



## Des Compétences pour les Montagnes en Transitions

21 novembre 2023 | Bruxelles

Rapport de l'événement

*Les zones de montagne sont confrontées à de multiples transitions qui affectent leurs économies et marchés du travail. Nombre d'entre elles connaissent un déclin de leur population et de leur attractivité, ce qui entraîne une fuite des cerveaux et des pénuries de main-d'œuvre. Le changement climatique affecte également une part importante de l'économie de montagne, en particulier l'agriculture et le tourisme, et pose des défis en termes de formation et de réorganisation des filières. Par ailleurs, la transition verte indispensable à la durabilité des régions de montagne favorise l'émergence de nouveaux secteurs dans les zones de montagne, pour lesquels il sera nécessaire de trouver les compétences appropriées. Dans ce contexte, la conférence d'Euromontana « Des compétences pour les Montagnes en Transitions » a examiné les difficultés et les opportunités dans certains secteurs économiques ainsi que les solutions pour attirer les talents dans les régions de montagne.*

[Consulter les présentations des intervenants](#) | [Voir les photos de la conférence](#)



**Juanan Gutierrez**, Président d'Euromontana, a ouvert la conférence en soulignant que l'événement s'inscrit dans le cadre de l'Année Européenne des Compétences, mais aussi dans la réflexion à long terme d'Euromontana sur le modèle de développement des montagnes en Europe, y compris le développement économique. Les XIIe Assises Européennes de la Montagne, qui se sont tenues en octobre 2022 en Italie, se sont conclues par l'adoption de la Déclaration de Sila, qui plaide pour des territoires attractifs, durables, résilients face au changement climatique et portés par une économie diversifiée. Les prochaines Assises, qui se tiendront du 15 au 18 octobre 2024 à Puigcerda (Espagne), approfondiront les problématiques et les solutions pour l'économie de la montagne.

## Aperçu des défis et des opportunités en matière de compétences et d'emploi dans les zones de montagne



**Guillaume Corradino**, Directeur d'Euromontana, a présenté les défis, les opportunités et les approches en matière d'emploi et de compétences pour les montagnes en transitions. Il a rappelé que le rapport sur la jeunesse de montagne publié par Euromontana en 2022 identifiait le manque d'opportunités d'emploi, y compris d'emplois qualifiés et diversifiés, en montagne comme l'une des principales causes de la migration des jeunes vers les zones urbaines. Face à cette fuite des cerveaux et aux défis démographiques, mais aussi aux transitions économiques et environnementales, Euromontana recommande de diversifier l'économie, d'améliorer les infrastructures, d'attirer les jeunes talents à la fin de leurs études tout en respectant leur cycle de vie, et de s'appuyer sur le potentiel du télétravail. Les recommandations d'Euromontana sur les compétences et l'emploi seront affinées lors des Assises de 2024.



Après cette introduction aux transitions démographiques, socio-économiques et environnementales en cours dans les zones de montagne, **Francesco Mantino**, du Conseil pour la Recherche Agricole et l'Analyse de l'Economie Agricole et partenaire du projet RUSTIK, a mis en avant les compétences nécessaires aux différentes transitions rurales. Il a présenté les principaux obstacles aux transitions, tels que les difficultés liées au marché du travail, la disponibilité de l'eau et les facteurs démographiques, identifiés dans le cadre du projet RUSTIK (un projet Horizon 2020 visant à permettre aux acteurs des communautés rurales et aux décideurs politiques de concevoir de meilleures stratégies, initiatives et politiques pour promouvoir des transitions durables dans les zones rurales). M. Mantino a également pris l'exemple de la Stratégie italienne pour les Zones Intérieures. Entre 2014 et 2022, des initiatives ont été financées dans 72 zones pilotes, avec un accent particulier sur l'accès aux services dans ces territoires éloignés et souvent montagneux. Ces différents projets ont soutenu le développement de compétences dans les zones intérieures, telles que des compétences en gestion de projets de développement local, des compétences traditionnelles dans des secteurs spécifiques (comme la préservation des semences locales) et le développement de compétences associées à de nouveaux profils professionnels, comme les infirmiers de proximité.



Pour compléter l'aperçu des défis liés aux compétences en montagne, **Kirsty Blackstock**, de l'Institut James Hutton et partenaire du projet MOVING, s'est concentrée sur les compétences requises pour la résilience des chaînes de valeur en montagne. MOVING (MOUNTAIN Valorisation through INterconnectedness and Green growth) est un projet Horizon 2020 (2020 - 2024) visant à renforcer les capacités et à co-développer des cadres politiques pertinents pour l'établissement de chaînes de valeur qui contribuent à la résilience et à la durabilité des zones de montagne. Le Dr Blackstock a souligné que les chaînes de valeur des montagnes sont menacées par les changements climatiques, démographiques et d'utilisation des sols. Elle a fait remarquer que les compétences sont étroitement liées au succès des chaînes de valeur, qui nécessitent des compétences continuellement actualisées telles que des compétences vertes pour protéger l'environnement, des compétences traditionnelles pour fabriquer des produits, des compétences juridiques pour la gestion des labels de qualité et des compétences humaines pour

faire face aux conflits. Par exemple, lors d'un événement sur les compétences des jeunes dans les montagnes de Cairngorms, un large éventail de compétences a été identifié pour soutenir plus de 50 emplois différents disponibles dans la chaîne de valeur du whisky écossais. Pour conclure, elle a fait part de quelques réflexions sur l'importance des compétences relationnelles et sur la question de savoir si le Pacte pour les Compétences de l'UE accorde suffisamment d'attention aux compétences informelles et à l'action collective nécessaires dans les montagnes.

Lors de la session de questions-réponses, les participants ont partagé les observations générales faites par les intervenants, notamment en ce qui concerne le manque de diversification des emplois et le manque de services et d'attractivité des zones de montagne. Certains participants ont également souligné d'autres facteurs qui constituent des barrières à l'attraction des talents en montagne, tels que les problèmes de logement, un discours sur la ruralité à changer et le décalage entre les attentes des diplômés et la réalité du marché de l'emploi et des salaires.

## Comment attirer, retenir et créer des compétences pour les montagnes en transitions ?



Dans le contexte des transitions environnementales, **Anna Giorgi**, Directrice d'UNIMONT - Université de Milan, a présenté les différentes initiatives entreprises par UNIMONT pour créer des compétences pour le développement durable des montagnes à travers la recherche, l'innovation et l'éducation. Ces actions comprennent des formations spécifiques, telles que la Licence en Développement Durable et Protection de l'Environnement de Montagne, dont 531 personnes ont été diplômées, et le nouveau Master international et interdisciplinaire en Valorisation et Développement Durable des Zones de Montagne (MountainSide), qui forme des professionnels au développement et à la gestion durable des montagnes à Edolo. Les efforts de l'UNIMONT pour stimuler les compétences vertes dans les montagnes se reflètent également dans les projets de recherche et d'innovation, tels que le nouveau projet Horizon Europe MountResilience, qui a débuté en septembre 2023. Coordonné par UNIMONT, le projet contribuera à développer les capacités des acteurs de la montagne à promouvoir la résilience de leurs territoires face au changement climatique, en particulier dans les secteurs du tourisme, de l'agriculture et de la gestion de l'eau.



Toujours dans le domaine de l'éducation, **Einar Schibevaag**, du Conseil de Coopération Ryfylke (Norvège), a présenté les possibilités de diversification dans le secteur primaire grâce à la création de l'école professionnelle Rogaland. Le point de départ de cette initiative a été une enquête menée auprès des acteurs régionaux, qui a mis en évidence la nécessité d'aider les agriculteurs à saisir de nouvelles opportunités économiques afin de diversifier leurs revenus. Le projet du centre de formation professionnelle est né de ce besoin et a été développé en collaboration avec le Centre National pour l'Agriculture de Montagne. L'objectif est de fournir aux agriculteurs les compétences nécessaires pour devenir des entrepreneurs et diversifier leurs activités, que ce soit dans le secteur primaire ou tertiaire. L'école professionnelle de Rogaland est en cours de développement et cherche à échanger des expériences avec des initiatives similaires en Europe.



**Natalija Mamula**, Cheffe de projets européens à l'agence de développement local PINS, a mis l'accent sur le télétravail et les compétences qui y sont associées en tant qu'opportunité pour le développement de la montagne. Grâce au projet GO REMOTE (financé par les subventions EEA), PINS cible les jeunes âgés de 20 à 29 ans, principalement des chômeurs ou des NEET, et les entreprises proposant des emplois à distance. Grâce au mentorat et à la formation, le projet permet à ces jeunes d'acquérir de nouvelles compétences, notamment celles inhérentes au télétravail, et les met en relation avec des employeurs de la région de Gorski kotar (Croatie). Grâce à ces initiatives ciblant les jeunes issus de zones défavorisées et confrontés à des barrières démographiques, sociales et économiques, 48 jeunes ont trouvé un emploi. Ce faisant, l'initiative soutient les jeunes défavorisés tout en exploitant le potentiel des nouvelles compétences et tendances, telles que le télétravail.

Au cours de la séance de questions-réponses, les participants ont estimé que ces pratiques étaient pertinentes dans leur contexte régional et que, si elles étaient reproduites, elles pourraient contribuer à développer, à attirer et à retenir les compétences dans leurs zones de montagne. Les participants ont également souligné l'importance de développer des offres d'éducation au niveau local, avec un enseignement ancré dans les réalités du territoire, en plaçant les communautés locales au centre du projet pédagogique.

## Comment les politiques peuvent-elles contribuer à renforcer les compétences dans les zones de montagne ?



**Alexia Rouby**, Coordinatrice de la Vision à Long Terme pour les Zones Rurales de l'UE – Direction Générale de l'Agriculture de la Commission Européenne, a expliqué comment la Vision Rurale de l'UE et le Pacte Rural contribuent à attirer et à retenir les compétences. Elle a souligné que la question des compétences s'inscrit dans un contexte de tendances majeures, avec l'évolution démographique, la transition vers le numérique et la transition écologique, ainsi que de nouveaux modes de vie et de travail. Mme Rouby a également souligné l'importance, dans les zones rurales, des compétences tant techniques, telles que celles associées à la fabrication ou à la maîtrise du numérique, qu'humaines, comme le sens de la coopération et l'esprit d'entreprise. Elle a ensuite présenté la manière dont la Commission européenne encourage le développement des compétences dans l'Europe rurale, notamment par l'intermédiaire de la Vision à Long Terme pour les Zones Rurales, l'initiative phare de l'UE pour les zones rurales. Bien que la Vision rurale ne soit pas principalement axée sur les compétences, elle contribue à cet objectif en soutenant l'économie sociale, les compétences numériques, les compétences vertes et l'accès à l'éducation et à la formation. En outre, des mesures spécifiques de la Politique Agricole Commune et de la Politique de Cohésion contribuent à ces objectifs. A travers la Vision rurale, le Pacte rural (une initiative visant à rassembler tous les acteurs qui veulent coopérer pour le développement rural), certaines organisations ont pris un engagement lié aux compétences, a souligné Mme Rouby. En France, par exemple, le Parlement rural national a créé « l'Institut des hautes études des Mondes ruraux » pour former des fonctionnaires, journalistes, cadres supérieurs, avocats et d'autres profils aux questions rurales. Outre la Vision Rurale, a conclu Mme Rouby, la Commission européenne a lancé d'autres initiatives liées aux

compétences, telles que le Pacte européen pour les compétences et le nouveau mécanisme de boost des talents.



**Juanan Gutierrez**, Président d'Euromontana, a clôturé la conférence en rappelant les différentes transitions en cours dans les montagnes, dont certaines sont difficiles à appréhender. Il a souligné la nécessité de comprendre et d'analyser les compétences nécessaires aujourd'hui et à l'avenir pour les secteurs économiques et les chaînes de valeur dans les montagnes, ainsi que l'importance de l'éducation et de la formation. En outre, le Président d'Euromontana a salué les progrès réalisés dans le cadre de la Vision à Long Terme pour les Zones Rurales et les opportunités offertes par le Pacte Rural pour coopérer et avancer collectivement sur ces questions. A ce sujet, il a invité les participants à rejoindre le « groupe montagne » d'Euromontana sur la plateforme du Pacte Rural, qui servira à alimenter les discussions sur ces questions au cours des prochains mois. Enfin, il a invité tous ceux qui souhaitent continuer à explorer les questions de compétences, d'emploi et de développement économique durable en montagne à participer aux XIIIe Assises Européennes de la Montagne qui se tiendront en Catalogne en octobre 2024.