



**PADIMA**

**Policies Against Depopulation In Mountain Areas**

**Juin 2011**

**Éducation et Formation**  
**Rapport Final et recommandations**  
**politiques**

Padima est un projet co-financé par :



## Sommaire

Sommaire .....	2
Introduction .....	3
I. Présentation des partenaires et des résultats de l'analyse SWOT.....	5
II. Perspectives d'Installation dans les régions étudiées .....	17
III. Résultats des entretiens menés à bien auprès de jeunes, de municipalités et d'entrepreneurs .....	221
1. Résultats des enquêtes menées auprès d'élèves : attentes et projets de la jeune génération.....	21
2. Résultats des enquêtes menées auprès d'entreprises et de municipalités : besoins en personnel actuels et à venir .....	244
3. Vers une harmonisation entre les futurs besoins en recrutement et le profil de formation ? .....	25
4. Vue d'ensemble des constatations essentielles des enquêtes objet du WP1 .....	28
IV. Condensé des 42 Bonnes Pratiques identifiées .....	30
V. Guide de Mise en Œuvre des bonnes pratiques .....	355
1. Commentaires d'ordre général.....	355
2. Exemple de mise en œuvre dans une région partenaire .....	355
VI. Vue d'ensemble des recommandations politiques .....	38
Travail en perspective pour le partenariat .....	40

## Introduction

PADIMA est un projet INTERREG IVC innovateur dont le but est d'identifier les moyens de mettre en valeur le capital humain dans les zones de montagne, dans le but d'échanger des bonnes pratiques dans la lutte contre le dépeuplement des zones de montagne.

Elles sont 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 dans les zones de montagne. Les régions objet de l'étude comprennent les territoires et les communautés vivant dans les zones de montagne suivantes : Province de Teruel (Espagne), région de Lombardie et province de Turin (Italie), les comtés de Hedmark et Buskerud en Norvège, la région de Dalarna en Suède et le Massif Central en France. Euromontana, l'Association Européenne pour les zones de montagne, est chargée de la coordination opérationnelle et de la communication des résultats du projet.

A l'origine, les partenaires ont estimé qu'afin de pouvoir répondre aux besoins des populations et d'en attirer de nouvelles, les régions de montagne devaient 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. Les régions doivent également être en mesure de communiquer afin que les personnes susceptibles d'être intéressées par une éventuelle migration en soient tenues informées.

Ce partenariat a donc permis d'identifier trois thèmes essentiels : l'éducation et la formation, le marketing territorial et la diversification de l'économie, autant de sujets que nous abordons.

Ce rapport contient les résultats du travail effectué dans le « work package 1 » sur l'éducation et la formation. Ce travail s'accompagne d'un échange d'instruments et d'initiatives qui permettent aux populations des zones de montagne d'accéder plus facilement à des installations d'éducation et de formation. En examinant le profil et la diversité de la formation offerte et son adéquation avec l'économie locale, ce work package ambitionne d'identifier et de mettre au point des pratiques valorisant l'éducation au travers de valeurs d'entrepreneuriat, d'innovation et d'emplois qualifiés, en encourageant la population à s'installer en zones de montagne.

Cette étude comportait cinq étapes :

1. **Analyses statistiques** des modifications démographiques dans les zones étudiées (surplus des naissances/décès, migration nette, pyramide des âges, niveau d'instruction dans les différents groupes d'âge, distances à parcourir jusqu'aux lycées et universités, moyens de transport, chômage, postes à pourvoir ainsi que cours de formation pour adultes)
2. **Analyse des SWOT** – l'ensemble des partenaires a procédé à une analyse des SWOT afin d'évaluer les actifs et les contraintes en matière de développement dans leurs régions respectives. Une analyse SWOT comporte quatre éléments distincts :
  - Forces - exemple : des paysages magnifiques
  - Faiblesses - exemple : une population vieillissante
  - Opportunités - exemple : une migration nette positive
  - Risques - exemple : une population qui diminue

3. **Enquêtes** menées **auprès de jeunes**, âgés de 14 à 19 ans, afin de savoir s'ils souhaitent rester dans leur région et au sujet des possibilités qui s'offrent à eux en matière d'enseignement supérieur dans les environs, **et auprès d'employeurs**, privés et publics et au sujet de leurs attentes actuelles et à venir en matière de personnel
4. **Bonnes Pratiques** - ensemble d'initiatives mises en place ayant donné de bons résultats dans les zones étudiées.
5. **Interviews des parties prenantes** travaillant à la mise en œuvre des dites Bonnes Pratiques (ces résultats ont été utilisés afin de décrire les initiatives présentées).

Ce rapport a été élaboré dans le but de communiquer les résultats engrangés par le partenariat au grand public et comporte plusieurs parties :

- Une présentation des régions partenaires ainsi que des forces et des faiblesses en matière d'éducation et de formation
- Une présentation des résultats des études menées à bien auprès de jeunes et d'entrepreneurs
- Une vue d'ensemble des principales constatations établies à partir des études effectuées en zones de montagne
- Un condensé des 42 Bonnes Pratiques les plus intéressantes relevées par les partenaires
- Recommandations en vue d'un transfert et d'une mise en œuvre ultérieurs des BP

Les principales constatations issues de ce rapport sont résumées dans une newsletter accessible en ligne sur : [http://www.euromontana.org/images/stories/projets/PADIMA/CP3/WP1/Documents/WP1\\_NL\\_FR.pdf](http://www.euromontana.org/images/stories/projets/PADIMA/CP3/WP1/Documents/WP1_NL_FR.pdf)  
Pour obtenir plus d'informations sur le projet en général, visitez le site web du projet : [www.padima.org](http://www.padima.org)



# I. Présentation des partenaires et des résultats de l'analyse SWOT

## Gouvernement Provincial de Teruel (Espagne)



Teruel est une province située au Nord-Est de l'Espagne. Peu densément peuplée, elle compte seulement 9,9 habitants par km<sup>2</sup>, alors que la moyenne espagnole s'établit à 90,90 habitants au km<sup>2</sup>.

### Données Démographiques

Region	Population (Innovap 2000)	Density of population
Spain	45 000 000	90,90
Andalucía	7 500 000	70
Castilla-La Mancha	3 000 000	4,7
Extremadura	1 100 000	17,0
Galicia	2 500 000	9,5
Comunidad de Teruel	170 000	19,9
Madrid	6 000 000	121
País Vasco	2 500 000	77
Castilla y León	3 000 000	4,7
Castilla-La Mancha	3 000 000	3,2
Comunidad de Madrid	6 000 000	215

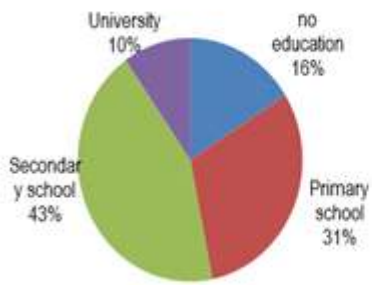
C'est une province connue pour la dureté de son climat (étés chauds et hivers très froids), son fameux *jamón serrano*, ses poteries, ses sites archéologiques avec certains des plus vieux restes de dinosaures de la Péninsule Ibérique mais aussi ses *Fiestas*.

**Teruel est le Chef de File du Consortium PADIMA.**

FORCES	FAIBLESSES
<p>Bon niveau d'emploi et de qualité de vie dans la zone rurale</p> <p>Les relations personnelles sont plus intenses, les gens sont fiers de cette région et essaient d'embaucher des résidents en priorité afin de favoriser le développement régional</p> <p>Offre très diversifiée en termes de formation professionnelle pour les salariés et les demandeurs d'emploi</p> <p>Importantes ressources en matière d'emploi qui peuvent suivre des formations spécialisées (paléontologie, héritage culturel, produits alimentaires et agricoles...)</p> <p>Proximité de l'Université de Teruel dans la ville de Teruel</p>	<p>Perception négative du marché du travail par les jeunes en zone de montagne et moins d'offres d'emploi</p> <p>Impossible de combler les disparités en matière d'offre d'éducation et de formation avec une réponse immédiate</p> <p>Gestion administrative lourde des profils d'éducation et de formation</p> <p>Dispersion géographique dans la région et communications de mauvaise qualité</p> <p>Mobilité géographique limitée au sein de la région</p> <p>Important fossé numérique entre les jeunes et les anciens</p> <p>Manque de dynamisme économique et social et de ressources humaines</p> <p>Offre limitée en matière de formation à l'Université de la région</p> <p>Offre de travail spécialisée limitée dans les zones rurales</p>
POSSIBILITES	RISQUES
<p>Mise en place progressive et prioritaire des stratégies de formation internet</p> <p>Implication et soutien de la Communauté dans les projets d'éducation et de formation, en particulier dans la lutte contre le dépeuplement en zones de montagne.</p> <p>Priorité donnée au sein de la province à la promotion de ressources endogènes et à l'orientation en matière d'éducation</p> <p>Soutien de l'Union Européenne sur certains projets</p> <p>Mesures spécifiques d'incitation en termes d'investissements et de création de nouvelles sociétés</p>	<p>Vieillesse de la population dans les zones rurales</p> <p>Offres d'emploi limitées pour les femmes et une proportion grandissante d'hommes</p> <p>Concentration de la population dans les principales villes de la région</p> <p>Manque d'investissements au titre de la création d'emplois dans la région</p>

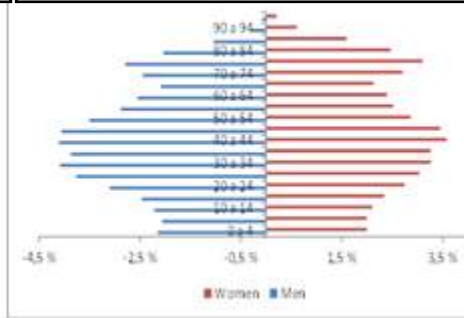
Changements démographiques à Teruel (Espagne) 2004-2008

Niveau d'instruction dans la province



*Université  
pas d'instruction  
Ecole primaire  
école secondaire*

Pyramide d'âge

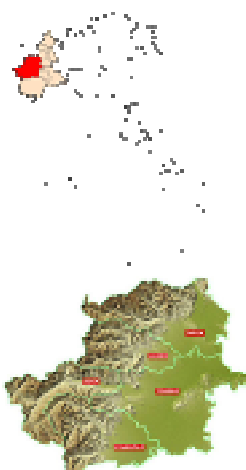


*Hommes/Femmes*



*Augmentation de la population  
Migration nette 2004-2008  
Surplus de naissances 2004-2008*

## Province de Turin, Piémont, Italie



Turin est une province située dans la région du Piémont, dans le Nord-est de l'Italie, dont la capitale est la ville de Turin. Elle s'étend sur une superficie de 6 830 km<sup>2</sup> pour une population totale de 2 277 686 habitants (au 31.12.2007). La province compte 315 municipalités – soit le chiffre le plus élevé pour une province en Italie.

La zone géographique objet des recherches de PADIMA s'étend sur 3 zones de montagne distinctes : **Val Chiusella, Sacra e Dora Baltea Canavesana** (24 municipalités), **Valle Susa e Sangone** (43 municipalités) et **Valle Chisone, Germanasca, Pellice e Pinerolese** (32 municipalités). Ces zones accueillent une population combinée de 202 815 habitants (chiffres au 31.12.08).

### Données Démographiques

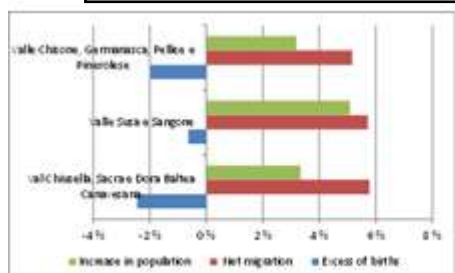
Province	Population totale	Densité (hab/km <sup>2</sup> )
Valle Susa e Sangone	102 000	160
Valle Chisone, Germanasca, Pellice e Pinerolese	100 000	150
Province Canavesana	100 000	150
Province Turin	2 277 686	333

La densité de la population, bien qu'élevée par rapport à d'autres régions partenaires, est très faible par rapport à la moyenne régionale.

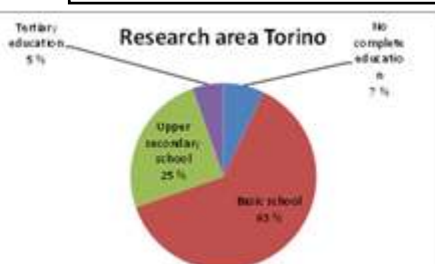
Ces trois vallées partagent un environnement naturel précieux, un riche héritage culturel et proposent des activités touristiques intéressantes en hiver comme en été.

FORCES	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ecoles secondaires disponibles</li> <li>Accessibilité des services publics</li> <li>Innovation dans les activités d'éducation et de formation agricoles</li> <li>Services de formation dans le domaine du tourisme et de l'hôtellerie (uniquement pour Valle Susa e Sangone et Valle Chisone, Germanasca, Pellice e Pinerolese)</li> <li>Position géographique stratégique (uniquement pour Valle di Susa e Sangone)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Marginalité des centres urbains des communes et faible densité de la population</li> <li>Manifestation d'expansions urbaines (uniquement pour Valle Susa e Sangone et Valle Chisone, Germanasca, Pellice e Pinerolese)</li> <li>Faible intégration dans les ressources de la vallée moyenne (uniquement pour Valle Susa e Sangone et Valle Chisone, Germanasca, Pellice e Pinerolese)</li> <li>Predominance d'activités touristiques, moins de diversification de l'économie et de l'offre éducative (uniquement pour Valle Susa e Sangone et Valle Chisone, Germanasca, Pellice e Pinerolese)</li> </ul>
POSSIBILITES	RISQUES
<ul style="list-style-type: none"> <li>Immigration étrangère</li> <li>Exploitation des ressources naturelles et valorisation des composantes historico-architecturales</li> <li>Solides relations avec la ville de Turin (uniquement pour Valle Susa e Sangone et Valle Chisone, Germanasca, Pellice e Pinerolese)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exaspération de la marginalité pour les centres urbains des communes</li> <li>Dépendance exogène</li> <li>Faiblesse des réseaux externes (uniquement pour Val Chiusella, Sacra e Dora Baltea Canavesana)</li> </ul>

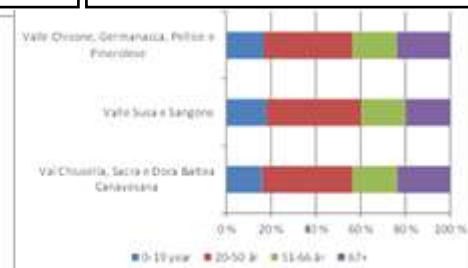
### Modifications de la population



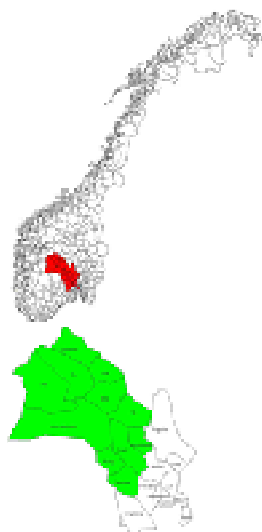
### Niveau d'instruction



### Pyramide des âges



## Buskerud fylkeskommune, Norvège



Le comté de Buskerud est l'un des 19 comtés qui composent la Norvège. Il est situé dans la partie septentrionale de la Norvège, à l'Ouest d'Oslo, et compte 260 000 habitants. La partie septentrionale du comté est assez plate et bien peuplée, environ 87% des habitants occupant moins de 20% du territoire, avec une population croissante et des industries innovantes.

La partie située au nord du comté ayant fait l'objet de l'étude est montagneuse et peu densément peuplée avec seulement 3 habitants par km<sup>2</sup> en moyenne. Il s'agit là de la plus grande zone touristique norvégienne après les grandes villes. Cette région du comté est connue pour sa culture, en particulier sa musique et ses danses folkloriques, ses églises en bois debout (stave churches) et de nombreuses maisons du Moyen-âge. Deux des plus célèbres destinations alpines du comté, Geilo et Hemsedal, sont situées dans la zone d'Hallingdall. En dehors du tourisme, l'agriculture reste la principale activité.

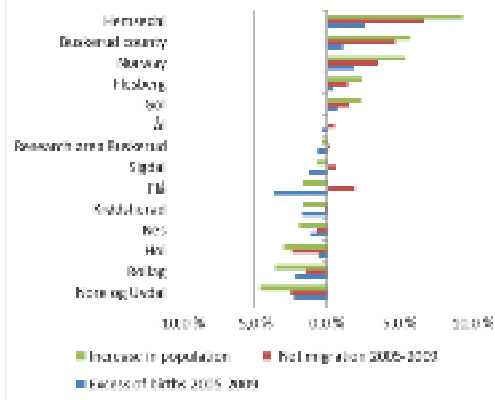
FORCES	FAIBLESSES
<p>Forte identité dans une partie de la région objet de l'étude (Hallingdall)</p> <p>Trois Etablissements d'Enseignement Secondaire (EES) dans la région</p> <p>Longue tradition de tourisme</p> <p>Nombreux emplois liés au tourisme</p> <p>Quelques solides PME en dehors du secteur du tourisme</p> <p>Très peu de chômage</p> <p>Base naturelle dans la région - production alimentaire et industrie du bois</p> <p>Plusieurs exemples de collaboration entre les EES et les secteurs d'activités au niveau local</p> <p>Certaines des meilleures destinations alpines en Norvège</p>	<p>Problèmes de déscolarisation dans les EES</p> <p>Pas d'établissements d'enseignement supérieur. Les jeunes doivent déménager s'ils souhaitent poursuivre leurs études.</p> <p>Recrutement difficile de personnel diplômé dans les sociétés de la région.</p> <p>Peu de postes pour les diplômés de l'enseignement supérieur.</p> <p>Niveau moyen d'instruction inférieur dans la région objet de l'étude à celui du reste du comté.</p> <p>Résultats financiers trop faibles dans la plupart des entreprises. La formation du personnel n'est pas prioritaire.</p> <p>L'industrie locale, y compris le tourisme, n'est guère populaire parmi les jeunes.</p> <p>Trop peu d'emplois comme alternative au tourisme</p>
POSSIBILITES	RISQUES
<p>Nouveaux cours dans l'EES liés à l'industrie du tourisme</p> <p>Accès généralisé aux connexions haut-débit</p> <p>Coopération entre les comtés au sujet de classes spéciales</p> <p>Coopération entre les EES et les entreprises locales</p> <p>Création d'un collège de montagne</p> <p>Les propriétaires de maisons secondaires constituent une ressource inexploitée</p> <p>Développement des destinations hivernales afin qu'elles deviennent des destinations tout au long de l'année</p> <p>Une nouvelle route sur une partie de la distance facilitera l'accès aux destinations concernées.</p>	<p>Dépeuplement et vieillissement des habitants</p> <p>Manque de culture urbaine</p> <p>Eloignement des universités et des lycées</p> <p>Les entreprises peuvent être forcées de quitter la région, par manque de personnel compétent</p> <p>La diminution de l'agriculture conduit à une transformation du paysage culturel. Le tourisme dépend d'un paysage culturel ouvert</p>



### Données Démographiques

Municipality	Population 2010	Density of population
Flå	998	1,4
Nes	3 420	4,2
Gol	4 479	8,4
Hemsedal	2 087	2,8
Ål	4 672	4,0
Hol	4 422	2,4
Sigdal	3 514	4,2
Krødsherad	2 117	5,6
Flesberg	2 578	4,6
Rollag	1 390	3,1
Nore og Uvdal	2 514	1,0
Research area		
Buskerud	32 191	3,0
Buskerud County	257 673	17,3
Norway	4 858 199	15,9

### Modifications dans la population

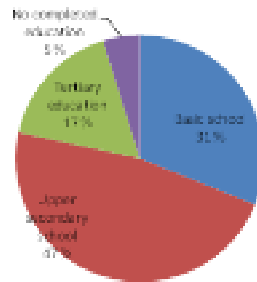


**Augmentation de la population**

**Migration nette 2005-2009**

**Surplus de naissances 2005-2009**

### Niveau d'instruction



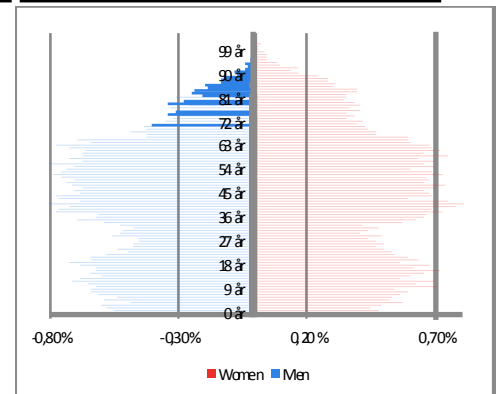
**Éducation tertiaire**

**Formation de base**

**Enseignement Supérieur**

**Scolarisation interrompue**

### Pyramide des âges



**Hommes**

**Femmes**

## Hedmark fylkeskommune, Norvège



Le comté de Hedmark est l'un des 19 comtés norvégiens. Il est situé dans Norvège, au Nord-est d'Oslo. Il occupe une superficie de 273,88 km<sup>2</sup> et compte quelque 191 000 habitants. La zone objet des recherches PADIMA comporte la *Région des Montagnes*, soit une dizaine de municipalités, (Fjellregionen) qui sont éparpillées dans la partie Nord et Est du comté et courent quelque 18 155 km<sup>2</sup> mais comptent seulement 30 463 habitants (chiffres au 1er janvier 2010). Cela ne représente qu'1,7 personne au km<sup>2</sup>, d'où une population extrêmement clairsemée.

La région est principalement connue pour la beauté et l'aspect sauvage de ses paysages : grandes forêts, parcs nationaux, massifs montagneux, rivières et lacs. Cette zone de montagne partage également une zone frontière sur 200 km avec les régions suédoises de Dalarna et Jamtland.

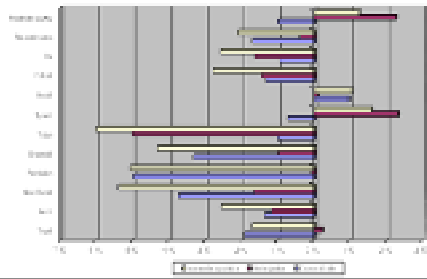
La ville de Trysil est la destination hivernale préférée des Norvégiens. Les secteurs de l'agriculture, de l'industrie et du tourisme sont, en dehors du secteur public, les principaux employeurs de cette zone de montagne.

### Données Démographiques

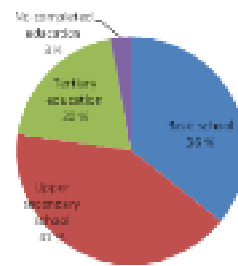
Municipalité	Population	
	1 .01. 2010	Densité pop.
Trysil	6 763	2,3
Åmot	4 285	3,3
Stor-Elvdal	2 679	1,3
Rendalen	1 998	0,7
Engerdal	1 434	0,7
Tolga	1 671	1,5
Tynset	5 490	3,0
Alvdal	2 441	2,7
Folldal	1 669	1,3
Os	2 033	2,0
Research area		
Hedmark	30 463	1,7
Hedmark county	190 709	7,3

FORCES	FAIBLESSES
<p>4 EES proposent des cours dans l'ensemble des 12 zones géographiques du programme (cours de base).</p> <p>Culture de l'éducation dans la région</p> <p>Niveau le plus élevé d'éducation dans le comté de Hedmark</p> <p>Deux lycées dans la partie septentrionale des montagnes</p> <p>Plusieurs centres de formation dans la région</p> <p>Collège décentralisé</p> <p>Zone d'entrée commune avec le comté de Sor-Trondelag</p> <p>Valorisation de l'esprit d'entreprise</p> <p>Taux de chômage très bas</p> <p>Plusieurs entreprises financières et comptables dans la région ainsi que de nombreuses entreprises du savoir</p> <p>Différents types de ressources naturelles telles que l'énergie, les forêts et la production alimentaire</p>	<p>Problèmes de déscolarisation dans l'établissement d'enseignement supérieur</p> <p>Difficulté à poursuivre une carrière pour les personnes qui le souhaitent.</p> <p>Faibles possibilités de modifier les postes dans la région dans certaines zones géographiques objet de l'étude.</p> <p>Dans certaines des sociétés, la situation économique est trop faible pour répondre aux besoins de formation du personnel.</p> <p>Difficile de recruter du personnel diplômé dans la région étant donné que c'est souvent nécessaire mais difficile de proposer un poste adapté</p> <p>Petite région en termes de population</p>
OPPORTUNITES	RISQUES
<p>Différents modèles de formation et d'éducation adaptés aux besoins locaux, possibilité d'enseignement via le web</p> <p>L'infrastructure en matière d'éducation dans la région est adaptée aux demandes à venir ; il existe un réseau de conseillers compétents</p> <p>L'EES de Storsteigen peut être transformée en école agricole nationale de montagne</p> <p>Coopération avec les comtés voisins</p> <p>Collaboration entre l'école et les entreprises de la région</p> <p>Mise en œuvre de projets d'éducation diverses</p> <p>Ressources naturelles précieuses comme base pour le tourisme</p>	<p>Base trop faible pour prétendre à une profondeur dans l'éducation. Certains cours disparaîtront malgré les besoins des régions en personnel diplômé</p> <p>Défi : conserver une formation universitaire décentralisée auprès de campus locaux malgré le manque de fonds</p> <p>Déclin de la population au fil des années</p> <p>Postes mieux rémunérés dans les régions du centre et meilleures opportunités de carrière.</p> <p>Les jeunes sont attirés par la culture urbaine.</p> <p>Economie dépendante du secteur agricole et de la politique agricole</p>

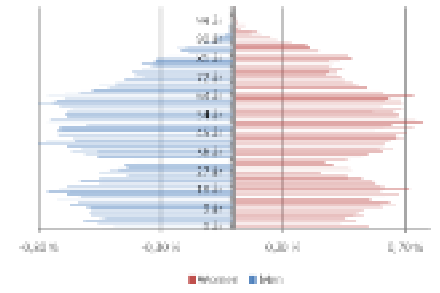
### Modifications dans la population



### Niveau d'instruction



### Pyramide des âges / Hommes / Femmes



## Dalarnas län, Suède



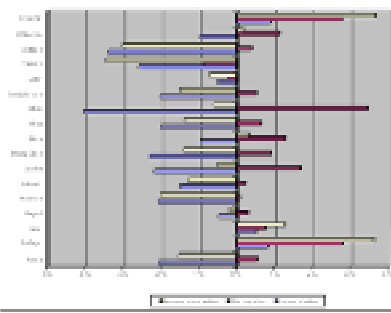
Jusqu'en 1997, le comté de Dalarna était précédemment connu sous le nom de Comté de Kopparberg, ou *Kopparbergs lan*. Kopparberg signifie littéralement *Montagne de Cuivre*. La population de Dalarna s'élève à 275 600 habitants sur une superficie de 28 193 km<sup>2</sup>, soit une densité de moins de 9,8 habitants/km<sup>2</sup>. Les habitants de Dalarna aiment leur vie de tous les jours. La qualité de vie de ce comté est très attirante et c'est la nature qui encourage les gens à s'aventurer dans cette région, en qualité de touristes ou afin de réaliser leurs rêves de vie ou de travail. La vie culturelle est forte de ses expériences musicales, créations artistiques et de son héritage culturel. Le comté offre de grands espaces et pourtant presque tout le monde habite très près de son lieu de travail. De nombreuses choses fonctionnent bien et font de Dalarna une région attirante dans laquelle il est possible de vivre et de travailler.

### Données Démographiques

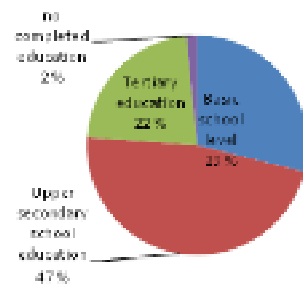
Area	Population 2010	Density of population
Vansbro	6 876	4,4
Malung-Sälen	10 408	2,5
Gagnef	10 071	13,1
Leksand	15 303	12,5
Rättvik	10 797	5,6
Orsa	6 934	4,0
Åvdalen	7 288	1,1
Smedjebacken	10 758	11,3
Mora	20 146	7,1
Falun	55 685	27,1
Borlänge	48 681	83,0
Säter	10 900	19,0
Hedemora	15 195	18,1
Avesta	21 762	35,4
Ludvika	25 650	17,1
Dalarna	276 454	9,8
Sweden	9 340 682	22,7

FORCES	FAIBLESSES
<p>Dalarna est une marque solide qui attire les visiteurs</p> <p>Milieux de vie plaisants</p> <p>Industrie touristique à la hausse dans le nord</p> <p>Secteur secondaire spécialisé en matières premières (fer, bois et énergie électrique) ; présente une proportion plus élevée d'emplois payés que le reste du pays</p> <p>Migration entrante nette - plus d'arrivants que de personnes qui déménagent</p> <p>Université de Dalarna – université du pays affichant la croissance la plus rapide</p>	<p>L'industrie touristique fournit des emplois saisonniers</p> <p>Les postes présentant une pénurie de main d'œuvre qualifiée ne constituent pas le premier choix des jeunes</p> <p>Marché du travail spécifique à un genre</p> <p>Difficultés pour les immigrants de trouver du travail</p> <p>Manque de personnel instruit et compétent</p> <p>Niveau d'emploi inférieur dans les zones rurales</p> <p>Les jeunes entrent péniblement sur le marché du travail</p> <p>Plus de décès que de naissances</p>
OPPORTUNITES	RISQUES
<p>Dalarna premier comté en Suède dans le changement de génération et de plus en plus de possibilités pour les immigrants et pour ceux qui veulent rester</p> <p>Efforts mis sur un enseignement personnalisé, des lycées et des établissements d'enseignement supérieur étroitement liés au marché du travail et aux activités commerciales/publiques</p> <p>L'éducation en ligne sera encore plus développée et adaptée aux besoins de support des compétences</p> <p>Le développement de l'industrie du tourisme en zones de montagne / zones rurales crée 2000 nouveaux emplois. Le fait de mettre l'accent sur des activités sur toute l'année est synonyme de plein emploi</p> <p>Les efforts en matière d'éducation en zones de montagne permettent de combiner travail saisonnier et éducation</p> <p>Mise au point d'une plateforme régionale de compétences pour permettre une coopération entre les conseillers d'orientation, les industries et les partenaires sociaux afin d'améliorer la coordination entre l'offre et la demande de lieux de formation.</p> <p>Coopération Municipale afin d'offrir aux étudiants des programmes de formation diversifiés</p>	<p>De graves pénuries de main d'œuvre pourraient entraîner le départ de sociétés de Dalarna</p> <p>Absence de jeunes désireux de reprendre toutes les entreprises de petite taille dont la succession doit être assurée.</p> <p>Décalage entre les activités proposées et les préférences des jeunes</p> <p>Les jeunes choisissent d'emménager dans les villes universitaires où ils peuvent suivre des cours contrôlés par des enseignants et parce qu'ils préfèrent vivre sur un campus traditionnel.</p> <p>Les formes temporaires d'emploi, le travail saisonnier continuent de se développer</p> <p>Après l'obtention de leur diplôme, les jeunes déménagent là où ils sont susceptibles de trouver un emploi fixe</p> <p>Les possibilités de formation disparaissent dans le voisinage du fait de la mauvaise santé économique des municipalités et du nombre décroissant de certains groupes d'âges.</p> <p>Les nouvelles règles d'admission en université réduisent les possibilités qu'ont les adultes d'étudier</p>

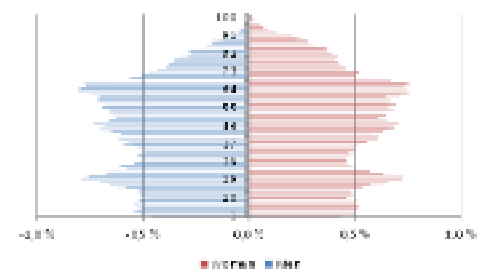
### Modifications dans la population



### Niveau d'instruction



### Pyramide des âges / Hommes / Femmes



## Union des Chambres de Commerce et d'Industrie du Massif Central (UCCIMAC) -

### Pays Gévaudan – Lozère



La région du Gévaudana été choisie par l'UCCIMAC dans le territoire du Massif Central.

Elle se compose de 72 municipalités (avec une population allant de 5 453 habitants pour la ville la plus densément peuplée à 45 habitants pour la commune la plus petite) organisées en 8 groupes de municipalités sous le titre de « Communautés de Communes ». Cette région se situe dans le Sud de la France, dans le département de la Lozère. Les principales activités sont l'élevage et le tourisme, même s'il n'y a pratiquement aucune agriculture en Lozère du fait de la mauvaise qualité des sols. La plupart des fermes sont des fermes d'élevage et la rustique Aubrac y est la race de bétail la plus communément élevée.

#### Données Démographiques

Municipality	Population	Density of population
Pays de Gévaudan (2008)	33 442	19,0
Lozère (2008)	81 083	15,7
Massif Central (2006)	2 595 000	46

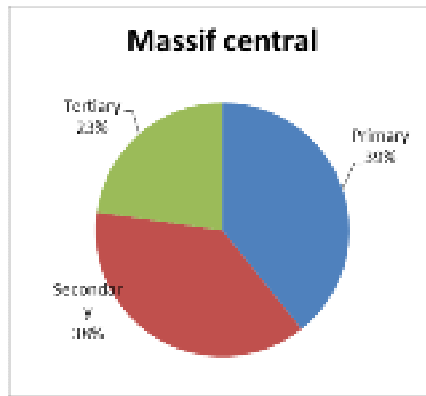
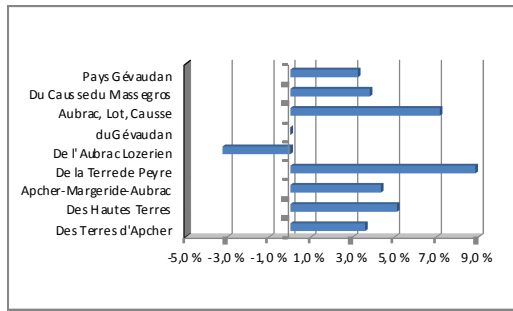
La région présente l'un des taux de chômage les moins élevés en France, résultat qui peut être attribué à la vieille tradition qui veut que les jeunes émigrent vers des villes telles que Lyon, Marseille, Montpellier au moment d'entrer dans la vie active.

FORCES	FAIBLESSES
<p>Il y a un important filet de villes disséminées dans le Massif Central. 2/3 des villes sont situées dans des zones de montagne, d'où un maintien de la population étant donné que les familles sont en mesure de facilement trouver une école pour leurs enfants à proximité de leur domicile. Des transports en commun ont été mis en place afin d'assurer la liaison entre les villages et zones rurales environnantes et les villes où se trouvent les lycées.</p> <p>Le Massif Central offre une grande variété de formations et d'études universitaires (Cf. carte ci-jointe) et de possibilités de formations techniques (par ex. les industries mécaniques structurantes sont concentrées dans la « Vallée Mécanique » située au sud-ouest de la région et dans Viameca, pôle de compétitivité mécanique).</p>	<p>Le Massif Central souffre d'un manque d'image, associé à une population principalement composée de seniors. Plus de 5 000 jeunes (âgés de 18 à 25 ans) quittent la région chaque année afin de trouver un emploi ou d'étudier à l'université et de décrocher un diplôme.</p> <p>Les sociétés sises en zones de montagne rencontrent des difficultés au moment de recruter du personnel présentant les compétences nécessaires au niveau local ou au niveau régional. Cette question est d'autant plus problématique que les sociétés sont confrontées à un véritable défi lorsqu'elles essaient de trouver des centres de formation au niveau local à même de fournir des formations extrêmement techniques à leurs employés. Elles doivent alors souvent leur accorder des congés de formation afin que le personnel aille suivre des cours dans des centres de formation régionaux ou nationaux éloignés.</p>
OPPORTUNITES	RISQUES
<p>Des programmes de formation technique à distance sont mis en place par des centres de formation dans le Massif Central, grâce aux réseaux de communication à haut débit. Bien que ne pouvant pas remplacer ni délivrer des diplômes universitaires, ces centres donnent à des sociétés et à leurs employés la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences techniques ou des compétences techniques très pointues sur leur lieu de travail, sans devoir prendre un congé ni se déplacer pour suivre ces cours.</p>	<p>La perte des services, en particulier dans le domaine médical et dans les services publics, et l'offre insuffisante d'activités culturelles pour le grand public, sont autant de raisons expliquant la difficulté qu'il y a de conserver les populations locales et d'en attirer de nouvelles.</p> <p>La diminution de la population, qui pourrait s'expliquer par ce manque d'attrait, entraînerait alors une réduction des offres publiques et privées en matière de programmes et d'infrastructures d'éducation et de formation.</p>

### Modifications dans la population

### Niveau d'instruction

### Pyramide des âges / Hommes / Femmes



## Instituto di Ricerca per l'Ecologia e l'Economia IREALP - Comunità Montana Valle

### Brembana



La Valle Brembana est la région italienne qui a été choisie par l'IREALP (Institut de Recherche pour l'Ecologie et l'Economie Appliquées aux Régions Alpines) en Lombardie.

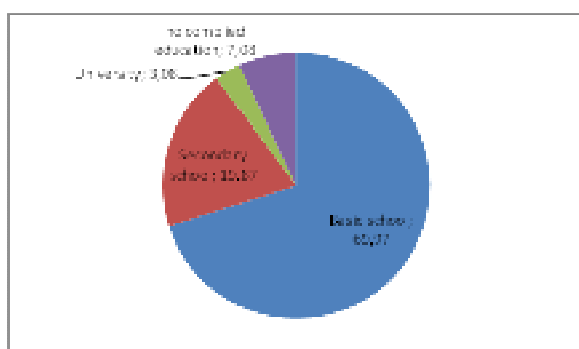
La Valle Brembana est une zone de montagne située au milieu des Alpes Orobie, en Lombardie, dans le nord de l'Italie. C'est une région peu densément peuplée par rapport aux autres municipalités situées en plaine dans le Nord de l'Italie mais qui compte néanmoins quelque 68 habitants/km<sup>2</sup>. La Valle Brembana est connue pour ses fromages, ses destinations touristiques et de ski et pour la beauté de ses paysages naturels. *Au cours du travail effectué par les partenaires PADIMA, l'IREALP a transféré ses compétences en matière de zones de montagne à l'Agence régionale de Lombardie des Services à l'Agriculture et à la Forêt (ERSAF), qui est donc devenue un partenaire PADIMA, en lieu et place de l'IREALP.*

#### Données Démographiques

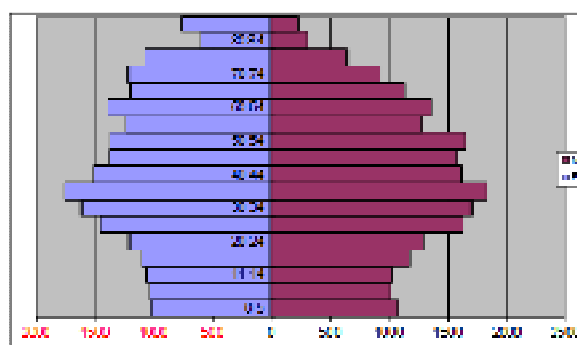
Area	Population 1.01.2010	Density of population
Valle Brembana	43 629	64,9
Provincia di Bergamo	1 087 204	399,3
Lombardia	9 826 141	411,8

FORCES	FAIBLESSES
<p>Les lycées professionnels proposent des cours en relation avec les principaux secteurs économiques de la région.</p> <p>Proximité de l'Université de Bergame</p>	<p>Faibles taux de personnes ayant suivi des études de second et troisième degrés (comme l'étude réalisée auprès des élèves l'a démontré)</p> <p>Peu de formation professionnelle pour les adultes, en particulier dans le secteur du tourisme</p> <p>Faible connaissance des langues étrangères</p> <p>Accès difficile aux lycées pour les élèves vivant dans des villages de montagne</p> <p>Faible taux d'emploi (l'étude relève un taux de 40,8% dans la région par rapport à 44% en Lombardie).</p>
OPPORTUNITES	RISQUES
<p>Demande de main d'œuvre spécialisée</p> <p>Initiative afin d'améliorer les relations entre l'école et le monde du travail.</p>	<p>Diminution de la population jeune</p> <p>Le système économique local n'exige pas une main d'œuvre hautement qualifiée (niveau universitaire). Par conséquent, on assiste à un « exode des cerveaux » : les jeunes qualifiés déménagent vers d'autres régions (Bergame, Milan)</p> <p>Faible taux d'inscription dans des universités (72,3% en Italie, 46% dans la région étudiée)</p>

#### Niveau d'instruction



#### Pyramide des âges / Hommes / Femmes





## II. Perspectives d'Installation dans les régions étudiées

### 1. Tendances communes aux zones étudiées

Malgré les différences qui existent entre les sept régions en termes de structure de la population, d'éducation, de secteurs économiques, de distances avec les établissements d'enseignement supérieur, etc., ces régions ont également d'importants points en commun. Afin de produire des recommandations politiques appropriées à l'ensemble des régions, nous avons décidé de nous intéresser aux caractéristiques communes à l'ensemble des régions.

#### a. Forces

La principale raison pour laquelle des personnes vivent toujours en zone de montagne? Leur amour pour leur cadre de vie, la beauté de la nature et le fait qu'elles sont des inconditionnelles des paysages qui les entourent ainsi que de la vie au sein de leur communauté. Il s'agit là de facteurs essentiels qui peuvent compenser certains des inconvénients liés à une vie dans des zones reculées.

Force est de constater ensuite que les zones de montagne sont principalement des destinations de sports d'hiver. Cela signifie que pendant la saison d'hiver, certaines municipalités multiplient leur population et que la demande pour une main d'œuvre qualifiée dans le domaine touristique est élevée à cette période. Avec la prise des bonnes mesures, les activités saisonnières pourraient s'étendre aux autres saisons avec une diversification accrue des activités pendant le reste de l'année.

#### b. Faiblesses

Les sept régions montagneuses étudiées présentent une faible densité de population par rapport au niveau national ou au niveau administratif le plus proche. Cet état de fait, combiné à une forte proportion de personnes âgées, constitue un défi démographique pour ces régions et aboutit ainsi à l'absence d'une masse critique suffisante justifiant une offre variée en matière d'éducation.

La plupart des habitants en zones de montagne avaient pour habitude de travailler dans les domaines de l'agriculture ou de l'industrie locale. Les carrières qui s'offraient à eux n'exigeaient pas de suivre des études supérieures. De nos jours, on assiste à une diminution de l'activité agricole et de nombreuses industries locales sont parties; toutefois, le recrutement de personnes diplômées reste encore modeste. La part de la population suivant des études secondaires et supérieures varie énormément dans les différentes régions même si ces dernières ont presque toutes en commun un profil d'éducation en-deçà des moyennes du comté ou du pays.

Malgré le fait qu'il y a peu de postes au niveau local exigeant d'avoir fait des études supérieures, il reste difficile de recruter du personnel avec des compétences exigées. Les comtés de Dalarna et Hedmark l'expliquent en partie par le fait que nombreuses sont les personnes ayant suivi des études supérieures elles-mêmes mariées avec des personnes diplômées qui rencontrent des difficultés pour trouver un travail répondant aux compétences de leur conjoint.

Enfin, comme nous l'avons dit auparavant, la plupart de ces régions étant des destinations de sports d'hiver, ces dernières subissent le revers de la médaille: une grande partie de la charge de travail est saisonnière, avec un faible niveau d'activité le reste de l'année.

### **c. Menaces**

Le vieillissement de la population et le départ sélectif des jeunes et des femmes sont autant de points d'inquiétude. Le taux élevé de chômage parmi les jeunes est également une source d'inquiétude, d'où une relation de dépendance de ces jeunes avec le système de sécurité sociale. Les deux scénarios véhiculent une image négative des régions en question, susceptible d'exclure tous investissements et toute immigration à venir.

L'exode des sociétés constitue une menace supplémentaire. Trois raisons principales au départ des sociétés ont été identifiées :

- Manque de personnel qualifié
- Niveau de rémunération trop élevé par rapport au niveau de rémunération à l'étranger
- La qualité et l'accessibilité des infrastructures territoriales, par ex. les routes, l'accès au haut-débit, les transports en commun

L'émigration d'activités fondamentales a une influence significative sur le nombre d'habitants dans telle ou telle région. Du fait du dépeuplement, l'offre locale de services publics et privés peut être réduite ou disparaître, d'où un dépeuplement supplémentaire.

### **d. Opportunités**

Le vieillissement de la population peut représenter une chance pour les marchés de l'emploi en question. La région de Dalarna, en Suède, en est un parfait exemple : le grand nombre de départs en retraite a entraîné une augmentation des offres d'emplois pour les jeunes et les immigrants venus s'installer dans la région (par exemple, entre autres, dans les secteurs des soins et des services à la personne).

Le profil des âges de la main d'œuvre superflue implique qu'il soit possible de suivre une nouvelle formation ou de préparer un nouveau diplôme en glissant des secteurs traditionnels vers les nouveaux secteurs concernés. Là encore une coopération étroite entre les entreprises et les établissements scolaires est nécessaire.

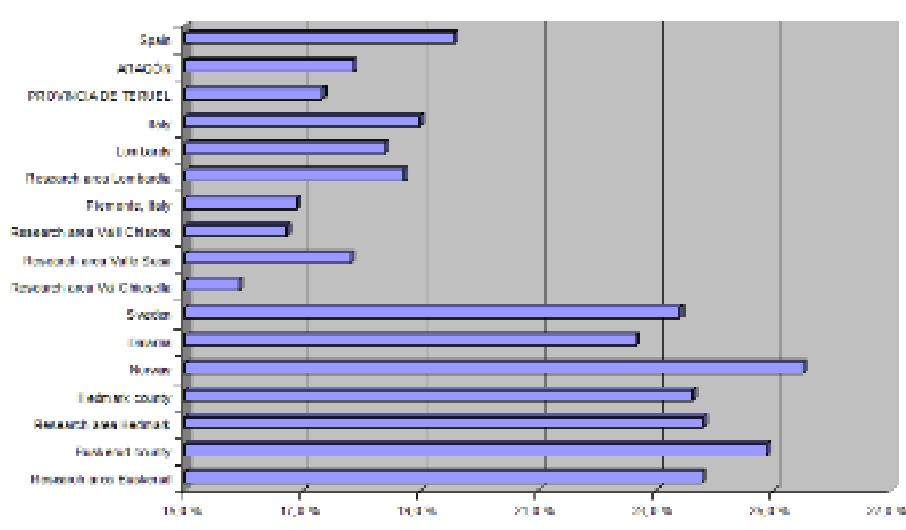
Enfin, la connexion à haut-débit peut supprimer certains des problèmes liés à l'éloignement des grands centres urbains en facilitant une formation à distance et le télétravail, en renforçant la fourniture de services publics locaux (e-services) et en créant des opportunités en matière de développement de nouvelles activités.

### **e. Conseils sur la manière dont les municipalités peuvent relever les défis en matière d'éducation et de formation**

L'un des principes les plus importants au moment de relever les défis en matière d'éducation et de formation est d'amener les jeunes à choisir de vivre en zones de montagne. En examinant de plus près les tendances démographiques sur une période de plusieurs années et le surplus des naissances par rapport au décès et les départs/migration entrante, l'on s'aperçoit que presque toutes les municipalités dans les régions étudiées ont présenté un solde négatif naissances/décès mais positif pour ce qui est des départs/migration entrante. Ces résultats expliquent pourquoi nombre de municipalités ont connu une augmentation de population au cours des 5 dernières années. Mais nombreux des migrants entrants sont des personnes âgées. La migration entrante de jeunes et de familles jeunes avec des enfants dans des zones de montagne est par conséquent un élément clé de mise en valeur des politiques régionales, dans un effort de rééquilibrage de la pyramide des âges ainsi que dans le souci d'attirer des jeunes autant que des personnes retraitées.

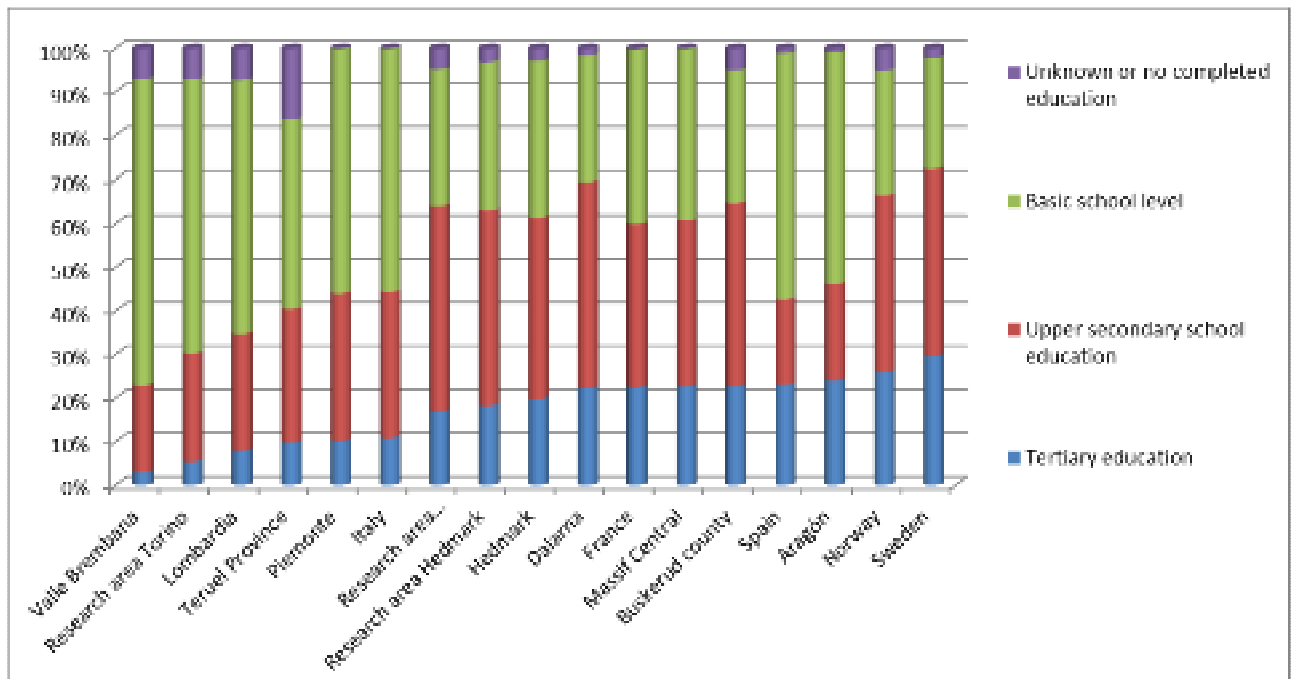
## 2. Résultats spécifiques à chaque région

Le graphique ci-dessous montre la part de jeunes dans les différentes régions étudiées par rapport à leur région et à leur pays. Nous pouvons relever une différence non négligeable entre les pays scandinaves et méditerranéens. Presque toutes les régions présentent une population jeune inférieure à la moyenne régionale et nationale. La part des habitants âgés de 65 ans et plus dans les régions étudiées est supérieure à la moyenne régionale et nationale. Néanmoins, il existe une grande variation entre les différentes municipalités avec des valeurs extrêmes de seulement 3% en dessous de 19 ans et plus de 40% des habitants de plus de 65 ans. Ce qui tend à prouver une fois encore que les zones de montagne sont confrontées à un défi supplémentaire avec le vieillissement de leur population et que la situation varie d'une région à l'autre.



**Graphique** : Proportion de personnes âgées de moins de 19 ans dans les régions objet de l'étude et dans les niveaux administratifs supérieurs.

Les deuxièmes différences majeures concernent les niveaux d'éducation. Les régions italienne et espagnole accueillent une majorité de personnes ayant fréquenté l'école jusqu'au niveau secondaire maximum alors que les régions scandinaves présentent une majorité de personnes ayant fréquenté des établissements d'enseignement secondaire. A remarquer également que la part de population ayant reçu une éducation tertiaire est bien supérieure dans les régions scandinaves à celle des régions en Italie et en Espagne. Cf. graphique ci-dessous :



**Graphique :** Niveau d'éducation des personnes dans les zones étudiées et aux niveaux administratifs supérieurs

Aucune donnée ou déscolarisation

Niveau scolaire de base

Education secondaire

Education tertiaire

Afin d'illustrer la différence entre les partenaires, nous avons examiné le niveau d'éducation des personnes employées dans les différentes régions de Teruel et la région objet de l'étude de Buskerud.

Deux principales différences ont été relevées :

- Environ 50% des personnes employées dans le comté de Buskerud ont suivi des études secondaires supérieures alors qu'une seule région de Teruel a atteint ce niveau.
- Environ 20% des personnes employées dans le comté de Buskerud ont suivi des études supérieures de niveau universitaire alors que la plupart des régions de Teruel n'atteignent pas les 10%.

Enfin, à l'inverse des autres partenaires, les zones de montagne en Norvège présentent un taux de chômage très faible.

Afin d'analyser tous ces aspects plus en profondeur, nous aimerions examiner les différences qui existent sur les lieux de travail afin de voir si elles trouvent leurs origines uniquement dans la diversification des économies locales. Afin d'y parvenir, nous avons besoin de disposer de renseignements plus détaillés des partenaires et nous aborderons probablement cette question dans le work package 3 consacré à la diversification économique.

### **III. Résultats des entretiens menés à bien auprès de jeunes, de municipalités et d'entrepreneurs**

#### ***Remarques introductives au sujet des enquêtes***

Ce chapitre reviendra sur les principales conclusions des enquêtes menées auprès de jeunes âgés de 14 à 19 ans à la fois dans les secteurs privé et public. Le principal objectif a été de savoir si la structure ou le profil du système éducatif, couplé(e) avec des exigences en matière de compétences incompatibles formulées par les entreprises locales, peut expliquer les tendances au dépeuplement dans les régions étudiées.

Comme nous le verrons ultérieurement, l'on pourrait estimer qu'il existe un potentiel inexploité dû à une communication et/ou coopération insuffisante entre les employeurs et les sphères de recrutement existantes dans les zones étudiées. En les combinant avec les résultats de l'analyse SWOT, les résultats de l'étude représentent des axes de réflexion non négligeables à inclure dans le travail de définition des politiques.

Il est important de mentionner que du fait de la nature du programme de coopération entre les partenaires (échange de bonnes pratiques), il ne s'agit pas d'études scientifiques. Elles n'ont pas été mises en œuvre dans l'ensemble des 7 régions, et n'ont pas non plus été menées de la même manière dans les régions participantes. Les questions ont été traduites et peuvent avoir été interprétées de manière distincte selon les pays. Néanmoins, nous estimons que la conduite d'une telle analyse est une des clés permettant de définir le problème et que le fait de tester utilement cette méthodologie est en soi une bonne pratique et constitue une source d'information avant la définition de politiques.

#### ***Portée des enquêtes et nombre de personnes sondées***

Les personnes sondées ont été choisies au hasard en répartissant les municipalités/entreprises au sein des régions étudiées et en sélectionnant un certain nombre d'écoles.

L'enquête menée auprès des élèves a été menée à bien dans 5 régions et a fourni de nombreuses informations utiles même si le nombre de personnes sondées varie de manière significative entre les régions :

- En école secondaire, 97 personnes ont été sondées : 35 dans la province de Turin et 62 dans le Comté de Buskerud.
- En école secondaire supérieure : 992 personnes ont été sondées : Turin (47), Lombardie (481), Buskerud (62), Teruel (402).
- L'enquête menée auprès des entreprises s'est déroulée dans 6 régions : Lombardie, Turin, Massif Central, Teruel, Hedmark et Buskerud. Nombre de personnes sondées au total : 61.
- L'enquête menée auprès des municipalités s'est déroulée dans 4 régions : Lombardie, Turin, Hedmark et Buskerud. Le nombre de personnes sondées au total pour ces questionnaires est de 27.

#### **1. Résultats des enquêtes menées auprès d'élèves : attentes et projets de la jeune génération**

Le fait qu'une personne doive déménager pour poursuivre ses études secondaires ou suivre des cours détermine fortement l'endroit où cette même personne vivra à l'âge adulte. Nombreuses sont les recherches et preuves empiriques qui suggèrent que le lieu géographique du premier poste d'un individu après la fin de ses études

(supérieures) détermine, dans une large part, son futur lieu de résidence. D'ailleurs, nos études ont tendance à confirmer cette tendance.

L'école la plus proche ne propose pas nécessairement toutes les filières ni tous les cours spécialisés à même de répondre aux attentes ou préférences des lycéens. Cela signifie que de nombreux jeunes doivent quitter le domicile familial à l'âge de 14-16 ans. Dans la plupart des municipalités, la distance de transport jusqu'à l'université la plus proche dépasse le standard maximum. De précédentes études montrent que les jeunes diplômés recherchent souvent un travail dans la région où ils ont étudié. De ce fait, ils n'envisageaient souvent même pas ce qui aurait pu constituer un travail potentiel dans leur région d'origine.

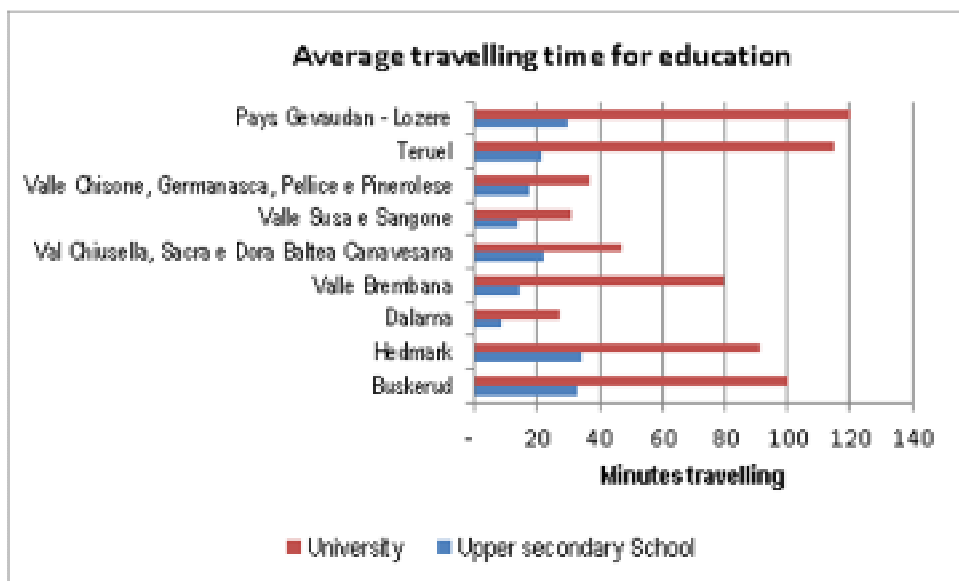
A cet égard, d'autres facteurs que le système éducatif et les possibilités d'emploi doivent être pris en compte dans l'analyse de la perspective d'installation dans chaque région. Sur quoi les jeunes fondent-ils leur choix, ou en d'autres termes, que faut-il pour que les jeunes envisagent de s'installer dans leur région d'origine ?

### a. Accessibilité des installations scolaires

Les résultats des enquêtes menées auprès des écoles permettent clairement d'établir si l'établissement d'enseignement secondaire supérieur se situe à une distance de transport supplémentaire et s'il offre les cours que les jeunes préfèrent<sup>1</sup>.

La majorité des régions dispose également d'une université située à une distance pouvant être raisonnablement parcourue tous les jours. Mais la majorité des personnes sondées indique que l'établissement le plus proche n'offre pas leurs cours préférés<sup>2</sup>.

Eu égard à la formation continue des salariés, la formation appropriée est rarement fournie au niveau local.



**Graphique :** Temps moyen de déplacement vers un établissement scolaire

Minutes de Transport

Université / Ecole d'enseignement secondaire supérieur

<sup>1</sup> A Buskerud, 62% des personnes sondées répondent par la négative à cette question, alors qu'à Teruel une majorité simple répond par la négative  
<sup>2</sup> Mais à Buskerud et à Turin, aucune tendance ne se dessine clairement. Les Italiens et les Espagnols ont moins de deux heures de transport pour aller suivre leurs cours alors que les Norvégiens ont des temps de déplacement supérieurs à 2 heures.

## **b. Tendances et orientations**

A la question posée aux élèves d'écoles secondaires de savoir s'ils envisageaient de suivre les cours d'un établissement d'enseignement secondaire supérieur, presque toutes les personnes sondées ont répondu par l'affirmative. Ceux qui s'inscrivent dans une école d'enseignement secondaire supérieur ont déjà choisi un futur métier et pensent également qu'ils trouveront du travail dans leur région. En outre, la majorité des personnes sondées (59%) pense pouvoir trouver du travail dans sa région au lieu de s'inscrire dans une école d'enseignement secondaire supérieur.

50% des personnes sondées envisagent de vivre dans leur région d'origine après avoir obtenu leur diplôme et 50% déclarent qu'elles peuvent éventuellement l'envisager. 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. Le manque éventuel ou réel de possibilités de travail reste toutefois la principale explication en Italie et en Norvège donnée par ceux qui n'envisagent pas de rester. Les jeunes aiment vivre dans leurs communes, apprécient que les gens se connaissent et se soucient les uns des autres, les nombreuses possibilités d'activités en extérieur et leur proximité. Ils estiment également que le taux de criminalité est inférieur à celui des grandes villes.

Ces entretiens indiquent également que la majorité des personnes sondées (57%) envisage d'aller à l'université en fonction de la carrière qu'elle aimerait embrasser. Une petite majorité d'élèves fait preuve d'optimisme au sujet de leurs opportunités de carrière à la fin de leurs études secondaires supérieures, sauf à Teruel. Les personnes sondées ne désignent pas le secteur du tourisme ni les secteurs habituels comme étant ceux présentant le plus de possibilités<sup>3</sup> et préféreraient avoir un plus large éventail de possibilités.

La plupart des personnes sondées qui suivront des études ont déjà décidé de leur profession à venir. Il sont incertains mais assez optimistes sur leurs possibilités de trouver du travail dans la région après obtention de leur diplôme.

On dénote également une tendance des personnes sondées à vouloir s'installer dans la région, et là encore la famille et les amis installés dans la région constituent la plus importante des motivations.

---

### *En résumé :*

*Une majorité de jeunes pense pouvoir trouver un travail dans leur région d'origine à l'issue de leurs études secondaires. Ils envisageraient de rester s'ils pouvaient.*

---

<sup>3</sup> Pour ceux qui ont choisi un secteur d'activité : à Buskerud, ils ont choisi le tourisme plutôt que l'industrie. En Lombardie, ils ont choisi l'industrie plutôt que le tourisme.

## **2. Résultats des enquêtes menées auprès d'entreprises et de municipalités : besoins en personnel actuels et à venir**

### **a. Caractéristiques actuelles et à venir**

L'enquête menée auprès d'entreprises a été menée à bien dans 6 régions : Lombardie, Turin, Massif Central, Teruel, Hedmark et Buskerud et 61 personnes ont été sondées. Le secteur et le type d'entreprises variaient d'une région à l'autre. Les personnes ayant répondu dans les entreprises signalent une grande variation au sujet des attentes actuelles et à venir en matière de compétences selon les différents secteurs.

L'enquête montre qu'il n'y a aucune inclinaison générale à l'égard de compétences requises issues de l'enseignement supérieur ou de compétences à fort contenu en connaissances. Nous pensons que cette inclinaison trouve en grande partie son explication dans le choix des secteurs d'activités pour l'enquête : la plupart des partenaires ont choisi de mettre l'accent sur un ou deux secteurs économiques, sauf dans le comté de Hedmark où les dirigeants de 6 grosses sociétés de secteurs différents ont été interviewés. L'industrie et le secteur du tourisme, gros employeurs en zones de montagne, ont été les secteurs les plus fréquemment choisis. De manière générale, ces secteurs exigent un niveau moins élevé de compétence et d'éducation mais beaucoup de motivation et de compétences pratiques. Etant donné que ces secteurs industriels demeurent toujours les principaux employeurs dans ces régions, cette tendance n'est pas entièrement cohérente avec les projets des plus jeunes générations de non seulement faire des études supérieures (choix de plus de 56% des lycéens sondés) mais également d'obtenir des emplois correspondant à leur formation dans leur région d'origine.

Ce résultat apporte, au moins dans une certaine mesure, une explication à la question de savoir pourquoi un pourcentage élevé des entreprises signale des difficultés au moment de recruter du personnel présentant les compétences souhaitées au niveau local ou régional. L'étude montre effectivement que les sociétés recrutent tout d'abord au niveau local ou dans les alentours avant d'élargir leurs recherches (tendance plus prononcée dans les régions des pays du Sud tels que l'Italie et l'Espagne). Lesdites sociétés se trouvent toutefois dans l'incapacité de trouver ce qu'elles recherchent si la plupart des lycéens/étudiants ne sont pas intéressés par les types de postes qu'elles proposent.

A l'avenir, la tendance générale s'oriente vers une stagnation des profils recherchés et le recrutement de personnel compétent devrait également devenir quelque peu plus difficile, du fait des besoins spécifiques que les sociétés formulent et du manque des compétences en question au niveau local (ou de la difficulté à les trouver).

### **b. Recrutement de personnel qualifié**

Malgré la surreprésentation des secteurs traditionnels dans l'étude, les résultats montrent que des postes plus qualifiés voient le jour et que le marché propose déjà une grande diversité (même si l'offre est limitée) de postes pour des personnes diplômées, par exemple dans le contexte du développement des connexions à haut-débit (cf. graphique à la page suivante), d'où une possible diversification progressive des économies dans les zones de montagne.

Toutefois, comme nous l'avons déjà dit, la tendance générale est à un recrutement local (ou dans les alentours) des nouveaux employés, bien que le recrutement de personnel qualifié et la formation continue du personnel existant, au niveau local et/ou régional, est souvent considéré comme chose malaisée par une grande partie des personnes sondées, d'où des difficultés inévitables en matière de recrutement.



Tout d'abord, étant donné que les entreprises dans les zones étudiées sont situées dans des zones isolées, assurer une formation professionnelle suppose que les employés se déplacent pendant plusieurs jours dans de grandes agglomérations où une formation appropriée leur sera dispensée. Cela induit un coût, qu'il s'agisse de temps ou d'argent. Mais en compilant ces bonnes pratiques, nous avons pu identifier une solution : la Chambre de Commerce et d'Industrie de Lozère propose des programmes de formation personnalisés aux sociétés sises en dehors des grandes agglomérations et ne disposant pas de programmes de formation au niveau local. Cette solution s'inscrit parfaitement dans une mise en valeur du capital humain au niveau local (pour en savoir plus, nous vous renvoyons au descriptif de cette bonne pratique dans le WP1).

Les réponses données par les chefs d'entreprise et les municipalités dans le comté de Hedmark mettent en lumière également que le recrutement pour des postes qualifiés existants, à savoir des postes de managers et d'encadrement, se révèle particulièrement difficile en zones de montagne car il est alors également question de trouver un poste pour un couple de personnes très diplômées. La région de Dalarna étant actuellement confrontée au problème d'installation durable de personnes hautement qualifiées/compétentes, les responsables ont pris la décision de mettre au point des Bonnes Pratiques dans le but de parer à ce problème (Bonnes Pratiques 23 & 25 traitant de la création d'une base de données afin de répertorier les compétences disponibles dans la région et les communiquer aux entreprises).

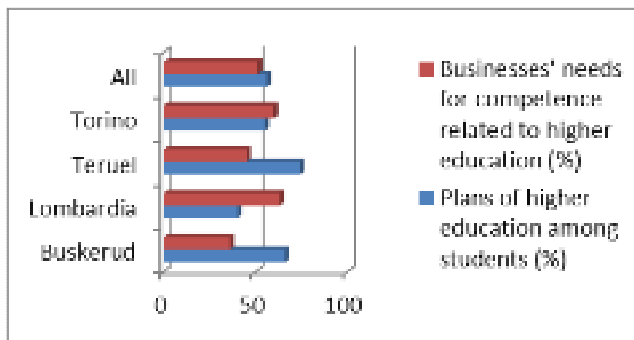
Enfin, il est impératif que des liens s'établissent entre les entreprises et les établissements scolaires afin de faciliter une bonne communication. A ce sujet, les enquêtes menées auprès d'entreprises révèlent que, de manière générale, il existe de véritables liens entre les entreprises (et les administrations des municipalités) et les écoles d'enseignement secondaire supérieur, mais dans une moindre mesure avec les universités.

### **3. Vers une harmonisation entre les futurs besoins en recrutement et le profil de formation ?**

En dépit des contacts établis entre le secteur professionnel et le système éducatif, les jeunes choisissent de demeurer dans leur région d'origine essentiellement du fait de la présence de leurs familles et amis. Ceux qui choisissent de partir justifient leur choix par le manque de possibilités professionnelles. Comme nous pouvons le voir d'après le diagramme suivant, la « correspondance » entre les projets éducatifs des étudiants et les besoins qu'ont les entreprises en différents types compétences/qualifications, comme indiqué dans les enquêtes, est de nature distincte :

Dans les régions de Buskerud et de Teruel, on relève pourcentage significativement élevé de jeunes qui souhaitent poursuivre des études supérieures (à l'issue de l'école secondaire ou après avoir achevé leur apprentissage). Ce pourcentage dépasse la part des besoins de ce type de compétence signalée par les entreprises locales.

En Lombardie, la situation est tout autre – le besoin de compétences sanctionnées par des diplômes semble bien supérieur à la part de jeunes prévoyant de suivre des études supérieures. Dans la province de Turin, la situation semble s'équilibrer.



Si nous examinons également les résultats de l'enquête menée auprès des municipalités<sup>4</sup>, les besoins en personnel diplômé ne changent pas de manière significative mais il reste néanmoins difficile d'établir un parallèle entre les besoins signalés en personnel diplômé dans les municipalités, étant donné qu'il existe des différences significatives entre les pays en termes

de structure fonctionnelle, à savoir la manière dont les attributions des services publics sont réparties entre les différents niveaux administratifs. En Norvège, par exemple, ce sont les municipalités qui ont en charge les écoles élémentaires et les établissements d'enseignement secondaire et une grande partie des services de santé. Les municipalités norvégiennes ont par conséquent signalé qu'elles avaient besoin de manière non négligeable de personnes justifiant de compétences en matière d'enseignement et de soins de santé (compétences sanctionnées par un diplôme d'enseignement supérieur), besoin dont il n'a pas été fait mention dans les deux régions italiennes.

Néanmoins, les municipalités de zones de montagne offriront de manière générale un certain nombre de postes s'adressant à des personnes titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur, et ce d'autant plus dans les régions où le secteur public est un gros pourvoyeur d'emplois. Les emplois du secteur public pourraient ainsi fournir un important complément en termes d'opportunités de travail pour les personnes diplômées de l'enseignement supérieur.

Il convient toutefois de souligner que les résultats issus des enquêtes n'impliquent pas une relation « linéaire » entre les projets indiqués par chaque individu et les besoins en compétences des entreprises, étant donné que nous n'avons pas demandé aux représentants des entreprises de chiffrer leurs besoins en personnel diplômé de l'enseignement supérieur (et les compétences correspondantes) dans les années à venir. Ce n'était pas l'objectif de l'enquête.

Nous ignorons donc le nombre réel ou prévu de postes requérant des connaissances qui seront à pourvoir. Par conséquent, il est impossible de dresser une comparaison avec le nombre de jeunes dans les régions ayant prévu de suivre des études supérieures tout en souhaitant vivre dans leur région d'origine, comme l'indique le rapport.

Néanmoins, nous sommes bien fondés à penser que les résultats issus de nos enquêtes régionales révèlent un « décalage » véritable et significatif entre les opportunités professionnelles des étudiants (postes requérant des connaissances particulières acquises à l'issue d'études supérieures) dans leur région d'origine d'une part et le type de postes offerts et les compétences requises dans les secteurs d'activités au niveau local et par les municipalités, d'autre part.

Il faut supposer que ce décalage constitue un obstacle à l'absence de départ des jeunes dans leur région d'origine à l'issue de leurs études supérieures ou à leur retour.

A plus long terme, un objectif non négligeable des zones de montagne doit par conséquent être de diversifier la structure de l'économie locale/régionale avec une part accrue de postes et de compétences nécessitant des connaissances spécifiques, d'où une meilleure offre d'emploi pour les personnes ayant suivi des études supérieures.

<sup>4</sup> L'enquête auprès des administrations des municipalités a été menée à bien dans les régions de Buskerud, Lombardie et Turin, ainsi que dans le comté de Hedmark.

Comme indiqué dans les précédents chapitres (alinéas 2.1 et 2.2), il est évident de manière générale qu'il faut diminuer le décalage qui existe entre les projets et orientations personnels des étudiants et des jeunes et le besoin de compétences exprimé par les entreprises et les municipalités. Pour y parvenir, nous suggérons donc :

- *de renforcer, voire même d'institutionnaliser, les contacts entre les entreprises et les établissements d'enseignement secondaire/supérieur et*
- *d'améliorer l'accès des étudiants aux établissements éducatifs et de formation en réduisant les temps de transport et en augmentant l'offre de formation à distance.*

L'amélioration du flux d'information et de la communication au sujet des entreprises locales et des postes à pourvoir pourrait également faciliter le recrutement au niveau local. Le rôle des stages en entreprises n'a pas été abordé de manière spécifique mais constitue une façon d'y parvenir. Une des grandes orientations de l'ensemble des exemples de « bonnes pratiques » présentés dans le cadre du projet PADIMA est qu'une vaste collaboration et coopération entre les différents niveaux de gouvernement et entre le secteur public et privé aux niveaux local et régional sur des questions d'éducation et de formation est souvent l'élément déclenchant de la mise en place d'une 'bonne pratique'. Pour ce faire, il convient de ménager un espace suffisant, d'un point de vue juridique et financier, aux initiatives et solutions locales.

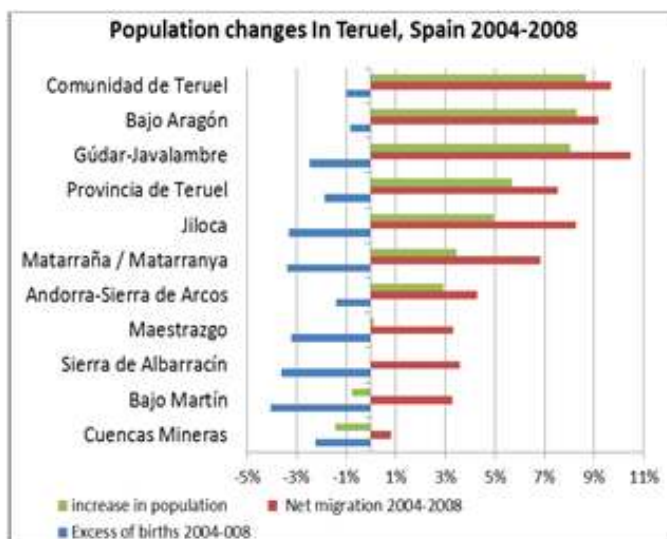
La mise en œuvre de mesures systématiques dans le but d'améliorer la situation et la réputation des entreprises locales illustre également la manière dont ces défis peuvent être relevés. Nous aborderons cet aspect dans notre Work Package 2 consacré au marketing territorial.

#### 4. Vue d'ensemble des constatations essentielles des enquêtes objet du WP1

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

- La pyramide des âges se caractérise par la présence de nombreuses personnes âgées et de peu 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. D'autre part, ces municipalités doivent renforcer leur capacité à retenir leurs nouveaux arrivants si elles veulent conserver leurs racines et leur identité.



Augmentation démographique / Migration nette 2004-2008 / Surplus de naissances 2004-2008

- 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'empirer le problème de la pyramide 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 pyramide des âges.

- Les études révèlent que les attentes des jeunes en matière d'emploi ne correspondent pas aux offres proposées au niveau local mais que, de manière générale, les jeunes seraient très désireux de rester 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 au sein de la région,
2. du manque de postes intéressants,

3. du manque de vie citadine,
4. de l'absence de personnes jeunes dans la région.

- 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 de recrutement.
- Une majorité de personnes souhaiterait rester dans leur région si elles le pouvaient : 50% des personnes sondées envisagent de vivre dans leur région d'origine après avoir obtenu leur diplôme et 50% déclarent qu'elles peuvent éventuellement l'envisager.

## IV. Condensé des 42 Bonnes Pratiques identifiées

Au cours de l'élaboration du work package consacré à l'éducation et à la formation, les partenaires PADIMA ont rassemblé 42 Bonnes Pratiques, c'est-à-dire des initiatives ayant donné des résultats positifs dans leur région eu égard à l'offre de formation et d'éducation d'une part et aux questions liées à la population, d'autre part. La totalité des Bonnes Pratiques est rassemblée dans un livret disponible en ligne (sur [www.padima.org](http://www.padima.org)).

Sur ce recueil de bonnes pratiques, les partenaires PADIMA ont sélectionné certaines Bonnes Pratiques (BP) qui les intéressent plus particulièrement parce que leur application servirait au mieux les intérêts de leurs régions. Nous donnerons ici un bref résumé des BP sélectionnées. Pour plus d'informations au sujet de ces initiatives, nous vous invitons à vous reporter au livret.

A l'arrivée, l'ensemble des partenaires a manifesté son intérêt à la mise en œuvre dans leurs régions respectives de 16 bonnes pratiques. De plus, 4 d'entre elles ont été choisies par plus d'un partenaire. Nous indiquons quels sont les partenaires intéressés par chaque initiative.

### **Recrutement dans l'industrie du bois, BP 33 de Buskerud – retenue par Turin, l'UCCIMAC, Dalarna et l'ERSAF.**

Le contexte de cette pratique ? Une main d'œuvre vieillissante dans l'industrie du bois. Les jeunes sur le point de choisir leur futur métier constituent la « cible » de cette initiative.

Des représentants de l'industrie du bois ont donc présenté leur profession et encouragé les élèves 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.

Cette pratique a été rendu possible grâce à un partenariat établi entre 43 fabricants, des écoles secondaires et écoles d'enseignement supérieur.



Picture: MaterialBanken, Norway

### **Formation continue destinée aux employés et managers, BP 11 de l'UCCIMAC - retenue par Hedmark, l'IREALP et Buskerud**

Contexte : les sociétés de la région de taille modeste sont confrontées à des difficultés au moment d'envoyer leurs employés en formation professionnelle. La Chambre de Commerce et d'Industrie de Lozère propose des programmes de formation sur mesure aux sociétés afin d'éviter que le personnel n'ait à se déplacer dans des centres de formation. Dans le cadre de cette initiative, ce sont les formateurs professionnels qui se déplacent vers la montagne pour assurer la formation. Cette initiative a remporté un vif succès auprès de l'ensemble des sociétés participant au programme.

### **Centre Pédagogique ICT, BP 21 de Dalarna - retenue par l'UCCIMAC et Buskerud**

Contexte : de plus en plus de personnes ont besoin de souplesse pour étudier et apprendre. Afin de répondre à cette nouvelle ambition et rendre l'éducation accessible au plus grand nombre, une solution consiste à créer des cours en ligne. Les promoteurs ont pris appui sur le besoin de changement, que ce soit dans l'approche des moyens d'apprentissage des personnes et des organisations ou dans la manière judicieuse dont la technique est utilisée. Le Centre Pédagogique ICT fait partie de l'Université de Dalarna et interagit avec des entreprises, des

municipalités et des conseils de comtés. Le centre compte quelque 12 000 étudiants qui suivent des cours en ligne, 400 enseignants et 11 personnes collaborent directement dans le Centre ICT.

#### **Collège de l'Industrie du Tourisme (CIT), BP 24 de Dalarna - retenue par Hedmark et l'IREALP**

Contexte : Dalarna est la région la plus touristique de Suède en dehors des trois plus grandes villes. Dans les années à venir, des investissements significatifs seront effectués afin de développer le secteur du tourisme de Dalarna. Il est prévu que 10 milliards seront investis, ce qui permettra la création de quelque 2000 nouveaux postes et, combiné au départ en retraite des personnes nées dans les années 40, signifiera l'embauche de nouvelles personnes dans le secteur.

La plupart des postes dans le secteur touristique sont de caractère saisonnier, ce qui constitue un problème pour les municipalités étant donné que de nombreuses personnes vivent dans les installations des municipalités et les utilisent sans payer d'impôt ni de taxe parce qu'elles sont enregistrées dans une autre commune. Si les postes pouvaient être annualisés, plus de personnes choisiraient peut-être de s'y installer en permanence. Pour ce faire, il est nécessaire de justifier de « doubles compétences ». Le CIT est une initiative qui s'inscrit à la fois au niveau régional et au niveau local en collaboration avec la Région de Dalarna et 12 municipalités. Au moins 710 étudiants suivent les cours proposés par le CIT chaque année. Le collège a fait souffler un vent de jeunesse dans la vie de la ville, d'où un effet positif sur la composition de la population des petites municipalités que les jeunes ont tendance à quitter après l'école primaire et secondaire. Les étudiants jouent alors le rôle d'ambassadeurs de Dalarna lorsqu'ils déménagent ou obtiennent des postes dans des entreprises locales. Le CIT a ainsi permis la création de nouveaux réseaux entre le système éducatif et l'industrie aux niveaux local et régional.

#### **Cours sur l'éducation environnementale destinés à des enseignants et des étudiants, BP 15 de Turin - retenue par Hedmark**

Il s'agit de cours destinés à sensibiliser à la question environnementale des personnes issues de différents contextes (secteur institutionnel, associations environnementales et exploitants des fermes didactiques). Les enseignants sont formés dans un contexte montagnard spécifique qui favorise le dialogue et la comparaison avec les étudiants.

Ces cours sont motivés par la nécessité de réutiliser l'important héritage immobilier de Pra Catinat, fondé sous le nom de « Laboratoire Didactique sur l'environnement ».

Chaque année, les cours de formation de Pra Catinat regroupent 7836 personnes. La solution a résolu le problème initial – à savoir la réutilisation des bâtiments - et mis en œuvre une fonction liée au contexte de la montagne. 50 personnes travaillent dans la structure.

#### **Industrie et recrutement, BP 31 de Buskerud - retenue par Dalarna**

Contexte : Plusieurs industries locales avaient besoin de recruter plus de personnel qualifié pour leurs usines. Grâce à un partenariat avec les municipalités, les entreprises ont mis en place une équipe de jeunes travailleurs, justifiant de différentes compétences, qui se déplacent dans les écoles secondaires afin de présenter leurs métiers et d'exposer les raisons pour lesquelles plus de jeunes devraient s'orienter dans cette direction. Les entreprises interviennent également lors d'une exposition annuelle destinée aux jeunes pour leur permettre de choisir leur orientation professionnelle et avec l'Ecole d'Enseignement Supérieur sur des cursus spéciaux liés à leurs cœurs de métier. Les entreprises indiquent qu'il s'agit là d'une excellente manière de recruter une main d'œuvre qualifiée.

#### **Cours de mécanique, mécatronique et énergie, BP 13 de l'IREALP - retenue par Dalarna**

Ces cours répondent aux besoins des principaux secteurs à la recherche d'une main d'œuvre justifiant de compétences spécifiques. Ces cours sont parrainés par les Associations Industrielles qui déplorent toujours l'absence de formations offrant la possibilité d'acquérir des compétences spécifiques pour travailler dans les secteurs d'activité de la région.

Les cours ayant débuté en septembre 2010, il est encore impossible de formuler des commentaires sur le niveau de satisfaction des entreprises. 27 étudiants se sont inscrits à ces nouveaux cours.

#### **Recrutement dans le secteur du tourisme, BP 29 de Buskerud - retenue par Dalarna**

L'industrie du tourisme doit pouvoir compter sur un personnel qualifié, stable et local plutôt que sur des travailleurs non qualifiés, étrangers et saisonniers. L'Autorité du Comté, responsable de l'Enseignement Secondaire Supérieur, a, de concert avec l'industrie touristique, mis en place un nouveau programme d'une durée de quatre ans qui délivre un certificat d'apprentissage ainsi qu'un certificat d'admission en université. Ce programme d'étude permet de combiner une scolarité normale et un apprentissage en entreprise. L'industrie touristique assure la promotion du programme à la fois en envoyant de jeunes travailleurs en visite dans des écoles secondaires et en invitant des classes d'écoles secondaires à effectuer des voyages d'études en entreprises. Les visites de jeunes travailleurs et de lycéens ont été grandement appréciées par les étudiants et les sociétés.

#### **International service office, BP 40 de Hedmark - retenue par Dalarna**

Une demande de mobilité accrue et de postes offrant une perspective internationale a été enregistrée dans le secteur des affaires dans les comtés de Hedmark et Oppland. Il s'agit d'établir et de maintenir des partenariats internationaux afin de favoriser la mobilité. Recrutement d'apprentis dans différents métiers, préparation des apprentis afin qu'ils travaillent et vivent dans un pays étranger pendant 14 semaines, préparations culturelle et sociale.

Une soixantaine d'apprentis chaque année (soit un total de 400 apprentis depuis 2002) prennent part à cette BP et quelque 60 maîtres d'apprentissage ont rendu visite à des sociétés étrangères depuis 2002.

#### **Formation technique et linguistique à distance, BP 10 de l'UCCIMAC - retenue par l'IREALP**

La formation à distance permet à chacun d'avoir accès à une formation, quel que soit le lieu de son domicile. Cette formule permet également d'éviter des déplacements inutiles et opère un rapprochement entre les actions de formation et les sociétés, allant même jusqu'à des formations organisées au sein des sociétés. Enfin, l'objectif recherché est d'adapter la formation à chaque stagiaire en particulier. La méthode d'enseignement et son contenu sont adaptés à chaque étudiant et aux besoins des sociétés. Dans ce cas précis, la pédagogie joue un rôle particulier en ce qu'elle donne au stagiaire une autonomie considérable tout en s'adaptant à tout contenu. Son efficacité a été prouvée par les observations des utilisateurs. Cette formule est un produit de premier plan pour les années à venir qui néanmoins ne doit pas remplacer un enseignement direct. La formation à distance est une approche complémentaire, ce qui n'entraîne pas nécessairement une réduction des coûts. En cas de formation technique adaptée aux besoins d'une société, cette dernière doit faire preuve d'une grande implication (Directeur des Ressources Humaines, Directeur de la Formation). Les entreprises indiquent qu'il s'agit là d'une excellente manière de recruter du personnel qualifié.

#### **Plateforme régionale de compétences - Action de Formation à Dalarna, BP 23 de Dalarna - retenue par l'IREALP**

Les contenus éducatifs et les exigences du marché du travail ne coïncident pas toujours. La Région de Dalarna a été chargée par le gouvernement de créer une plateforme régionale de compétences afin que l'offre et la demande correspondent. L'objectif du projet est d'établir une plateforme régionale de coopération entre les



éducateurs, les industriels et les partenaires du marché du travail afin de permettre une bonne adéquation entre l'éducation et les exigences du marché du travail, en établissant une cohérence entre le niveau, le contenu et la portée de la formation et les postes à pourvoir.

Il n'est pas encore possible de dire combien d'intervenants participeront aux divers groupes de travail. Le présentateur estime qu'il s'agit d'une bonne méthode de coordination dans la situation actuelle, mais souligne également que nous ignorons quelles seront les professions émergentes. Il est important de ne pas camper sur ses positions mais de faire preuve d'ouverture d'esprit et de flexibilité.

#### **DalaWux (DW)- Apprentissage et Développement à l'âge adulte, BP 22 de Dalarna - retenue par l'IREALP**

Dalarna est confrontée à des défis considérables en termes de compétences sur le marché du travail. Les attentes des entreprises et du secteur public en matière de personnel compétent constituent un élément essentiel pour notre futur. Poursuivre un apprentissage tout au long de sa vie professionnelle exige une interaction permanente entre le milieu éducatif et la société environnante. La pénurie de travail n'est pas seulement le résultat de changements démographiques mais également d'un décalage des compétences présentes sur le marché du travail. Un des principaux objectifs de DalaWux a été d'évaluer ce que sont les véritables besoins en matière de formation des employés et des employeurs à Dalarna. Les cours actuellement proposés dans le comté n'ont pas répondu à ces attentes.

Parmi les activités il convient de mentionner : la mise au point de modèles pédagogiques flexibles qui comportent un support ICT et un apprentissage intégré au travail.

Grâce au projet Dala Lift, 800 employés de sociétés unipersonnelles ou de micro-entreprises acquerront des compétences en finance, marketing, leadership et ICT. La formation d'adultes dans le comté a permis d'accroître les niveaux d'instruction à Dalarna. Dans le début des années 80, Dalarna enregistrait l'un des plus bas niveaux d'instruction de Suède. Les chiffres correspondent maintenant à ceux de la moyenne nationale ou se situent juste au dessus.

#### **Health and Social Care College de Dalarna, BP 27 de Dalarna - retenue par l'IREALP**

Le nombre de candidats à des formations aux soins de santé a diminué au cours des toutes dernières années. Simultanément, le besoin de personnel dans le secteur des soins de santé augmentera jusqu'en 2020, année où ceux qui sont nés dans les années 40, atteindront 80 ans, d'où une augmentation des besoins en soins de santé. Ce changement générationnel à venir en matière de soins de santé est significatif et il y a un risque que le manque de professionnels soit préoccupant.

La collaboration au sein du Health and Social Care College consiste à mettre au point, adapter et mettre en place une formation aux métiers de la santé et des actions de développement des compétences pour le personnel existant. Ce College organisera, par exemple, des stages pratiques, mettra à disposition des conseillers ainsi que des remplacements d'été temporaires et veillera également à ce que l'éducation et la formation soient les seules choses vraiment recherchées sur le marché du travail. Le Health and Social Care College de Dalarna qui accueille environ 400 étudiants proposera également des formations à distance.

#### **Enseignement Supérieur en zones de montagne, BP 38 de Hedmark - retenue par l'IREALP**

Les postes à pourvoir exigeaient du personnel plus diplômé et mieux formé dans la région. Mise au point d'espaces d'éducation et d'apprentissage demandés par les entreprises, le secteur public et l'éducation, en mettant en place des études et des connaissances qui permettront d'assurer l'attrait de la région, en adoptant de manière active de nouvelles technologies et en apportant de nouvelles méthodes d'enseignement et des espaces

d'apprentissage. Un total d'au moins 800 personnes a participé aux études fournies à Tyrset et Roros. Phrase incomplète (NdT).

#### **Leçons de cuisine pour propriétaires et salariés de chalets-refuges, BP 42 de l'IREALP - retenue par Buskerud**

Depuis quelques années, les touristes s'intéressent plus aux spécialités culinaires que par le passé. Les propriétaires de chalets-refuges et leurs salariés ne justifient pas de compétences professionnelles en matière d'hospitalité et de gastronomie. L'IREALP (maintenant ERSAF) a organisé des cours d'hospitalité et de gastronomie avec des chefs professionnels destinés aux propriétaires de chalets-refuges et à leurs employés. La première édition s'est tenue à l'automne 2010 à Lecco, Varese et Sondrio et a regroupé 40 participants.

## V. Guide de Mise en Œuvre des bonnes pratiques

### 1. Commentaires d'ordre général

Les partenaires PADIMA ont été confrontés à des situations différentes eu égard à leurs opportunités de modifier les politiques dans la région étudiée. Certaines régions prennent leurs propres décisions au sujet des activités/projets qu'elles souhaitent mettre en œuvre au niveau de la municipalité, néanmoins d'autres doivent soumettre leurs projets au niveau national, d'où la difficulté de suggérer comment mettre en œuvre des bonnes pratiques dans telle ou telle région.

Les possibilités de mise en œuvre d'une nouvelle politique dans les systèmes politiques des partenaires varient d'un pays à l'autre. Néanmoins, nous avons commencé à réfléchir à l'élaboration d'une politique en matière d'éducation et de formation en zones de montagne de manière générale qui, selon nous, devrait s'articuler autour des étapes suivantes :

- Evaluation des tendances générales en termes de population et en particulier identification des groupes cibles ayant besoin de préparer un diplôme et de suivre une formation (enfants, immigrants, adultes, étudiants) ainsi que des secteurs spécifiques où existe un véritable besoin de formation. L'organisation d'enquêtes auprès des écoles et des sociétés semble un bon moyen d'identifier les besoins.
- Qualification de la situation : manque de possibilités professionnelles/ les opportunités existent mais ne sont pas bien connues et se font plus rares du fait des difficultés de recrutement.
- Sélection parmi les meilleures pratiques de PADIMA de celles qui sont les mieux adaptées.

Certains partenaires peuvent agir très facilement, via une autorisation administrative ou en présentant un cas devant une commission politique, alors que d'autres doivent d'abord vendre l'idée à des hommes politiques afin de pouvoir prendre une initiative. La mise en œuvre d'une nouvelle politique dépendra également du type de projet. Il est plus aisé de mettre en place un seul cours que d'ouvrir une nouvelle université par exemple. Nous donnons ci-dessous à titre d'exemple le plan d'action envisagé pour la mise en œuvre de trois Bonnes Pratiques au sein du conseil du comté de Buskerud.

### 2. Exemple de mise en œuvre dans une région partenaire

Au sein du Comté norvégien de Buskerud, par exemple, il existe différentes manières de mettre en œuvre une nouvelle politique :

- Elle peut faire l'objet d'une mention dans la Stratégie de Programmation Régionale pour le Comté de Buskerud. Il s'agit d'un plan quadriennal mis au point avec les municipalités, régions, organisations et représentants régionaux des autorités nationales à Buskerud et décidé par le Conseil du Comté de Buskerud. Une fois qu'il en est fait mention dans ce plan, elle doit faire l'objet d'une décision politique afin de bénéficier des fonds nécessaires à sa mise en œuvre.
- Elle peut faire l'objet d'une mention dans le Programme d'Action Annuel pour l'Autorité du Comté de Buskerud, décidé par le Conseil de Comté. La nature même de la politique conditionnera la prise d'une nouvelle décision politique ou pas.
- Une commission politique peut demander aux services administratifs de l'autorité de comté d'établir un rapport sur les coûts de mise en œuvre d'une nouvelle politique.

- Les services administratifs du comté peuvent soumettre une proposition à une commission politique, qui pourra décider de lui accorder un budget.

Dans la plupart des cas, le Conseil de Comté ne financera pas un nouveau projet dans sa totalité. Il sera donc nécessaire de trouver un partenaire public ou privé. Dans la plupart des aspects du projet, le Conseil de Comté interviendra à hauteur de 50%.

Le Comté de Buskerud a choisi de suivre les BP suivantes :

1. Formation continue à l'âge adulte pour les employés et managers
2. Leçons de cuisine pour les propriétaires et salariés de chalets-refuges
3. Centre Pédagogique ICT – Enseignement à Distance

Ces trois actions ne seront pas du tout mises en œuvre de la même façon.

### **a. Formation continue à l'âge adulte pour les employés et les managers**

Avant toute chose, il nous faudra décrire le programme et constituer un budget. Nous demanderons également à notre propre Ministère de l'Éducation s'il est possible d'avoir recours à certains des enseignants de l'enseignement secondaire supérieur dans un tel projet. Même si nous estimons que ce type de formation est nécessaire dans la région étudiée, nous devons au préalable aborder la question avec la Confédération des Entreprises Norvégiennes (NHO) et la Confédération Norvégienne des Syndicats (LO). La Confédération des Entreprises Norvégiennes (NHO) et la Confédération Norvégienne des Syndicats (LO) en assureront probablement la direction. Si elles donnent leur accord, la position de l'Administration du Comté les aidera à obtenir quelques subventions du Conseil de Comté.

La troisième étape consistera à prendre contact avec Innovation Norway, un organisme qui finance en partie le développement des entreprises afin de voir s'il est possible de lever les fonds nécessaires en dehors de nos propres subventions. En fonction des sommes accordées, les participants devront cofinancer le programme de formation.

Lorsque les autres partenaires, NHO, LO et Innovation Norway auront pris leurs décisions au sujet d'une subvention pour le programme, nous pourrons adresser des invitations aux entreprises et débiter le programme, si un nombre suffisant d'entre elles sont intéressées.

### **b. Leçons de cuisine pour les propriétaires et salariés de chalets-refuges**

Les chalets-refuges norvégiens appartiennent en partie à l'Association Norvégienne de Trekking (DNT) et en partie à des propriétaires privés. DNT et les chalets-refuges collaborent au sujet des pistes de montagne et les membres de la DNT bénéficient des mêmes tarifs dans les chalets-refuges privés que ceux pratiqués dans les chalets-refuges gérés par la DNT. Comme dans le massif Alpin, les visiteurs ne se contentent plus de boîtes de conserve. Ils veulent bien boire et bien manger même lorsqu'ils randonnent dans les montagnes d'un chalet à l'autre.

Pour lancer un tel programme, nous devons prendre contact dans un premier temps avec l'association nationale car elle en possède la majorité. Nous nous demanderons s'il est nécessaire de mettre en place un cours distinct dans le comté de Buskerud, ou de concert avec le reste des partenaires membres de la Coopération Norvégienne pour les Zones de Montagne. Nous nous tournerons également du projet vers le Ministère de l'Éducation afin de savoir si les enseignants en école d'enseignement supérieur sont bien compétents. Nous finirons probablement par faire appel à des enseignants venant de nos hôtels qui sont bien connus pour la qualité de leur gastronomie.

En fonction de la zone couverte par le cours, nous rechercherons un financement. Si le cours ne se déroule qu'à Buskerud, nous demanderons au Conseil de Comté de financer une partie du cours de concert avec Innovation Norway. Si le cours est ouvert à des participants provenant de l'ensemble de la zone de montagne du Sud de la Norvège, nous demanderons également des subventions aux autres conseils de comtés.

De concert avec la DNT, nous programmerons la date et le lieu de la première réunion et adresserons des invitations au personnel des chalets gérés par la DNT et des chalets privés.

### **c. Centre Pédagogique ICT – Enseignement à Distance**

Au vu des informations dont nous disposons, les universités norvégiennes n'ont pas fait grand-chose en ce qui concerne l'enseignement à distance. Leur offre en la matière est d'ailleurs restée relativement confidentielle. Pour ce qui est de l'enseignement secondaire supérieur, seule une école privée propose cette formule d'enseignement, ce qui est très surprenant lorsqu'on connaît les distances qu'il faut parcourir en Norvège. Néanmoins, nous savons que certaines grandes sociétés, implantées dans le monde entier, ont recours à l'enseignement à distance. En d'autres termes, la compétence existe.

Il s'agirait là d'un projet très intéressant pour plusieurs comtés norvégiens, qui permettrait d'effacer les longues distances. Etant donné que seule une petite proportion de la population de chaque comté vit en zone de montagne, il serait plutôt difficile pour un seul comté d'établir un centre par lui-même.

En revanche, il est envisageable de le constituer avec d'autres comtés situés dans le sud-est de la Norvège. Par exemple, si nous pouvions compter sur la collaboration des comtés de montagne situés dans le sud de la Norvège, là où se trouvent les comtés de Buskerud et Hedmark, pour assumer un rôle de chef de file de ce projet, les chances de succès seraient beaucoup plus élevées. L'une des universités de la région, avec une compétence avérée sur le terrain, serait choisie comme centre, pendant que d'autres établissements se chargeraient de développer les études. Etant donné que la région de montagne la plus peuplée dispose de bonnes connexions haut-débit, peu importe la localisation du centre.

Même s'il s'agit d'une solution éventuelle, sa concrétisation peut prendre un certain temps.

Si le comté est suffisamment intéressé, il sera possible de mentionner cette solution dans la Stratégie de Planification Régionale sur 4 ans pour Buskerud 2013-2016. Nous savons que l'une des écoles d'enseignement secondaire supérieur de Buskerud envisage de développer cette compétence au sein de l'école, dans le but d'être un centre pour ce type d'enseignement dans notre comté.

*Les partenaires PADIMA travailleront tous sur des plans similaires pour montrer comment intégrer les meilleures pratiques qu'ils ont identifiées dans leurs propres politiques. Ce travail s'effectuera en fonction de leur contexte au niveau local et conformément aux Bonnes Pratiques qui seront identifiées dans d'autres work packages. Il est essentiel d'adopter une approche intégrée sur la manière d'améliorer les politiques de lutte contre le dépeuplement dans telle ou telle zone de montagne.*

## VI. Vue d'ensemble des recommandations politiques

Les résultats de ce travail collectif sur l'éducation et la formation nous amènent à formuler les recommandations politiques suivantes.

Aux niveaux de l'EU 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 étudiants et ii) aux besoins exprimés par les entreprises locales qui peuvent ne pas concorder à la perfection mais sont nécessaires.
- 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 l'ICT permet le plus de réduire les distances doivent en bénéficier en priorité.
- Les autorités au niveau national doivent ménager des conditions favorables à l'instauration de l'enseignement supérieur à distance. Cette formule est tout particulièrement importante pour les régions peu densément peuplées dans le pays.
- Faciliter l'accès à l'éducation pour les adultes désireux de parfaire ou de poursuivre leur scolarité.

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 scolarisation, 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 de la région. Il est avéré que les établissements d'enseignement supérieur attirent les enseignants, qui eux-mêmes ont des enfants, etc. Le fait de disposer d'une université près d'une zone de montagne est un atout considérable qu'il ne faut pas sous-estimer. Même en l'absence d'université, ces établissements peuvent revêtir des formes modernes alternatives telles que celles présentées dans les meilleures pratiques.
- Procéder à une modernisation des 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 ou même aux personnes susceptibles d'accueillir des touristes à tout moment de l'année afin de véhiculer une bonne image de la région.

- 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 sur place des cours personnalisés contribuant à l'amélioration du capital humain et à la mise en valeur des compétences du personnel, soit en demandant aux formateurs de se rendre dans les locaux de la société, soit en ayant recours à des méthodes d'enseignement à distance.
- Améliorer à la fois les secteurs traditionnels et les nouveaux secteurs économiques, les connaissances des jeunes au sujet de leurs possibilités professionnelles dans la région : cela passe par le développement des partenariats entre les sociétés et les écoles, grâce à la médiation des municipalités ou des autorités régionales, afin d'organiser des présentations de sociétés dans les écoles, des forums d'emploi. Rien ne sera jamais plus efficace en matière de définition réelle d'un poste qu'une pratique concrète, via un apprentissage ou un stage. De telles initiatives sont susceptibles de réduire le décalage entre les besoins des sociétés et les attentes de la jeune génération, en particulier lorsque la pénurie d'emplois n'est pas du tout réelle. Une telle démarche est susceptible de faire naître des vocations. Même si les étudiants déménagent pour aller à l'université, ils partiront avec une idée plus précise de ce qu'ils pourraient trouver à leur retour, fatigués de la vie citadine.
- 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.



## Travail en perspective pour le partenariat

Le travail effectué sur ce chapitre de travail 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 ?

En sens inverse, le travail mené à bien dans les packages à venir imposera 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 contribuant au développement territorial (EAFRD, ERDF, ESF, EFF) et de l'éventualité de programmes aux financements multiples, laissent pointer 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. Le partenariat a pour objectif de diffuser ces premiers résultats afin d'orienter la réflexion dans cette direction.

### Nos publications à paraître :

- Newsletter Marketing Territorial : Octobre 2011
- Newsletter Diversification Economique : Début 2012
- Guides de recommandations Marketing Territorial : Octobre 2011
- Guides de recommandations Diversification Economique : Début 2012
- 1 guide de recommandations pour une approche intégrée du dépeuplement mi-2012

### Nos évènements à venir :

Septembre-Octobre 2011 : Session de Formation Interrégionale « *Développer des stratégies dans le but d'attirer et d'accueillir de nouveaux migrants et de nouvelles populations en zone de montagne* »

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

Séminaire sur la diversification économique

Juin 2012 : Conférence finale sur le projet à Bruxelles



Pour en savoir plus, contactez-nous à :  
Padima@euromontana.org

**Equipe éditoriale** : Kay Bjerke, Age Sund, Marthe Hoddevik, Alexia Rouby, Ancuta Pasca  
**Conception & mise en page** : Ancuta Pasca, Euromontana

Copyright :

Ce document est destiné à être largement diffusé. Des copies sont autorisées avec référence.

Projet cofinancé par :



**Les opinions exprimées dans les présentes sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement les positions des programmes de l'UE.**