

# Les cahiers transfrontaliers d'EURES

Luxembourg n°3/2011



Ce numéro des Cahiers transfrontaliers d'EURES entend apporter un éclairage sur **le fonctionnement du marché de l'emploi transfrontalier dans la Grande Région**. Il s'intéresse aux besoins de main-d'œuvre dans certaines composantes de la Grande Région, ainsi qu'à la circulation de l'information entre les acteurs en charge du placement des demandeurs d'emploi. Il s'appuie pour ce faire sur les résultats du projet **OPTI-MATCH**, réalisé par l'Observatoire Interrégional du Marché de l'Emploi et cofinancé par le programme Interreg IVA Grande Région. Le projet OPTI-MATCH a analysé les difficultés et les potentiels en matière de placement transfrontalier dans la Grande Région.

L'existence de marchés de l'emploi interdépendants dans la Grande Région représente une opportunité en ce qu'elle donne aux entreprises une aire de recrutement élargie, tout en permettant aux demandeurs d'emplois de se ventiler en fonction des possibilités d'embauche. Elle rend cependant également nécessaire une circulation transfrontalière de l'information sur l'offre et la demande sur les différents marchés de l'emploi. Dans un contexte de vieillissement démographique et de risques d'une émergence de phénomènes de concurrence sur certains types de qualifications et d'emplois dans la Grande Région, cette question de la circulation de l'information va gagner en importance au cours des années à venir. L'amélioration de la circulation transfrontalière de l'information sur les postes à pourvoir permet notamment d'éviter des situations de « mis-

match », d'incompatibilité entre l'offre et la demande sur les marchés de l'emploi, comme il en existe déjà dans certaines composantes de la Grande Région. Ces situations de « mismatch » peuvent conduire à la coexistence – apparemment paradoxale – de situations de chômage et de pénurie de main-d'œuvre.

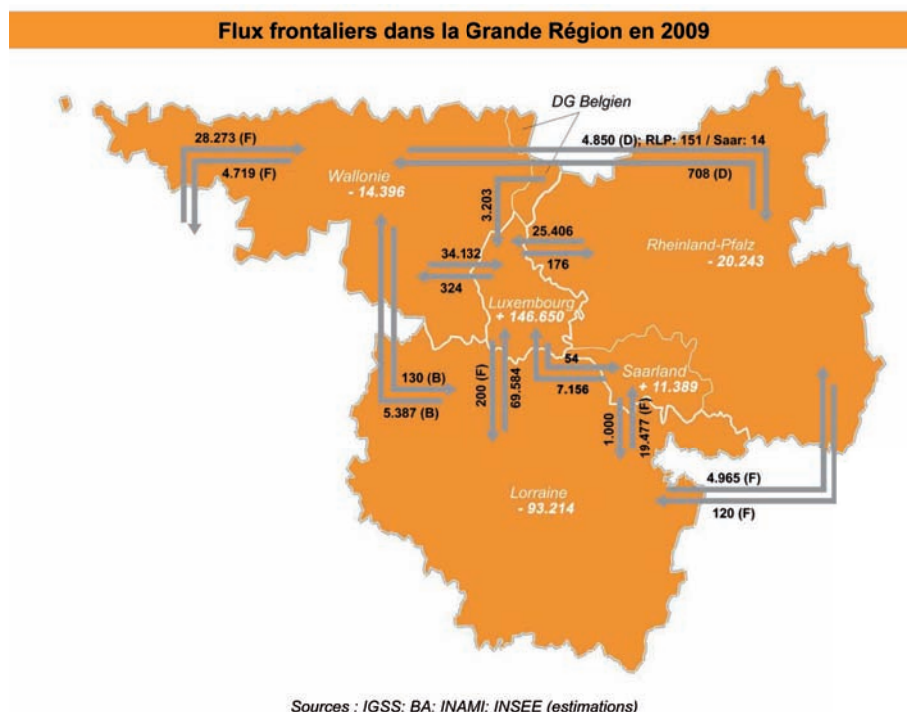
Adrien Thomas  
CRD EURES Luxembourg  
CEPS/INSTEAD

## Besoins de qualification et circulation transfrontalière de l'information sur l'emploi dans la Grande Région

Dans la Grande Région, le nombre de salariés frontaliers continue d'augmenter malgré la récente crise économique.

Selon l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE), la Grande Région comptait 203.191 frontaliers à la mi-2009, dont 54,7 % étaient originaires de Lorraine et 72,6 % ont travaillé au Luxembourg.

Tout en connaissant des marchés de l'emploi interdépendants, la Grande Région est caractérisée par des frontières nationales, juridiques, linguistiques et culturelles. Les services publics de l'emploi dans chaque pays agissent dans le cadre de leur mission légale et sont focalisés sur leur marché de l'emploi national en ce qui concerne le placement. Les aides et outils dont ils disposent notamment en matière de



# Les cahiers transfrontaliers d'EURES Luxembourg

politiques actives d'insertion professionnelle s'inscrivent également dans des cadres nationaux. L'exercice de la mobilité transfrontalière rend nécessaire des connaissances sur la situation du marché de l'emploi et sur les besoins de qualification de l'autre côté de la frontière.

Dans ce numéro des Cahiers transfrontaliers, nous nous intéresserons, dans un premier temps, aux appréciations que des acteurs du processus de placement dans la Grande Région portent sur la situation du marché de l'emploi dans leur zone de compétence et les situations de « mismatch » détectées par eux, avant de considérer, dans un

second temps, la circulation transfrontalière de l'information sur les évolutions du marché de l'emploi entre les services publics de l'emploi. L'hétérogénéité des situations des marchés de l'emploi dans la Grande Région et de leurs besoins différenciés de main-d'œuvre renforce encore l'importance de la circulation transfrontalière d'informations et de connaissances sur l'emploi.

Pour mener cette analyse, nous nous appuyerons sur plus de 50 entretiens d'experts conduits avec des acteurs du processus d'appariement, essentiellement des agents des services publics de l'emploi et des responsables

d'agences d'intérim. Ces entretiens semi-directifs ont été conduits dans les différentes composantes de la Grande Région (Lorraine, Luxembourg, Rhénanie-Palatinat, Sarre, Wallonie, Communauté germanophone de Belgique) au cours du premier semestre 2010 sur la base d'un questionnaire commun.

Les entretiens menés avec des acteurs de terrain (dont la proximité par rapport aux demandeurs d'emploi et aux entreprises est forte) sont riches d'enseignements sur les éléments facilitateurs et les freins à l'appariement transfrontalier entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.

## 1. LES BESOINS DE QUALIFICATION DANS LA GRANDE RÉGION

L'analyse des entretiens menés au cours du projet OPTI-MATCH met en exergue la diversité des situations en ce qui concerne les métiers en tension dans la Grande Région. Nous considérerons en particulier les points de vue des acteurs de terrain sur les évolutions dans trois composantes ou sous-composantes de la Grande Région : la région de Trèves (Rhénanie-Palatinat), la Lorraine et le Luxembourg. Si des tendances communes existent dans ces espaces, notamment en ce qui concerne l'importance des connaissances linguistiques, des situations hétérogènes continuent à exister en fonction des trajectoires historiques et des structures économiques des régions. On constate également l'émergence de situations de concurrence entre régions en ce qui concerne le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre sur des segments spécifiques du marché de l'emploi.

### Métiers en tension dans la région de Trèves

La région de Trèves (Rhénanie-Palatinat) profite en termes de dynamique économique de sa proximité avec le Luxembourg.

En particulier le commerce et l'artisanat bénéficient de cette proximité. En même temps, l'on peut observer des phénomènes de concurrence pour attirer et retenir une main-d'œuvre



qualifiée. En effet, les acteurs du processus d'appariement, qu'il s'agisse d'agents des services publics de l'emploi ou de responsables d'agences de travail intérimaires, font part de tensions sur certaines fonctions, qu'ils attribuent en partie à de telles situations de concurrence avec le Luxembourg.

Des acteurs du service public de l'emploi de la région de Trèves mettent en évidence des difficultés pour recruter des personnels qualifiés en particulier dans le domaine de l'artisanat, où

les entreprises locales ne seraient pas concurrentielles avec le Luxembourg notamment en matière de salaires, de même que dans le domaine de la santé et des soins, ainsi que, dans une moindre mesure, sur des fonctions d'ingénieur. Sur d'autres fonctions, il n'y aurait pas de situation de concurrence. Un agent du service public de l'emploi de la région de Trèves souligne ainsi :

*« Un aspect qu'il faut clairement mentionner en ce qui concerne le marché de l'emploi est qu'il y a des employeurs dont nous ne pouvons pas satisfaire la demande parce que nous ne disposons tout simplement pas des travailleurs qualifiés nécessaires. Que ce soit dans la construction, dans la santé, dans les hôtels et restaurants, dans ces domaines on trouve ailleurs des offres plus attractives que les offres locales dont nous disposons ici. Aussi dans la construction ou dans l'artisanat, de meilleures conditions peuvent être obtenues au Luxembourg. Donc de manière générale, nous ne souffrons pas tellement de branches avec un fort chômage, mais davantage de branches qui manquent de main-d'œuvre. »*

Quant aux responsables d'agences d'intérim, ils soulignent également des difficultés pour trouver en particulier des personnels qualifiés dans l'artisanat.

En l'état actuel, le manque de main-d'œuvre n'atteindrait pas encore des proportions dans lesquelles il aurait un impact négatif sur l'activité économique, mais des difficultés sont anticipées à moyen-terme. Les interlocuteurs soulignent cependant que dans le contexte de la crise économique de 2008-2009, le manque de main-d'œuvre qualifiée a été atténué, notamment suite à des licenciements économiques qui ont libéré de la main-d'œuvre.

### Héritage industriel et nouvelles qualifications en Lorraine

Longtemps marqué par son héritage sidérurgique, la Lorraine connaît encore une activité industrielle plus élevée que la moyenne française. Des activités tertiaires se sont néanmoins développées au cours des dernières années. Dans ce contexte, une des difficultés auxquelles se trouvent confrontés les acteurs du marché de l'emploi en Lorraine, d'après les témoignages des acteurs du processus d'appariement, est celui du redéploiement à travers l'orientation et la formation professionnelles de la main-d'œuvre industrielle vers de nouveaux secteurs porteurs, par exemple dans le domaine des services à la personne.

En Lorraine, comme le relate un agent du service public de l'emploi, des difficultés de recrutement se présentent pour certains postes qualifiés, en partie à cause d'exigences linguistiques, de même que pour des fonctions particulières :

*« En termes d'offres d'emploi et de besoins spécifiques en matière de main-d'œuvre, deux types de demandes sont transmises par les entreprises. D'une part, des demandes de personnes pas très qualifiées mais ayant une formation particulière, par exemple en ce qui concerne le recrutement de femmes de chambre en été pour des remplacements. D'autre part, des demandes spécifiques de personnes qualifiées, pour des postes qui n'ont pas pu être pourvus par des candidatures spontanées : des postes d'ingénieur ou de secrétariat avec des compétences linguistiques particulières. Pour une série de postes, il faut des connaissances techniques*



*et des connaissances particulières en langue. Les employeurs sont fortement sollicités à travers des candidatures spontanées. Les entreprises contactent Pôle Emploi quand elles ne trouvent pas ce qu'elles cherchent. »*

Une responsable d'une agence d'intérim évoque, pour sa part, des pénuries de main-d'œuvre qualifiée dans le bâtiment, notamment pour des maçons VRD (voirie et réseaux divers), en affirmant que pour l'instant elle travaille beaucoup avec des intérimaires qui vont partir en retraite dans les prochaines années. Se poserait alors le problème du renouvellement, étant donné que les jeunes seraient peu attirés par les métiers du bâtiment.

De façon générale, les secteurs qui connaissent une demande de main-d'œuvre en Lorraine sont le bâtiment, la vente (grandes surfaces), la restauration, ainsi que la santé et le social, en particulier les services aux personnes. Dans les zones frontalières, des employeurs lorrains rencontrent des difficultés spécifiques à recruter face à la concurrence des entreprises belges et luxembourgeoises qui offrent des salaires plus élevés.



Des programmes de formations professionnelles qualifiantes pour les demandeurs d'emploi sont mis en place sur la base des listes des métiers en tension que Pôle emploi recense par bassin d'emploi, afin d'améliorer les chances de reprises d'emploi. Des acteurs de terrain de l'insertion professionnelle peuvent cependant regretter une spécialisation précoce lors de certaines formations, alors que pour les entreprises l'adaptabilité et la réactivité des salariés aux situations seraient primordiales. Les compétences sociales et informelles gagnent d'ailleurs de façon générale en importance dans l'évaluation des demandeurs d'emploi. Ainsi, un responsable d'une agence d'intérim relate des processus d'évaluation des candidats par des contrôles de références et par des discussions informelles, plus que par des batteries de tests. Par conséquent, des associations intervenant dans le domaine de l'insertion professionnelle se focalisent sur les capacités d'adaptation des jeunes, afin de les préparer aux exigences des entreprises.

# Les cahiers transfrontaliers d'EURES Luxembourg

## Multiplicité des critères de recrutement au Luxembourg

Le Luxembourg connaît une situation du marché de l'emploi particulière, étant donné que la dynamique de l'emploi est alimentée par des flux de travailleurs transfrontaliers attirés par des salaires nets relativement plus élevés que dans les régions voisines. L'attractivité du Luxembourg semble en effet établie dans la Grande Région en ce qui concerne les salaires. Néanmoins, des responsables d'agences d'intérim affirment que des manques de main-d'œuvre existent pour certains postes.

En particulier pour des fonctions techniques ou des fonctions dans le secteur de la restauration et de l'hôtellerie, où les conditions de travail sont contraignantes et les conditions de rémunération moins attractives, des difficultés de recrutement sont signalées par des responsables d'agences d'intérim :

*« En ce qui concerne les métiers difficiles dans le travail temporaire, les classiques ce sont les métiers techniques. Les vrais techniciens sont des gens qui ont un métier en main, soit ils sont indépendants, soit ils sont dans une grosse structure, et c'est très difficile à*

*trouver : un carreleur, un maçon, un peintre qualifié, un électromécanicien, même des chauffeurs poids lourd sont difficiles à trouver. Il existe des difficultés pour trouver des salariés pour le bâtiment parce que c'est un travail pénible et lourd physiquement. Il en est de même dans l'HORESCA [hôteliers, restaurateurs et cafetiers] où il est difficile de trouver des gens à cause des horaires coupés. Ces difficultés concernent le travail temporaire mais aussi les embauches durables dans ce secteur. Souvent nous n'avons pas de demande pour des profils pointus, ou inversement. »*

Un responsable d'une agence d'intérim à Trèves affirme que des salariés spécialisés sont toujours recherchés sur le marché de l'emploi luxembourgeois :

*« La situation du marché du travail change constamment. Mais des spécialistes seront toujours recherchés sur le marché de l'emploi luxembourgeois que je connais bien. Du personnel qualifié manque toujours, ainsi dans un avenir proche, il y aura une demande pour des salariés vraiment qualifiés, qu'il s'agisse de connaissances en langues étrangères, couplées ou non à une expérience de travail, d'expériences de*

*travail combinées à des qualifications correspondantes. »*

Une spécificité du marché de l'emploi au Luxembourg réside en effet dans la multiplicité de critères de recrutement liés en particulier au plurilinguisme luxembourgeois. Même des postes réclamant en principe un faible niveau de qualification peuvent ainsi poser des difficultés de recrutement à cause d'exigences linguistiques (connaissance de plusieurs langues étrangères sur des postes dans le secteur des services par exemple).

La situation dans la région de Trèves, en Lorraine et au Luxembourg est révélatrice de la coexistence de taux de chômage parfois élevés et de métiers en tension dans lesquels les employeurs éprouvent des difficultés de recrutement.

Ces difficultés de recrutement peuvent être liées à des phénomènes de concurrence entre régions et sous-régions pour attirer la main-d'œuvre qualifiée (en particulier dans le cas de la région de Trèves), aux conditions de travail difficiles dans certains métiers ou secteurs, ou encore à des problèmes de formation et de qualifications insuffisantes.

## 2. LA CIRCULATION TRANSFRONTALIÈRE DE L'INFORMATION SUR L'EMPLOI DANS LA GRANDE RÉGION



(© EMMANUEL CLAUDE / FOCALIZE)

Les situations de tensions du marché de l'emploi, ainsi que la variabilité des profils de compétences exigés dans les composantes de la Grande Région, soulèvent la question des échanges et de la circulation de l'information entre les acteurs en charge du placement des demandeurs d'emploi. Dans ce domaine, l'analyse des entretiens menés avec des acteurs du service public de l'emploi fait apparaître des diffé-

rences dans le niveau d'information entre l'échelle nationale ou régionale et l'échelle frontalière. Tandis que les acteurs ont une bonne connaissance du premier niveau et peuvent s'appuyer sur des outils d'information développés, leur connaissance des évolutions dans les régions frontalières est moins développée et s'appuie souvent sur des contacts interpersonnels ou des contacts informels avec d'autres agents des services publics de l'emploi des régions frontalières.

Les acteurs des services publics de l'emploi disposent le plus souvent d'une vision générale des évolutions du marché de l'emploi sur leur territoire national ou régional. Cette vision

est plus ou moins précise en fonction de la densité des contacts que les services publics de l'emploi entretiennent avec le monde des entreprises, mais aussi de la qualité de la communication interne aux services publics de l'emploi entre les services chargés d'identifier les besoins potentiels en main-d'œuvre des entreprises et les services chargés du placement des chômeurs.

Cependant, les acteurs des services publics de l'emploi affirment en règle générale qu'ils disposent de sources d'informations suffisantes sur les évolutions sur leur territoire de compétence régional ou national. En revanche, en ce qui concerne la visibilité des évolutions dans les régions voisines, ils font plutôt part d'un manque d'informations et d'une dépendance de réseaux d'information interpersonnels pour accéder à des informations sur le marché de l'emploi transfrontalier.

Les services publics de l'emploi disposent d'outils pour connaître et anticiper les besoins en main-d'œuvre des entreprises sur leur zone de compétence. Ces outils sont notamment utilisés afin de planifier des cycles de formations pour des demandeurs d'emploi ou pour permettre la prise de contact avec les employeurs.

Ainsi en France, les enquêtes sur les besoins de main-d'œuvre sont utilisées pour connaître les intentions d'embauche et pour prendre contact avec les entreprises pour la prise d'offre.

En Belgique également, des fonctions critiques sont identifiées par le service public de l'emploi et des formations sont proposées sur la base de cette identification. Les services publics de l'emploi n'ont cependant pas forcément connaissance de tous les postes vacants, étant donné que les employeurs recourent à leurs propres canaux de recrutement sans nécessairement passer par le service public de l'emploi. Cette connaissance limitée des offres rend alors plus difficile la connaissance du marché du travail par le service public de l'emploi et la détermination des taux de tension dans un métier.

### **Les agences d'intérim : densité de contacts et visions sectorielles**

Les services publics de l'emploi et les acteurs du secteur du travail intérimaire s'inscrivent dans des logiques d'action différentes. Alors que les services publics de l'emploi ont une fonction généraliste d'accompagnement et de placement des demandeurs d'emploi, les agences d'intérim s'inscrivent dans une logique marchande et essaient d'apporter des réponses aux demandes de leurs entreprises clientes. Ces différences dans les logiques d'action ont des effets sur les besoins d'informations sur le marché du travail et les usages qui sont faits de ces informations.

De manière générale, les acteurs de l'intérim font preuve d'une bonne connaissance de l'offre d'emplois des entreprises et des secteurs avec lesquels ils sont directement en contact et qui composent leur clientèle effective ou potentielle. Les acteurs du travail intérimaire citent ainsi fréquemment les entreprises avec lesquelles elles travaillent comme sources d'informations sur les évolutions du marché de l'emploi.

Le fait que la plupart des agences de travail intérimaire ciblent des secteurs particuliers, leur donne une connaissance relativement précise de l'offre d'emploi des entreprises de ces secteurs, y compris dans les régions frontalières. Le contact avec leur portefeuille d'entreprises permet aussi un travail en amont sur les besoins de main-d'œuvre à venir, même si la réactivité face aux demandes journalières des entreprises l'emporte.

Développant une approche commerciale en direction des entreprises, les sociétés d'intérim consacrent beaucoup de ressources aux relations avec les entreprises. Le fait qu'elles choisissent les candidats à l'emploi et ne sont pas tenues à une mission de service universel rend possible une logique de spécialisation et de focalisation sur les besoins de main-d'œuvre de certains secteurs. La contrepartie de cette focalisation est une vision relativement parcellaire des évolutions générales du marché de l'emploi. Les contacts directs avec les employeurs sont complétés par la lecture de la presse écrite ou des recherches par internet.

Des agences d'intérim faisant partie d'un groupe international évoquent des contacts avec les agences des régions voisines pour des recherches de demandeurs d'emploi au profil particulier. Les responsables d'agences d'intérim appartenant à des groupes internationaux font aussi état de réunions internationales ou de conférences téléphoniques pour échanger sur les grandes tendances en matière d'emploi au niveau international.

Des responsables d'agences d'intérim, qui ne font pas partie d'un groupe international, affirment que l'appartenance à des associations professionnelles sectorielles du travail intérimaire ou à des associations généralistes d'employeurs (comme par exemple la Fedil - Business Federation Luxembourg au Luxembourg) leur ouvre des espaces de discussions et d'informations sur les évolutions en cours.

# Les cahiers transfrontaliers d'EURES Luxembourg

En ce qui concerne la connaissance des évolutions de l'emploi dans les régions frontalières, les acteurs interviewés des services publics de l'emploi font fréquemment part d'un manque d'informations en ce qui concerne les besoins de main-d'œuvre et de la nécessité d'un engagement personnel pour obtenir des informations sur les évolutions de l'emploi dans les régions frontalières. Des agents du service public de l'emploi allemand affirment ainsi qu'ils souhaiteraient disposer de plus d'informations sur la situation de l'emploi dans les régions frontalières. Un agent du service public de l'emploi en Sarre souligne qu'il est nécessaire de s'intéresser « à titre privé » à la situation du marché de l'emploi dans les régions frontalières pour obtenir des informations, étant donné que la circulation d'informations institutionnelles ne serait pas suffisante. Ce même agent exprime également le souhait de disposer de davantage de relations avec les personnes chargées de prospecter les entreprises dans les services publics de l'emploi des régions frontalières afin d'être mieux à

même de répondre aux interrogations des demandeurs d'emploi.

Un autre agent du service public de l'emploi allemand affirme à propos de l'échange d'informations entre services publics de l'emploi dans la Grande Région :

*« En ce qui concerne les sources des informations, le contact direct avec des collègues de l'autre côté de la frontière se fait lors de manifestations en direction de travailleurs frontaliers, par téléphone, par courrier électronique, lors de consultations personnelles ou de groupe. Les agents de Pôle Emploi m'appellent s'ils ont une place disponible. Cela prend la forme de prise de contacts individuels avec Pôle Emploi. Tout fonctionne à travers des contacts et la coopération entre agences. La Belgique prend contact avec Bitburg, Trèves avec Luxembourg, St. Avold avec Mertzig ou Saar-Louis ... Il n'y a pas de procédures standard ou de rythme fixe. »*

D'après les entretiens menés, il apparaît que les études et données qui

sont produites dans les différentes composantes de la Grande Région à propos des évolutions du marché de l'emploi ne sont pas toujours connues dans les régions voisines appartenant à d'autres ensembles nationaux. En revanche, les personnes interrogées citent fréquemment comme sources d'informations :

- (1) des contacts personnels et informels avec des agents des services publics de l'emploi des régions voisines (contacts téléphoniques, échanges mails, rencontres personnelles) ;
- (2) la lecture de la presse ;
- (3) les recherches sur internet ;
- (4) le contact avec des clients ou usagers (demandeurs d'emploi et, dans certains cas, entreprises des régions voisines).

Les personnes interrogées estiment pour la plupart que la coopération institutionnelle entre services publics de l'emploi nationaux pourrait être davantage développée. Des difficultés à obtenir des informations sur les processus de placement et les procédures

## Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi (OIE)

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 la situation de l'emploi sur le marché de l'emploi transfrontalier. 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 du réseau sont assurés par l'Institut INFO à Sarrebruck.

L'OIE présente à l'occasion de chaque Sommet de la Grande Région un rapport sur la situation du marché de l'emploi, qui peut être téléchargé sur le site <http://www.granderegion.net>

L'OIE mène des projets ponctuels avec des partenaires extérieurs au réseau. C'est le cas pour OPTI-MATCH, dont le partenaire luxembourgeois est le CEPS/INSTEAD.



## Contacts et informations supplémentaires

Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi (OIE)  
c/o INFO-Institut  
Pestelstraße 6 - D-66119 Sarrebruck  
Tél.: ++49/ (0)681- 954130 • Fax: ++49/ (0)681- 9541323  
Courriel: [iba-oie@info-institut.de](mailto:iba-oie@info-institut.de)  
Web: <http://www.info-institut.de>  
<http://www.granderegion.net>

## Les cahiers transfrontaliers d'EURES Luxembourg

de travail des services publics de l'emploi des régions frontalières sont citées par des agents des services publics de l'emploi. Des contacts informels avec des agents de ces services publics de l'emploi sont en revanche cités par plusieurs interviewés. Ces contacts informels seraient même indispensables à l'obtention d'informations dans certains cas, ainsi que le relate un agent du service public de l'emploi en Sarre qui affirme que « *sans contacts personnels, on n'obtient pas d'informations officielles.* »

Les démarches directes d'entreprises par-delà les frontières nationales contribuent à l'instauration d'une circulation de fait d'offres d'emplois et d'informations sur l'état du marché du travail dans les régions frontalières. Un agent du service public allemand de l'emploi affirme ainsi que les offres d'emplois d'entreprises situées dans des régions frontalières sont traitées « sans problèmes » et que des contacts se nouent lors d'événements comme des foires pour l'emploi. L'agence de Pôle Emploi à Longwy compterait, pour sa part, 50 % d'offres qui vien-

draient d'entreprises du Luxembourg et de la Belgique, selon un agent du service public de l'emploi lorrain. Il existerait aussi de nombreux contacts avec des agences intérimaires luxembourgeoises et belges.

Le fait que les entreprises développent de toute façon des logiques de recrutement transfrontalières, notamment à travers la prépondérance de recrutements basés sur les réseaux sociaux ou sur la prise de contact directe d'entreprises, incite un agent du service public de l'emploi lorrain à préconiser des démarches communes entre services publics de l'emploi : « *Il devrait y avoir un marché de l'emploi Grande Région avec un placement des demandeurs d'emploi, peu importe d'où ils viennent.* »

De manière générale, on constate l'importance des contacts informels et des démarches personnelles de la part des agents des services publics de l'emploi pour obtenir des informations sur le marché de l'emploi transfrontalier. Si la connaissance du marché de l'emploi dans les régions frontalières

est considérée comme importante par tous les acteurs, l'offre d'emploi dans les régions frontalières voisines n'est souvent pas connue avec précision.

Généralement, au sein des services publics de l'emploi, il existe une prédominance de réseaux interpersonnels et de démarches personnelles sur des sources d'information institutionnelles en ce qui concerne le marché de l'emploi transfrontalier. La connaissance plus ou moins précise du marché de l'emploi transfrontalier dépend alors pour une large part des compétences individuelles des personnes à collecter et à analyser des informations, ainsi que de leur insertion dans des réseaux socioprofessionnels.

Cette situation amène également les acteurs à se forger des visions relativement parcellaires des évolutions à l'œuvre dans les régions frontalières, notamment en fonction des demandeurs d'emploi et des employeurs avec lesquels ils sont en contact.

### CONCLUSION

Alors que la mobilité transfrontalière et la liberté de circulation des travailleurs semblent être entrées dans les mœurs et que la frontière ne constitue plus un obstacle, la circulation transfrontalière de l'information sur les besoins de main-d'œuvre et les situations des marchés de l'emploi semble encore en retrait par rapport à l'ampleur du phénomène de la mobilité transfrontalière.

L'orientation des différents acteurs du processus d'appariement sur leur propre marché de l'emploi régional ou national fait que les activités d'anticipation et de veille en matière d'emplois-qualifications gardent une dimension nationale ou régionale. L'optimisation de la circulation de l'information pourrait être un moyen d'apporter plus de prévisibilité et de transparence dans le marché de l'em-

ploi transfrontalier, afin de réduire les risques de situations de « mismatch ». Cela illustre aussi l'importance des conseillers EURES dans les différentes composantes de la Grande Région. Le réseau EURES, dans lequel les services publics de l'emploi, ainsi que les organisations patronales et syndicales sont représentés, construit en effet des liens et des échanges au quotidien entre les acteurs des marchés de l'emploi dans la Grande Région.

#### Ont collaboré à ce numéro :

Adrien Thomas, Pierre Gramme et Fabienne Jacquet (Cellule EURES de l'ADEM)

Avec le soutien financier du programme EURES de l'Union Européenne (<http://ec.europa.eu/eures/>)



#### EURES Luxembourg

Une collaboration ADEM - CEPS/INSTEAD  
Rue Bender, 1 • L-1229 Luxembourg  
Tél : 00 352 247 85 478  
FAX : 00 352 26 19 08 21  
pierre.gramme@adem.etat.lu  
fabienne.jacquet@adem.etat.lu

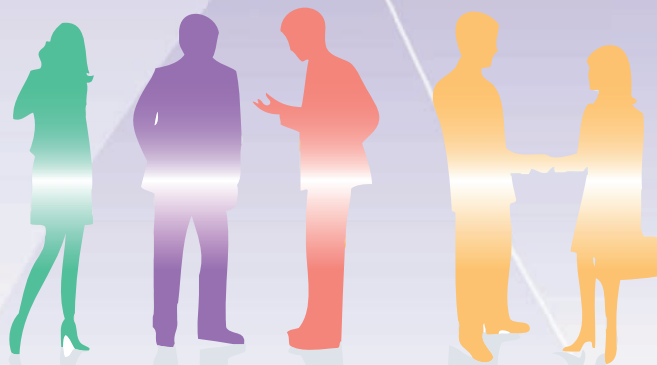
#### CRD EURES Luxembourg

BP 48 • L-4501 Differdange  
Tél : 00 352 58 58 55 900  
FAX : 00 352 58 55 53  
franz.clement@ceps.lu  
adrien.thomas@ceps.lu



# Boost your mobility with EURES

[europa.eu/eures](http://europa.eu/eures) • [eureslux.org](http://eureslux.org)



**EURES Luxembourg**  
Une collaboration  
**ADEM-CEPS/INSTEAD**  
[pierre.gramme@adem.etat.lu](mailto:pierre.gramme@adem.etat.lu)  
[fabienne.jacquet@adem.etat.lu](mailto:fabienne.jacquet@adem.etat.lu)