



# PADIMA

Politiques de lutte contre la Dépopulation en Zone de Montagne

## Lettre d'information n°1, 2011

### Dans ce numéro :

Pallier l'absence d'information sur l'éducation & la formation en zone de montagne	1
Quelle situation démographique dans les territoires étudiés ?	2
Principales constatations sur l'offre en matière d'éducation et de formation en zone de montagne	3
Attentes et projets de la jeune génération	3
Besoins des entreprises en terme de compétences	4
Vers une harmonie entre les futurs besoins en recrutement et le profil de formation ?	4
Quelles sont les opportunités à creuser en zone de montagne ?	5
Quelles Bonnes Pratiques pour encourager le développement de l'offre de formations ciblées en zone de montagne ?	6
Quelles politiques pour améliorer l'offre d'éducation en montagne ?	7
Ce que PADIMA doit encore réaliser...	8
Nos prochains événements	8

### De quoi traite PADIMA?

PADIMA est un projet INTERREG IVC qui cherche les moyens de mettre en valeur le **capital humain en zone de montagne**, dans le but d'échanger des **Bonnes Pratiques** dans la lutte contre le dépeuplement des zones de montagne. Ce projet regroupe 8 parties prenantes venant de 5 pays d'Europe engagées dans une collaboration triennale qui, à terme, établira des directives sur les méthodes permettant d'attirer de nouveaux habitants en zone de montagne. Les régions objet de l'étude comprennent les territoires et les communautés des zones de montagne suivantes : Province de Teruel (Espagne), Lombardie et Piémont (Italie), les comtés de Hedmark et Buskerud en Norvège, la région de Dalarna en Suède et le Massif Central en France.

**Nous sommes convaincus qu'afin de pouvoir répondre aux besoins des populations et d'en attirer de nouvelles, les régions de montagne doivent être en mesure de fournir à leurs habitants de bonnes conditions de vie. Les populations ont besoin d'y trouver des emplois, de bénéficier de services publics, d'écoles et d'organismes de formation de bonne qualité. Ces régions doivent également être en mesure de communiquer afin que les personnes susceptibles d'être intéressées par une éventuelle migration soient tenues informées.**

Ce partenariat a donc permis d'identifier trois thèmes principaux: **l'éducation et la formation, le marketing territorial, la diversification de l'économie**. Autant de sujets que nous aborderons successivement.

## Pallier l'absence d'information sur l'éducation & la formation en zone de montagne

Au cours des premiers mois du projet, le partenariat a entrepris un vaste travail d'étude du secteur de l'éducation et de la formation. Cette étude comportait cinq étapes :

1. Analyse statistique des modifications démographiques dans les zones étudiées (naissance et migration nette, structure des âges, niveau d'instruction, distances à parcourir jusqu'aux lycées et universités, moyens de transport, offre en matière d'éducation & de formation),
2. Etudes des centres d'intérêt des jeunes âgés de 14 à 19 ans et des attentes actuelles et à venir en matière de personnel des employeurs des secteurs privé et public,
3. Analyse des SWOT (Forces, Faiblesses, Opportunités, Risques),
4. Compilation des Bonnes Pratiques (initiatives, instruments, politiques),
5. Interviews de parties prenantes œuvrant à la mise en place de ces initiatives réussies.

En procédant à une compilation détaillée de bonnes pratiques, il s'agissait d'évaluer, d'une part, les besoins des populations et du secteur professionnel dans les domaines objet de l'étude en termes de mise au point de politiques et, d'autre part, de fournir aux partenaires et autres régions européennes confrontés à des situations identiques des pratiques ayant donné des résultats positifs dans d'autres zones géographiques.

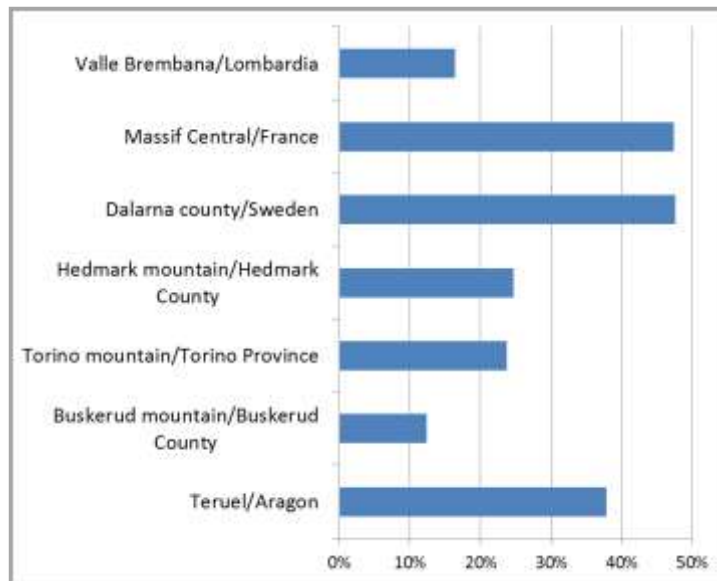
Projet cofinancé par:



L'opinion exprimé ici est celle des auteurs et elle ne reflète pas nécessairement la position des programmes de l'UE.

## Quelle situation démographique dans les territoires étudiés ?

La densité démographique dans les territoires objet de l'étude varie de 1,7 habitant/km<sup>2</sup> (en zone de montagne du comté de Hedmark) à 79 habitants/km<sup>2</sup>, en zone de montagne des Alpes Italiennes, dans la province de Turin. Toutefois, toutes ces régions ont en commun une densité démographique bien inférieure à celle de l'entité administrative immédiatement supérieure (comté, région ou pays) comme le montre le graphique ci-dessous.

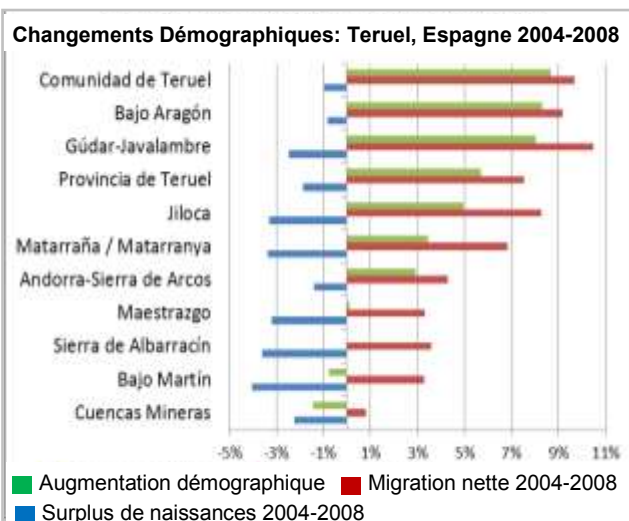


Carte: Répartition des partenaires PADIMA en Europe Tableau: Densité de population dans les zones PADIMA objet de l'étude par rapport au niveau administratif supérieur

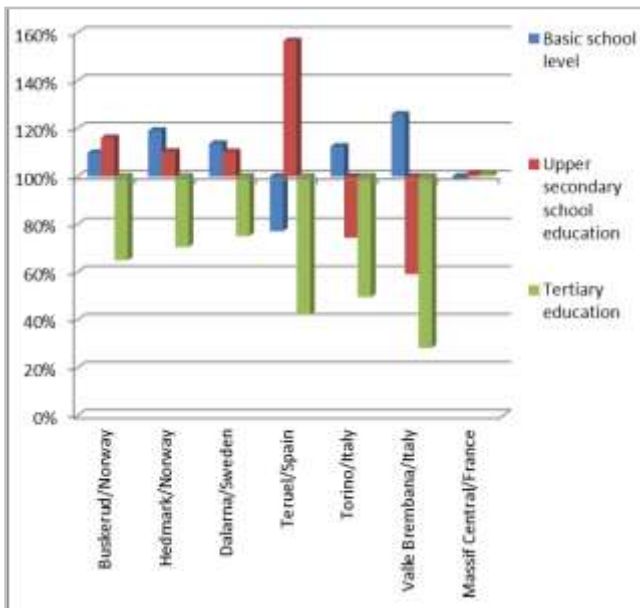
La taille, la population et la structure des âges des zones étudiées dans le cadre du projet varient mais présentent également quelques caractéristiques communes :

- La structure des âges se caractérise par la présence de plus de personnes âgées que de personnes jeunes, d'où un solde négatif des naissances (moins de naissances que de décès).
- Nombreuses sont les municipalités qui sont en mesure de maintenir une population stable, voire **d'afficher une croissance modeste, du fait de la migration positive**. Au cours des dernières années, nous avons pu observer le nombre décroissant des naissances dans les municipalités étudiées. Il est encore trop tôt pour en établir les conséquences socio-économiques à long terme, mais il est évident que, jusqu'à présent, la croissance et le maintien de la population de ces municipalités dépendent de leur capacité à attirer et intégrer de nouveaux habitants. (Cf. graphique ci-dessous avec l'exemple espagnol où la région affiche de la croissance grâce à l'arrivée de nouveaux habitants)
- Le profil des âges des migrants varie énormément entre les régions partenaires. Dans certaines régions, la plupart des personnes migrant vers cette zone sont des personnes âgées qui s'y installent au moment de leur retraite. Cela signifie que la migration entrante, sur laquelle les municipalités se reposent pour maintenir leur niveau de population, ne fait qu'accroître le problème de la structure des âges. Les personnes âgées ont également des demandes plus importantes en matière de soins de santé que les personnes jeunes, d'où des dépenses supplémentaires pour la communauté mais également certaines opportunités. Néanmoins, dans certaines régions (Dalarna, Turin, Teruel), les autorités ont été en mesure de fournir des emplois en nombre suffisant afin de donner la possibilité aux jeunes de s'installer et ainsi permettre, tout à la fois, une migration positive et une amélioration de la structure des âges.

**“Les tendances démographiques positives dans les communes de montagne dépendent de l'immigration”**



## Principales constatations sur l'offre en matière d'éducation et de formation en zone de montagne



Graphique : Niveau d'instruction moyen des personnes âgées de 16 ans et plus dans les régions étudiées par rapport au pays.

Remarque : pour le Massif Central, les chiffres frôlent les 100%.

Les 7 régions collaborant au projet PADIMA se trouvent dans des situations distinctes lorsqu'il s'agit de l'offre et du développement de l'éducation et de la formation sur leur territoire. Elles partagent toutefois de nombreux points communs :

- **Le niveau d'instruction des personnes** vivant dans des régions montagneuses est en moyenne inférieur à la moyenne nationale. De ce fait, les entreprises à la recherche de personnel hautement qualifié pourraient quitter le district ou ne pas s'y installer du fait des difficultés, en terme de recrutement.
- Les études révèlent que les attentes des jeunes en matière d'opportunités commerciales ne correspondent pas aux offres proposées par les entreprises au niveau local mais que, de manière générale, les jeunes seraient très désireux de rester dans la région s'ils le pouvaient.
- Les jeunes (et dans les zones étudiées de Hedmark, Teruel et Dalarna, les femmes jeunes en particulier) quittent les zones de montagne principalement du fait :
  1. du manque d'établissements d'Enseignement Supérieur,
  2. du manque de postes intéressants,
  3. du manque de vie citadine,
  4. de l'absence de personnes jeunes dans la région.

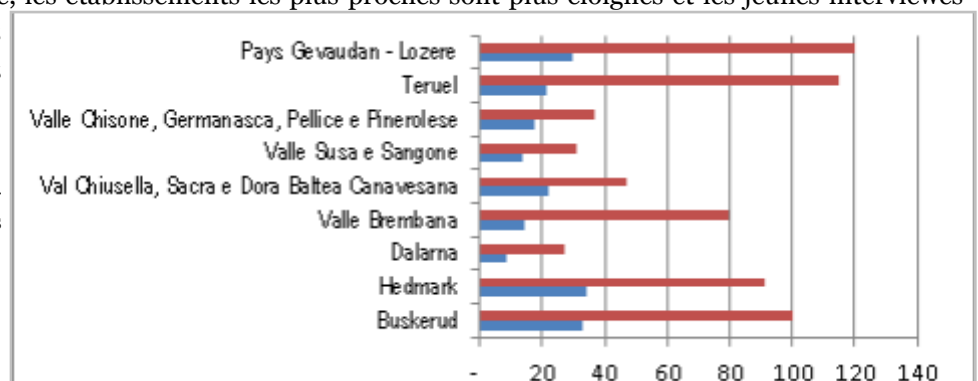
### Attentes et projets de la jeune génération

Au sein des 7 régions étudiées, l'offre d'établissements d'Enseignement Supérieur à une distance acceptable (à 30 minutes) est satisfaisante et la majorité des jeunes les fréquentent et estiment qu'ils proposent leurs cours préférés. Mais, lorsqu'il s'agit de l'Université, les établissements les plus proches sont plus éloignés et les jeunes interviewés répondent que les établissements en question ne proposent pas leurs cours préférés. (Cf. Graphique)

Graphique : temps moyen de déplacement jusqu'à l'établissement scolaire le plus proche

■ Lycée  
■ Université

Temps de transport (en minutes)



Le fait de déménager pour suivre des cours en Université est généralement un signe avant-coureur du départ définitif des jeunes. De précédentes études montrent que les jeunes diplômés recherchent souvent un travail dans la région où ils ont étudié. De ce fait, ce qui aurait pu constituer un travail potentiel dans leur région d'origine n'est souvent même pas envisagé.

Les enquêteurs présents dans les établissements d'Enseignement Supérieur ont demandé aux élèves s'ils envisageaient de vivre et de travailler dans leurs régions respectives. 54% de jeunes ont répondu de manière positive et quelques 30% ont déclaré qu'ils y songeraient. En Italie seulement, le pourcentage de réponses positives a atteint les 62%. En Italie et en Norvège, « famille et amis » a été la réponse la plus fréquente pour justifier le fait de rester. Les autres arguments soutenant l'idée de rester étaient les suivants : opportunités professionnelles intéressantes (étant donné que les jeunes sont convaincus qu'ils trouveront un poste intéressant sur place) et loisirs.

“Les principales qualités que les personnes interviewées reconnaissent à leur environnement social sont que les gens se connaissent et se soucient les uns des autres et que les activités en extérieur sont nombreuses et accessibles. Elles estiment également que le taux de criminalité est inférieur à celui des grandes villes.”

## Besoins des entreprises en terme de compétences

Certains partenaires PADIMA ont également mené des enquêtes auprès des entreprises et municipalités dans les régions objets de l'étude, afin d'évaluer leurs besoins en termes de recrutement, leur demander si elles rencontraient des problèmes au moment de pourvoir leurs postes et quelle serait la nature de leurs besoins dans les années à venir. Pour les interviews menées auprès d'entreprises, les partenaires ont choisi un secteur économique en particulier. Le secteur de l'Industrie et du Tourisme, principal employeur en zone de montagne, a été le secteur le plus fréquemment choisi.

**L'une des conclusions de cette étude** est que les sociétés recherchent d'abord du personnel au niveau local et ensuite au niveau régional (une tendance plus prononcée dans les pays méridionaux, tels que l'Italie et l'Espagne) avant d'étendre leurs recherches.

Les sociétés perçoivent également le recrutement comme plus problématique dans les cinq années à venir, du fait des besoins spécifiques auxquels elles seront confrontées et du manque de compétences au niveau local (ou de la difficulté à les repérer).

**L'étude conclut également que les besoins des entreprises, en termes de compétences au moment du recrutement, ne portent pas sur des formations universitaires ni sur des compétences pointues, ou si tel est le cas, uniquement dans une mesure limitée, quoique allant crescendo.** Les entreprises ont généralement besoin de personnel formé à des activités spécifiques ou techniques (comme le traitement du bois, les services d'aide à la personne, etc.) et dans une moindre mesure de compétences très qualifiées. Ce résultat peut être partiel en ce que les entreprises issues des secteurs traditionnels ont été privilégiées au sein de ce questionnaire, ces secteurs continuant d'être un employeur privilégié dans ces régions. Néanmoins, dans la région de Hedmark, les responsables ont indiqué qu'il était déjà difficile de trouver du personnel qualifié afin de pourvoir des postes d'encadrement et que ces difficultés iront crescendo.

Nous pouvons remarquer que **l'offre principale n'est pas entièrement compatible** avec les attentes des plus jeunes générations qui aspirent à suivre des études supérieures (le choix de plus de 56% des lycéens interviewés) et à trouver des postes correspondant à leur formation. Le partenariat estime néanmoins que, dans les zones objets de l'étude, des postes exigeant des qualifications plus importantes vont se créer et qu'il existe déjà une offre diversifiée (quoique limitée) de postes s'adressant à des personnes très diplômées, en particulier du fait du développement des connexions haut-débit. Ce sujet fera l'objet d'un troisième work package sur la diversification économique qui est en cours d'élaboration.



Légende photo : Machines 660 kW, parc d'énergie éolienne de San Just, Teruel (Espagne)

“Les représentants des entreprises interrogés ont le sentiment que le recrutement sera plus problématique dans les cinq années à venir du fait des besoins spécifiques qu'elles vont développer et du manque des compétences en question au niveau local”.

### Vers une harmonie entre les futurs besoins en recrutement et le profil de formation ?

La première conclusion qu'il est possible de tirer des interviews menées auprès des entreprises et des élèves évoluant dans des régions montagneuses est qu'il serait nécessaire de faire la part belle à une coordination et à une communication accrues entre les établissements scolaires et de formation en zone de montagne et les entreprises. D'un côté, les jeunes souhaitent vivre et travailler dans leur région d'origine mais font le choix de compétences qui ne sont pas suffisamment demandées dans leur région, et de l'autre, les entreprises locales ne parviennent pas à trouver du personnel qualifié pour les postes qu'elles doivent pourvoir. Afin de réduire ce décalage, 2 solutions ont été avancées :

- **Les contacts entre les entreprises et les établissements d'enseignement secondaire/supérieur et les élèves** doivent être renforcés voire même institutionnalisés au niveau local ou au moins au niveau régional – vous trouverez un exemple sur la manière d'y parvenir en page 6 « Recrutement dans l'Industrie du Bois » à Buskerud.



Photo: Ewen Weatherspoon, Centre for Health Science, Scotland, RU

- **L'accès des étudiants à des études adaptées et à des établissements scolaires/de formation** devrait être amélioré en diminuant les distances de déplacement et en augmentant l'offre de formations à distance. Vous trouverez un exemple sur la manière d'y parvenir en page 6 avec le « Formation Continue des Adultes destinée aux employés et aux managers » mise en place dans le Massif Central.



## Quelles sont les opportunités à creuser en zone de montagne ?

**Les conclusions de l'analyse SWOT** ont largement été présentées par Kay Bjerke, chef de projet au sein du Comté de Buskerud en Norvège lors du séminaire de formation qui s'est tenu à Turin le 24 novembre 2010. Coorganisateur du séminaire, Kay est longuement revenu sur les défis communs aux régions montagneuses mais a également relevé quelques-unes de leurs principales différences. Toutes les conclusions de cette analyse sont présentées dans le rapport du séminaire. Cette newsletter se contente de revenir sur les possibilités d'accroître l'offre d'éducation et de formation en zone de montagne.

Le partenariat a décelé des pistes à creuser dans les deux principaux défis auxquels sont confrontées les zones de montagne, en dehors du phénomène de dépeuplement, à savoir le vieillissement de la population et le manque d'instruction :



Photo: Les participants du séminaire de Turin pendant les visites d'étude

- **Le vieillissement de la population est également une source d'opportunités pour les jeunes.** Le grand nombre de passages à la retraite donne de plus en plus d'opportunités aux jeunes et aux personnes emménageant dans la région de voir se développer des services d'aide à la personne, de santé ainsi que la formation y afférant. La région de Dalarna en Suède en est un parfait exemple.
- **Le faible niveau d'instruction pourrait également être perçu comme une opportunité.** La raison pour laquelle la population n'est pas plus instruite provient tout simplement du fait qu'elle n'a pas été en mesure de bénéficier d'une instruction. La plupart des gens sont très compétents dans le type de travail qui est le leur **mais, à l'origine, ils n'avaient pas besoin de suivre une formation pour assurer les emplois proposés.** De nos jours, avec le déclin de l'agriculture et une industrie plus informatisée, le manque d'instruction n'en est que plus flagrant. La demande en main d'œuvre non qualifiée se raréfie. Néanmoins, les personnes âgées de 30 à 50 ans ont encore le temps de se former à de nouvelles compétences et prétendre ainsi occuper des postes intéressants avant leur retraite. Pour y parvenir, d'étroites relations doivent être établies entre les employeurs, dans les secteurs privé et public, et les établissements de formation. Le chapitre consacré aux bonnes pratiques en donne de bons exemples.
- Le fait que les lieux touristiques évoluent du statut de destinations hivernales à celui de destinations accessibles toute l'année peut représenter beaucoup de travail mais également constituer une opportunité, que certains ont su exploiter avec succès comme, par exemple, la région de Hemsedal en Norvège, dont la population augmente au moins aussi vite que la moyenne nationale et dont l'âge de la population baisse.
- **L'accès aux connexions haut-débit** peut également éliminer certains des problèmes liés à l'éloignement des grands centres. Grâce à ce type de transmissions, **il est maintenant possible d'accéder** à tous les types de formation à distance et de fournir un excellent travail qualifié pour un employeur situé dans une autre partie du pays (ou du monde). Les possibilités sont infinies.

Les résultats de l'analyse SWOT ont été exploités au cours d'une session de formation interrégionale organisée par le Conseil du Comté de Buskerud à Geilo, en Norvège. Cette session a permis de passer en revue les opportunités pour développer les axes de formation liés au tourisme culturel dans des zones de montagne. Pour plus de renseignements sur les résultats de l'analyse SWOT, le séminaire de Turin et la session de formation interrégionale de Geilo, veuillez vous rendre sur [www.padima.org](http://www.padima.org).



Les partenaires PADIMA pendant la session de formation professionnelle en Geilo, Norvège

## Quelles Bonnes Pratiques pour encourager le développement de l'offre de formations ciblées en zone de montagne ?

Dans cette partie de l'étude, les partenaires PADIMA ont identifié 42 bonnes pratiques ayant donné des résultats positifs, à la fois en apportant une offre de formation ciblée aux habitants des zones de montagne et en encourageant l'installation de nouveaux habitants. Des entretiens avec des personnes travaillant sur le terrain à la mise en œuvre de ces initiatives ont été réalisés par chaque partenaire et ont permis de caractériser les bonnes pratiques.

Pour obtenir plus de renseignements au sujet de ces initiatives, nous vous recommandons de vous rendre sur le site web de PADIMA où les dites initiatives sont détaillées et replacées dans un contexte de Bonnes Pratiques en matière de formation. Nous ne mentionnerons ici que deux de ces initiatives dont les résultats se sont avérés non négligeable, et que les partenaires souhaitent étendre à leurs propres régions.

### “Recrutement dans l'industrie du bois” BP 33, Buskerud, Norvège

Dans un contexte de vieillissement de la main d'œuvre dans l'industrie du bois, les entreprises s'inquiétaient de ne plus pouvoir recruter du personnel qualifié dans les années à venir. Ce fait, 43 fabricants de mobilier, d'éléments de décoration intérieure et de produits dérivés du bois sont allés à la rencontre des lycéens et leur ont présenté leurs métiers. Les jeunes ont tendance à préférer les secteurs que les médias promeuvent tels que la communication, les nouvelles technologies, la musique et cataloguent directement les autres offres comme non intéressantes et dépassées. Les représentants de l'industrie du bois ont ainsi eu la possibilité de présenter leur profession et encouragé des lycéens à concevoir leur propre petit meuble. 30 demandes de nouveaux postes ont été adressées aux sociétés par les étudiants à l'issue de la réunion. Les sociétés ont retenu les meilleurs candidats et les ont embauchés.



La province de Turin et d'ERSAF, en Italie, ainsi que l'UCCIMAC dans le Massif Central en France et la province de Dalarna, en Suède ont souhaité mettre en place cette initiative dans leurs régions.

### “Formation continue destinée aux employés et aux managers”, BP 11 de l'UCCIMAC en France

La Chambre de Commerce et d'Industrie de Lozère propose des programmes de formation sur mesure aux sociétés (toutes implantées en dehors des grandes agglomérations) en mettant en place des programmes de formation au niveau local. La principale caractéristique des entreprises de la région est leur taille modeste et le fait qu'elles sont confrontées à des difficultés (en termes de coûts, de délais et de distance,...) au moment d'envoyer leurs employés en formation afin de leur permettre de poursuivre leurs activités et améliorer leurs compétences. Dans le cadre de cette initiative, ce sont les formateurs professionnels qui se déplacent vers la montagne pour assurer la formation.

Cette initiative peut bénéficier d'un cofinancement de budgets européens (Fonds Social Européen) et de fonds publics, les sociétés payant seulement les frais restants. Elle a remporté un vif succès auprès de l'ensemble des sociétés participantes.



Les comtés norvégiens de Hedmark et de Buskerud et celui d'ERSAF en Italie ont manifesté leur intérêt au sujet de la mise en œuvre de cette initiative dans leurs régions.

## Quelles politiques pour améliorer l'offre d'éducation en montagne ?

Une législation appropriée est une condition nécessaire au développement des offres de formation en zone de montagne. La Stratégie Européenne EU2020 souligne tout particulièrement le besoin d'améliorer les résultats du système éducatif et l'importance de valoriser l'attrait des systèmes d'enseignement supérieur pour les étudiants. Néanmoins, des mesures plus ciblées sont nécessaires en zone de montagne :

### Aux niveaux de l'UE et national :

- Les autorités locales et régionales ainsi que les établissements en charge de la formation, aux niveaux local et régional, devraient pouvoir bénéficier d'une flexibilité suffisante pour adapter leur offre en matière **d'éducation aux i) attentes spécifiques formulées par les jeunes et ii) aux besoins exprimés par les entreprises locales.**
- L'étroite interrelation et les effets mutuels potentiellement positifs des actions sur l'économie et l'éducation plaident en faveur d'une **coordination accrue des politiques contribuant aux divers objectifs, d'où le développement d'approches intégrées aux niveaux locaux** (Cf. infra).
- **L'accès à des connexions haut-débit s'est avéré essentiel** pour un bon nombre des Bonnes Pratiques mises au point et les zones de montagne où les ICT permettent le plus de réduire les distances doivent en bénéficier en priorité.

### Aux niveaux local/régional :

Les études menées auprès des jeunes indiquent **qu'ils portent un regard positif sur le lieu d'où ils viennent et, qu'au cours de leur scolarité, ils seraient plutôt désireux de rester et de continuer de profiter de la chaleur de leur communauté et des magnifiques paysages qui les entourent.** La véritable pénurie de travail, ou celle perçue comme telle, dans les secteurs dits modernes et le fait de ne pas poursuivre d'études supérieures sont les véritables raisons motivant leur départ. Afin de remédier à cette situation, il faut envisager plusieurs types d'actions :

- Procéder à des investissements dans des installations de formation qui sachent tirer parti des ressources locales : **il peut s'agir d'un établissement d'enseignement supérieur dans le domaine de l'environnement, d'un centre de formation à la pointe dans le domaine du tourisme etc.** Il peut s'agir également de surmonter des obstacles tels que l'éloignement et l'accessibilité par une utilisation accrue de l'ICT et de l'enseignement à distance. L'objectif de ce type d'établissements devrait également être d'attirer des étudiants qui ne viennent pas seulement de la région.
- Moderniser les secteurs traditionnels sur lesquels ces zones de montagne se fondent et continueront de se fonder pendant encore quelques années : **la forêt, l'agriculture, le tourisme.** Pour y parvenir, **il faut faire la part belle à l'innovation dans ces secteurs et fournir des formations ciblées aux sociétés et employés de ces secteurs.**
- Encourager le développement de secteurs économiques alternatifs en diminuant tous les **obstacles s'opposant à leur installation dans des zones de montagne** par opposition aux plaines plus accessibles ou aux régions densément peuplées : dans le domaine de l'éducation et de la formation, il s'agira de fournir des cours personnalisés contribuant à l'amélioration du capital humain et à la mise en valeur des compétences du personnel, sans devoir s'éloigner.
- Améliorer à la fois les secteurs traditionnels et les nouveaux secteurs économiques, les connaissances des jeunes au sujet des possibilités professionnelles dans leur région : **cela signifie développer des partenariats entre les sociétés et les écoles, grâce à la médiation des municipalités ou des autorités régionales, organiser des présentations de sociétés dans les écoles, des forums d'emploi.** Rien ne sera jamais plus efficace en matière de définition réelle du poste !
- Améliorer les relations et élaborer des partenariats entre les entreprises, les écoles, les centres de formation et les universités, **afin de soutenir le développement, au plus près des zones de montagne, de cours de formation adaptés aux besoins de ces régions.**





## Ce que PADIMA doit encore réaliser...

Le travail effectué sur ce chapitre a, par la suite, soulevé plusieurs autres problèmes qui seront traités plus en profondeur dans les éditions suivantes et dans l'approche intégrée de lutte contre le dépeuplement :

- Comment améliorer l'image des entreprises locales afin qu'elles soient perçues comme des lieux à même d'offrir des opportunités de carrière et simultanément améliorer l'image de la région comme un lieu ayant un futur, susceptible de garder sa jeunesse et d'attirer une nouvelle main d'œuvre ?
- Comment encourager la diversification de l'économie locale afin de fournir plus d'opportunités aux personnes désireuses de vivre et travailler dans ces régions ?

Dans le sens inverse, le travail mené à bien dans les packages à venir exigera la mise en place de certaines conditions en matière de formation. Les interrelations seront examinées en fin de projet et une analyse approfondie de ce que devrait être une approche intégrée de lutte contre le dépeuplement sera présentée dans le guide définitif de recommandations politiques qui sera publié au mois de juin 2012.

Les discussions qui sont actuellement menées au sujet des politiques au sein de l'UE sur un cadre de référence **stratégique commun pour l'utilisation de fonds de l'UE** dans le but de contribuer à un développement territorial (EAFRD, ERDF, ESF, EFF) et sur la possibilité de programmes aux financements multiples, laissent percevoir des perspectives intéressantes pour les zones de montagne, où les projets de développement menés au niveau local, combinant une diversification économique ou une composante de développement et une composante de développement de compétences dans des zones qui sont principalement **rurales, sont susceptibles d'avoir un impact beaucoup plus positif que des programmes distincts** traitant de ces questions de manière démarquée. Cette approche intégrée doit également soutenir les aspects relatifs au soutien apporté à la recherche et au développement, fortement susceptibles de générer des opportunités **simultanées en matière de formation et d'emploi en zone de montagne**. La récente reconnaissance obtenue par l'Université des *Highlands and Islands* en Ecosse est un exemple prometteur de la manière dont des actions de recherche & de formation de premier ordre sont en mesure de jouer un rôle moteur dans le développement au niveau régional.

Le partenariat a pour objectif de diffuser ces premiers résultats afin d'orienter la réflexion dans cette direction.

### Nos prochains évènements

29-30 Novembre 2011: Le Puy en Velay, France:

Séminaire sur la diversification économique

Juin 2012 : Conférence finale du projet à Bruxelles

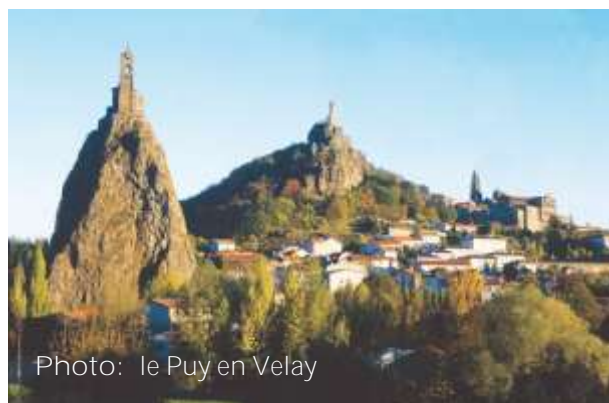


Photo: le Puy en Velay

Equipe éditoriale : Ancuta Pasca, Alexia Rouby,

Avec la collaboration d'Age Sund, Jean-François Bernardon, Kjell Vaagen, Laura Gascon Herrero

Les 8 partenaires du projet sont :



POUR EN SAVOIR PLUS :

Rendez-vous sur

[www.padima.org](http://www.padima.org)

ou écrivez-nous à

[padima@euromontana.org](mailto:padima@euromontana.org).

