D. h., wir müssen hier die entsprechenden Beziehungen auf eine bereitere Basis stellen, um den Matching-Prozess zu optimieren, um eben hier auch eine dauerhafte, eine belastbare Struktur für den Arbeitsmarkt zu schaffen.

Und da kann nun wirklich die grenzüberschreitende Aktivität nicht alleine auf persönlichen Kontakten basiert werden, so wichtig diese als Brückenbauer, als Hersteller von entsprechenden Kontakten sind. Persönliche Kontakte sind immer partikular, sie sind immer temporär, sie können auch sehr schnell, wenn auf der einen Seite der Grenze eine Person wegfällt, wieder zusammenbrechen und dementsprechend bieten sie keine Sicherheit für einen Austauschprozess auf Dauer und keine belastbare Struktur auf Dauer.

Wir brauchen hier funktionierende Systeme und Verfahren und nicht nur einen grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt, der über viele Jahre hinweg durchaus das Ergebnis des starken individuellen Engagements Einzelner war. Dementsprechend haben wir hier natürlich die Situation, dass die grenzüberschreitende Vermittlungstätigkeit von Einzelnen getragen ist und dass wir von daher versuchen müssen, Grundlagen zu finden, die die Einzelnen auch

ein Stück weit entlasten von ihren entsprechenden Tätigkeit, indem man einen Informationsfluss herstellt, indem man es schafft, dass die Informationen dorthin gelangen, wo sie auch tatsächlich benötigt werden.
Es ist nicht nur damit getan, dass es in irgendeiner Form einen Datenaustausch gibt. Es muss auch sichergestellt werden, dass die Daten dann auch dort ankommen, wo sie benötigt werden und nicht irgendwo anders versanden. Und wenn ich Daten schon habe, wenn ich schon Informationen habe, dann habe ich als dritten Punkt natürlich auch das Bedürfnis - auch das klang auch schon in der Präsentation wie für Longwy an -, dann habe ich natürlich auch die Notwendigkeit, die Leute entsprechend zu schulen, dass sie damit umgehen können, ich muss sie vorbereiten, dass sie hier entsprechend aktiv eine Rolle wahrnehmen können.

Interessant ist, dass wir hier nun sehr deutlich auf der Ebene des Einzelnen sind, der individuellen Aktivitäten. Ich habe mich ja jetzt in den Darstellung sehr stark auf die öffentliche Arbeitsverwaltung fokussiert. Sie werden zu Recht fragen, wo bleiben da die privaten Arbeitsvermittler, gerade wenn es doch sehr partikulare Aktivitäten sind, wenn es um persönliches Engagement geht, dann wäre es doch hier in der Tat auch eine Chance, dass gerade auch Private das für sich als Geschäftsfeld entdecken und nutzen.

Die Ergebnisse unserer empirischen Befragungen zeigen aber, dass für private Arbeitsvermittler das Feld des grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts der Großregion nur ein sehr nachgeordnetes Geschäftsfeld darstellt. Es gibt nur sehr wenige Akteure. Es sind Akteure, die meistens nicht in größeren Strukturen agieren, sondern es sind Einzelunternehmen, die ihre persönlichen lokalen Kontakte zu bestimmten Kunden jenseits der Grenze haben und für diese spezifischen Kunden spezifische Klienten suchen. Es sind aber keine großen Unternehmen, die hier Geschäftsprozesse entwickelt hätten, die im Prinzip der öffentlichen Arbeitsverwaltung, in welcher Form auch immer, Konkurrenz machen könnten, sondern es ist im Prinzip das Spiegelbild der individuellen Aktivitäten im öffentlichen Bereich auch im privaten Bereich.

Auch hier haben wir die einzelne Aktivität, wir haben die einzelnen persönlichen Kontakte, wir haben dementsprechend sehr sehr kleine Geschäftsfelder, die hier genutzt werden. Private Arbeitsvermittlung im weiteren Sinne findet dann eher im Bereich der Zeit- und Leiharbeit als ein Sonderproblem statt, aber im Bereich der Arbeitsvermittlung findet sie in sehr sehr beschränkten Umfang statt.

Ich komme dann als weiteren Punkt - auch das wurde auch schon mit Blick auf Longwy angesprochen und Sie haben es auch hier schon als weiteren Punkt in der Präsentation stehen - zum Problem der Qualifikation. Wir haben es jetzt schon in unterschiedlicher Form gehört. Es ist ganz entscheidend natürlich für einen entsprechenden Platzierungsprozess: kann die Person, die hier jetzt vermittelt werden soll, auch tatsächlich die Voraussetzungen erfüllen, die ein Arbeitgeber jenseits der Grenze erwartet, indem er eben eine entsprechende offene Stelle zur Besetzung ausschreibt?

Hier haben wir in der Tat das Problem der mangelnden Transparenz der Qualifikation, auch hier wieder das Transparenzproblem. Das hängt damit zusammen, dass die Qualifikationen

nur sehr unzureichend grenzüberschreitend anerkannt sind, d. h., wir haben eine individuelle Prüfungsnotwendigkeit und dementsprechend hier nach wie vor eine sehr disparate und heterogene Situation.
Und das - ich erinnere mich - obwohl in den vergangenen Jahren schon mehrere Pässe zur beruflichen Bildung in Grenzregionen entwickelt wurden, sowohl spezielle für die Großregion, wie auch europaweit, obwohl man schon ganz unterschiedliche Ansätze in den letzten zehn, zwanzig Jahren gefahren hat, um hier stärkere Transparenzmöglichkeiten zu schaffen. Nichts dergleichen hat auf Dauer und im Alltag der grenzüberschreitenden Arbeitsvermittlung gefruchtet. Der Tatbestand ist eigentlich heute ähnlich disparat, wie er auch vor zehn oder fünfzehn Jahren disparat war. Wir können aber feststellen, dass auf der anderen Seite die Arbeitgeber zu anderen Prozessen übergegangen sind, die gar nicht mehr so stark auf das Thema zertifizierte Qualifikationen, auf Zeugnisse, auf Diplome abstellen. Denn auch das ist eine bekannte Tatsache: im Zuge des lebenslangen Lernens, der Halbwertzeiten des modernen Wissens, die immer kürzer werden, verlieren natürlich auch einstmals erworbene Qualifikationen an Wert, wenn sie nicht gelebt werden, wenn sie nicht in der Praxis umgesetzt werden. Wenn jemand zwanzig Jahre nicht in seinem Beruf tätig war, dann kann er mit seinem Berufsabschluss heute nicht mehr viel anfangen. Dann nutzt es ihm dann auch wenig, ob dieser Berufsabschluss grenzüberschreitend anerkannt ist oder nicht.

Heißt konkret: es geht darum, die tatsächlichen Kompetenzen des jeweiligen Bewerbers, der jeweiligen Bewerberin gezielt zu erfassen, zu verstehen. Was können die Leute? D. h., ein fundiertes Profiling ist die unverzichtbare Ausgangsbasis, um eben einen erfolgreichen Matching-Prozess gerade auch in grenzüberschreitender Perspektive zu gewährleisten. Und je besser dieses Profiling durchgeführt wird, um so passgenauer kann dann natürlich auch der Vermittlungsprozess umgesetzt werden.

Ich habe eben schon kurz auf die Problematik hingewiesen zwischen zertifizierten Kompetenzen und nicht zertifizierten Kompetenzen, zwischen formellen und informellen Kompetenzen, und wir erleben tatsächlich auch auf Arbeitgeberseite immer stärker auch ein Interesse für das, was die Menschen auch tatsächlich können unabhängig davon, ob sie es nun auf einem formellen Wege im Rahmen einer Ausbildung, im Rahmen eines Studiums erworben haben oder aber ob es das Resultat langjähriger Berufserfahrung ist, privater Interessen, sonstiger Aktivitäten im Rahmen des lebenslangen Lernens. D. h., diese Kompetenzen werden immer wichtiger und hinzu kommt, das bestätigen sehr viele der Akteure im Bereich der grenzüberschreitenden Arbeitsvermittlung, es kommen soziale Kompetenzen, insbesondere interkulturelle Kompetenzen hinzu, die unverzichtbar sind, um eben einen erfolgreichen und dauerhaften Platzierungsprozess eines Grenzpendlers auf dem Arbeitsmarkt jenseits der Grenze zu gewährleisten. Mit anderen Worten: auch hier gilt es nicht nur einseitig zu schauen, wie können wir es schaffen, dass die Qualifikationen besser aufeinander abgestimmt werden.

Das ist mit Sicherheit ein ganz wichtiger Prozess, der aber mit Sicherheit nicht hier in der Großregion entschieden werden kann.
Wenn wir uns hier pragmatischen Lösungsansätzen zuwenden wollen, dann geht es vielmehr darum zu schauen, was sind die Kompetenzen, die die Menschen tatsächlich haben, und hierfür wurden auch entsprechende Verfahren entwickelt.

Ich möchte nur ganz kurz auf zwei hinweisen: das eine ist das deutsche Verfahren des Profilpasses, das es eben ermöglicht, die tatsächlichen Kompetenzen zu erfassen, die eine Person hat. Und es gilt ein Profiling, wie es auch im Bereich der Arbeitsvermittlung durchgeführt wird, individuell zu machen und sich dementsprechend dann auch seiner eigenen Kompetenzen besser bewusst zu sein ganz im Sinne dessen, was René Kratz mit Blick auf die jungen Arbeitslosen in Saargemünd gesagt hat: ja ich weiß ja gar nicht, was ich meinen Lebenslauf reinschreiben soll, ich weiß ja gar nicht, was ich für Kompetenzen habe. So ein Profilpass hilft dabei, diese Kompetenzen zu erkennen und sie dann auch so darzustellen, dass sie für einen potentiellen Arbeitgeber sichtbar und nutzbar werden.
Es kommt aber noch ein zweiter Aspekt hinzu, auf den ich in dem Kontext gerne hinweisen möchte, das ist das französische Konzept der VAE („validation des acquis des expériences"), das hier die Chance bietet, sich informell erworbenes Wissen zertifizieren und formell anerkennen zu lassen und damit als gleichwertig zu diesen Kompetenzen zu setzen, die in einem normalen, formalisierten Verfahren erworben wurden.
Es ist ein Verfahren, das mittlerweile in Frankreich, aber auch in anderen frankophonen Ländern, wie z. B. Belgien, sehr erfolgreich angewandt wird, das aber bisher in den germanophonen Bereichen im Prinzip nahezu unbekannt ist.
Ich möchte nun zum letzten Themenschwerpunkt kommen, und zwar zu den Perspektiven des grenzüberschreitenden großregionalen Arbeitsmarktes.
Der erste Punkt - und das ist nicht verwunderlich, darüber haben wir heute Morgen schon mehrfach gesprochen, das war auch schon angeklungen in der Diskussion beim letzten Werkstattgespräch – ist die Forderung zum Abbau von gesetzlichen Hemmnissen im Bereich der grenzüberschreitenden Arbeitsvermittlung. Und darin sehen wir unmittelbar ein Handlungsfeld für die im Aufbau befindliche Taskforce Grenzgänger in der Großregion, weil hier, glaube ich, wirklich dringender Handlungsbedarf gegeben ist, sich dieser verschiedenen Hemmnisse bewusst zu werden, zu schauen, wo liegen die Ursachen, wo liegen die tatsächlichen Rechtsgründe verborgen, um dann gemeinschaftliche Lösungsansätze zu entwickeln und die nationalen Gesetzgeber zu sensibilisieren, damit hier konkrete Lösungsansätze entwickelt werden können.
Der zweite Punkt, auf den ich hinweisen möchte, ist das, was sich im Prinzip unter dem Aspekt Kooperation und Konkurrenz auf dem großregionalen Arbeitsmarkt auch als Untertitel unter unserem Projekt verbirgt.
Ich habe vorhin schon gesagt, es ist eine im Prinzip sehr ambivalente Situation. Wir haben auf der einen Seite die Tatsache, dass sich Regionen durch eine prosperierende Nachbarregion deutlich selbst profitieren, indem die Arbeitsmärkte vor Ort entlastet werden, indem Menschen Arbeit finden jenseits der Grenze, damit entsprechend die Zahl der Arbeitslosen vor Ort reduziert wird, was natürlich hilft, die soziale Situation zu verbessern.

Gleichzeitig führt aber auch dieser Prozess verbunden mit anderen Faktoren, ich nenne jetzt hier nochmal den demografischen Wandel, Fachkräfteengpässe etc., dazu, dass es wiederum zu lokalen Engpässen kommt. D. h., wir haben die Situation, dass man auf der einen Seite durch die Entlastungsfunktion lokal profitiert, wir haben auf der anderen Seite aber auch die Situation, dass dadurch eine neue Form von Konkurrenz geschaffen wird, indem die lokal offenen Stellen nicht mehr besetzt werden können, weil die qualifizierten Menschen den Job jenseits der Grenze bevorzugen.

Das Beispiel Trier-Luxemburg illustriert das sehr schön: dort haben wir eine Reihe offener Stellen im Bereich der kleinen und mittleren Unternehmen, die aber gleichzeitig zu einem gewissen Teil nicht besetzt werden, weil die durchaus qualifizierten Arbeitnehmer, die es in Trier gibt, es natürlich vorziehen, nach Luxemburg zum Arbeiten zu gehen, weil dort die Attraktivität der Löhne die Tatsache überwiegt, dass man gewisse Zeiten der An- und Abreise in Kauf nehmen muss.

Der Arbeitsvermittler ist nun in einer grundlegenden Dilemmasituation: der Mensch, der vor ihm sitzt und qualifiziert ist, der möchte einen Job jenseits der Grenze in Luxemburg haben und sagt das auch. Der Vermittler weiß aber gleichzeitig von zwei Unternehmen vor Ort, die eine solche qualifizierte Person suchen. Wessen Ansinnen soll er jetzt verfolgen? Soll er jetzt dem Wunsch desjenigen entsprechen, der gerne in Luxemburg einen Job möchte und seinen Kollegen in Luxemburg anrufen und sagen, ich habe hier einen Qualifizierten? Oder soll er sagen, ich muss dem Bewerber die Idee ausreden, ich muss gucken, dass ich ihn vor Ort platziere?

Und da ist der Einzelne wieder auf sich selbst angewiesen, er muss für sich selbst eine Entscheidung treffen. Und natürlich sind die Menschen heute im Zeitalter des Internet mächtig, auch selbst ihrer Wege zu gehen. Der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt war über Jahre hinweg ein Arbeitsmarkt, der sehr stark durch individuelles Engagement geprägt ist, durch Initiativbewerbungen jenseits der Grenze, durch persönliche Kontakte, so dass man auch nicht überbetonen darf, wie hoch die Rolle des Einschaltungsgrads der Arbeitsvermittlung in diesem Bereich überhaupt ist. Wenn es ein Drittel ist, dann ist dies viel.

Aber dennoch, das Problem als solches, als strukturelles Problem, bleibt und dementsprechend muss man sich hier natürlich anschauen, was bedeutet das für einen gemeinsamen grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt auf Dauer? Denn wir wissen ja alle, Herr Biltgen, der frühere Arbeitsminister in Luxemburg hat mal das schöne Bild der kommunizierenden Röhren auf dem Arbeitsmarkt der Großregion gebildet. Wenn ich auf der einen Seite, wenn ich da zwei Wasserstände habe und zwei Röhren, und die miteinander verbinde, dann gleicht sich das dies- und jenseits aus. Das, was auf der einen Seite weggeht, kommt auf der anderen Seite hinzu und umgekehrt, d. h., die Leute sind nur einmal da. Ich muss also Konzepte finden, die hier zu einem Ausgleich in diesen Konkurrenzszenarien beitragen und das kann natürlich auch bedeuten, dass die Arbeitgeber vor Ort, z. B. in Trier, sich überlegen müssen, wie sie attraktive Rahmenbedingungen schaffen, die mit denen in Luxemburg konkurrieren können.

Das muss nicht unbedingt heißen, dass sie jetzt die gleichen Löhne wie in Luxemburg zahlen, denn der Lohn ist auch hier nur ein Teilaspekt eines Gesamtkonzepts, sondern es geht natürlich auch darum, möglicherweise durch andere Stellschrauben, wie beispielsweise Arbeitszeitgestaltung, wie beispielsweise Vereinbarkeit von Familie und Beruf und andere Fragestellungen, hier ein Konzept zu schnüren, das es dann für den Einzelnen durchaus attraktiv erscheinen lässt, eine Stelle in Trier der in Luxemburg vorzuziehen, weil ich beispielsweise mehr Zeit für meine Familie habe. D. h., hier gibt es auch wiederum Chancen für innovative Lösungsansätze und damit auch Chancen für kleine und mittlere Unternehmen und nicht

nur für große Unternehmen, die hier mit entsprechenden Lohnzahlungen den Markt abschöpfen können. D. h., wir müssen davon ausgehen, dass bei einer fortschreitenden Verflechtung sich die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt mittelfristig - ganz im Sinne des Bildes der kommunizierenden Röhren - stärker angleichen werden, d. h., wir brauchen noch mehr Rahmenbedingungen, die es erlauben, eine gezielte Gestaltung und Förderung der grenzüberschreitenden Arbeitsvermittlung einzubringen in eine zukunftsorientierte Nutzung der gemeinsamen Potentiale und Ressourcen in der Großregion.

Und wenn wir diesen Gedanken ein Stück weit weiterentwickeln, heißt das, wir brauchen eigentlich so was wie ein grenzüberschreitendes Arbeitskräftemonitoring in der Grenzregion, damit wir überhaupt dauerhaft und gesichert verstehen, was die Situation dies- und jenseits der Grenze ist.

Und das wäre unsere zweite Schlussfolgerung in diesem Kontext neben der klaren Aufforderung an die Taskforce, sich über ein solches grenzüberschreitendes Arbeitskräftemonitoring konkrete Gedanken zu machen und dies in die politische Ebene einzugeben.

Das, meine Damen und Herren, wären in Kurzform und in sehr synthetischer Form die wesentlichen Überlegungen, die wir im Rahmen des Projektes OPTI-MATCH gemeinsam entwickelt haben und natürlich stehen wir alle gerne für Ihre Fragen zur Verfügung. Ich freue mich jetzt auf hoffentlich noch interessante Diskussionen. Vielen Dank!

Conclusions relatives au placement transfrontalier dans la Grande Région – Présentation de résultats sélectionnés du projet OPTI-MATCH

Dr. Lothar KUNTZ, Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi

Je vais essayer, tout d'abord, de vous présenter un bref aperçu des caractéristiques du placement de main-d'œuvre dans une perspective transfrontalière.
Nous avons structuré les choses en différents chapitres :

- l'augmentation de la transparence pour une meilleure harmonisation transfrontalière de l'offre et de la demande ;
- la structure des organismes publics de placement de main-d'œuvre ;
- les conditions cadres générales de la nature du placement de main-d'œuvre sur le marché ;
- les aspects du processus de compatibilité transfrontalière ;
- les perspectives au niveau du marché transfrontalier dans la Grande Région.

Venons-en à la première partie, c'est-à-dire davantage de transparence pour une meilleure harmonisation. Si vous vous souvenez de ce que je vous ai dit d'entrée de jeu, ce matin, sur notre projet, quelles étaient les considérations de départ ? Quelles sont les raisons pour les situations de *mismatch* ? Quelles sont les problématiques qui se posent ?

C'est un problème de déficit d'information. Nous ne savons pas, ni de la part de ceux qui offrent des emplois, ni de la part des personnes qui cherchent un emploi, comment on peut arriver à une adéquation plus grande entre les deux.

Selon les résultats de notre enquête empirique, on l'a vu ce matin, et Catherine Filpa et René Kratz l'ont dit, notamment à propos de la région de Sarreguemines, les déficits d'information existent mais de façon très différente. Il est vraiment important, dans ce processus, qu'il y ait une meilleure harmonisation entre les offres et les demandes d'emploi.
Tout cela est confirmé. Nous avons constaté toute une série de déficits d'information. Nous devons nous battre contre ces déficits. Il faut essayer de contrer cette situation en mettant au point des amorces de solutions qui nous permettraient de rendre le marché de l'emploi plus transparent, et cela dans une situation transfrontalière.

Nous avons des déficits d'information, d'une part, fondamentale sur les marchés de l'emploi nationaux. Là aussi, il y a souvent inadéquation entre offre et demande d'emploi. Vous savez comme moi qu'il y a beaucoup d'acteurs qui le disent et qui sont inquiets.

Mais on a aussi une forme encore plus importante, plus forte, lorsqu'il s'agit d'une relation transfrontalière. Nous avons quatre Etats nationaux qui se jouxtent par leurs frontières. Nous avons quatre systèmes différents qui se touchent. Prenez l'exemple de René Kratz concernant les différences de mentalité qui existent. Qu'est-ce qu'il y a de particulier lorsque l'on postule pour un emploi en Allemagne ? On voit que, pour des candidats éventuels de la région de Sarreguemines, les choses peuvent être difficiles. Il peut être difficile de s'adapter à ces exigences allemandes lorsque l'on veut obtenir un emploi.

Je vais essayer de vous montrer maintenant quels sont ces déficits d'information et quelles sont éventuellement les stratégies, les amorces pour pouvoir justement y remédier par certaines solutions.
D'abord, disons un mot concernant les organismes publics de placement de main-d'œuvre, sur leur structure. Je pense aux services publics de l'emploi, bien sûr.

Je souhaiterais ajouter une information que j'ai oublié de vous communiquer auparavant. C'est le nombre d'interviews que nous avons menées à bien avec différents acteurs dans la phase empirique. Nous avons vraiment essayé de tenir compte de l'ensemble de groupes très hétérogènes. Plus de 50 interviews ont été réalisées, 29 pour le public, 15 pour le privé, le reste pour des structures privées mais qui travaillent pour les pouvoirs publics. Nous avons mis l'accent, évidemment, sur les SPE. On le verra également dans les conclusions que je vais maintenant vous présenter.

Si nous souhaitons débattre de la question des structures des organismes publics, une première constatation, et même une première conclusion, pourrait être la suivante : décentralisation, souplesse et individualité, renforcement des organismes publics de placement de main-d'œuvre dans le contexte transfrontalier.
Cette affirmation est essentiellement due au fait que nous avons dû nous assurer qu'à l'exception du Luxembourg, pour chacune des organisations nationales publiques de placement de main-d'œuvre, le thème du travail des frontaliers, est une quantité négligeable. Ce n'est pas un thème prioritaire.
Cela ne concerne qu'un petit nombre de personnes. Malgré tout, pour les acteurs dans la Grande Région, notamment ceux qui sont près des frontières, ce phénomène a une dimension très importante. Mais, pour les SPE des trois pays, hormis le Luxembourg, cela n'a pas une très grande importance.
Chacune de ces structures souhaite évidemment tenir davantage compte de ce phénomène et intégrer les implications que cela a sur l'ensemble du marché de l'emploi. Ceux qui étaient là lors de nos sessions précédentes se souviennent que nous avons eu l'occasion de débattre des concepts, de Pôle Emploi, de l'ADEM, du FOREM, de l'agence allemande pour l'emploi. Toutes ces structures sont dans une phase de restructuration. La plupart d'entre elles ont mené à bien déjà cette restructuration et l'ont même achevée.

Nous constatons qu'à chaque fois, il y a un certain nombre de marges de manœuvre qui sont nécessaires afin que ces structures puissent s'adapter à ce phénomène du travail frontalier et permettre à tous les acteurs d'être actifs sur le plan local, pour agir comme il faut.
Cela a toujours été un problème dans le passé. Parfois, les réorganisations sont allées dans une direction positive. Cela a même été le cas le plus souvent. Et, par rapport à la situation des régions allemandes concernées, les processus de modifications sont intervenus au niveau de l'agence fédérale. Cela a été mis en place essentiellement en 2005. Il y a un certain nombre de marges de manœuvre qui ont été ouvertes et qui permettent, maintenant, sur le plan local, d'agir différemment à l'intérieur même de la politique globale qui est menée.
Si on voulait résumer cela, on pourrait dire que des amorces de régulation existent par des accords d'objectifs, par des outils budgétaires, qui permettent d'agir. Comment atteindre les objectifs ? Comment fixer sa stratégie ?

Cela reste entre les mains des acteurs locaux. Des fenêtres ont été ouvertes, pour tenir compte des spécificités locales. On le voit lorsque l'on regarde la situation de l'agence fédérale de l'emploi à Trèves et que l'on compare à celle qui existe en Sarre. Vous avez vu les chiffres. Trèves est une région de flux sortant. La Sarre est dans une situation mixte entre les flux sortant et les flux entrant.

Donc, des politiques différentes sont menées. Des actions différentes sont mises en place. Cela est dû au fait que l'on laisse aux acteurs locaux une marge de manœuvre assez large pour agir. Ceux-ci ont évidemment une certaine responsabilité au sein même des structures.
Nous avons besoin de stratégies locales plus affirmées. Nous avons besoin d'utiliser au maximum les ressources locales, de les diriger bien sûr, ce qui permet ce que nous avons observé dans les différents SPE des différentes régions. Je pense en particulier à Pôle Emploi qui nous a dit que l'on souhaite, délibérément maintenant, renforcer les spécificités locales, en tenir davantage compte au plan national et leur donner des possibilités d'action plus importantes.

Ce processus est très intéressant actuellement, dans le cadre des modifications de l'ADEM, l'administration du travail luxembourgeoise, qui est dans un processus de restructuration important.

Je caresse l'espoir que quelques résultats du projet OPTI-MATCH pourront être pris en considération, notamment concernant les acteurs du placement de l'emploi qui pourraient s'orienter à partir des besoins et des qualifications qui existent de l'autre côté des frontières. René Kratz et Catherine Filpa l'ont montré.

Il faut toujours savoir avec quelles qualifications les gens viennent à nous. En l'occurrence, ici, au Luxembourg. Il faut ensuite savoir comment les acteurs vont devoir s'adapter à ces gens qui viennent avec un certain savoir-faire pour trouver un emploi.
Nous avons besoin de davantage de responsabilités décentralisées, de plus de possibilités de structurer l'action locale. Il faut que les structures nationales soient en mesure de réagir de façon flexible à ces particularités.
Les processus de changement montrent que l'on va dans cette direction. Mais, nous notons également des difficultés indéniables qui limitent fortement les échanges en matière de travail transfrontalier.

J'en arrive à la deuxième conclusion c'est-à-dire les conditions générales, la nature du placement de main-d'œuvre sur le marché de l'emploi transfrontalier.
Nous partons, bien sûr, des entretiens que nous avons eus avec les différents acteurs. Ce qui nous paraît important est que le placement de main-d'œuvre transfrontalier est une forme à part du placement transnational.

Cette mobilité professionnelle est multiforme. On ne peut pas simplement dire que la mobilité transfrontalière est une des formes de la migration. Ce n'est pas faux. Mais la mobilité professionnelle est soumise à d'autres stratégies et à d'autres perspectives que la mobilité dans le cadre d'un mouvement migratoire entre pays dans lequel, effectivement, la vie complète des gens change.

La mobilité transfrontalière, sur une échelle très courte, avec des gens qui font la navette tous les jours, change certes un certain nombre de choses. Mais, les gens conservent leur domicile, leur mode de vie et leurs habitudes. Leur vie ne s'en trouve pas complètement chamboulée pour autant. Il n'y a pas une biographie qui est ainsi complètement changée.
Bien sûr, les choses seraient différentes si un Sarrois devait trouver un emploi en Norvège. Ce serait certainement beaucoup plus difficile à assumer au niveau de la décision, et ensuite au niveau de la réalisation, plutôt que de chercher un emploi au Luxembourg.
Ce sont des choses qui doivent être prises en considération de façon conceptuelle au niveau des différentes administrations. Nous avons mis un beau schéma dans nos considérations finales, dans nos conclusions.
Je ne vais pas maintenant vous donner tous les détails parce que le temps nous est mesuré. Je voudrais quand même indiquer que nous avons des différences importantes entre un travail transfrontalier régional, avec des gens qui font des allers et venues, et un déménagement d'un pays à l'autre sur un plan transnational où, véritablement, les dimensions sont tout à fait différentes.

Un deuxième point, que je souhaiterais mentionner, montre que cela est lié à des fonctionnements propres et à des besoins d'action.
Le placement sur le marché de l'emploi transfrontalier est d'abord lié à l'idée fondamentale que les frontières locales doivent être rendues plus perméables pour ainsi mieux utiliser les potentiels d'un pays à l'autre. C'est l'une des considérations fondamentales pour notre projet OPTI-MATCH.

Comment peut-on faire en forte que ces potentiels, qui existent de part et d'autre des frontières, puissent être mieux utilisés ? Cette question se pose surtout dans le contexte que nous connaissons. Il faut, maintenant, tenir compte, d'abord, de dimensions plus grandes. Il faut tenir compte de la pénurie de main-d'œuvre qui va affecter telle ou telle région. Comment permettre à la Grande Région de croître et de se développer de façon plus positive ?

La mobilité dans notre région transfrontalière, et le résultat des entretiens le montre, est constituée pratiquement des déplacements quotidiens, des déplacements normaux au niveau des agences de l'emploi. On ne peut pas dire que c'est la règle. Mais, aujourd'hui, les placements en Allemagne, en France, en Belgique ou au Luxembourg, font partie du travail courant des agents placiers.

Il s'agit d'essayer de trouver un emploi sur mesure. Mais, cela permet également aux employeurs de bien pouvoir couvrir leurs besoins en main-d'œuvre. Cela sert les salariés et les entreprises. Cela ne marche que si les acteurs locaux sont davantage mis à contribution et s'ils peuvent davantage recourir à un certain nombre d'institutions qui les informent sur les réalités qui existent au niveau de la politique menée dans les différents pays.

Nous en arrivons à un niveau différent.
Je vais sauter cette partie concernant les conditions cadres.
La mobilité transfrontalière est évidemment soumise à un certain nombre de conditions juridiques générales. Nous avons toute une série d'obstacles à cette mobilité, au placement

national, qui existe malgré le fait qu'il y ait normalement équité et alignement au niveau des droits et des devoirs entre les travailleurs frontaliers et les autres.
Malgré tout, il reste toute une série d'obstacles qui ne sont pas l'expression d'un souhait volontaire de discriminer mais qui peuvent avoir un effet discriminant non voulu.

A plusieurs reprises, j'ai indiqué ce matin que nous étions soumis au fait que, dans la Grande Région nous avons plusieurs Etats nationaux, quatre en l'occurrence, qui se rencontrent ici. Nous avons, bien sûr, des législations, des espaces juridiques et des réglementations différentes. Nous avons des compétences d'action qui se touchent et qui ne conduisent pas forcément à promouvoir la mobilité.

Catherine Filpa l'a dit. Certains acteurs ne peuvent tout simplement pas aller à l'étranger pour développer des activités et pour observer le marché de l'emploi. Ils sont limités à leur territoire national. L'exemple de Longwy le montre. Les gens qui habitent Longwy sont formés, orientés, tournés vers le marché de l'emploi luxembourgeois et les acteurs locaux les préparent à aller au Luxembourg.

Nous avons eu d'autres exemples. Parfois, vous avez d'autres acteurs qui ne font pas cela. Et ensuite, on ne réfléchit plus aux stratégies nouvelles, aux possibilités nouvelles, qui pourraient apparaître dans le cadre national. Tout est orienté vers une sorte de travail frontalier permanent pour tous. Cela fait que beaucoup de gens qui sont touchés par ces mesures, n'arrivent plus à s'y retrouver. Parfois, ils sont véritablement pris par un courant très fort.

Il faut une orientation juridique claire qui permette, bien sûr, un travail de placement transfrontalier mais qui fasse que cela se fasse dans des formes institutionnalisées et bien structurées.
Nous pouvons donc dire que nous avons une contradiction et un défi, ou un enjeu, dans le quotidien du marché de l'emploi de la Grande Région. Cela signifie que nous devons voir que les structures de placement, très souvent, s'adaptent à ce qui existe dans le vécu des gens, dans les habitudes des gens. J'en parlerai un peu plus tard. Il a été dit qu'il s'agissait souvent d'initiatives individuelles. Ce sont les agents de placement qui parfois doivent trouver des solutions individualisées. Ils cherchent un emploi pour une personne donnée. Ce qui manque, ce sont des structures claires, des conditions claires, une approche institutionnelle claire, qui permette de faire cela.

Nous avons une contradiction en elle-même. J'en parlerai plus un peu plus tard. Nous avons, d'une part, cette importance très grande du marché de l'emploi transfrontalier. Il y a le souhait individuel d'une personne qui cherche un emploi à l'étranger, qui est formé pour cela, qui est formaté pour cela£. Mais, il y a en même temps la volonté de maintenir une main-d'œuvre qualifiée sur place pour les entreprises du cru. Chacun présente ses doléances et ses suppliques bien justifiées auprès des agences de l'emploi locales. Sinon, on tombe dans un dilemme. On est dans une situation de coopération mais aussi de concurrence du marché de l'emploi. J'en dirai un mot un peu plus tard.
Nous avons encore un autre élément. Dans ce contexte, c'est une institution qui est active depuis plus de 15 ans, le réseau Eures-T. Les conseillères et les conseillers Eures et Eures-T sont des éléments extrêmement importants, dans ce dispositif, au niveau du placement et

de la gestion. Eures-T joue un rôle très important dans ce marché de l'emploi. Il constitue également un trait d'union entre les différents acteurs.
D'autre part, il est clair que cela n'est pas avec une poignée de conseillers que l'on va pouvoir gérer un marché de l'emploi qui concerne près de 200 000 travailleurs pour toute la Grande Région. A cela, il faut rajouter que Eures ne peut pas se réduire à une institution de placement.
Eures-T, c'est bien plus. C'est un réseau de conseil, de soutien, d'information, de sensibilisation des gens pour le travail transfrontalier. L'activité de placement n'est qu'une toute petite partie de cette activité, même si d'autres voient peut-être les choses différemment de moi.
Là aussi, on sait que ces activités touchent à leur limite. Les conditions juridiques touchent également les conseillers Eures. Ils y sont également soumis. Ils doivent faire comprendre un certain nombre de choses sur le plan légal et réglementaire aux gens qu'ils conseillent.
Donc, nous avons des normes juridiques différentes à cause des frontières, malgré un marché de l'emploi transfrontalier. Ces normes juridiques différentes existent. Cela signifie que nous avons besoin d'un ancrage plus grand du placement transfrontalier dans les structures publiques du marché de l'emploi de la Grande Région. Nous avons besoin de fenêtres concrètes à différents niveaux qui permettent d'aller chez le voisin, de défaire un peu les déficits d'information, de rechercher des emplois, des postes bien particuliers.

Dans beaucoup d'entretiens que nous avons eus, notamment au niveau du placement, les acteurs disent que, très souvent, le week-end, ils achètent la presse de l'autre pays pour savoir quels sont les emplois qui sont offerts, parce qu'il n'y a pas encore d'échanges institutionnalisés dignes de ce nom. Il y a bien sûr des échanges d'informations entre certains acteurs, mais pas entre les institutions, ce qui est une différence de taille. Il faut essayer de poser ces éléments d'information sur une base plus large et, évidemment, de permettre ainsi que créer une structure beaucoup plus large de mission d'information du marché de l'emploi.
Les activités transfrontalières ne doivent pas se limiter à des contacts personnels, même s'ils sont très importants comme dans la fonction de passerelle, de trait d'union entre les personnes. Les contacts personnels sont toujours particuliers, temporaires. Ils peuvent très vite disparaître. Si une personne disparaît du dispositif, l'échange risque de péricliter. Cela ne permet pas de garantir la pérennité de l'échange.

Il faut des systèmes qui fonctionnent, des dispositifs éprouvés concernant l'échange de données, et qui ne soient pas simplement réduits à un marché de l'emploi transfrontalier qui reposerait sur l'engagement de telle ou telle personne.
Nous avons maintenant une situation qui veut que le placement transfrontalier soit porté par quelques personnes. Nous devons essayer de trouver des bases, des fondements qui permettent également de décharger ces personnes d'une partie au moins de leurs activités, de créer un flux d'information qui permette à l'information d'aller là où elle est recherchée.
Il ne suffit pas de mettre en place un échange de données, il faut être certain que ces données arrivent là où on a besoin d'elles, où elles sont recherchées. Cela a été dit dans la présentation à propos de Longwy. Si j'ai déjà des informations, si j'ai des données, à ce moment-là, il faut que je forme les gens. Il faut que je les sensibilise. Il faut que je les prépare pour qu'ils aillent dans l'autre pays pour occuper un emploi.

Ce qui est intéressant également est que, si nous discutons beaucoup des activités individuelles, j'ai, dans ma présentation, mis fortement l'accent sur le placement public. Vous allez me demander où se situe le placement privé, même si ce sont des activités particulières qui reposent sur un engagement personnel. Ce serait également une possibilité, une chance, de voir des prestataires privés utiliser cette possibilité.
Les résultats de notre questionnaire empirique montrent que, pour des agents de placement privés, le marché de l'emploi transfrontalier ne joue qu'un rôle très négligeable. Il n'y a que très peu d'acteurs privés qui font cela. Généralement, ils ne sont pas dans des structures très grandes. Ce sont des entreprises qui ont des contacts locaux, de l'autre côté de la frontière, et grâce à qui on leur apporte des clients particuliers pour des besoins particuliers. Ce ne sont pas de grandes entreprises qui développeraient une stratégie très large et qui pourraient faire concurrence, plus ou moins, aux actions publiques.

Ce sont des activités individuelles, publiques, on en a parlé, mais également privées. Nous avons des personnalités avec des contacts personnels. Ce sont des espaces d'activité très ténus, très limités. C'est plutôt au niveau du travail intérimaire que l'on trouve une activité privée de placement plus importante. L'intérim est un chapitre différent.
J'en arrive maintenant au point suivant, On l'a déjà mentionné à propos de Longwy. Vous l'avez d'ailleurs entendu. C'est le problème de la qualification.
Vous avez déjà entendu, sous différentes formes, dire qu'il était très important, pour un processus de placement, de savoir si la personne qui doit être placée remplit les conditions qu'un employeur, de l'autre côté de la frontière, attend pour pouvoir procurer un emploi qui est disponible.
Nous avons donc un problème de manque de transparence des qualifications, pas seulement au niveau de l'information. La reconnaissance mutuelle des qualifications sur le plan transfrontalier est insuffisante. Il y a la nécessité ensuite de vérification. Et puis, nous avons une situation très hétérogène.

On a déjà imaginé, il y a quelques années, les pass professionnels, les passeports. Certains ont souhaité faire cela pour toute l'Europe. Cela existe dans différentes régions depuis 10 ou 20 ans. On a essayé toutes sortes de choses pour créer une transparence plus grande sur le plan des qualifications. On a vu que rien de tout cela n'a véritablement porté ses fruits. Nous sommes pratiquement dans la même situation qu'il y a 10 ou 15 ans.
Nous pouvons néanmoins constater que, de l'autre côté, les employeurs sont passés à d'autres processus qui mettent moins l'accent sur la certification des acquis ou la certification des qualifications. Vous le savez, dans le cadre de l'apprentissage tout au long de la vie, le savoir que l'on a acquis est caduc très vite et la qualification n'a guère de valeur si elle ne peut pas être vécue ensuite.
Si quelqu'un n'a pas travaillé 20 ans dans sa profession, aujourd'hui, il aura beaucoup de mal à travailler. Les professions, effectivement, évoluent. C'est plus important même que de savoir si un diplôme est reconnu ou pas.
Il faut essayer de comprendre ce que savent faire les gens. Faire une sorte de profilage individuel est pratiquement la base même pour arriver à mettre en place ou à garantir ce processus de *matching* sur un plan transfrontalier. Mieux ce travail de profilage sera fait, d'autant meilleur sera le processus de placement.

Tout à l'heure, j'ai attiré votre attention sur le problème qui se posait entre les compétences certifiées et non certifiées, entre les compétences formelles et informelles. En fait, même au niveau des employeurs, nous constatons un intérêt de plus en plus grand vis-à-vis de ce que savent faire les personnes. Peu importe que cela soit acquis dans un cadre formel, dans le cadre d'études, par exemple, ou que ce soit le résultat d'une expérience professionnelle de longue date ou par intérêt privé. Ce sont donc des aspects de l'apprentissage au long de la vie.
Ces compétences sont de plus en plus importantes. A cela s'ajoute la confirmation d'un certain nombre d'acteurs au niveau du placement transfrontalier. A cela s'ajoutent également des compétences sociales, interculturelles qui sont absolument indispensables pour pouvoir avoir un succès dans l'opération de placement d'un frontalier à long terme sur le marché transfrontalier.
Cela veut dire, en d'autres termes, que là encore, il s'agit de ne pas tenir compte des choses de manière unilatérale. Il faut une meilleure concertation-adaptation entre les différents critères de qualification. C'est un processus. Si nous voulons nous intéresser à des solutions pragmatiques, il s'agit, bien au contraire, de voir quelles sont les compétences dont sont dotées les personnes. Un certain nombre de procédés ont été développés à ce propos.

J'attire votre attention sur un point : le procédé allemand du passeport, du profil. Il s'agit de tenir compte, de mettre en place un profilage au niveau placement des personnes de manière individuelle, pour que la personne soit davantage consciente de ses compétences. Ainsi que l'a dit Monsieur Kratz au niveau des jeunes de Sarreguemines : « Je ne sais pas quoi inscrire dans mon CV. »
Il s'agit de reconnaître ses compétences et de les présenter de manière à ce qu'elles soient visibles et utilisables pour un employeur potentiel.
Il y a un deuxième aspect sur lequel j'attire votre attention. C'est le concept de la validation des acquis de l'expérience. C'est un système français qui donne la possibilité de faire certifier des acquis et de les voir reconnaître, et en même temps de les considérer comme des équivalences à des acquis, ou à des expériences acquises, parfois formels. C'est un processus qui se fait avec beaucoup de succès en France, par exemple, mais également en Belgique et dans le monde francophone. Il est pratiquement inconnu dans la partie germanophone.

A présent, je souhaiterais passer au troisième thème. Je vous aurais ennuyés ou abreuvés de thèses suffisamment longtemps. J'en viens aux perspectives d'un marché de l'emploi transfrontalier dans la Grande Région.
Le premier point n'est pas étonnant. Il a été évoqué à plusieurs reprises ce matin et avait déjà été abordé lors des derniers ateliers débats. C'est la suppression des obstacles légaux dans le domaine du placement transfrontalier. Il s'agit là d'un champ d'action immédiat de la *Task Force* transfrontalière dans la Grande Région.
Je pense qu'il y a un besoin urgent d'agir, de prendre conscience des différents obstacles et de voir quelles sont leurs causes, les raisons juridiques de ces obstacles. Ensuite, il faut trouver des solutions conjointes et sensibiliser les législateurs nationaux de manière à ce que des solutions concrètes puissent être trouvées.

Le deuxième point que je mentionnerai est ce que je qualifie de coopération et de concurrence sur le marché de l'emploi de la Grande Région. C'est le sous-titre de notre projet. Je disais tout à l'heure que la situation est ambivalente dans la mesure où nous avons d'un côté des régions qui profitent de la prospérité d'une région voisine. Cela permet de soulager le marché de l'emploi dans la mesure où les demandeurs d'emploi trouvent un emploi dans la région voisine, ce qui permet d'aider à diminuer le chômage et à améliorer la situation sociale de la Grande Région.
En même temps, ce processus est lié à d'autres facteurs concomitants. J'évoquerai les changements démographiques, les impasses en matière de main-d'œuvre qualifiée qui conduisent à des impasses au niveau local.
D'un côté, on profite au niveau local, mais en même temps, on crée une forme de concurrence nouvelle. Donc, les emplois locaux ne sont plus pourvus tout simplement parce que les personnes qualifiées acceptent un emploi de l'autre côté de la frontière.
L'exemple Trèves-Luxembourg, illustre parfaitement ce cas de figure. Nous avons un certain nombre d'emplois vacants dans les PME-PMI. En même temps, ils ne peuvent pas être pourvus parce que les salariés qualifiés préfèrent aller au Luxembourg pour y exercer un emploi. L'attractivité des salaires est telle qu'on préfère accepter une certaine charge au niveau du déplacement.

On a, pour ainsi dire, un dilemme. La personne que l'on a en face de soi, qui est qualifiée, souhaite trouver un emploi au-delà de la frontière, au Luxembourg. En même temps, l'agent de placement a des entreprises qui cherchent une personne qualifiée. Quelle est l'approche à suivre ? Est-ce que l'on va tenir compte du souhait de la personne qui souhaite trouver un emploi au Luxembourg et dire : « J'ai quelqu'un » ou est-ce que je vais essayer de lui sortir l'idée de la tête et essayer de faire un placement sur place, au niveau local ?
Là, on est livré à soi-même. On est obligé de prendre une décision. Bien sûr à l'ère du Web, les gens essaient de se débrouiller. Le marché de l'emploi transfrontalier, pendant des années, a été un marché de l'emploi caractérisé par un engagement individuel, par des candidatures spontanées, par des contacts personnels, de sorte que le degré d'intégration du placement à ce niveau-là est moindre et l'a été jusqu'à présent.

Néanmoins, le problème en tant que tel reste en tant que problème en suspens et il faut voir ce que cela représente pour un marché de l'emploi transfrontalier à long terme. Nous le savons. Monsieur Biltgen, l'ancien Ministre de l'Emploi du Luxembourg donnait l'image des vases communicants. Au niveau de la Grande Région, si j'ai deux niveaux d'eau de vases communicants et que je les relie, il y aura un équilibrage. Ce qui part d'un côté va de l'autre côté. Les gens ne sont là qu'une fois. Il faut que je trouve des concepts qui, quelque part, vont arriver à un équilibre au niveau du scénario de concurrence. Cela peut vouloir dire que les employeurs sur place, par exemple, à Trèves, réfléchissent à la manière dont ils vont créer des conditions attrayantes qui vont pouvoir concurrencer le Luxembourg.

Cela ne veut pas dire bien sûr qu'il faudra payer les mêmes salaires qu'au Luxembourg. Le salaire est un des aspects de la conception globale. Il s'agit, éventuellement par d'autres éléments, comme l'organisation du temps de travail, la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, de mettre en place un concept qui fera que, pour l'un ou l'autre, ce sera

plus attrayant d'accepter un poste à Trèves et de renoncer à un poste vacant au Luxembourg.

Il y a des chances de solutions innovantes. Et ce sont des solutions également pour des PME-PMI, pas uniquement pour des grandes entreprises qui permettent bien sûr de tirer à elles le gros des demandeurs d'emploi, grâce à des hauts salaires.
Il faut veiller à ce que, avec une imbrication des marchés de l'emploi, à moyen terme, dans le sens des vases communicants de cette métaphore, il y ait une harmonisation accrue entre les marchés de l'emploi. Nous avons besoin de davantage de conditions cadres qui permettraient d'organiser de manière ciblée le placement des demandeurs d'emploi en exploitant les ressources et les potentiels de manière conjointe au sein de la Grande Région.
Si on va dans ce sens, cela veut dire qu'il faut pour ainsi dire un système de monitoring de la main-d'œuvre au sein de la Grande Région, de manière à ce qu'on arrive à comprendre la situation de part et d'autre des frontières.

Ce sera la deuxième conclusion dans ce contexte, mis à part l'appel à la *task force* transfrontalière, il faut s'intéresser, réfléchir à un système de monitoring et l'intégrer au niveau politique.

Voilà Mesdames et Messieurs, de manière succincte, les principales réflexions que nous avons développées ensemble, dans le cadre d'OPTI-MATCH. Bien sûr, nous sommes là à votre disposition pour toute question éventuelle et pour un débat intéressant. Merci.

Fragen und Diskussion im Anschluss an die Vorstellung ausgewählter Ergebnisse des Projekts OPTI-MATCH

Questions et discussion suite à la présentation des résultats sélectionnés du projet OPTI-MATCH

Fragen und Diskussion

Wolfgang LERCH

Ich möchte zwei Anmerkungen machen zu den Fragen der Perspektiven des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes.

Die eine ist, der letzte Hinweis, dass es zu einem zunehmenden Ausgleich der Arbeitsbedingungen, nicht nur der Löhne, zwischen den einzelnen Regionen kommen wird und kommen muss. Ich denke, dieses Verständnis als politischen Handlungsansatz zu artikulieren, ist in den einzelnen Regionen noch sehr wenig ausgeprägt. Insbesondere aus der saarländischen Perspektive, auch wenn vielfach jetzt schon geklagt wird darüber, dass wir im Saarland einen Arbeitskräftemangel haben sollen, dass gar schon manche Minister von der Gefahr einer Vollbeschäftigung sprechen.

Tatsache ist, dass hier, glaube ich, zu wenig darauf geachtet wird, welche Handlungsmöglichkeiten insbesondere auch die Unternehmen, aber auch die Politik haben, dieser Gefahr, diesem Mangel entgegenzutreten, d. h., eine solch statische Betrachtungsweise, dass alle Menschen offenkundig aus dem Saarland, aus Lothringen oder aus der Wallonie nach Luxemburg streben und nur da ihr Glück finden wollen, dass das eine sehr kurzfristige und sehr beschränkte Sichtweise ist. Das gilt einmal für das Saarland, das gilt aber auch für die sehr beeindruckende Darstellung aus dem Bereich Longwy, die Madame Filpa präsentiert hat. Ich denke, die Handlungsmöglichkeiten der Politiker und der Unternehmen vor Ort für ihre einzelnen vier Regionen, sei es in Longwy, sei es im Saarland, sind, glaube ich, bei weitem noch nicht ausgeschöpft und es muss in der politischen Diskussion sehr viel darauf hingewirkt werden, dass hier auch tatsächliche Aktionen und Möglichkeiten erfolgen.

Höhere Löhne sind dafür nur ein Aspekt, die Frage der familienfreundlichen Arbeitszeitgestaltung ein anderer, um nur einen der anderen Aspekte zu nennen. Es gibt eine Vielzahl von Arbeitsbedingungen, die hierbei eine große Rolle spielen, aber dieses ist als politisch aktives Handlungsfeld zu erkennen. Ich glaube, in den vergangenen zwanzig, dreißig Jahren war das weitgehend deswegen ausgeblendet, weil überall schlicht und einfach genügend Arbeitskräfte da waren und alle Unternehmen konnten relativ problemlos darauf zugreifen. Wenn eine Stelle frei war: ausgeschrieben - schwuppdiwupp, hat man zehn, zwanzig, hundert Bewerbungen dafür gehabt. Dass das in Zukunft nicht mehr so sein wird, sehe ich jetzt mal nicht als ein für die Arbeitnehmer sehr unglückliches Verhältnis an. Sprich, in der Vergangenheit war eine Handlungsnotwendigkeit nicht gegeben. Das wird es in Zukunft sein, aber ich sehe durchaus Lösungen dafür. Das ist kein fatalistisches Szenario, das da aufgezeichnet wird nach dem Motto „daran kann man nichts ändern“.

Daran kann man sehr wohl was ändern! Das wird eine wichtige Aufgabe der Arbeitsmarktpolitik der nächsten Jahre sein, auch auf Unternehmens- und Politikseite darauf hinzuwirken, im gesamten Spektrum der Arbeitsbedingungen für Verbesserungen in Longwy, aber auch im Saarland zu sorgen. Es ist kein Naturgesetz, dass die Hälfte aller Arbeitnehmer aus

Longwy nach Luxemburg arbeiten geht. Das ist veränderbar, wenn das so gewünscht wird. Da kann man was arbeiten!
Das war so die erste allgemeine Feststellung.

Ich habe noch eine zweite konkrete Frage.
Bei dem Ausgleich über die Grenzen hinweg spielt die Frage der Leiharbeit eine zunehmende Rolle, zumindest aus der saarländischen Perspektive, wenn ich alleine sehe, dass die Hälfte des diesjährigen Arbeitsplatzzugewinns im Bereich der Leiharbeit stattgefunden hat. Wir haben mittlerweile im Saarland über 11.000 Leiharbeitnehmer, sprich einen historischen Höchststand weit über dem, der vor der Krise schon überschritten war und befinden uns auf diesem Feld in einem erheblichen Aufwind.

Meine konkrete Frage jetzt: gibt es Erkenntnisse, dass auch der grenzüberschreitende Leiharbeitsmarkt diese Dynamik widerspiegelt oder ist das mehr eine nationale Perspektive, wo das jetzt beispielsweise innerhalb des Saarlandes stattfindet, oder gibt es auch solche Leiharbeitsbewegungen über die Grenze hinweg in unserer Region, die sich so dynamisch darstellen, wie sie im Moment im Saarland auf der regionalen Ebene stattfinden?

Dr. Lothar KUNTZ

Wenn ich dazu gleich was sagen soll, aber ich will da auch nicht meinen Kolleginnen und Kollegen vorgreifen. Man kann nur insoweit feststellen, dass wir zunächst mal diese spezifische Situation der Zeit- und Leiharbeit zwar mit im Blick unseres Projektes hatten, die aber im Rahmen der empirischen Phase nur sehr eingeschränkt möglich war zu hinterfragen. Wir können in jedem Falle feststellen, dass wir keine gesicherten Informationen haben hinsichtlich der Dimensionen der grenzüberschreitenden Mobilität im Bereich Zeit- und Leiharbeit.
Das ist nach wir vor ein sehr sehr schwieriges Feld, das sich auch ein Stück weit dieser Transparenz entzieht aus unterschiedlichen Gründen, wir aber auf der anderen Seite natürlich hier auch gesetzliche Hürden haben.

Ich erinnere mich sehr gut an andere Zusammenhänge und dass sich die französischen Leiharbeitsfirmen sehr nachhaltig darüber beklagt haben, dass es aufgrund der deutschen Vorschriften nahezu unmöglich ist, dass französische Leiharbeitsfirmen Personen nach Deutschland ausleihen und dementsprechend dieses Geschäft nahezu nicht stattfindet.

Anders ist es natürlich mit Blick auf Luxemburg, es ist anders mit Blick auf Belgien. Allerdings ist hier wiederum das Geschäft auch sehr in Händen sehr großer Unternehmen, die dann in jedem dieser beteiligten Länder ihre nationalen Niederlassungen haben, so dass es auch da nicht so einfach zu sagen ist, sind das jetzt Grenzpendler oder sind das Leiharbeiter, die über die Grenze geschickt werden, oder werden die dann in Luxemburg direkt beschäftigt als Leiharbeiter.

Also das sind eine Vielzahl von Fragestellungen, die man hier differenziert betrachten müsste, und die im Rahmen des Projektes OPTI-MATCH in dieser Form nicht zu betrachten waren ganz einfach, weil das nochmal eine ganz andere Form der Analyse bedurft hätte und im

Bereich der Befragungen das nur sehr eingeschränkt möglich war. Schlichtweg fehlte dann auch die Bereitschaft der Personen, sich befragen zu lassen.

Catherine FILPA

Zu der Frage der Grenzgänger, der Zeitarbeitnehmer, haben wir in Longwy die Frage gestellt und es wurde uns geantwortet, dass die Zeitarbeitsfirmen nicht ins Ausland vermitteln, weil sie z. B. - ich denke jetzt an die ganz großen, Randstad, also die ganz großen, Aldecco - so groß sind, dass sie Partner haben auf der anderen Seite der Grenze und von daher wollen sie nicht einen Fuß in den Markt der Partner setzen.

Weiterhin wurde auch gesagt für Longwy, dass, wenn sie einige Qualifizierte haben, von denen sie wissen, dass sie keinen Kunden finden, um diese Zeitarbeitnehmer aufzunehmen, sie sofort die Zeitarbeitnehmer ins andere Land schicken, d. h., sie übermitteln sich direkt die Arbeitskräfte, schicken sie praktisch zu den Zeitarbeitsfirmen, die sie dann vermitteln können in Luxemburg.

Zu der ersten Frage, Herr Lerch, geht es darum, wie sich z. B. die lokalen Firmen organisieren könnten, um die Dinge wieder ins Gleichgewicht zu bringen. Sie sprachen von den politischen Aufgaben. Die Frage wurde auch in der empirischen Untersuchung in Longwy angegangen. Wir stellen zwei Sachen fest:

Erstens: das Gebiet wird zentrifugal-, aber auch nicht-zentrifugal-Kräften ausgesetzt. Das zentrifugale überwiegt in Longwy, d. h., auf politischer Ebene in den Kommunen haben Sie z. B. Gemeindeverbände - 50 Kommunen gibt es insgesamt - größere und kleinere. Und von diesen 50 Kommunen bzw. Gemeinden gibt es Gemeindeverbände, 6 Gemeindeverbände, und von diesen 6 Gemeindeverbänden haben sie 3 große. Und darüber hinaus haben sie auch 3 Kommunen, 3 Gemeinden, die absolut keine Bindung haben und die wirtschaftlich zu den reichsten gehören. D. h., allein schon in der politischen Sphäre, bei den Mandatsträgern, bei den Vertretern, die direkt gewählt werden von den Einwohnern der Region, ist es unheimlich schwierig, ein Einverständnis, einen Konsens zu erzielen, um das Gebiet zu bewegen hin zu einer Entwicklung im wirtschaftlichen Bereich. So, das gilt jetzt für die Mandatsträger.

Wie sieht es aus bei den Arbeitgebern? Da überwiegen die zentrifugalen Kräfte. Wir haben eine Schwierigkeit, ein vorausschauendes Managementsystem ins Leben zu rufen für die Arbeitskräfte. Auch wenn sich die Arbeitgeber von Zeit zu Zeit in verschiedenen Netzwerken treffen, hat man trotzdem wahnsinnige Schwierigkeiten, vorausschauend die Arbeitsplätze und die vorhandenen Kompetenzen zu lokalisieren. Wie man gesehen hat: alle seriösen und ernsthaft durchgeführten Analysen werden zur Zeit nicht durchgeführt. Manche Arbeitgeber sagen, sie waren gezwungen, einen Teil ihrer Arbeitsstätten und Firmensitze zu verlagern, das ist eben in Longwy passiert, sogar bei Familienunternehmen, die rein geschichtlich sehr in der Region Longwy verwurzelt sind. Heute verlegen diese Unternehmen entweder ihre Werkstätten oder ihren Firmensitz und sie behaupten, wenn sie dies nicht tun, hätten sie keine Arbeitskräfte mehr.

Wir sind in der paradoxen Situation, dass, um die qualifizierten Arbeitskräfte behalten zu können und die wenige Arbeit zu leisten, die überhaupt noch in Longwy zu machen ist, diese Unternehmen gezwungen sind, gewisse Firmenteile zu verlegen. D. h., die Kräfte sind heute so strukturiert, dass die Investitionsmöglichkeiten nach außen verlagert werden, außerhalb von Longwy, und nicht umgekehrt.

Und da stimme ich mit Ihnen überein, Herr Lerch, solange wir auf politischer Ebene - politisch heißt nicht nur die Mandatsträger, sondern auch was die verantwortlichen Akteure einer Gesellschaft anbetrifft - solange man sich nicht rigoros, ernsthaft mit einer Analyse auseinander gesetzt hat, um z. B. festzustellen, wo Initiativen möglich sind, solange das nicht gemacht wird, wird dieser Mechanismus der zentrifugalen Kräfte sich weiterhin auswirken, denn finanziell und wirtschaftlich ist es ein ganz rentabler Mechanismus.

Dr. Lothar KUNTZ

Weitere Anmerkungen oder Ergänzungen? Weitere Fragen?

Rachid BELKACEM

Ich möchte zurückkommen auf die Perspektiven dieser Untersuchung. Ich glaube, es gibt da eine zentrale Frage gegenüber dem Problem der Übereinstimmung zwischen Angebot und Nachfrage. Da geht es um die Organisation der Ausbildung in allen Formen. Aus- und Fortbildung, nicht etwa auf nationaler Ebene, sondern auf transnationaler Ebene, vielleicht auf der Ebene der Großregion mit Regulierungsinstanzen, die es möglich machen, diese Fragen der Aus- und Fortbildung zu erkunden.

Warum ist die Frage der Aus- und Fortbildung so wichtig? Diese Frage beinhaltet per se die Frage der Übereinstimmung. Da geht es um die Bildung von Kompetenzen, um auf einen Bedarf einzugehen, zu antworten, in einem Kontext, in dem die grenzüberschreitende Arbeit struktureller Art ist, z. B. an der Grenze. Diese Regulierung der Aus- und Fortbildung ist wirklich eine Herausforderung für die Übereinstimmung zwischen Angebot und Nachfrage. Das ist eine wichtige Sache!

Zweite Anmerkung: Wenn man sich mit der Übereinstimmung zwischen Angebot und Nachfrage auseinander setzt, muss man sich auch auseinander setzen mit den Nachfragen, d. h., hingehen zu den Leuten, die dort seit langer Zeit angesiedelt sind und eine retrospektive Analyse durchführen. D. h.: wie hat diese Übereinstimmung überhaupt stattgefunden, wie ist sie erfolgt, welches waren die entscheidenden Kriterien, die zu dieser früheren Übereinstimmung geführt haben?

Warum ist das wichtig? Ich glaube, ein Teil der Übereinstimmungsprozesse sind den Institutionen gar nicht bewusst, sie haben sie nicht im Griff. Denken wir z. B. an die sozialen Netze, an die Netze der Nähe, der geografischen Nähe, das wurde schon erwähnt, an die persönlichen Beziehungen. Das ist eine wichtige Sache!

Dr. Lothar KUNTZ

Da kann ich nur zustimmen. Das bestätigt sich ja auch im Rahmen unserer Gespräche und dem, was wir dort wiedergegeben finden. Natürlich ist der Einschaltungsgrad der offiziellen Arbeitsvermittler, sei es nun öffentlich, sei es privat, gering oder überschaubar im grenzüberschreitenden Bereich. Das unterscheidet sich auch wieder vom Zielland her gesehen.

Also wenn wir uns hier insbesondere den Arbeitsmarkt in Luxemburg anschauen, dann ist der Arbeitsmarkt in Luxemburg über lange Zeit nahezu ohne die Vermittlungstätigkeit der ADEM ausgekommen sondern hat sich mehr oder minder selbst organisiert. Auch wenn es natürlich eine gesetzliche Verpflichtung in Luxemburg gibt für die Arbeitgeber, offene Stellen zu melden, hat man natürlich andere Mittel und Wege gefunden, diese Stellen in irgendeiner Form zu besetzen, üblicherweise durch die Initiativbewerbungen, durch persönliche Kontakte, soziale Netzwerke, durch Empfehlungen.

Dazu muss man auch verstehen, dass viele der luxemburgischen Unternehmen, der traditionellen luxemburgischen Unternehmen, dass Beschäftigung dort nicht nur generiert wird in großen, weltumspannenden Konzernen, sondern auch in kleinen mittelständischen Unternehmen, die sich sehr stark auf Empfehlungen verlassen. Wenn sie gute Erfahrungen gemacht haben, bleiben sie ihren Strukturen treu. Das ist auch das Reservoir, aus dem beispielsweise die wenigen privaten Arbeitsvermittler ihre Existenz herleiten, weil sie einige Klienten haben, die mit ihnen sehr eng und sehr dauerhaft und gut zusammenarbeiten. Und natürlich gehören diese Netzwerke mit zu einem erfolgreichen Prozess des Matching dies- und jenseits der Grenze.

Nur aufgrund der Tatsache, dass diese informeller Art sind, entziehen sie sich natürlich auf der anderen Seite der Analyse ein Stück weit, weil das sehr individuelle, sehr einzelorientierte Aktivitäten sind, die man nur sehr unzureichend erfassen kann. Dazu müsste man eine viel größere empirische Befragung durchführen, um zu verstehen, in welcher Art und Weise die einzelnen Grenzarbeitnehmer ihre Stelle gefunden haben, in welcher Art und Weise sie sich hier bestimmter Strukturen bedient haben.

In unserer Vorgehensweise war es jetzt ja so, dass wir uns ganz gezielt diesen Vermittlungsprozess anschauen wollten und verstehen wollten, wie hier die Zusammenhänge gestaltet sind. Aber es ist vollkommen richtig auch heute nach wie vor: der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt, insbesondere was Luxemburg angeht, ist ein Arbeitsmarkt, der eine Vielzahl anderer Strukturen, anderer Formen von Austauschbeziehungen kennt hinsichtlich der Besetzung von offenen Stellen.

Es mag aber sein, und da würde ich das, was Wolfgang Lerch vorhin gesagt hat, im Umkehrschluss lesen: bisher war es immer so, dass in Luxemburg so viele Stellen offen waren, dass im Prinzip interessierte qualifizierte Menschen durchaus eine Chance hatten, durch Initiativbewerbungen eine Stelle zu finden.

Möglicherweise ändert sich dies gerade auch ein Stück weit und dadurch wird es auch da möglicherweise zu stärker formalisierten Prozessen kommen. Dazu passt, dass die ADEM

jetzt dabei ist, sich neu aufzustellen, sich neu zu strukturieren, um eben auch tatsächlich einen Service in diese Richtung zu bieten, den sie in der Vergangenheit im Prinzip aufgrund ihrer strukturellen Verfasstheit kaum bieten konnte. Und von daher muss man sich das natürlich auch in den Kontexten nochmal genauer anschauen.

Michel LINDINGRE

Ich denke an das, was Catherine und Rachid gesagt haben. Es ist absolut dringend, dass wir aus diesen Gleichungssystemen heraus kommen Es ging um Normen. Wir können nicht mehr mit den alten Normen arbeiten.
Ich nenne ein Beispiel. Eine Information wurde gegeben: die Arbeitslosigkeit ist in Luxemburg angestiegen und zur gleichen Zeit ist es so, dass die Anzahl von Arbeitsplätzen ansteigt. Das System der Übereinstimmung funktioniert nicht in Luxemburg.
Ich nehme ein anderes Beispiel. Die Ausbildung, das, was wir in Frankreich haben, also ich nehme das französische Beispiel. Die Ausbildung und Fortbildung, nachdem das Gesetz von 1971 abgeschafft worden ist, ist eine Anpassung an den Arbeitsplatz. Irgendwie hat man auf das Aneignen von Kompetenzen und Qualifizierungen verzichtet.

Ich denke, wenn ich mir jetzt den luxemburgischen Arbeitsmarkt anschaue, ich nehme das Beispiel: 75.000 Franzosen, die nach Luxemburg arbeiten gehen. 40.000 Arbeitskraftbewegungen für diese Bevölkerungsgruppe immer noch nach den gleichen Normen. Heute haben wir 5 % des Marktes. Wir können nicht mehr erreichen.

Ich komme zu dem, was Rachid sagte. Stimmt, ich habe eine kleine Analyse gemacht, es ist aber nicht wissenschaftlich belegt. Ich bin zu diesem Unternehmen, hab gesagt, sie wollten diesen oder jenen einstellen. Wen haben sie denn letztendlich eingestellt? Warum? Aus welchem Grund? Wir sind weit, Welten entfernt von den Qualifizierungen.
Wir suchen nach einer hypothetischen Anpassung an den Arbeitsplatz. So, und dann befasst man sich mit Diplomen. Sagt, wenn er dieses oder jenes Diplom hat, dann kann er sich an den Arbeitsplatz anpassen, aber im Endeffekt, ich arbeite mit den Luxemburgern, wahrscheinlich werden sie jene ROM-Version benützen.
Es gibt kein System, kein Gleichungsprinzip mit Luxemburg. Man analysiert nicht mit der gleichen Terminologie Angebot und Nachfrage. Da bündelt man schon mal eine unterschiedliche Terminologie. Heute müssen wir rauskommen aus dem System.
Ich hab mir das angeguckt, ich habe nachgefragt und ich hab festgestellt, die sind weit weg, Welten weit weg von den Qualifizierungssystemen.

René KRATZ

Vielleicht in die gleiche Richtung, das, was wir zur Frage gehört haben. Ich denke an das Projekt zwischen den Hochschulen in der Großregion. Herr Fernand Fehlen hat eine Präsentation gemacht. Das ist zwar nichts anderes als eine Untersuchung über die Stellenangebote aus der Zeitung „Luxemburger Wort“ zwischen 1998 und 2008 und er hat sich mit den Forderungen oder Anforderungen der Arbeitgeber beschäftigt.
Im Jahre 1998 war es so, dass 25 % der Stellenangebote darauf hingewiesen haben, dass der Arbeitgeber gewünscht hat, dass man luxemburgisch spricht oder mindestens versteht.

Heute, 2008, waren es die Hälfte der Stellenangebote, die auf diesen Anspruch hingewiesen haben, luxemburgisch zu verstehen oder zu sprechen.
Dahinter verbirgt sich was ganz Eindeutiges. Zum Problem das es in Luxemburg gibt, es gibt auch dort einen Anstieg der Arbeitslosigkeit und da ist es interessant zu sehen, wer wurde eingestellt anhand dieser Angebote? Luxemburgisch war ja verlangt im Stellenangebot. War das wirklich ein Muss, ein Zwang, eine Auflage für die Einstellung einer Person auf dem benachbarten Ausland? Das sollte man jetzt vielleicht wissen, sehen.

Herr SCHMIDT

Ich möchte zwei aktuelle Trends uns nochmal in Erinnerung rufen. Zum einen haben sie gestern bzw. vorgestern in den deutschen Medien gehört, dass dem so genannten christlichen Gewerkschaftsverband, wie soll man sagen, die Option entzogen wurde, weiterhin als Tarifpartner für die Zeitarbeitsbranche aufzutreten, d. h., der fiktive bzw. real leider umgesetzte Mindestlohn von € 7.- und ein paar Zerquetschten für die gesamte Zeitarbeitsbranche ist somit obsolet, wird neu verhandelt werden müssen.

Im gleichen Zusammenhang erinnere ich daran, dass ab 1. Januar 2011, also in zwei Wochen, die Saisonarbeiter aus allen europäischen Ländern zu uns kommen dürfen oder auch weiterziehen dürfen. Das betrifft die Bereiche Hotel, Tourismus, Landwirtschaft ab 1. Januar wohlgemerkt und ab 01. 05. werden mit Ausnahme von Rumänien alle Arbeitssuchen aus ganz Europa kommen dürfen oder weiterziehen dürfen.

Das sind zwei wichtige Eckdaten, glaube ich, die wir jetzt versuchen, in unsere Strategie der nächsten sechs Monate einmünden zu lassen, weil es wahrscheinlich dazu führen wird, dass es zum einen in bestimmten Bereichen als eine Tariferhöhung spürbar werden wird, zum anderen gehen wir davon aus, dass die Konkurrenz in der Großregion erhöht wird durch den Zuzug ausländischer Arbeitskräfte aus den neuen europäischen Nachbarländern. Das Problem ist, dass zurzeit da keine Zahlen und Prognosen vorliegen und meine Kollegen von den ostdeutschen Grenzen Richtung Tschechien, Polen, Slowakei und Co. bereiten sich gerade vor auf einen Ansturm zwischen 0 und 800.000 neuen Grenzgängern.
Und bei uns ist es ähnlich. Wir reden zur Zeit über Daten aus den letzten zwei Jahren und leiten daraus Tendenzen ab, aber die neuen Herausforderungen spiegeln sich in diesen Prognosen wenig wieder. Meine Empfehlungen, ich will da nur als Eures-Berater sprechen, sind für die nächsten Jahre zum einen: fördern Sie alle hier als anwesende Multiplikatoren die Taskforce, verhelfen Sie den Grenzgängern zu mehr Stimme. Und zweitens: stellen Sie weitere Mittel zur Verfügung und positionieren Sie noch weitere Eures-Berater, weil, das wurde auch wieder deutlich, mittlerweile sind wir ca. 20 in der Großregion bei 200.000 Grenzgängern und wachsenden Zahlen.

Die Zukunft wird es möglich machen, da nachzulegen, oder wir werden weiterhin an Effizienz verlieren.

Dr. Lothar KUNTZ

Vielen Dank für diesen Hinweis. Vielleicht nur die Ergänzungen:

Bei einer Konferenz vor zwei Wochen in Berlin-Brandenburg kamen nochmal von Seiten der Eures-Berater aus Berlin bzw. aus Brandenburg mit Blick auf Polen doch deutlich auch ein Stück Warnzeichen, die auch von polnischer Seite gegeben wurden, denn auch hier müssen wir sehen - ähnlich, wie Wolfgang Lerch das mit Blick auf Longwy gesagt hat - die Ströme sind nicht unumkehrbar.
Auch hier sollten wir uns von Stereotypen in den Köpfen verabschieden. Für Polen ist es in vielen Bereichen in Deutschland überhaupt nicht attraktiv zu arbeiten. Sie haben mittlerweile ganz andere Regionen für sich entdeckt und haben sich dort auch festgesetzt. Das hat insbesondere auch mit der Sprachkenntnis zu tun. Die deutsche Sprachkenntnis, ähnlich wie sie in Lothringen rückläufig ist und in Frankreich, ist sie auch in Polen massiv rückläufig und dementsprechend ist auch hier die Gefahr vielleicht etwas überschätzt.

Aber natürlich muss man sich auf diese Fragen einstellen. Man muss Szenarien entwickeln und vor allen Dingen ist es ein weiterer Aspekt hinsichtlich eines Plädoyers für eine Arbeitsmarktpolitik, die über die Grenzen schaut und nicht an den nationalen Grenzen stehen bleibt. Und hier glaube ich wirklich sind wir vor einem Zeitenwechsel, weil wir im Prinzip im Rahmen der bestehenden Systeme die Möglichkeiten wirklich weidlich ausgereizt haben. D. h., wenn wir einen weiteren Fortschritt erreichen wollen, dann müssen wir einen Schritt jenseits dieser Systeme machen. Wir müssen schauen, dass wir hier zu mehr gemeinsamen Grundlagen kommen und das bedeutet auch wiederum, dass es nicht immer zu einer Win-Win-Situation für alle in jeder Situation führen kann.

Dieser Konsequenz muss man sich bewusst werden und muss hier zu einer neuen Qualität der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit kommen, weil ansonsten werden wir auch in zwanzig Jahren die Situation, wie wir sie jetzt beschreiben, wieder beklagen und das wäre schade, weil dann hätte die Region ihr Potential verschlafen und wäre abgehängt von bestimmten Entwicklungen, die sich in anderen Regionen in einem rasanten Tempo vollziehen.
Gibt's noch weitere Anmerkungen?

Teilnehmer

Ich wollte noch ein Thema ansprechen, was mir in der letzten Zeit in der Beratungspraxis in Gesprächen mit Leuten immer wieder zu Ohren kommt: das ist einfach das infrastrukturelle Problem.

Ich bekomme immer mehr Rückmeldungen von Menschen, die in Luxemburg arbeiten, die sagen, ich hab eigentlich keine Lust mehr. Ich hab keine Lust mehr auf vier Stunden Stau am Tag, ich hab keine Lust mehr, meine Kinder nur bei Dunkelheit zu sehen, weil ich morgens, wenn es dunkel ist, fahre und abends, wenn es dunkel ist, erst wieder zurück komme und ich denke, der bevorstehende Verkehrsinfarkt in der Region kann auch zu einer Wende führen, nämlich genau aus dem Motiv, dass die Leute sagen, ich möchte zurück in mein Heimatland. Ähnliches gilt wahrscheinlich für Lothringen, für das Saarland natürlich auch, denn das macht Luxemburg unattraktiver und wenn jetzt noch Veränderungen in sozialen Standards kommen, dann könnte es durchaus sein, dass wir uns in wenigen Jahren von einer Welle bedroht sehen, die wir eigentlich gar nicht wollen, nämlich dass die Leute sagen, eigentlich

möchte ich wieder nach Deutschland. Ich bin jetzt zwanzig Jahre in Luxemburg, ich möchte zurück.

Diesen Effekt sehen wir deutlich gerade auch vor dem Hintergrund der Gesamtsituation. Das gilt aber nicht nur für die Verkehrsinfrastruktur, das gilt auch für die soziale Infrastruktur. Wir haben sehr sehr unterschiedliche Systeme in der Kinderbetreuung, in der Versorgung von Angehörigen und all diesen Dingen und das spielt im Gespräch mit Arbeitnehmern eine wesentlich größere Rolle, als man sich manchmal so vor Augen führt. Man sagt dann Matching, Abgleich, Daten. Aber diese „soft skills" stellen einen ganz ganz wichtigen Aspekt dar.

Teilnehmer

Zwei Dinge waren für mich mal interessant aus Longwy. Zum einen dieser Feedback-Prozess, keine Auswanderer, aber Bekannte nach Luxemburg zu überstellen. Pendler nehmen die Qualifikation mit nach Luxemburg und hinterlassen ein Leck am regionalen Arbeitsmarkt. Dieses Qualifikationsleck am regionalen Arbeitsmarkt, am lokalen Arbeitsmarkt führt dann natürlich dazu, dass Firmen, die sich vielleicht dort ansiedeln würden, einfach nicht kommen, weil die Qualifikation fehlt.

Zum anderen, und das geht jetzt auch in Richtung grenzüberschreitender Arbeitsmarkt: bisher enden die Systeme, jetzt mal die Eures-Berater ausgenommen - seien es die Vermittlungssysteme oder auch die Fördersysteme - immer an den nationalen Grenzen, d. h., irgendeine Institution muss sich mal bereit erklären - sei es nun die EU oder sonst eine grenzüberschreitende Institution - diese nationalen Egoismen im Förderrecht, im Vermittlungsprozess aufzubrechen.

Notwendig wäre in diesem Kontext schon, dass man sich einmal eines Monitoring bedient. Einfach Vermittler zu befragen, greift zu kurz. In Deutschland liegt der Anteil der öffentlichen Arbeitsvermittlung zwischen 25 und 30 %, d. h., 70 % gehen an den öffentlichen Institutionen vorbei.
Man muss einfach mal die Arbeitnehmer befragen, wie sie zu ihrem Arbeitsplatz jenseits der Grenzen gekommen sind, um einfach mal die Strukturen, die Wege, die im überwiegenden Fall genommen werden ein bisschen zu beleuchten.

Dr. Lothar KUNTZ

Vielen Dank! Das ist ein guter Hinweis. Das hätten wir auch gerne getan, aber zunächst mal war unser Projekt etwas anders strukturiert und auch die finanzielle Ausstattung des Projektes gerade im Bereich der empirischen Frage hätte da etwas anders aussehen müssen, um das in dieser Form gestalten zu können.
Aber das ist vollkommen richtig, man braucht das und man wird nicht umhin kommen, hier auch wirklich mal eine größere Befragung durchzuführen, um zu verstehen, wie die Prozesse funktionieren. Wir brauchen auch in diesem Bereich mehr Mikrodaten, um zu verstehen, wie sich die Pendelprozesse auch in einer längerfristigen Perspektive entwickeln.

Teilnehmer

Vielleicht noch eine Ergänzung. Ich glaube, ein Großteil unserer Gruppe war am 23. November am Schloss in Saarbrücken. Da haben wir erlebt, wie ein kleines grenzübergreifendes Projekt erschossen wird, abgeschossen wird.
Das war der Kniefall von dem Herrn Dr. Schönmeyer mit dem Ida-Projekt, wo man junge Saarländer mit Einschränkungen sprachlich fit gemacht hat und die sollten eine Woche oder einen Monat in Luxemburg arbeiten. Hat nichts genutzt, das Projekt ist abgesagt worden. Das Projekt ist im Laufen beendet worden, weil Arbeitsminister und ADEM-Chef gesagt haben, was ihr macht, ist Schwarzarbeit in Luxemburg und es darf nicht gemacht werden.
Wir haben es alle erlebt, der hat wirklich geweint, er wollte die Bestätigung haben, dass dieses kleine, mikroskopisch kleine Projekt gerettet wird und es ist abgesägt worden. Das ist natürlich ein Beispiel und es ist uns allen vor Augen und ich möchte schlicht ergänzen: das wäre eine Möglichkeit gewesen. Das hätte niemanden was gekostet. Einfach nur weiterlaufen lassen, noch ‘ne Woche, zwei Wochen, dann hätte man ein kleines Beispiel gehabt für grenzüberschreitende Förderung. Solange es so ist, wie es sich zur Zeit noch darstellt, da fehlt leider der Wille dazu, da fehlt auch ein bisschen Klinkenputzen à la Taskforce, das wäre die erste Möglichkeit gewesen für die Taskforce, ‘ne kleine Sache zu retten. Leider ist es eben nicht passiert.

Teilnehmer

Gerade noch eine Ergänzung zur grenzüberschreitenden Qualifizierung. Das hat es schon mal in Einzelfällen gegeben. Ich erinnere beispielsweise - schon etwas länger her - an die grenzüberschreitende Ausbildung im Bereich der Gastronomie, Hotellerie und der Restauration. Plötzlich ist das alles verschwunden. Ich weiß nicht, warum das jetzt auf einmal nicht mehr möglich sein soll oder warum es eingeschlafen ist, ob die Akteure da fehlen, ob der Wille dafür fehlt, so etwas zu kreieren.

Ich sehe auch die Notwendigkeit nicht im industriellen Bereich, eher im Dienstleistungsbereich. Wir waren kürzlich noch in Verhandlungen mit einer großen Krankenhausgesellschaft hier in Saarbrücken. Die hat darauf hingewiesen, dass in Deutschland 300.000 Kräfte im Pflegebereich fehlen werden.

Ich weiß aus dem Bereich Lothringen, dass es da ähnliche Prozesse gibt, und da tun sich auch grenzüberschreitend Möglichkeiten der Kooperation auf, des gemeinsamen Zusammenwirkens.
Ich kann mir nicht vorstellen, dass die Pflege in Lothringen eine andere sein soll als hier im saarländischen Raum oder in Luxemburg. Bei den Normierungen ist das völlig anders. Das ist richtig. Und von daher darf jemand, der hier die Ausbildung gemacht hat, nicht ohne weiteres jenseits der Grenze die gleichen Funktionen ausfüllen. Und das ist die Problematik, mit der wir in unterschiedlichster Form immer wieder konfrontiert sind.

Im Kontext vielleicht nur der Hinweis: da gibt es auch im Rahmen der Interreg-Projekte ein Programm, nennt sich "Formation continue universitaire". Da geht es gerade darum, für be-

stimmte Zielgruppen im Krankenhausbereich so eine grenzüberschreitende Qualifizierung zu ermöglichen.

Dr. Lothar KUNTZ

Wie wir sehen, gibt es eine ganze Vielzahl von Fragestellungen, die mit dieser Thematik verbunden sind. Es macht deutlich, wie viel nach wie vor ungeklärt ist und dass wir eigentlich hier erst am Anfang der Arbeit stehen auch wenn wir eigentlich heute das Projekt offiziell abschließen. Und von daher wird uns der Arbeitsstoff nicht ausgehen, in dem Bereich auch weiterhin aktiv zu sein und die Signale der beteiligten Regionen sind ja auch deutlich, dass man uns da auch weiterhin als IBA in der Arbeit unterstützen will. Und das freut uns natürlich und ich denke, da sind viele Punkte auch heute wieder genannt worden, die im Mittelpunkt weiterer Arbeiten stehen können.

Und von daher bin ich froh, dass wir auf der einen Seite, denke ich, das Projekt mit einem doch sehr guten Ergebnis abschließen können, auch wenn es den betroffenen Personen nicht direkt hilft, so zeigt die Analyse doch, wie die tatsächliche Situation ist und welches die tatsächlichen Probleme sind. Und unsere Diskussion hier hat das ja bestätigt.
Von daher glaube ich schon, dass wir da einen kleinen Beitrag zu unserer bescheidenen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle leisten konnten. Die gesamten Produkte, die im Rahmen des Projektes OPTI-MATCH erarbeitet wurden, werden auf einer Download-Plattform zur Verfügung gestellt werden. Das wird dann nochmal entsprechend bekannt gegeben und Sie können sich dann natürlich - das wird aber erst im nächsten Jahr möglich sein - der verschiedenen Produkte bedienen, die hier erarbeitet worden sind.

Ansonsten darf ich mich ganz herzlich bedanken für die heutige Veranstaltung, für Ihre Teilnahme, für die rege Diskussion, darf mich darüber hinaus aber auch nochmal persönlich bedanken, weil das für mich die letzte Veranstaltung in der Koordination der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle war. Zum Januar werde ich eine andere Funktion bei der Landeshauptstadt Saarbrücken übernehmen, die sich aber inhaltlich um vergleichbare Fragestellungen rankt, so dass ich der Thematik schon treu bleibe und von daher sicher bin, dass ich die eine oder den anderen oder doch alle irgendwie nicht aus den Augen verlieren werde.

Ganz wichtig ist mir vor allen Dingen auch, dass es das Netzwerk der IBA - wir haben jetzt über zehn Jahre wirklich sehr intensiv und gut zusammengearbeitet – natürlich weiterhin geben wird. Das ist ja nicht abhängig von einer Person und die Wege sind schon gut vorgezeichnet und ich denke, da wird weiterhin gute Arbeit geleistet. Der nächste IBA-Bericht ist schon gesichert und von daher lassen Sie sich überraschen, was Ihnen die IBA noch in dieser oder anderer Form an Analysen vorstellen wird.

In diesem Sinne nochmal ganz herzlichen Dank! Auch mein Dank an die Dolmetscher für die gute Übersetzung und Unterstützung der Diskussion und ich darf Sie noch ganz herzlich einladen zum gemeinsamen Mittagessen.
In diesem Sinne nochmal vielen herzlichen Dank!

Questions et discussion

Wolfgang LERCH

Je voudrais faire deux observations concernant les perspectives du marché de l'emploi transfrontalier.

Ma première observation concerne la dernière indication signalée disant qu'il y allait y avoir un équilibre des conditions de travail, pas uniquement des salaires, entre les différentes régions qui composent la Grande Région. Et qu'il fallait que cela soit le cas, que cela allait venir.
Concevoir cela comme une action politique est quelque chose qui est peu marqué dans certaines régions. Par exemple, si je considère la perspective sarroise, à plusieurs reprises, on s'est plaint du fait que, en Sarre, nous avons un manque de main-d'œuvre. Il y a eu certains ministres qui ont parlé même du risque du plein emploi. C'était une citation.
Je crois que l'on tient trop peu compte des champs d'intervention des entreprises et des politiques pour faire face à ce danger de déficit de main-d'œuvre. Une observation statistique disant que les gens de Wallonie, de Sarre, de Lorraine, veulent tous aller au Luxembourg pour trouver leur bonheur, c'est une perspective à court terme. Elle est trop étroite, trop myope.

Cela vaut pour la Sarre mais cela vaut également pour ce qui a été présenté sur Longwy précédemment. Je crois que les champs d'intervention des politiques et des entreprises sur le terrain, sur place, pour leur région, que ce soit Longwy ou la Sarre, n'ont pas encore été utilisés à plein escient. Il faut qu'au niveau du débat politique, on attire davantage l'attention sur ce point et que l'on veille à ce que des actions voient le jour.
Les salaires élevés sont bien sûr un aspect. Par exemple, les horaires de travail favorables à la famille, c'est un deuxième aspect. Il y a un grand nombre, une multitude d'aspects qui entrent en ligne de compte.

Mais, en tant que champ d'intervention politique actif, au cours des 20 ou 30 dernières années, cela n'était pas considéré tout simplement parce qu'il y avait une main-d'œuvre suffisante partout. Les entreprises avaient accès à cette main-d'œuvre sans problème. Lorsqu'une place était vacante, tout de suite on avait 20 ou 30 personnes. Ce ne sera plus le cas à l'avenir. Je considère que ce n'est pas quelque chose de malheureux pour les salariés. Par le passé, il n'y avait pas besoin d'action dans ce secteur mais ce sera le cas à l'avenir.
Je pense qu'il y a des solutions. Ce n'est pas du tout un scénario fataliste qui est présenté, comme quelque chose à laquelle on ne peut rien y changer. On peut y changer quelque chose, bien au contraire. Ce sera un secteur d'action politique important. Ce sera au niveau des entreprises et des politiques, de veiller à ce que, dans l'éventail des conditions de travail, on arrive à des améliorations à Longwy et en Sarre. Ce n'est pas une loi naturelle que la moitié des salariés de Longwy aille travailler au Luxembourg. On peut modifier les choses si c'est souhaité. On peut œuvrer en ce sens.
Voilà ce que je voulais dire d'une manière générale.

J'ai une deuxième question concrète.
Dans l'équilibre au-delà des frontières, la question du travail intérimaire joue un rôle de plus en plus important, tout du moins dans la perspective sarroise. Si je considère par exemple que la moitié des emplois créés passent par l'intérim. Nous avons 11 000 salariés. C'est vraiment, l'apogée, un record battu. Et les choses se poursuivent.

J'ai une question concrète. Est-ce qu'on a des indications disant que le marché intérimaire transfrontalier reflète cette dynamique ou est-ce plutôt une perspective nationale qui concerne principalement la Sarre ? Ou est-ce qu'il y a aussi un travail intérimaire au-delà des frontières qui se présente de manière aussi dynamique qu'on le constate en Sarre ?

Dr. Lothar KUNTZ

Je répondrai directement à cela. Mais je ne veux pas anticiper sur ce que peuvent dire mes collègues sur ce point. Cette situation spécifique du travail intérimaire nous l'avons bien sûr intégrée dans notre projet, mais au niveau de la phase empirique, cela n'a été examiné que partiellement. Dans n'importe quel cas de figure, nous n'avons pas d'informations qui soient sûres et fiables concernant la dimension de la mobilité transfrontalière en rapport avec le travail intérimaire.
Cela continue à être un travail compliqué et qui échappe à la transparence pour différentes raisons. Mais, par ailleurs, nous avons là des obstacles législatifs.
Je me souviens très bien de réunions où, par exemple, les entreprises de travail temporaire se plaignaient des prescriptions allemandes, disant qu'il était pratiquement impossible pour des entreprises intérimaires d'envoyer des intérimaires en Allemagne. C'était pratiquement impossible.

Les choses sont différentes avec la Belgique et le Luxembourg. Là, ce sont de très grandes entreprises qui se chargent de mener à bien ces opérations et qui ont donc des sièges. On ne peut pas savoir s'il s'agit finalement de frontaliers ou d'intérimaires qui sont envoyés au-delà des frontières, ou s'ils sont employés directement au Luxembourg en tant que travailleurs temporaires intérimaires.

Il y a une multitude de questions qu'il faut considérer de manière différenciée qui, dans le cadre d'OPTI-MATCH, n'ont pas pu être considérées et examinées, parce que cela aurait signifié avoir une forme d'analyse très différente. Au niveau des interviews et des investigations, cela n'a pu être considéré que partiellement. Les gens ne voulaient pas être interrogés sur ce point.

Catherine FILPA

Dans la phase empirique sur le territoire de Longwy, nous avons posé la question des modalités de placement des travailleurs intérimaires frontaliers. Il nous a été répondu que les sociétés de travail temporaire ne se chargent pas de placer les candidats au travail frontalier à l'extérieur du pays parce qu'on trouve dans ces pays d'autres agences rattachées à leur propre réseau d'appartenance. Je parle des grands réseaux, Randstad, Adecco, etc. Il existe

plusieurs agences partenaires de l'autre côté de la frontière. Aussi, les antennes de Longwy n'empiètent pas sur le marché de leurs consoeurs.
Les représentants du travail intérimaire de Longwy signalent un second point : lorsqu'ils sont sollicités par des travailleurs dotés de certaines qualifications élevées ou rares, qu'ils savent à l'avance ne pas pouvoir placer auprès d'une société cliente, ils envoient directement les candidats à l'intérim de l'autre côté. Ils passent le relais à leur homologue luxembourgeois ou belge. Ils réorientent ainsi la main-d'œuvre vers les sociétés intérimaires qui sont capables de les placer, ou qui ont une meilleure probabilité de les placer. Les travailleurs intérimaires lorrains s'inscrivent donc directement dans les agences luxembourgeoises.

Je voulais également revenir sur le premier point de l'intervention de Monsieur LERCH. Si j'ai bien compris, la question que vous posez est celle du moyen qu'auraient les employeurs locaux de s'organiser pour rééquilibrer un peu les choses ; et vous évoquez une posture politique.
Sur le terrain de Longwy, cette question a également été explorée dans la phase empirique. Deux constats peuvent être dressés :

- Vous avez, au niveau politique, dans les communes, un système d'intercommunalité. Sur le territoire, il y a 50 communes de plus ou moins grande taille. Ces 50 communes sont regroupées en 6 intercommunalités différentes. Sur 6 intercommunalités, vous en avez 3 qui sont dominantes. De plus, vous avez 3 communes qui ne sont rattachées à aucune intercommunalité et qui sont économiquement parmi les plus riches. Vous voyez déjà que, dans la sphère politique, au niveau des élus locaux qui sont donc élus par les citoyens résidant sur Longwy, il y a déjà une énorme difficulté à faire converger les volontés politiques pour armer ce territoire dans une stratégie de développement économique de moyen/long terme. Cela pose véritablement un problème. Cela, c'est du côté des élus.
- Voyons maintenant ce qu'il en est du côté des employeurs. Le territoire est travaillé par des forces centrifuges et des forces centripètes, et pour l'instant, sur Longwy, c'est plutôt le centrifuge qui domine. Les employeurs du territoire rencontrent une difficulté pour créer une forme de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territorialisée. Bien que les employeurs se rencontrent occasionnellement au sein de différents réseaux, on a un mal fou à territorialiser la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences car, comme on l'a vu, toutes les analyses de diagnostic un peu sérieuses, un peu rigoureuses, ne sont pas faites pour le moment. Certains employeurs disent qu'ils sont tenus de délocaliser une partie de leurs ateliers ou leur siège social. C'est arrivé sur Longwy, y compris pour les entreprises à capitaux familiaux, des entreprises familiales qui étaient très attachées historiquement au bassin de Longwy. Aujourd'hui, ces entreprises délocalisent soit des ateliers, soit des services administratifs, au motif qu'elles n'auront plus de main-d'œuvre de toute façon, si elles ne font pas cela. On est dans ce paradoxe que, pour pouvoir garder la main-d'œuvre qualifiée et pouvoir continuer à faire le peu de chantiers qu'il reste encore à faire sur Longwy, ces entreprises sont obligées, elles, de se délocaliser. Ces forces aujourd'hui conduisent à sortir les possibilités d'investissement économique à l'extérieur du territoire de Longwy et non pas l'inverse.

Je vous rejoins, Monsieur Lerch. Tant que politiquement (avec un p majuscule), pas simplement au sens des élus, mais aussi des acteurs responsables dans une société, tant que l'on n'a pas travaillé avec rigueur, sur une analyse locale qui permette d'identifier où sont les

possibilités d'initiative, nous n'arriverons pas à réduire l'impact de ces forces centrifuges, d'autant que cet impact est économiquement et financièrement complètement rentable.

Dr. Lothar KUNTZ

Merci pour cette observation et ce complément.
Y a-t-il d'autres questions ?

Rachid BELKACEM

J'aimerais revenir aux perspectives de cette étude. Il me semble qu'il y a une question centrale face à cette problématique d'appariement entre l'offre et la demande. C'est la question de l'organisation de la formation dans toutes ses dimensions, au niveau non pas national, mais à un niveau plus transnational, voire pourquoi pas de la Grande Région avec une instance de régulation qui permette de réguler cette question de la formation.

Pourquoi la formation est importante ? La formation contient en elle-même la question de l'appariement. La formation, c'est quoi ? C'est la constitution de compétences pour répondre à des besoins. Dans un contexte où le travail frontalier est structurel sur certains territoires, en particulier sur les bandes frontières, cette régulation de la formation devient un enjeu pour la question de l'appariement entre l'offre et la demande.
Cela peut constituer une piste intéressante.

Deuxième remarque. Lorsque l'on s'intéresse à l'appariement entre l'offre et la demande, je crois qu'il faut essayer aussi de regarder aussi du côté de la demande Il s'agit d'aller voir les personnes qui justement, sont en poste depuis longtemps, et de développer ce que l'on appelle une analyse rétrospective. Comment s'est opéré cet appariement entre l'offre et la demande ? Quels ont été les déterminants qui ont participé à cet appariement ?
Pourquoi c'est important là aussi ? Parce qu'une grosse partie des processus d'appariement échappe aux institutions, échappe aux intermédiaires de l'emploi. Pensons, par exemple, aux réseaux sociaux, aux réseaux de proximité. On l'a plus ou moins évoqué ici. Mais, c'est aussi une question qui semble importante en termes de perspectives.
Merci.

Dr. Lothar KUNTZ

Je ne peux que souscrire à ce qui vient d'être dit. Cela découle également de nos entretiens, de nos interviews, de ce que nous avons pu réunir comme éléments. Bien sûr, le degré de participation des agents placiers privés ou publics, est limité. On a une vision exhaustive. Cela dépend du pays cible.

Par exemple, le marché de l'emploi luxembourgeois, pendant longtemps, s'en sortait sans l'ADEM. Il s'organisait de son propre chef, bien qu'il ait une obligation juridique de déclarer les places vacantes. On a trouvé d'autres moyens pour occuper ces postes, probablement par des contacts personnels, des réseaux, des réseaux personnels ou par des recommandations.

Il faut savoir que l'emploi n'est pas généré dans des grandes entreprises multinationales mais par des PME-PMI qui font confiance à des recommandations. Si vous avez fait de bonnes expériences, vous restez fidèle à vos structures. C'est cela le réservoir, par exemple, qui alimente les quelques rares agences de placement privées, parce qu'elles ont certains clients qui coopèrent de manière durable et étroite avec elles. Bien entendu, ces réseaux font partie d'un processus couronné de succès, du *matching* de part et d'autre des frontières. Du fait que ces contacts sont informels, ils échappent bien sûr à l'analyse. Ce sont des activités individuelles que l'on ne peut pas répertorier. Il faudrait organiser une analyse empirique à beaucoup plus grande échelle pour voir dans quelle mesure il y a eu appariement, comment les salariés ont trouvé leur emploi.
Chez nous, dans notre analyse, nous avons voulu regarder ce processus de placement et voir ce qu'il en était des tenants et des aboutissants. Vous avez tout à fait raison. Le marché de l'emploi transfrontalier, par exemple, au Luxembourg, est un marché de l'emploi qui dispose d'un grand nombre d'autres structures, d'autres formes d'échanges, de relations concernant l'occupation de postes vacants.

Je reviendrai à ce qu'a dit Monsieur Lerch tout à l'heure. Jusqu'à présent, les choses étaient telles qu'il y avait suffisamment de postes vacants au Luxembourg et que les personnes qualifiées intéressées avaient une chance, en présentant une candidature, de trouver un emploi. Il est probable que cela change dans une certaine mesure. On en arrivera à des processus davantage formalisés. L'ADEM est en train de se restructurer pour proposer un service allant dans ce sens, qu'elle ne pouvait pas proposer jusque-là. Il faut également tenir compte de cet élément-là.

Michel LINDINGRE

Je pense, à l'écoute de ce qu'ont pu dire Catherine et Rachid, qu'il devient urgent que l'on sorte du système « adéquationniste ». J'ai cru comprendre qu'il y avait quand même une recherche de la norme idéale. Il est vrai que l'on ne peut plus, aujourd'hui, travailler avec les normes qui nous ont aidés à travailler.

Je prends pour exemple une information qui a été donnée. Le chômage a augmenté très sensiblement au Luxembourg et, en même temps, le nombre d'emplois continue à augmenter. Cela vaut dire que le système d'appariement ne fonctionne pas au Luxembourg.
Je prends un autre exemple, ce qu'est devenue la formation en France. La formation, telle qu'elle est dispensée, la loi de 1971 ayant disparu, est une formation d'adaptation au poste de travail. On a renoncé à l'acquisition de compétences et de qualifications.
Si je regarde le marché du travail luxembourgeois - je prends l'exemple qui me concerne le plus -, 75 000 Français vont travailler au Luxembourg, ce qui fait à peu près 40 000 mouvements de main-d'œuvre, pour cette population-là, par an. Aujourd'hui, au mieux, quand on s'organise, toujours avec les mêmes normes (on n'arrive pas à sortir de nos normes), on [Pôle Emploi] a 5 % de ce marché. On n'arrive pas à aller au-delà.
Je rejoins Rachid. J'ai fait un petit exercice qui n'a aucune valeur scientifique. Je suis allé voir les entreprises en disant : « vous avez souhaité recruter telle et telle personne. *In fine*,

qui avez-vous recruté ? Et pourquoi ? Avec quel motif ? » On est loin des qualifications. On en est loin.

On a recherché une hypothétique adaptation au poste de travail. On a donné un niveau de diplôme. On a dit : « S'il a tel ou tel niveau de diplôme, il pourra s'adapter au poste de travail. » L'exemple final est, qu'au Luxembourg, on n'y arrive plus.

Je suis en train de travailler avec les Luxembourgeois. Ils vont utiliser vraisemblablement la nouvelle version du ROME (répertoire opérationnel des métiers et des emplois). Il n'y a même pas de système adéquationniste au Luxembourg. On n'analyse pas l'offre, ni la demande avec la même terminologie. Aujourd'hui, ils ne sont même pas là-dedans. Il faut que l'on sorte de ce système.
J'ai regardé, j'ai demandé et je me suis aperçu que l'on est loin des qualifications quand les gens sont recrutés.

René KRATZ

Je vais aller un peu dans le sens de ce qui a été dit. Dans le cadre du projet des universités de la Grande Région, il y a une présentation qui a été faite par Fernand Fehlen sur une analyse des offres d'emploi parues dans le *Luxemburger Wort* entre 1998 et 2008. Il analysait ce qui était demandé par les employeurs.
On peut s'apercevoir qu'en 1998, on avait à peu près 25 % des offres d'emploi qui stipulaient la connaissance, au moins son souhait, du luxembourgeois. En 2008, on devait être à près de la moitié des offres d'emploi qui stipulaient cette demande.
Or là, derrière cette question, il y a un affichage clair et net par rapport aux problèmes qu'a le Luxembourg aujourd'hui en termes de massification du chômage. Il serait intéressant de voir qui a été recruté finalement sur ces offres d'emploi ? Est-ce que le luxembourgeois qui était demandé dans l'offre d'emploi a été, au final, une contrainte pour l'embauche de personnels frontaliers ?

Monsieur SCHMIDT

Je voudrais revenir simplement sur deux tendances actuelles, les rappeler. Hier ou avant-hier, dans les médias allemands vous avez pu entendre que la fédération des syndicats chrétiens risque de ne plus avoir la possibilité d'être l'un des acteurs pour signer des conventions collectives au niveau de l'emploi des intermittents. Cela veut dire qu'il y a toute une partie des obligations sociales qui risquent d'être caduques pour les intérimaires, et qui devront donc être renégociées.

Egalement, à partir du 1er janvier 2011, l'ensemble des travailleurs saisonniers vont pouvoir venir chez nous. Cela touche l'hôtellerie, la restauration, le tourisme, l'agriculture. A partir du 1er mai 2011, à part les Roumains, tous les Européens pourront venir travailler chez nous en tant que travailleurs saisonniers.

Ce sont deux données importantes qu'il va falloir essayer d'intégrer dans notre stratégie, dans les six mois qui viennent. Vraisemblablement, dans certains domaines d'activité, vous

aurez des changements importants au niveau des salaires. Ensuite, vous aurez une concurrence plus forte dans la Grande Région, par l'arrivée de salariés d'autres pays qui ne pouvaient pas venir jusqu'à présent et qui viendront comme travailleurs saisonniers. Ensuite, vous aurez des pays comme la Slovaquie, la Pologne, et d'autres.
Il faut attendre également une recrudescence des travailleurs frontaliers. On parle d'une fourchette entre 0 et 800 000, pour l'ensemble de ces pays bien sûr.
Nous sommes également en train de chercher les tendances mais il est assez difficile de faire des prévisions. Je parle en tant que conseiller Eures. Pour les prochaines années, il faut absolument bien former les multiples acteurs, la fameuse *task force*, donner plus de voix et plus de force aux travailleurs frontaliers, et ceux qui ont des pouvoirs, donner plus de moyens à tous ceux qui font du placement transfrontalier.
Il faudrait beaucoup plus de conseillers Eures. Nous sommes 20 dans la Grande Région pour 200 000 frontaliers. Le calcul est facile à faire. Il faudrait évidemment davantage de conseillers Eures. Ou alors, nous risquons de perdre encore en efficacité dans notre activité.

Dr. Lothar KUNTZ

Merci Monsieur Schmidt pour cette indication. Rappelez-vous, il y a deux semaines, il y avait une conférence à Berlin. Les conseillers Eures de Berlin, du Brandebourg, concernant la Pologne cette fois-ci, avaient également émis un certain nombre de signaux d'alerte qui venaient du côté polonais. Cela rejoint ce qu'a dit Wolfgang Lerch pour Longwy.

Ces flux ne sont pas irréversibles. Il faut se sortir cela de la tête. Pour beaucoup de Polonais, ce n'est pas du tout attrayant de travailler en Allemagne. Ils ont découvert d'autres régions qui leur conviennent davantage. Il y a la connaissance de la langue. Comme en Lorraine, la connaissance de l'allemand recule. En Pologne aussi, la connaissance de la langue allemande a reculé fortement.

Le risque de voir des flux transfrontaliers importants est peut-être un peu surfait. Quoi qu'il en soit, il faut quand même y penser et essayer d'élaborer des scénarios. C'est un plaidoyer pour une politique de l'emploi qui regarde par-dessus la frontière et qui ne s'arrête pas à la frontière.

Nous sommes dans un changement d'époque. Dans le cadre des systèmes existants, les possibilités sont pratiquement arrivées à leurs limites. Si on veut accomplir un progrès, il faut aller au-delà de ces systèmes. Il faut essayer d'avoir davantage de bases communes et pas simplement être dans une situation gagnant-gagnant pour tous. Ce n'est pas possible, en tout cas, pas tout le temps.
Il faut être conscient de cela. Ensuite, il faut arriver à une nouvelle réalité du travail transfrontalier. Sinon, dans 20 ans, nous aurons de nouveau à décrire la situation telle que nous la vivons aujourd'hui et ce serait dommage. Cela voudrait dire que la Grande Région n'a pas utilisé son potentiel et aurait un peu décroché par rapport à l'évolution que l'on trouve dans d'autres régions frontalières.
Y a-t-il encore d'autres remarques que vous souhaitez faire ?

Un intervenant

On peut aborder un point qui est toujours revenu dans des entretiens que j'ai eus sur des problèmes d'infrastructure cette fois-ci.
Des gens qui travaillent au Luxembourg, me disent toujours : « Je n'ai plus envie d'y aller. Je n'ai plus envie de faire quatre heures de bouchon par jour. Je n'ai pas envie de voir mes enfants quand il fait nuit et de les voir le matin avant de partir au boulot dans la nuit aussi. » Je crois que cette espèce de collapse en matière de circulation automobile dans la région peut être une raison qui va faire que beaucoup de gens vont en avoir assez et vont vouloir retourner chez eux, même si cela pose des problèmes.

Le Luxembourg est de moins en moins attrayant à cause de ses difficultés de mobilité et de transport. Il se peut que, dans quelques années, on soit soumis à une vague de gens qui veulent retourner en Allemagne. « Cela fait vingt ans que je suis au Luxembourg. J'en ai assez. Je reviens en Allemagne » ou « Je reviens en France. », à cause des situations familiales.

Cela vaut également pour l'infrastructure sociale. Nous avons des systèmes très différents au niveau de la petite enfance, des garderies, de tous ces systèmes de prise en charge. Cela joue un rôle de plus en plus important chez les gens. On parle souvent de *matching* mais tout ce que l'on appelle, ces *soft skills*, toutes ces qualifications douces, sont également très importantes.

Un intervenant

Je voudrais dire deux choses sur ce processus de retour, de *feed-back,* que vous avez évoqué. De plus en plus de gens vont au Luxembourg et, quand ils partent au Luxembourg, ils laissent ensuite une sorte de trou, de lacune sur le marché de l'emploi local.

On l'a vu pour Longwy avec les problèmes de qualification de gens qui sont uniquement orientés vers le Luxembourg et des entreprises, qui pourraient peut-être avoir envie de venir s'installer dans des lieux comme Longwy, ne viendraient pas parce que les personnes qualifiées font défaut.

Jusqu'à présent, si on oublie les conseillers Eures, les systèmes de placement nationaux s'arrêtent toujours aux frontières nationales et les systèmes d'aide aussi. Chacune des institutions devrait essayer, que ce soit l'Union Européenne ou une autre institution supranationale, devrait enfin essayer de faire éclater cette structure de placement purement nationale, qui caractérise tous les Etats.

Pour cela, on peut se servir d'un *monitoring*. Simplement interroger les placiers ne suffit pas. En Allemagne, on a un taux de succès de 25 à 30 % des placements. Environ 70 % des gens qui cherchent un emploi passent à côté des agences nationales. 30 % à peu près des demandes d'emploi sont gérées par une agence publique.

Il faudrait demander à ces gens comment ils ont trouvé un emploi. S'ils ne sont pas passés par Pôle Emploi ou par Arbeitagentur, comment est-ce qu'ils ont fait ? Il faudrait essayer de voir ce qui se fait en parallèle.

Dr. Lothar KUNTZ

Merci. C'est une bonne idée. On aurait bien voulu le faire mais notre projet était structuré différemment. Mais, également, la dotation financière du projet n'aurait pas permis que nous allions sur ce genre de cheminement.
Ce que vous avez dit est tout à fait vrai. Effectivement, il faudrait certainement interroger beaucoup plus de gens que les gens qui font du placement dans les SPE, voir un peu par quel autre cheminement on arrive à des emplois.

Un intervenant

Je crois qu'une grande partie de notre groupe est allée à la réunion du 23 novembre au château de Sarrebruck. Là, un tout petit projet transfrontalier a été abattu. Cela a été la génuflexion de Monsieur Schönmeyer.
On avait préparé des jeunes Sarrois pour travailler au Luxembourg, même linguistiquement. Tout à coup, le projet est tombé à l'eau. Il a été purement et simplement liquidé, tout simplement parce que le chef de l'ADEM a dit : « Ce que vous faites ici, ce n'est rien d'autre que du travail au noir au Luxembourg. Cela ne peut pas être accepté. »
Un tout petit projet, microscopique, qui n'était pas mauvais, s'est vu cassé comme cela en une fois alors qu'il aurait pu apporter quelque chose. Cela aurait été une possibilité. Cela n'aurait rien coûté. On aurait pu laisser ce projet continuer. On aurait eu un tout petit exemple de ce qui se fait. Pour l'instant, malheureusement, la volonté manque. Cela aurait été une possibilité pour la *task force*, de sauver un tout petit projet. Malheureusement, cela ne s'est pas fait. Le projet est tombé à l'eau.

Un intervenant

Concernant la qualification transfrontalière, il y a déjà eu un certain nombre de choses qui ont été faites. Je me rappelle, cela fait déjà longtemps, d'une formation transfrontalière dans le domaine de la gastronomie et de l'hôtellerie, de la restauration. Tout à coup, cela a disparu. Je ne sais pas pourquoi. Les acteurs ont disparu. La volonté a fait défaut.

Je sais que ce projet bien particulier de qualification a disparu. On peut faire la même chose dans le domaine industriel et dans le domaine des prestations de services. Nous sommes encore en discussion avec une grande société hospitalière, ici, à Sarrebruck, qui a dit qu'il manquait 300 000 personnes dans le domaine des soins, au sens large du terme, en Allemagne.

On a essayé. On sait qu'il y a des processus similaires en Lorraine. Là aussi, il y a un besoin très grand. Il y a beaucoup de gens qui sont prêts à coopérer, entre la Lorraine et la Sarre, dans ce secteur d'activité.

Je ne peux pas imaginer que les soins, en Lorraine, soient différents des soins qui sont prodigués en Allemagne ou au Luxembourg. Les normes sont un peu différentes. Les normes sont différentes.

Quelqu'un qui a fait la formation ici ne peut pas forcément travailler en France ou au Luxembourg. C'est la problématique des métiers de la santé.

Ensuite, il faut savoir qu'il y a un projet Interreg, une formation continue universitaire qui permet à certaines personnes, notamment dans le secteur hospitalier, d'acquérir une formation transfrontalière qui serait reconnue.

Dr. Lothar KUNTZ

Vous voyez, il y a pléthore de questions qui sont liées à cette thématique. Cela montre à quel point beaucoup d'éléments restent non résolus. Nous ne sommes qu'au début de ce travail. Ce projet va se terminer maintenant officiellement à la fin de l'année mais la matière sur laquelle nous pouvons travailler, elle, ne va pas disparaître. Nous allons pouvoir continuer à travailler là-dessus et les signaux que nous donnent les différentes régions nous réjouissent puisque l'on nous demande de continuer à œuvrer et à travailler sur ces sujets.

Beaucoup de points ont été soulevés aujourd'hui. Ils pourraient faire l'objet de travaux ultérieurs. Je suis content que nous ayons maintenant clos le projet avec quand même de bons résultats. Même si cela n'aide pas directement les personnes concernées, l'analyse montre quelle est la situation réelle, quels sont les problèmes réels. Et la discussion l'a confirmé.
Partant de cela, je crois que nous avons apporté notre petite contribution au marché de l'emploi transfrontalier. L'ensemble des produits qui ont été élaborés dans le congrès OPTIMATCH vont se trouver sur un site internet. Vous pourrez les télécharger. Cela sera signalé en temps opportun. Dès l'an prochain ce sera possible. Vous pourrez vous servir de ces produits.

Sinon, je souhaite vous remercier pour votre participation, pour le débat très intéressant que nous avons eu. Je voudrais également vous remercier personnellement. C'est la dernière fois que j'apparais devant vous en tant que coordonnateur de l'OIE. A partir du mois de janvier, je vais assumer d'autres fonctions auprès de la ville de Sarrebruck avec des questions, bien sûr, qui ressemblent à celles que je traite depuis des années.
Je ne serai pas dépaysé et j'aurai l'occasion de vous rencontrer les uns et les autres à d'autres occasions.

Ce qui important est que le réseau de l'OIE demeure. Après dix ans de bon travail, d'un travail intense, ce réseau va perdurer. Il n'est pas dépendant d'une personne. Les voies sont bien tracées et je pense que le travail continuera. Le prochain rapport OIE aura lieu et nous verrons bien tout ce que l'OIE sera en mesure de produire comme analyses.
Encore une fois, merci à toutes et à tous. Merci également aux deux interprètes pour leur bon travail. Merci à vous qui nous avez aidés. Je vous invite toutes et tous à un repas en commun.

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.dglive.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 - ABEO *(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 Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens - ABEO
Quartum Center
Hütte 79, Bk 18
B – 4700 Eupen
Tel.: +32/ 87 56 82 06
Fax: +32/ 87 56 82 08
http://www.dglive.be

Kurzporträt der kooperierenden Fachinstitute

IBA OIE
Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
Observatoire Interrégional du marché de l'emploi

INFO-Institut
Saarland und Rheinland-Pfalz

INFO INSTITUT Organisationsentwicklung und Unternehmenspolitik

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

adem

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

(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

IBA OIE
Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
Observatoire Interrégional du marché de l'emploi

INFO-Institut
Sarre et Rhénanie-Palatinat

INFO INSTITUT Organisationsentwicklung und Unternehmenspolitik

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 Luxemburg

adem

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 avec l'OIE.

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

OREFQ

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

CRD des EURES Transfrontaliers de Lorraine
Lorraine

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

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

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

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

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

INFO
INSTITUT
Organisationsentwicklung
und Unternehmenspolitik
OREFQ
IBA OIE
Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
Observatoire Interrégional du marché de l'emploi
CRD EURES
Lorraine
Abeo
Ostbelgien
adem
INEPS