



# Etude sur les besoins de formation en Brenne

Avril-Octobre 2017



DOCUMENT DE TRAVAIL PRESENTE EN COMITE DE PILOTAGE

LE 29 SEPTEMBRE 2017

Opération financée par la région Centre Val de Loire et l'Union Européenne :



Cette opération est cofinancée par l'Union européenne.  
L'Europe investit dans les zones rurales.

# SOMMAIRE

## **Introduction**

<b>I - Origine du projet et méthodologie</b>	<b>p.4</b>
Origine du projet	p.4
Méthodologie mise en œuvre	p.4
<b>II - Les principaux constats et enjeux du territoire</b>	<b>p.5</b>
Un territoire peu peuplé et vieillissant	p.5
Une population largement précaire	p.6
D'importantes difficultés de mobilité	p.7
<b>III - Le tissu économique et social</b>	<b>p.9</b>
Enjeux économiques	p.9
(Zoom sur le secteur Sanitaire et Sociale)	p.9
Enjeux sociaux/culturels/éducatifs	p.10
Enjeux environnementaux	p.10
Enjeux institutionnels	p.10
Besoin de main d'œuvre sur l'Indre	p.11
<b>IV - La formation des habitants et l'outil de formation</b>	<b>p.12</b>
(Encart : jeunes femmes)	p.13
L'outil de formation existant	p.14
Les enjeux repérés par les acteurs éducatifs	p.15
L'appréhension des habitants d'après l'enquête réalisée	p.15
<b>Synthèse des constats</b>	<b>p.19</b>
<b>V - Perspectives : Création d'un centre de ressources</b>	<b>p.20</b>
Un centre de ressources : 3 Axes	p.21
Un axe animation et développement local	p.22
Un axe économique	p.23
Un axe éducatif et pédagogique	p.24
<b>VI – Conclusion</b>	<b>p.27</b>
<b>Annexes</b>	<b>p.28</b>
- Liste des personnes rencontrées lors des entretiens exploratoires	
- Actualisation de l'étude sur le secteur sanitaire et social et Brenne	
- Compte rendu de la réunion publique du 9 juin 2017	
- Carte	
- Bibliographie	

## Introduction

Aborder les questions de formation sur un territoire, c'est s'intéresser aux besoins du tissu économique mais également penser aux personnes qui y vivent. L'éducation et la formation, quel que soit l'âge des personnes, sont de formidables outils d'émancipation individuelle et collective. Ils favorisent la projection dans l'avenir et dans l'espace des personnes mais également d'un territoire. A cela, une structure éducative et pédagogique ne peut répondre seule ; elle doit être inscrite dans son environnement local mais également dans un environnement plus large pour favoriser le brassage, la mixité et être pointu dans sa fonction formative. Car il s'agit dans le même temps d'orienter les personnes vers des champs d'emploi, des domaines professionnels porteurs. Comme le montre cette étude, le territoire considéré (La Brenne), s'il est pertinent pour penser l'outil, s'inscrire dans une dynamique d'acteurs économiques, sociaux ou institutionnels, doit intégrer une aire géographique plus large pour répondre aux besoins économiques, permettre l'insertion des personnes mais également le recrutement en formation.

Cette étude, au-delà de faire un état des lieux des questions de formation, apporte également des pistes pour répondre aux enjeux, fournit des leviers pour favoriser le développement du territoire et de ses habitants.

## I - Origine du projet et méthodologie

La Fédération Régionale des Maisons Familiales Rurales (FR MFR) a été contactée par un groupe d'habitants (dont de jeunes familles) installés en Brenne. Ces habitants portent le désir de vivre sur ce territoire et de participer à sa dynamique. Ils s'appuient sur plusieurs constats :

- La faiblesse du nombre de jeunes sur le territoire (autochtones ou non) du fait du manque d'offre de formation.
- La forte présence de jeunes peu mobiles sans emploi et sans formation.
- La volonté de construire une réponse avec l'ensemble des acteurs sociaux et économiques.

A partir de ces constats, le groupe a fait l'hypothèse qu'il manque un espace dédié à la formation et l'insertion complémentaire à l'offre existante. Ce lieu serait porteur d'un projet éducatif structurant pour les jeunes et pourrait offrir des temps d'accompagnement et de formation pour adultes en s'inscrivant sur le territoire grâce à la participation des habitants à sa mise en place.

Plusieurs membres du groupe ayant suivi des formations dans des Maisons Familiales Rurales ou ayant la connaissance de ce réseau ont proposé de contacter la FR MFR afin de travailler avec elle sur le projet. L'idée, dans un premier temps, était de mieux connaître le réseau MFR et de mieux comprendre la diversité de ce qui permet cet outil afin de vérifier la possibilité de réaliser un tel projet en Brenne.

Partant sur le principe d'un travail commun, le groupe et la FR MFR ont souhaité élargir le diagnostic, afin notamment de vérifier les constats posés par le groupe d'habitants. Ainsi, des rencontres sont réalisées avec le PNR de la Brenne, les acteurs en lien avec la jeunesse et la formation mais également les acteurs économiques et institutionnels.

Ce projet d'étude vise à :

- connaître les besoins en termes de formation des acteurs économiques de la Brenne
- comprendre les trajectoires de formation et d'insertion des jeunes sur le territoire de la Brenne
- appréhender les freins et évaluer les manques et opportunités.
- découvrir les Maisons Familiales Rurales et leurs interactions avec leurs territoires
- impliquer les acteurs notamment économiques afin de créer une dynamique de territoire capable de relever les défis sociaux, économiques et environnementaux

### Méthodologie mise en œuvre

Cette étude a comporté différents éléments :

- Une phase d'entretiens exploratoires (cf. liste en annexe)

Ces entretiens semi directifs de plus de 25 acteurs sociaux, éducatifs et économiques du territoire ont permis de comprendre la réalité vécue par ces acteurs et l'avenir tels qu'ils le dessinent. Ils nous ont permis de déterminer des secteurs « caractéristiques » pour le territoire.

- Un questionnaire en direction des jeunes et leurs familles

Plus de 180 habitants du territoire ont répondu à cette enquête sur Internet grâce au concours de nombreux acteurs dont la Caisse d'Allocations Familiales. Elle donne un bon aperçu du regard des principaux concernés sur l'outil de formation.

- Des entretiens plus sectoriels sur les domaines « caractéristiques » (liste en annexe) :

Service à la personne, remédiation scolaire, métiers de bouche, industrie sont autant de domaines qu'il a fallu confronter aux expertises des acteurs de l'emploi et de la formation.

En parallèle, un travail bibliographique a permis de recueillir les données factuelles et des éléments de connaissance des différentes institutions et acteurs. Par ailleurs, un travail de découverte de Maisons Familiales Rurales sur différents territoires a permis de se rendre compte de leur capacité à intégrer les besoins et demandes d'un territoire.

## II - Les principaux constats et enjeux du territoire

A travers les entretiens exploratoires et une recherche documentaire se dessinent quelques caractéristiques du territoire. Ne mettre en évidence que trois caractéristiques « noircit » indiscutablement pour parti le tableau. Il manque à n'en pas douter une caractéristique difficilement définissable mais qui est attractive pour le territoire : une « qualité de vie » faite d'un rapport au temps peut être moins stressant, des paysages réputés, un environnement préservé.

### Un territoire peu peuplé et vieillissant :

Le parc naturel régional de la Brenne est situé au sud-ouest du département de l'Indre, en marge de la région Poitou-Charentes et Limousin.

Le parc naturel régional de la Brenne a été créé en 1989 et compte aujourd'hui 51 communes. Il se structure autour d'une commune principale, Le Blanc, qui compte environ 7 000 habitants. La deuxième ville plus importante par sa population est Saint-Gaultier, qui compte environ 1 800 habitants.

42 des 51 communes ont moins de 1 000 habitants. Le parc constitue donc un bassin de vie assez homogène, au caractère rural.

Au total, ce territoire regroupe 32 688 habitants (source : Insee, RP 2011 exploitation principale), pour une superficie d'environ 182 700 hectares, soit une densité de population de 17,9 habitants/km<sup>2</sup>. Cette densité est très faible, pour comparaison elle est de 33,9 habitants/km<sup>2</sup> dans l'Indre, 65,3 habitants/km<sup>2</sup> en région Centre, et 116 habitants au km<sup>2</sup> en France métropolitaine.

Pour ce qui est des prévisions de la démographie dans l'Indre, l'INSEE (analyse juin 2017 Centre Val de Loire) estime que la population baisserait de 0,46 % par an entre 2013 et 2020, puis de 0,20 % par an entre 2040 et 2050. **Sur l'ensemble de la période de projection (2013/2050), la population baisserait donc en moyenne de 0,30 % par an. L'Indre se placerait parmi les cinq départements métropolitains en forte déprise démographique** avec les Ardennes (- 0,45 % par an), la Meuse (- 0,39 % par an), les Vosges (- 0,39 % par an) et la Haute-Marne (- 0,28 % par an).

#### Structure de la population

Les jeunes de moins de 20 ans représentent 20,4 % de la population du PNR de la Brenne. Cette proportion est comparable à celle observée en moyenne dans le département (20,8 %), mais est plus faible qu'en région Centre Val de Loire et en France (respectivement 24,0 %, 24,4 %).

La population des personnes âgées est proportionnellement plus importante sur le territoire du parc que dans le département, la région et la France hexagonale. La part des 65 ans et plus correspond à 25,8 % de la population, contre 24,0 % pour l'Indre, 19,1 % pour la région et 17,2 % pour la France. La part des 75 ans et plus est de 14,6 % dans le PNR (contre 13,3 % pour l'Indre et 10,3 % pour la région).

*Source : Insee, Omphale 2017, scénario central*

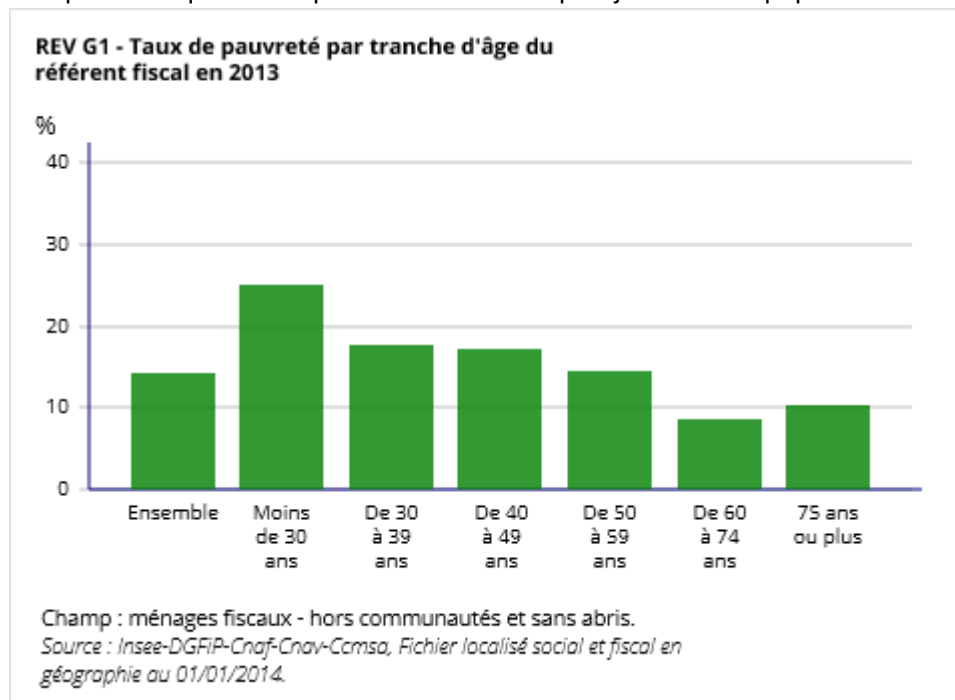
L'indice de vieillissement, qui mesure le nombre de personnes de 65 ans et plus pour 100 personnes de moins de 20 ans, est plus élevé dans le parc naturel régional de la Brenne. Cet indice est de 126,6 dans le parc, de 115,2 dans l'Indre, de 79,7 dans la région Centre et de 70,6 en France métropolitaine.

## Une population largement précaire :

Le parc naturel de la Brenne compte en 2011, 19 009 foyers fiscaux dont 8 704 imposables, soit une proportion de foyers fiscaux imposables plus faible en comparaison aux territoires de référence (45,8 % contre 50,8 % dans le département, 58,0 % en Région et 57,0 % au niveau national). Le revenu net imposable moyen par foyer fiscal y est également plus faible (19 201 euros contre 20 638 dans le département, 23 976 en région et 25 380 en France).

Cela traduit la composition socio-professionnelle de la population : si dans l'Indre 7,5% des actifs ont un emploi de cadre (contre 11,6 au niveau régional, 12,7 au niveau national), 51,5% des actifs sont ouvriers ou employés (42,7 en région Centre et 42,5 en France).

Une pauvreté qui touche particulièrement les plus jeunes de la population.



43,5% des élèves de collèges sont issus de familles défavorisées dans l'Indre (36,7% en région Centre).

On retrouve cette réalité sur le nombre d'élèves boursiers : pour l'année scolaire 2015-2016, 26,1 % des collégiens de l'Indre étaient boursiers (contre 22,6% au niveau régional).

En lycée, le taux d'élèves boursiers est de 17,7 % pour la région. Le taux le plus bas concerne le département de l'Indre-et-Loire (14,9 %) et le plus élevé celui de l'Indre (22,5 %).

Concernant le chômage, au recensement de population Insee de 2011, le taux de chômage des 15-64 ans du PNR était de 9,6 %, inférieur à celui du département (11,4 %), de la région (11,5 %), et de la France (12,3 %). Pour autant, ce taux relativement faible résulte d'une population active moindre que l'on peut attribuer pour partie à l'éloignement des structures d'accompagnement vers l'emploi.

Pour ce qui concerne plus particulièrement le chômage des jeunes, ces derniers représentent dans l'Indre une plus forte proportion au sein des demandeurs d'emploi (17,1%) qu'au niveau régional (16,5%) et national (14,9%). Si l'on ne considère que la seule zone d'emploi du Blanc, ce taux est de 15,98% en mai 2013, mais un point de plus qu'un an auparavant (ORIOM).

## D'importantes difficultés de mobilité :

L'Indre, et de manière plus accrue encore le territoire du PNR de la Brenne, offre peu de moyens de transports :

- absence de ligne de train sur le territoire de la Brenne (une seule traverse l'Indre du Nord au Sud : la ligne Paris/Orléans/Limoge/Toulouse).
- absence d'accès par le train à Tours ou Poitiers.

Le Blanc se trouve à plus d'une heure de la Préfecture, Châteauroux, à 1h15 de Loches et à 1h15 de Poitiers. Le PNR de la Brenne partage avec l'ensemble du Sud de l'Indre un bassin d'emploi qui comprend Argenton sur Creuse et La Châtre (sous-préfecture). Le Blanc se situe à 1H20 de La Châtre.

Le PNR de la Brenne est lui-même large, les communes les plus éloignées du Blanc sont à plus de 30 mn de cette ville Centre.

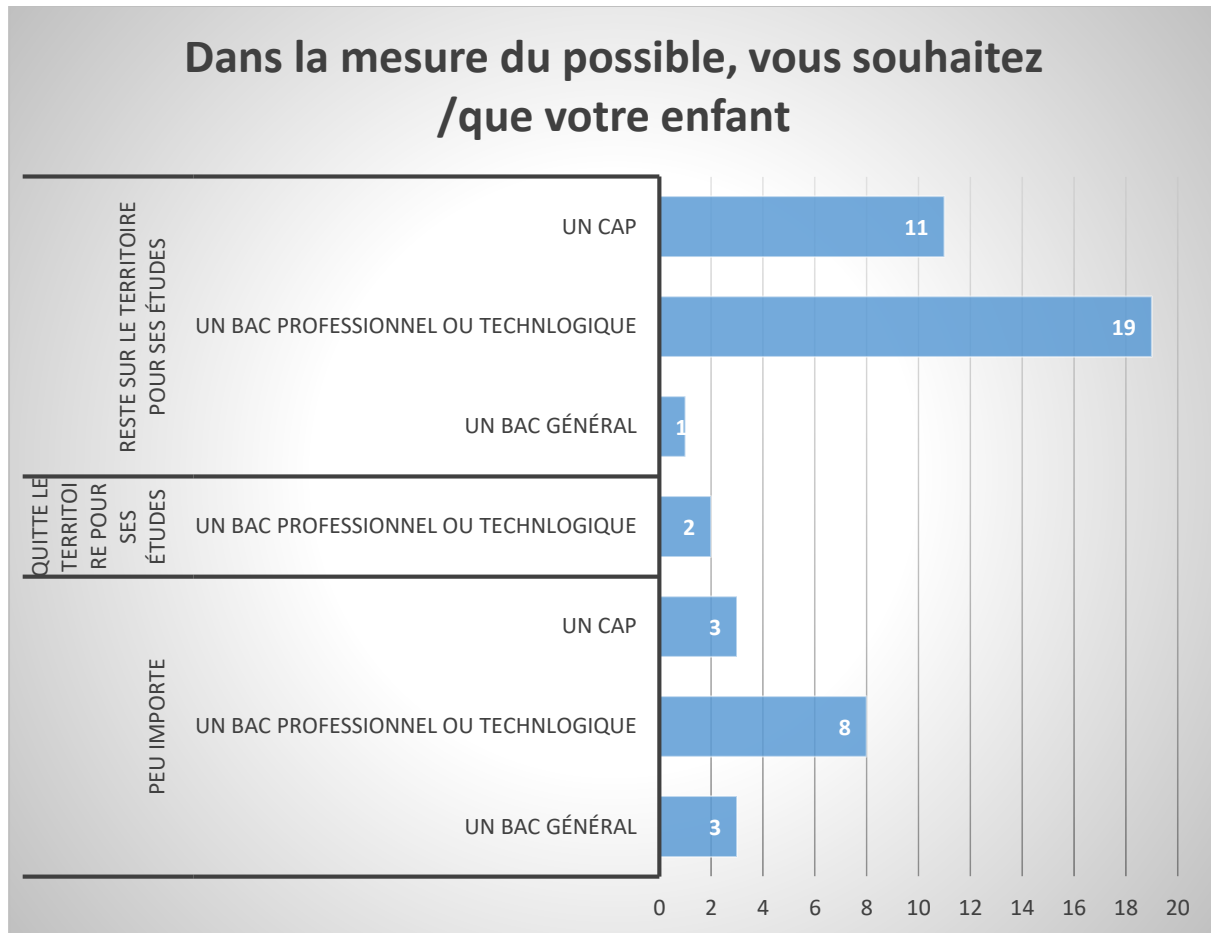
Comme le met en évidence le rapport du Conseil Economique Social et Environnemental (CESE) de janvier 2017 sur la place des jeunes dans les territoires ruraux, la mobilité impacte les habitants à différents niveaux et les jeunes tout particulièrement. Les impacts sont de différents niveaux :

- **sur leur budget** (à la fois le coût du véhicule et son entretien) : cette dépense représente jusque 25% du budget des personnes modestes selon France Stratégie.
- **sur leur employabilité**, la mobilité permet de répondre ou non aux offres d'emplois, d'aller en entretien et d'avoir accès ou non à une formation. Ainsi 32% des jeunes ruraux n'ont pu assister à un entretien lié à l'emploi faute de transport et 65,4% des jeunes interrogés par l'Observatoire Social des Mobilités pensent qu'ils pourraient répondre à plus d'offres de formation ou d'emploi s'ils n'avaient pas de problème de mobilité. L'enjeu est net : si 19% des jeunes qui sortent de CAP sans permis sont en emploi, c'est le cas de 45% pour ceux qui ont un permis.
- **pour l'accès aux loisirs et à la culture** : que ce soit dans l'accès aux bibliothèques (46% jeunes urbains / 34% pour les ruraux), au cinéma (87% / 79%) l'accessibilité et la mobilité pèse sur les jeunes des territoires ruraux.
- c'est également vrai pour ce qui est de **l'accès aux soins**. La question des déserts médicaux est une réalité qui place les communes très peu denses en moyenne à plus de 52 min. des urgences. Mais ce sont également moins de lieux de prévention ou d'information, ce qui accroît les risques sanitaires.

L'observatoire Régional de la Santé (ORS) en Région Centre Val de Loire décrit cette problématique dans son rapport de juin 2014 sur les jeunes habitants en Zone de Revitalisation en Rurale en Région Centre :

*« En zone de revitalisation rurale, le moyen de locomotion le plus utilisé par les jeunes est l'automobile, d'où l'importance de l'obtention du permis de conduire. En effet, ils sont 42,4 % à déclarer utiliser ce moyen de locomotion, contre 31,0 % dans les autres territoires non ruraux de la Région, ces derniers accédant plus aisément aux transports en commun (44,9 %). Comme l'avait soulevé l'étude réalisée par le GIP Alfa Centre, plus d'un quart des jeunes de ZRR déclarent n'utiliser aucun moyen de transport. Ce manque d'accès aux transports collectifs questionne véritablement sur l'accès à la formation et à l'emploi en zone rurale.*

L'enquête réalisée dans le cadre de ce travail nous éclaire également : 26,6% des répondants (47 personnes) posent la proximité de l'établissement comme un élément déterminant du choix d'orientation. Cela est particulièrement vrai pour les parents qui souhaitent que leurs enfants fassent des études courtes.





### III - Le tissu économique et social

Une analyse sommaire des enjeux économiques, sociaux, environnementaux et institutionnels du territoire permet d'appréhender la nature du territoire et les évolutions de la façon suivante :

#### Enjeux économiques

Les principaux domaines	Les enjeux
Artisanat/commerce	Un tissu d'artisans et commerçants maille le territoire mais leur nombre a tendance à décroître faute de dynamisme économique mais surtout du manque d'anticipation des départs en retraite et d'attractivité de ces métiers.
Industrie	Des acteurs économiques souvent sous-traitants pour différents secteurs qui s'investissent pour certains sur les questions de formation (mise à disposition de logement à Catoire) car ils ont des enjeux de recrutement et d'attractivité des métiers.
Agriculture	La situation de l'agriculture est contrastée entre des productions qui ne se sont pas toujours rémunératrices notamment dans l'élevage et des productions (AOC Pouligny) qui vont plutôt bien. Par ailleurs, on note le développement des circuits courts/bio/etc.
Tourisme	Peu d'offre – fermeture du dernier hôtel au Blanc, des gîtes qui semblent plutôt bien fonctionner, Base de plein Air (qui ne remplit pas) et Base de Vacances de Bellebouche comme lieu d'accueil à grande capacité. Développement des mobilités douces (vélo).
Pisciculture	Volonté de pérenniser une filière menacée tout en préservant son caractère traditionnel. Avec deux enjeux pointés : la formation des acteurs et le développement de la recherche / la capacité à valoriser le produit (marque, transformation, etc.).
Métiers du bâtiment	Crise profonde depuis 2008 (le nombre de salariés sur l'Indre est passé de 4600 à 2800 entre 2008 et 2016 selon la Fédération du bâtiment). Mais des enjeux à la fois en termes de rénovation d'un bâti qui vieillit et de transition énergétique dans l'habitat.
Administration	Perte des services publics ces dernières années (bureau de poste, etc., mais également CAGN – remplacement d'une partie des militaires par des civils et suppressions de postes). Crainte de voir disparaître l'hôpital du Blanc.

#### Zoom sur le secteur Sanitaire et Social (CF Analyse complète en ANNEXE) :

Cette étude a été l'occasion de s'intéresser particulièrement au secteur sanitaire et social et d'actualiser une étude de 2011 conduite par le PNR de la Brenne sur les besoins du secteur. Vous trouverez en annexe, l'intégralité du travail mené. Les conclusions sont de plusieurs ordres :

- Pour ce qui est du maintien à domicile, il existe de grandes difficultés de recrutement dans ce secteur du fait du manque d'attractivité de ces métiers souvent pénibles bien qu'ils offrent des perspectives d'évolution.
- Des formations sur le territoire (IFSI – IFAS du Blanc) qui ne profitent qu'à la marge aux jeunes issus du territoire.
- Une pénurie de personnes formées (depuis les Aide Soignants jusqu'au médecin coordinateur) qui s'inscrit dans ce que l'on appelle couramment les déserts sanitaires.

## Enjeux sociaux / culturels / éducatifs

Les principaux domaines	Les enjeux
Acteurs de la Solidarité	Bonne couverture des associations d'aide, même si beaucoup de services semblent très concentrés sur Le Banc.
Santé	Enjeux de la préservation et du développement de l'hôpital et des services associés. Enjeux sur l'offre en direction des personnes âgées et son adaptation.
Education	Les collectivités, en lien avec la CAF, ont beaucoup développé les services enfance/ petite enfance avec aujourd'hui une bonne couverture mais des enjeux de pérennisation du fait de la baisse du nombre d'enfant et d'une évolution des besoins et capacité financière des familles. Volonté de la part de la CAF de renforcer son action en direction de la jeunesse.
Pouvoir d'agir	Besoin des jeunes et plus largement de la population à davantage d'ouverture au monde, au savoir être, au travail collectif, le fait d'avoir de l'initiative, de sortir d'une vision pessimiste.
Sports et Culture	Très grande diversité de l'offre et d'acteurs présents sur le territoire mais des demandes de développement de l'offre de loisir (bowling, ...).
Population connaissant de grandes fragilités	Décrocheurs, fracture numérique, absence de mobilité ; les enjeux sont nombreux pour ces personnes (emploi, logement).

## Enjeux environnementaux

Les principaux domaines	Les enjeux
Les paysages	Risque de « fermeture de paysage » (transformation de prairies en forêt) du fait du développement de grandes propriétés de chasse qui repoussent l'agriculture et le tourisme. Enjeux de préserver l'aspect remarquable des paysages et de la biodiversité de la Brenne.
Les étangs	La baisse de l'activité piscicole comme les activités agricoles traditionnelles (l'élevage en premier lieu) risque également de faire perdre de la biodiversité

## Enjeux Institutionnels

Les principaux domaines	Les enjeux
Le rôle du PNR	le PNR est largement cité comme une structure qui dynamise et soutient les différents acteurs grâce à « la compétence des personnes du PNR ». Sur l'ensemble des dynamiques économiques, sociales, environnementales le rôle du PNR est reconnu par les acteurs. L'une des forces du territoire est sa capacité à aller chercher des financements pour ses projets et à impliquer les élus et avec eux les habitants.
Le rôle du Conseil Départemental	Le Conseil Départemental s'inquiète de l'avenir du territoire au vue des dynamiques de métropolisation et s'engage avec ses moyens pour répondre à ses compétences.
Le rôle du Conseil Régional	Le Conseil Régional appui fortement les dynamiques économiques, sociales, environnementales sur le territoire et les élus régionaux sont des relais attentifs aux demandes et besoins de la population locale.

## **Besoins de main d'œuvre sur l'Indre (situation à l'été 2017)**

Pôle emploi identifie régulièrement le besoin de main d'œuvre des entreprises, les difficultés qu'elles rencontrent dans leurs embauches et l'aspect saisonnier ou non de ces emplois. En juillet 2017 pour le département de l'Indre, les métiers les plus recherchés sont :

- Les métiers de bouches (boulangier, boucher, charcutiers, poissonniers)
- Chauffeurs Poids Lourd et Super Lourds
- Ambulanciers (Diplôme d'Etat)
- Tourneurs/fraiseurs pour l'industrie
- Aménagement Paysager
- Secrétaires comptables

## IV - La formation des habitants et l'outil de formation

Globalement, les habitants de l'Indre sont peu formés. 39,8 % des personnes de plus de 15 ans non scolarisés sont sans qualification (c'est 34,6% au niveau régional, 32,2% au plan national). Ce constat est particulièrement vrai pour les femmes : 44,5% n'ont pas de diplôme contre 34,7% pour les hommes.

Pour ce qui est du niveau Bac + 2, 16% des habitants de l'Indre de 15 ans et plus le possèdent, contre 22,1% au niveau régional et 27,1% au niveau national.

Si l'on considère la population jeune, 42,4% des 16-24 Indriens sont scolarisés, alors que ce chiffre atteint au niveau régional 51,3% et 57,3% au niveau national. Dans le même temps, **22% des 20/24 ans sortis du système scolaire sont sans diplôme** (ou brevet des collèges).

Si l'on considère le seul territoire de la Brenne, la situation sur les questions de scolarisation est plus dégradée encore qu'au niveau départemental. Mais nous n'avons pu disposer de chiffres récents.

La part des **jeunes non insérés parmi les 18/25 ans** (ni en formation, ni en emploi) est de **27,5% pour l'Indre**, ce qui place le département au 81<sup>ème</sup> rang national dans l'insertion des jeunes.

Selon l'INSEE, **328 jeunes de 15 à 17 ans n'étaient pas scolarisés** dans l'Indre en 2014.

L'étude sur les jeunes en Zone de Revitalisation Rurale en région Centre met en évidence une part de jeunes accédant à la formation légèrement moindre pour ceux issus des territoires en ZRR (10,6% en ZRR contre 11,5% hors ZRR).

L'étude met en évidence que les jeunes ruraux accèdent moins facilement aux actions de formation du Plan régional de développement des formations (PRDF) du Conseil régional mais davantage aux actions CAF (contrat action formation, financé par l'Etat) du fait que certaines actions qualifiantes ont été délocalisées et sont plus proches des territoires ruraux. Les jeunes qui relèvent d'actions de formation sont généralement moins mobiles (moyen de transport et mobilité professionnelle).

Éric Verdier, chercheur au CNRS, notait lors des Universités d'Été du CNESCO en août 2017 qu'il y a une correspondance entre la densité d'offre de formation en apprentissage sur un territoire et la faiblesse du taux de décrochage scolaire.

Concernant le bassin d'emploi du Sud de l'Indre et la formation professionnelle :

A la rentrée 2016, 750 jeunes étaient inscrits en formation professionnelle initiale (niveaux V, IV et III) dans un établissement du bassin d'emploi d'Argenton, Le Blanc et La Châtre. 5% étaient apprentis et 95% lycéens sous statut scolaire.

Les domaines de formation sont étroitement liés au tissu économique local dont la restauration (219 élèves et apprentis inscrits à la rentrée 2016), la maintenance auto-moto-agricole (142), le commerce (97) et les services aux particuliers et aux collectivités (63).

Pour ce qui est de l'apprentissage, les formations en apprentissage sur le bassin d'emploi ne se retrouvent que dans deux domaines : maintenance auto-moto-agricole (20 apprentis) et restauration (16 apprentis)

**Encart relatif aux jeunes femmes :**

Concernant les inégalités femmes/hommes, il est à noter que, globalement, les filles accèdent davantage au brevet des collèges (87,2% des filles contre 82,2% des garçons) malgré le fait qu'elles soient plus souvent que les garçons issus de famille défavorisées.

Les filles sont plus scolarisées que les garçons entre 16 et 24 ans (43,7% contre 41,3%) et moins de filles sortent entre 20 et 24 ans sans diplôme (20,4% des filles et 23,4% des garçons). Mais ces chiffres sont bien supérieurs à la moyenne nationale : 17,9% des filles et 21,7% des garçons.

Cela traduit globalement une inversion dans l'accès à la scolarité puisque pour la population générale (les 15 ans et plus), 44,5% des femmes sont sans diplôme contre 34,7% des hommes. C'est un élément qui explique un déséquilibre fort sur le marché du travail ou 32,9% des femmes sont en emploi précaire contre 11,1% pour les hommes.

Pour autant, il serait faux de penser que les inégalités entre jeunes hommes et jeunes femmes ont disparu, comme le montre l'avis du CESE sur la place des jeunes dans les territoires ruraux (cité précédemment) : les inégalités sont dans ces territoires plus fortes qu'ailleurs. Les choix d'orientation sont ainsi plus qu'ailleurs genrés, les espaces sociaux souvent investis et pensés pour les hommes et le marché du travail reste plutôt masculin. Ainsi 61% des demandeurs d'emploi de moins de 25 ans en ZRR sont des femmes.

# Le dispositif de formation actuel

## Les MFR

Loches : Forêt / Service  
 Chauvigny : CAP Métiers de l'agriculture / Services aux personnes et vente en espace rural  
 Bac Pro Services aux personnes et aux territoires / vente en alimentation  
 BTSA Technico-commercial  
 Prépa écoles d'auxiliaires puér. et d'aides-soignants  
 Fonteville : Métiers du cheval  
 Ingrandes : Bac Pro SAPAT  
 Services aux Personnes et aux Territoires et profes. Ass. Mat.  
 Val de la source : Polyculture élevage

## Le Blanc (IFSI) :

Diplôme d'Etat d'infirmier  
 Diplôme d'Etat d'aide-soignant

## Le Blanc (Ferme des Ages) :

- CS Caprins

## Le Blanc (Lycée Pasteur) :

Bacs Généraux  
 Voie Professionnelle :  
 CAP (Certificat d'aptitude professionnelle)  
 Composites, plastiques chaudronnés  
 Maintenance des matériels  
 Baccalauréat professionnel  
 Gestion-administration  
 Maintenance des matériels  
 Maintenance des véhicules  
 Plastiques et composites  
 - Apprentissage :  
 Bac pro Maintenance des matériels agricoles  
 Bac pro Maintenance des matériels d'espaces verts  
 CAP Composites, plastiques chaudronnés  
 - Dispositifs d'adaptation et d'intégration  
 3e prépa pro

## Châteauroux :

Centre d'études supérieures de Châteauroux  
 IUT de l'Indre  
 Ecole des hautes études d'ingénieur  
 ESPÉ - École supérieure du professorat et de l'éducation (antenne Châteauroux),  
 Lycée et CFA Agricole  
 Lycée professionnel : Elec / maintenance indus / chaudronnerie (Blaise Pascal) /  
 Vente - service à la pers (les charmillles)  
 CFA BTP / CFA Interpro / Campus Centre

## Argenton sur creuse (Lycée Châteauneuf) :

Bacs Généraux  
 Voie Professionnelle :  
 CAP Commercialisation et services en hôtel-restaurant et CAP Cuisine  
 Baccalauréat professionnel Commerce  
 Commercialisation et services en restauration /  
 Cuisine /  
 Métiers de l'électricité et de ses environnements connectés  
 BTS Hôtellerie-restauration /  
 Management des unités commerciales  
 Apprentissage :  
 Bac pro Commerce  
 BTS Hôtellerie-restauration  
 BTS Management des unités commerciales

## Montmorillon

Lycée Agri - Bac pro. :  
 Conduite et gestion de l'entreprise agricole / l'entreprise hippique / d'une entreprise du secteur canin et félin - Gestion des milieux naturels et de la faune  
 Lycée Pro :  
 CAP Employé de commerce multi-spécialités / Préparation et réalisation d'ouvrages électriques  
 Bac. Pro. Commerce / Gestion-administration / Maintenance des équipements industriels /  
 Métiers de l'électricité et de ses environnements connectés

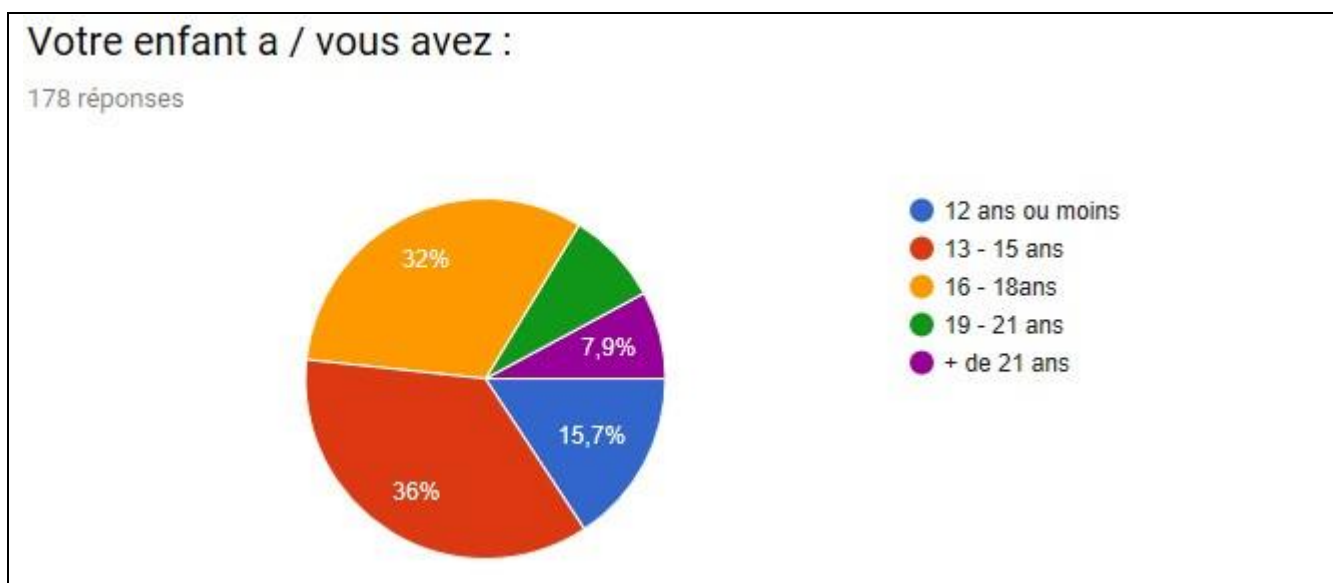
## Les enjeux repérés par les acteurs éducatifs

- Problème de mobilité pour une part des jeunes du territoire
- Rareté de l'offre de formation
- Absence de BTS, DUT, etc. pour offrir des possibilités de formation suite au bac sur le territoire,
- Absence de proposition pour la voie technologique (entre les voies générales et professionnelles).
- Peu de formations qualifiantes dans le cadre de la formation continue.
- Fort taux de décrochage scolaire.
- Fort taux des 15/24 ans sans diplôme sur le territoire.
- Peu de formation capable de faire venir des jeunes sur le territoire

## L'appréhension des habitants d'après l'enquête réalisée

182 personnes ont répondu à l'enquête ce qui est un panel assez large rapporté à la population.

Ce sont essentiellement les parents qui ont répondu à ce questionnaire pour 92,6% des répondants. La cible a été plutôt bien maîtrisée au vu de l'âge des enfants des répondants ou des répondants eux même. 68% ont entre 13 et 18ans et l'ensemble des répondants résident sur une commune du PNR.



Par ailleurs, l'**ambition scolaire (des parents majoritairement) est intéressante car elle met en lumière des attentes du système éducatif très différenciées.**

Si 43,8% des répondants disent qu'il n'y a pas d'importance dans l'obtention d'un diplôme plus que d'un autre, nous observons une division entre ceux qui souhaitent qu'eux même ou leurs enfants obtiennent un bac + 2 ou licence/master (30%) d'une part et d'autre part un CAP ou Bac professionnel (25%).

## Vous souhaitez avoir / que votre enfant ait :

178 réponses



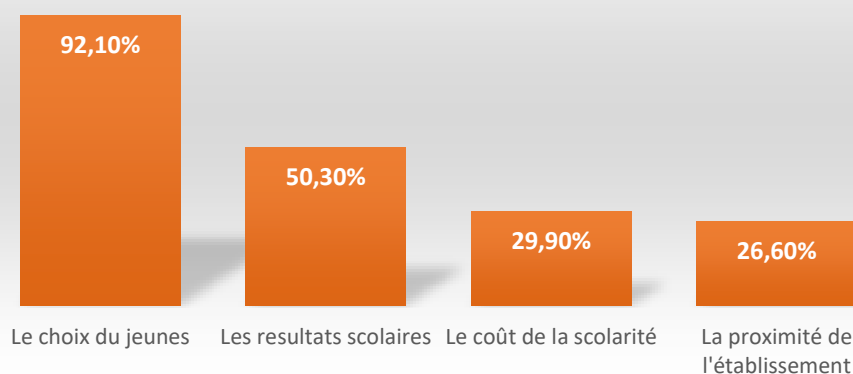
## L'orientation

Une question portait sur la qualification de la réussite de l'orientation.

La première réponse qui arrive est la suivante : « être épanoui professionnellement » pour 81,5% des répondants. La seconde réponse la plus apportée est « être épanoui personnellement » pour 57,3% des personnes ce qui montre l'attente que les personnes ont dans le travail et ce qu'il apporte.

Par ailleurs, réussir son orientation, c'est pour 30,3% « avoir un métier » et pour 24,3% « être indépendant financièrement ».

## Les éléments déterminants du choix d'orientation



On voit que dans les éléments déterminants du choix d'orientation la question financière est importante pour les personnes interrogées. 29,9% des personnes pointent le coût de la scolarité comme un élément déterminant du choix tout comme la proximité de l'établissement. Ces deux raisons se rejoignent d'ailleurs pour partie car la mobilité coûte chère comme l'étude l'indique plus haut.

La question de la proximité comme déterminant du choix agit davantage pour les niveaux CAP et bac professionnel que pour les études supérieures comme cela est exprimé dans la partie « mobilité ».

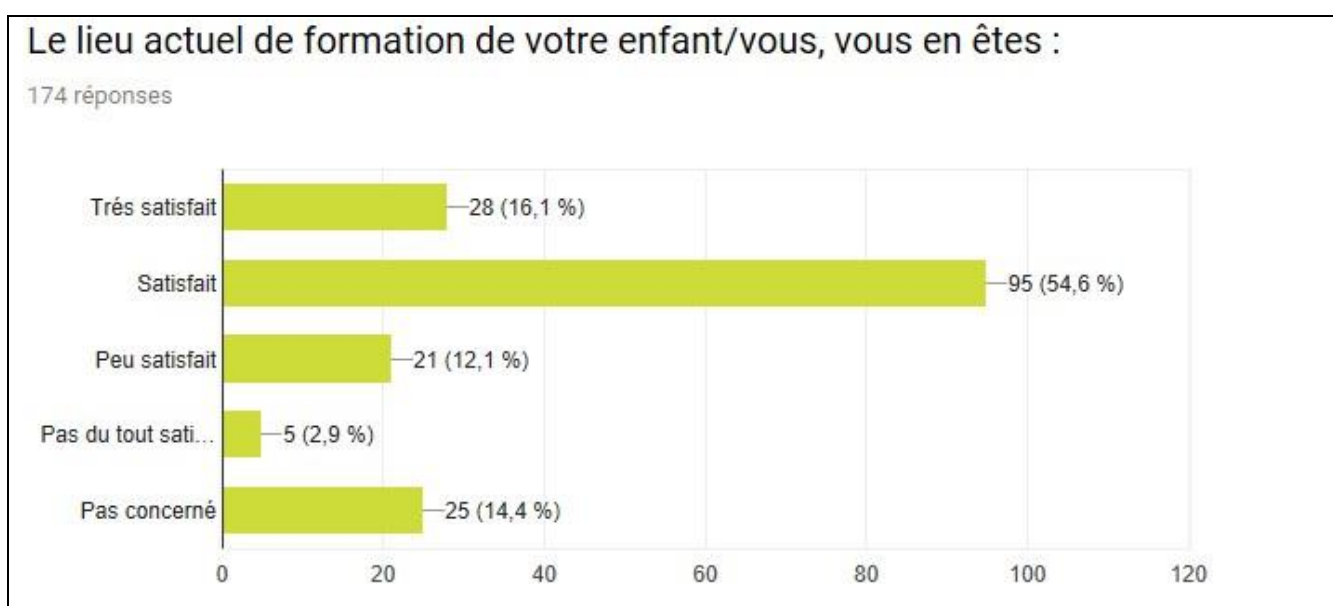


Pour autant, la volonté de rester sur le territoire pour ses études est partagée par une large part de la population comme le montrent les réponses à cette question (diagramme ci-après) :



Seuls 7,4% des répondants souhaitent qu'eux même ou leurs enfants quittent le territoire pour leurs études et 46% souhaitent rester sur le territoire.

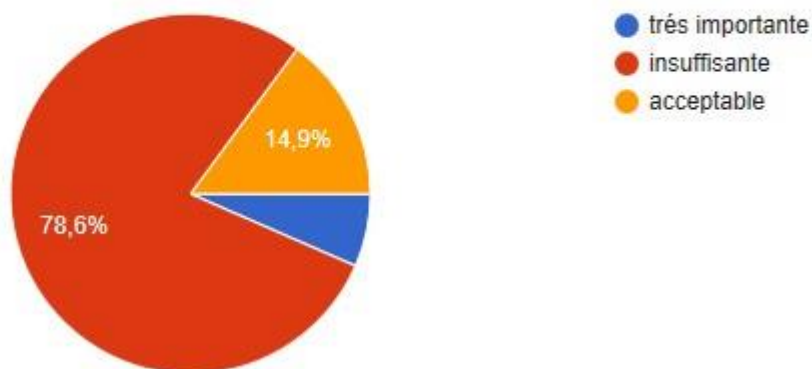
Pour autant, lorsque l'on interroge les personnes sur leur lieu actuel de formation, les personnes en sont globalement satisfaites.



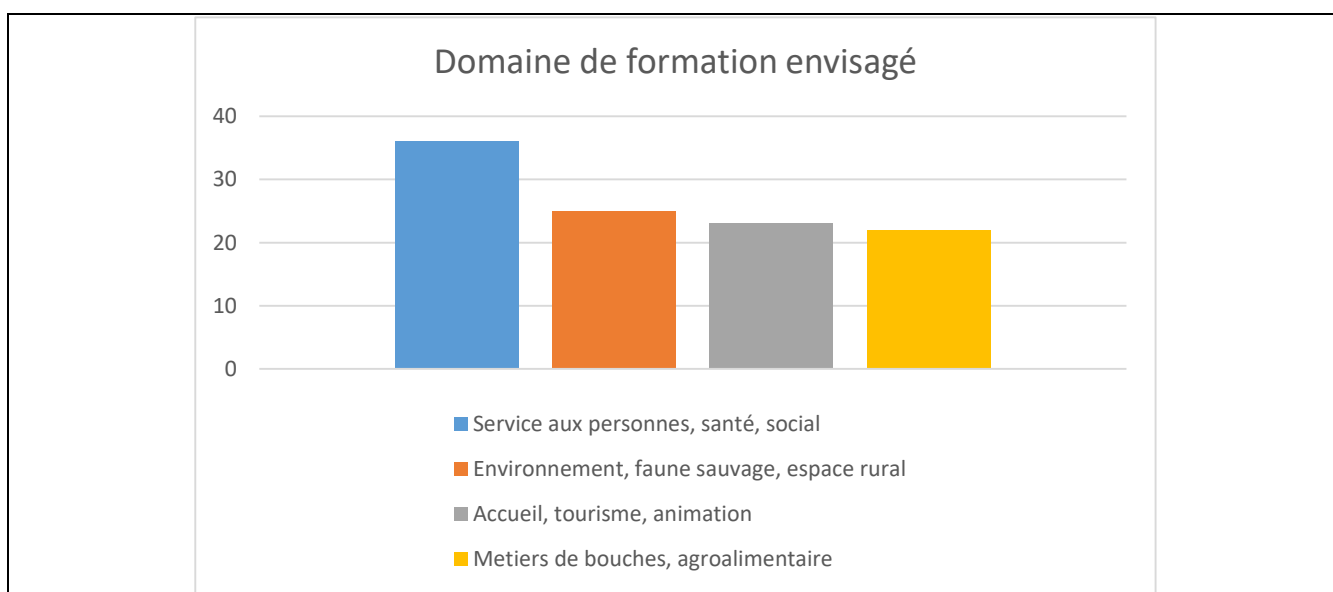
Nombreux sont les répondants à regretter l'insuffisance de l'offre de formation, comme l'indiquent les données ci-dessous :

## En Brenne, l'offre de formation est selon vous

168 réponses



Enfin, concernant les domaines de formation envisagés, voici ci-dessous les quatre plus importants en nombre de personne répondants, sachant que plus de 50 domaines de formation ont été proposés.



Il est intéressant de souligner que, outre leur réponse au questionnaire, plus de 69 personnes ont laissé leurs coordonnées. D'une part, cela montre l'intérêt de la présente démarche pour la population locale et d'autre part, cela va permettre d'adresser à ces personnes les résultats de l'étude.

## Synthèse des constats

Les constats relatifs au niveau de formation, au décrochage, au peu de mobilité des jeunes sont partagés unanimement par les acteurs du territoire. Dans le même temps, des places de formation, en particulier sur Châteauroux ou Loches, ne sont pas occupées.

La mobilité est un point crucial comme le met en évidence l'enquête réalisée : 26,6% des répondants à notre enquête posent la proximité comme déterminant du choix d'orientation.

Les chiffres sont très parlant<sup>1</sup> :

- Plus de 27 % des 18/25 ans ne sont ni en emploi, ni en formation
- 22 % des 20/24 ans sortis du système scolaire n'ont pas de diplôme
- 42.4 % des 16/24 ans sont scolarisés dans l'Indre contre 57.3 % au niveau national
- L'Indre est placé en 81<sup>ème</sup> rang national pour l'insertion des jeunes

Le territoire semble manquer d'outils pour répondre à cette problématique, des « traits d'union » seraient nécessaires :

- Trait d'union entre d'un côté des jeunes ou moins jeunes qui ont le sentiment d'être « piégés » dans ce territoire et dont l'accès à l'emploi paraît inaccessible et de l'autre des acteurs économiques ou institutionnels dont les dispositifs peinent à trouver des candidats.
- Trait d'union entre ce territoire et les territoires situés à proximité ou plus lointains dont les connexions ne se font pas pour de nombreuses personnes.
- Trait d'union entre les acteurs économiques, éducatifs, institutionnels pour penser collectivement les réponses et faire de la formation un levier de dynamisation économique et sociale.

Cela invite nécessairement à ne pas regarder le territoire de la Brenne comme isolé du reste du département ou de la région, bien au contraire. Le bassin de population (ou bassin économique) est trop étroit pour être « autosuffisant » et les réponses à construire doivent être pensées en ce sens.

C'est également en trait d'union que doivent émerger des réponses. Elles doivent certainement être imaginées en articulation avec des acteurs existants sur et en dehors du territoire. Ce travail invite à dessiner un outil capable de répondre à ces besoins.

**Il faut penser des réponses innovantes et attractives qui permettent de redynamiser le territoire.**

---

<sup>1</sup> Observatoire social croisé des acteurs régionaux et départementaux (OSCARD 2016)

## V - Perspectives : Création d'un centre de ressources

Les constats exposés et l'appréhension des nombreux acteurs rencontrés au cours de cette étude renforcent l'intérêt pour le territoire de se doter d'un outil devant répondre aux différentes dimensions suivantes :

- Une dimension d'animation et de développement local  
S'inscrire dans le tissu local pour appuyer les dynamiques existantes, qu'elles soient économiques ou sociales.  
Apporter un nouvel outil, une nouvelle infrastructure pour renforcer l'attractivité du territoire notamment en terme touristique.  
Accompagner davantage le croisement entre action sociale, action politique et action économique du territoire. Former les habitants aux dynamiques collectives.
- Une dimension économique  
Soutenir le développement du tissu économique en élevant globalement le niveau de formation des habitants en adéquation avec les besoins des entreprises.  
Participer aux évolutions du tissu économique pour mettre en valeur le patrimoine local, répondre aux enjeux économiques, sociaux et environnementaux.  
Accompagner le renouvellement des générations en rapprochant les entrants et sortants du système productif.
- Une dimension éducative et pédagogique  
Renforcer le niveau de formation des habitants en diversifiant l'offre pédagogique et les domaines de formation notamment en direction des jeunes femmes et des personnes les moins mobiles.  
Favoriser l'appréhension de la mobilité et l'ouverture au monde des habitants par l'accueil de population extérieure au territoire et par la mobilité physique des habitants.

### Et être un outil adaptable :

- Aux besoins des entreprises : de nombreux besoins de formation ont été recensés avec les acteurs du territoire visant à redynamiser le tissu économique. En particulier des besoins exprimés dans la maroquinerie, électrotechnique, tourneurs/fraiseurs ou secrétariat comptabilité. Si ces besoins ne sont pas inscrits dans le projet à ce stade, le projet y reste attentif ainsi qu'à d'autres besoins plus ponctuels en fonction de l'activité du territoire. Le projet doit être en capacité de s'adapter avec réactivité à ces besoins avec les acteurs locaux et ceux des territoires de proximité.
- Aux besoins du territoire, au-delà de la dimension de formation directement portée par la structure, de nombreuses idées ont émergé sur d'autres fonctions possibles de ce projet (Support sur le territoire au développement du numérique, espace de co-working, hébergeur de Start up, fab lab, infrastructure d'accueil, etc).

## Un Centre de ressources : 3 Axes

# Centre de ressources

### Développement /animation local

Incubateur, soutien à l'émergence de projet

Pole d'appui numérique

Tiers lieu (Fab lab/co-working)

Mise en synergie des acteurs

Apport et Validation de Compétences

### Economique

Soutien aux entreprises (Gestion prévisionnelle)

Valorisation des métiers

Adéquation demande économique/sociale

Réponse aux besoins de qualifications et compétences

### Orientation/ Accompagnement

Création de parcours individualisés

Jeune (Année autrement, DIMA, etc)

Demandeurs d'emploi (VAE, Bilan de compétence, etc)

Faire le lien entre le besoin de compétences et les acteurs notamment externe

Pour exister sur le territoire, attirer des jeunes et des adultes, être un réel trait d'union avec les besoins économiques, ce centre de ressources doit imaginer une nouvelle manière de penser la formation. Penser les choses par compétences, acquisitions de savoirs transposables, accompagnement individualisé sont autant de fonctions nouvelles. Mais cela nécessite d'avoir dans le même temps une base de formation, en lien avec l'identité du territoire et à son développement économique.

Au vu de la réalité du territoire, cela doit permettre également d'attirer des personnes d'autres territoires et répondre à des besoins de formation sur un secteur plus large. C'est dans cette visée qu'ont été construites ces perspectives.

## **Un axe ANIMATION et développement local**

La partie « constats sur les besoins de formation » met en évidence le manque de traits d'union. Ce centre de ressources (cf schéma ci-dessus), doit être un facilitateur pour les différents acteurs (entreprises, jeunes ou demandeurs d'emploi, personnes en reconversion, institutions du territoire) sur les questions de formation.

Son rôle d'animation et de développement locale comporte plusieurs dimensions :

- Accompagnement des personnes et acquisition de compétences

Au-delà du ce centre de ressources, la formation est amenée à évoluer pour travailler davantage en terme de compétence transposable que de qualification au vu de l'évolution des métiers et des parcours. Si, au sein de la formation initiale, la forme collective est aujourd'hui encore plus que nécessaire ainsi que l'acquisition d'un diplôme, la formation continue notamment invite à penser des parcours individualisés qui partent du projet de la personne. Cela est également vrai pour les actions de remédiation scolaire.

Ce centre de ressources doit être capable d'accompagner au mieux chaque projet faisant du lien avec les acteurs de la formation présents ou non sur le territoire. Partir de la personne et la conduire à acquérir des compétences sur ou en dehors du territoire et au service de son projet comme des besoins du territoire, est un objectif de ce centre de ressources. Cela nécessite une connaissance des acteurs pour établir des ponts avec les organismes de formation existants, de pouvoir mettre en place des formations « sur mesure » quand cela est nécessaire, une base de formation plus pérenne comme point d'appui pour le reste.

- Accompagnement des entreprises et acteurs du territoire

Comme exprimé plus haut, il y a d'un côté des personnes sans emploi, ou en reconversion professionnelle ou recherche d'orientation et de l'autre, des entreprises en recherche de personnes et compétences qui ne trouvent personne. Ce centre de ressources doit répondre à cette problématique de la non adéquation entre la demande économique et la demande sociale. Cela passe par l'accompagnement des personnes mais également par la communication active sur les métiers, le fait de rendre l'offre attractive, etc.

Par ailleurs, aux vues du niveau de formation de la population et du développement économique du territoire, il y a nécessité de rendre l'ensemble des acteurs parties prenantes des questions de formation. Ce centre de ressources doit permettre cela depuis l'entreprise et la gestion prévisionnelle des compétences et qualifications jusqu'à une mission de recherche plus globale sur l'avenir du territoire et les compétences associées. Là encore, ce centre de ressources n'a pas vocation à être acteur direct de tous les segments de cette expertise. Son rôle est de permettre ce travail de recherche, d'accompagner les acteurs, de faire le lien avec d'autres structures.

- Incubateur de projet et pôle numérique :

Ce centre de ressources doit également être un soutien à de nouvelles formes de projets. Cela est vrai pour la formation (par exemple les MOOC, formation par la voie numérique) en offrant à des apprenants « à distance » un lieu dédié. Ce lieu pourrait également être un lieu de co-working comme il en existe un à Mézières en Brenne (Brenne Box), une pépinière de projet relais des acteurs présents sur Châteauroux, un « Fab Lab » pour offrir un espace d'apprentissage plus ouvert.

Cette fonction d'incubateur peut prendre des dimensions diverses et répondre aux besoins du territoire. L'accompagnement des personnes souhaitant s'installer sur le territoire peut également rentrer dans les attributions d'un tel espace.

La question du numérique, de la formation aux outils et usages, doit être une partie intégrante de ce lieu au vu des enjeux d'intégration numérique d'une large partie de la population. Ce centre de ressources devra, en complément des autres acteurs, s'y attacher.

Pour exister sur le territoire, cet axe d'animation doit s'appuyer sur une base de formation pérenne : c'est l'objet des deux axes qui suivent.

## Un axe économique

Le diagnostic réalisé met d'ores et déjà en avant trois formations capable de dynamiser le développement économique du territoire, notamment en attirant de nouvelles personnes :

- La poissonnerie
- Conduite d'un élevage avicole
- Dirigeant d'entreprise des territoires ruraux

S'il reste à construire leurs spécificités pour les rendre attractive, elles doivent être dans le même temps des supports pour les dimensions d'animation et de développement local.

### La Poissonnerie

Au croisement d'une activité phare du territoire, la pisciculture, et d'un besoin de formation spécifique recensé notamment par pôle emploi, le métier de poissonnier répond à un double besoin.

L'un des enjeux principaux du développement de la pisciculture est la capacité à valoriser les poissons d'eau douce produits localement. Peu d'acteurs sont aujourd'hui formés dans ce domaine. En parallèle, le métier de bouche qu'est la poissonnerie « classique » manque de main d'œuvre. De 9,9 kg par an en moyenne de poissons mangés dans les années 60, nous sommes passés à 19,7 kg en 2013 (soit un taux annuel moyen de progression de 3,2%) selon France AgriMer. La croissance continue aujourd'hui mais de façon moins forte (de 1 à 2 % par an).

Aucune formation n'est proposée en région Centre Val de Loire ni à proximité. Il y a pénurie de main d'œuvre comme le note pôle emploi, et donc une double pertinence à créer une formation de poissonnier.

**Besoin de Main d'Œuvre :** Dans son analyse prospective sectorielle de novembre 2015 sur l'alimentation de détails, l'ORFE note une croissance forte du secteur de la poissonnerie de plus de 10% entre 2009 et 2011 dans la poissonnerie et des besoins de recrutement d'ici 2025. Ce secteur compte un nombre important de salariés dont 174 sont affiliés à la convention collective de la Poissonnerie en Région Centre Val de Loire.

A 100km autour du Blanc, mi-octobre 2017, le site de pôle emploi recense 31 offres dont une moitié en CDI temps plein.

Ces données ne donnent pour autant pas la mesure de la pénurie. Un responsable RH d'une Grande surface du Blanc commence notre entretien par ces mots « Des poissonniers formés, ça n'existe pas ! ». Au sein de cette enseigne, des personnes non formées sont recrutées puis formées en interne. Ils n'apparaissent pas dans les données ci-dessus.

### **Formation initiale ou apprentissage**

**CAP Poissonnier :** Le titulaire de ce CAP peut être commis poissonnier ou employé de marée. Il peut également devenir ouvrier professionnel qualifié. Il exerce dans les poissonneries artisanales, en grande ou moyenne surface et dans les ateliers de transformation des produits de la mer.

### **Formation continue**

**Certificat de qualification professionnelle Employé polyvalent des produits de la mer :** L'employé polyvalent des produits de la mer travaille dans le domaine professionnel du mareyage et de la vente en gros. Il doit être capable de réaliser en autonomie l'ensemble des activités de l'atelier de marée dans un esprit de qualité et de respect des normes d'hygiène et de sécurité.

**Bac pro Poissonnier écailleur traiteur** : Le titulaire de ce bac pro assure, dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité, les opérations d'approvisionnement, de conservation des poissons et autres produits de la mer. Le diplômé a les compétences nécessaires pour choisir les matières premières et organiser les étapes de la fabrication. Il sait transformer des produits aquatiques crus et confectionner des produits traiteurs (hors d'œuvres, potages, plats cuisinés...). Il a également des compétences en gestion de l'entreprise, en commercialisation et en animation d'équipe.

### **Conduite d'un élevage avicole et commercialisation des produits**

Le Certificat de spécialisation permet de réaliser les actions suivantes :

- Il analyse la situation de l'élevage (chair et/ou ponte) et prend les décisions nécessaires à sa conception et à son fonctionnement.
- Il met en œuvre différentes techniques d'élevage en veillant à favoriser le bien-être des animaux et la qualité alimentaire finale des produits.
- Il peut assurer les opérations d'abattage et de transformation, de conditionnement et de stockage des volailles en respectant les règles et les normes d'hygiène et de sécurité alimentaire.
- Il peut assurer la commercialisation directe des produits de l'exploitation en respectant la réglementation commerciale et sanitaire.
- Il organise son travail, éventuellement celui de salariés de l'élevage dans le respect de la législation du travail. Il peut être amené à assurer une représentation professionnelle.

### **Dirigeant d'entreprise des territoires ruraux**

Les titulaires de ce titre de niveau 3 exercent un métier de dirigeant de PME plutôt implanté en milieu rural, pour leur propre compte ou pour le compte d'une structure (agence, structure de services, ...). Ils ont des statuts variés : chef d'entreprise, gérant, associé, conjoint/collaborateur, ...

Après avoir créé ou repris une entreprise, ils sont en posture de piloter la stratégie de l'entreprise, de conduire et de développer des activités de biens et/ou de services.

## **Un axe éducatif et pédagogique**

Cet axe comprend deux entrées : l'une centrée autour de la remédiation scolaire et l'autre partant d'une entrée professionnelle qualifiante (Services aux personnes) mais avec la même finalité, à savoir raccrocher un parcours.

### **Remédiation scolaire :**

Le public ciblé par cet axe comprend les 15 à 17ans non scolarisés dans l'Indre / jeunes pris en charge par l'Aide Sociale à l'Enfance dont une partie a besoin d'être éloignée de Châteauroux (au moins une dizaine de jeunes par an) / Environ 160 Mineurs Isolés Etrangers (MIE) par an dont une quarantaine qui reste plus longtemps dans le département.

Ce ciblage fait suite aux entretiens réalisés avec les acteurs éducatifs, le conseil départemental (ASE), la Mission Locale mais également aux questionnaires réalisés en direction des jeunes et leurs familles.

Plusieurs dispositifs existent ou sont à créer :



**Dispositif en direction des jeunes Mineurs Isolés Etrangers / Remédiation Scolaire** : Au vu du nombre de jeunes non scolarisés (330 de 15/17ans en 2016) notamment de Jeunes Mineurs Isolés pris en charge par le conseil départemental. Il s'agit d'imaginer une formation qui s'appuie sur la pédagogie de projet, un réseau d'entreprise partie prenante pour donner aux jeunes l'envie d'apprendre.

**DIMA (Dispositif d'Initiation aux Métiers par l'Alternance)** : C'est une formation en alternance, sous statut scolaire, pour une durée d'1 an maximum partagée entre l'établissement de formation et des stages en milieu professionnel, pour faire découvrir aux élèves de plus de 15 ans un environnement professionnel correspondant à un projet d'entrée en apprentissage, tout en leur permettant de poursuivre l'acquisition du socle commun de connaissances, de compétences et de culture.

**4<sup>ème</sup>/3<sup>ème</sup> de l'enseignement agricole** : Après une classe de 5<sup>ème</sup>, ces classes d'Orientation permettent de définir un projet professionnel, d'acquérir une formation, de découvrir le monde du travail par les stages et de préparer le Diplôme National du Brevet (DNB). En fin de 3<sup>ème</sup>, on peut poursuivre ses études soit en CAP, soit en Seconde Générale ou soit en Seconde Professionnelle pour préparer un Bac Professionnel dans la filière de son choix.

**Seconde POP'A (seconde professionnelle à orientation progressive en alternance)** : C'est un dispositif permettant de valider une seconde professionnelle tout en effectuant des stages en alternance. Elle vise à consolider l'orientation des élèves en éclairant chacun d'eux sur ses aptitudes et en approfondissant ses représentations des métiers. Elle permet aux élèves une découverte approfondie des finalités et des contenus des formations proposées, notamment pour ceux qui souhaitent s'orienter vers la voie professionnelle mais qui hésitent entre plusieurs spécialités. Elle est destinée à des élèves venant d'une troisième générale, d'une prépa-pro ou DIMA.

**L'année Autrement** : Expérimentée au sein du réseau des MFR, cette « Année autrement » vise des jeunes qui ont besoin de s'enrichir d'expériences de mobilité, d'engagement, de découverte de cursus scolaires et de pouvoir le faire de manière accompagnée. Cette année peut s'appuyer sur une mobilité européenne, un service civique, un service volontaire européen ou autre. Par exemple via Erasmus et Parcours d'Europe – étape « Euro-Métiers Centre » du Conseil Régional qui propose une période de stage professionnel en Europe pour les lycéens(ne)s et les apprenti(e)s.

## **Formation qualifiante**

Le domaine du service à la personne peut être à l'intersection des besoins des tissus économique et éducatif. Une part importante de l'économie reposant sur le vieillissement de la population, les acteurs expriment leur difficulté à recruter et leur crainte du nombre de départs en retraite programmés dans les 10 ans à venir.

De plus, des évolutions importantes sont notées dans ce secteur : âge de plus en plus élevé des personnes prises en charge en EHPAD, prise en compte de plus en plus forte de la dimension sociale et pas seulement médicale, conditions de travail difficiles dans l'aide à domicile rendant les recrutements délicats.

Il paraît nécessaire, pour préparer au mieux l'avenir, de former (en formation initiale) des jeunes pour leur permettre de répondre aux besoins de main-d'œuvre parfois temporaires, et donner les moyens à ces jeunes de poursuivre dans le secteur sanitaire et social mais également favoriser l'évolution du secteur.

Nota : dans l'étude menée en direction des jeunes et des familles, le secteur services aux personnes, santé, social est le plus envisagé avec 22,5% des répondants (36 personnes).

Plusieurs formations peuvent être mises en place que ce soit en formation initiale, continue ou dans le cadre de l'apprentissage :

**CAPA Services aux Personnes et Vente en Espace Rural** : Ce CAP agricole forme des employés qualifiés en services aux personnes et en accueil-vente en espace rural. Dans le secteur des services aux personnes, le professionnel intervient auprès de nombreux publics ; il est employé au sein de diverses structures publiques ou privées, à domicile ou dans des structures collectives d'hébergement.

Ce CAPA est à l'intersection de l'axe éducatif (il vise notamment à éviter le décrochage trop important de jeunes, notamment de jeunes femmes) et la réponse aux besoins économiques. Son double domaine de compétences Service et Vente permet à la fois la découverte de ces métiers mais également des emplois qui permet d'avoir une double compétence pour s'insérer professionnellement..

L'enjeu est de faire de cette formation un tremplin vers un bac pro ou d'autres formations notamment dans le secteur sanitaire et social. Cette formation aurait ainsi tout intérêt à s'articuler avec un Bac professionnel pour penser la continuité du parcours scolaire et l'accompagnement de la mobilité.

Dans le cadre de la formation continue, si des formations sont mises en œuvre aujourd'hui, elles ne correspondent pas toujours aux structures du territoire ni à l'enjeu de former davantage les personnes. La volonté est de travailler avec les acteurs à la suite de cette étude pour construire l'offre avec eux.

**Accueillants Familiaux / Assistantes Maternelles, Titre professionnel Assistant(e) de vie aux familles (spécialisation handicap) ou mention complémentaire Aide à domicile, Mise en place de modules de formation** sont autant de formation à construire avec les structures du secteur.

**Prépa Concours Aide-Soignant et Diplôme d'Etat d'Aide-Soignant** : L'aide-soignant(e) réalise des soins liés aux fonctions d'entretien et de continuité de la vie visant à compenser totalement ou partiellement un manque ou une diminution de l'autonomie de la personne ou d'un groupe de personnes. Il/elle exerce son activité sous la responsabilité de l'infirmier(ère).

#### **Autre**

Dans le prolongement, d'autres domaines peuvent être développés : métiers du funéraire, animation gérontologie, etc.

Deux enjeux complémentaires pour ces formations :

#### **Attractivité**

Sur la question des formations, il y a un enjeu à penser l'attractivité des formations, des options sportives ou culturelles : sports de nature, pêche, théâtre, etc. sont certainement à penser en lien.

Exemple : Concernant les formations liées à la poissonnerie, intérêt à développer une option pêche.

#### **Mobilité**

Territoire enclavé, la problématique de la mobilité revient très régulièrement. Nous devons dans le cadre de ce projet penser le passage du permis de conduire au cours d'un maximum de cursus pour ceux qui ne l'auraient pas au démarrage.

## VI - Conclusions

Ce travail n'est pas fini.

Il reste évidemment à enrichir, à confronter, à construire. Si l'architecture se dessine, les enjeux du territoire comme ceux de la formation invitent à aller voir ailleurs, à schématiser et confronter. L'enjeu est repéré : faire du lien entre ce territoire et les territoires voisins, entre les personnes et les entreprises, entre les jeunes et moins jeunes et le monde de demain, entre les demandes sociales et les demandes économiques.

Ce travail de recherche est nécessaire en amont si nous souhaitons en faire un outil pérenne et au-delà, si nous souhaitons qu'il apporte des solutions nouvelles et pertinentes pour ce territoire (mais également peut être pour d'autres).

Ce travail ne sera jamais fini.

Ce centre de ressources, cet outil de formation, a vocation à n'être jamais figé. Il doit assumer son caractère expérimental. Les besoins évoluent rapidement et la taille du territoire ne permet pas de « gérer des flux » mais nécessite de répondre autant que possible à des demandes spécifiques. Ce peut être une chance autant pour les personnes que les entreprises. Cette proximité comme cette expérimentation permanente doit être contagieuse au sein du territoire. Inviter les acteurs du territoire à questionner leurs pratiques, rechercher la performance économique et sociale collectivement, sont des enjeux importants pour l'ensemble des structures du territoire et ce centre de ressources doit être facilitateur.

Ce travail peut s'appuyer sur les acteurs du territoire

Un élément plus qualitatif que souligne assez peu le rendu de cette étude mais qui pourtant est central : l'intérêt des acteurs rencontrés pour ce projet et pour la formation. Comme cela a été souligné, plus de 40 personnes ont été rencontrées au cours de cette « enquête », 180 personnes questionnées et notamment beaucoup d'acteurs économiques mais également éducatifs et institutionnels. Tous se sont montrés intéressés par le projet, mesurant l'intérêt de l'initiative susceptible de répondre à l'une de leur difficulté ou carence. D'ailleurs, certains ont fait part de leur souhait d'être impliqués dans la structuration d'un tel projet.

Ce portage collectif, c'est l'une des conditions de réussite d'un tel projet et de sa pérennité. Animer un réseau avec l'ensemble des acteurs économiques, sociaux, institutionnels, que cette première étude a permis de commencer à créer doit être l'un des objectifs de ce projet en construction.

## ANNEXE 1

### Liste des personnes rencontrées dans le cadre de l'étude (Hors secteur Sanitaire et Sociale)

<u>Structure</u>	<u>Personne et coordonnées</u>
Mission Locale	Aboubaker GALILÉ - Directeur Mission Locale Indre Sud
Mairie du Blanc	Annick Gombert Maire et Conseillère Régionale
Pôle Emploi	Mme Catherine MACE Chargées d'Affaires à la direction territoriale de l'Indre
Centre Hospitalier	Mme BRAJARC - Centre Hospitalier du Blanc
EHPAD – Réseau Animateur	Eugénie Gillet Animatrice à l'EHPAD de Mézières en Brenne
Chambre d'Agriculture	Mr Chaze et Mme Bergère Président et Conseillère
CPIE	Aline Cherancé Directrice
CAF	Aurélie Raynaud Conseillère territoriale
Centre social	Mr Bruno Gaudinat : Directeur du Centre Social du Blanc
MSA	Jean Marie Lugnot : Trésorier Régional MSA
Fédération du Bâtiment	Mr Rouet Fédération du Bâtiment et des TP de l'Indre
FAREC Fédération Aquacole	Mme Aubrun Présidente
Catoire Semi Martizay	Mr BOISSE – Directeur
Conseil Départemental	Mr Doucet, Vice-Président Mme Le Monnier de Gouville, Directrice Générale Adjointe DPDS Mr Dusaussouy, Directeur Adjoint
Collège des Menigoute – Le Blanc	Mr INGELAERE, principal
Lycée Pasteur du Blanc	Mme Dutreil, Proviseur
Ferme des Âges	Mr Gervais, responsable de la formation
IFSI + Hopital du Blanc	Nathalie Brajard, Cadre de Santé
RBIJ	Wilfried Robin, responsable
Conseil Régional	Gérard Nicaud, conseiller régional
Idées en Brenne	Jérémy Godet, directeur
CIO / SPRO	Directeur Mr Thomas
Fish Brenne	Mr Geoffroy - Directeur
Com de Com Cœur de Brenne	Karine Lepage, Animatrice économique
Conseil Départemental Aide Sociale à l'Enfance	Mme Jusserand, responsable de l'ASE
Fish Brenne	Mr Geoffroy, directeur
Chambre de Commerce et d'Industrie	Mr Martin, Directeur Général Mr Bailly, responsable de la formation

## ANNEXE 2

### Actualisation de l'étude sur le secteur sanitaire et social en Brenne

Eléments de l'étude menée par le PNR en 2011 sur ce sujet.

Les constats : Aide à domicile : 250 postes dont 20% de formés (40% niveau national). Problématique attractivité, horaire et rémunération, mobilité. Formation de référence : DE AVS / Titre pro « Assistants de vie aux familles ». Aide à domicile : 23 embauches en CDI/an + risque d'intensification du fait de départ en retraite (43 à 55ans de moyenne d'Age).

Les conclusions : Mise en place d'une formation pour les salariés, création d'un groupe d'employeur pour les EHPAD, une formation d'Aide-soignant en Alternance et la mise en place d'un réseau d'échange gériatrique.

#### Les structures rencontrées :

Structure	Personne rencontrée
Conseil Départemental	Mme Gental, responsable pers. âgées DPDS
ARS - Indre	Mme David, responsable pers. âgées
Mieux vivre à St Gaultier	Mme Courthial et Mme Tremblais : responsables service à la personne
Fédération Familles Rurales	Francis Millet, Directeur départemental
EHPAD La roche Bellusson à Merigny	Mr Raffault, Directeur adjoint
Vivre chez Soi à Tournon	Mme Fortin, Infirmière Coordinatrice
EHPAD St Gaultier	Mme Aufreres, Responsable RH
EHPAD Mézières en Brenne	Mr Homburger, adjoint de direction Mme Hervé, Cadre supérieur de Santé

Des entretiens ont également eu lieu avec Mme Brajard de l'hôpital du Blanc et Eugénie Gillet de la Maison de retraite de Mézières en Brenne mais ne portait pas directement sur l'actualisation de l'étude.

#### Les évolutions notées au travers de l'actualisation de cette étude :

Il n'y a pas eu d'évolution des structures de prise en charge même si de nouveaux outils complètent les prises en charge (Plan Alzheimer – MAIA-, CLI notamment).

#### Evolution des activités :

L'ensemble des acteurs notent une évolution des caractéristiques des bénéficiaires. Ils sont de plus en plus âgés et dépendant ; Cela est vrai autant pour le service à la personne que pour les EHPAD. 85ans de moyenne d'âge en Aide à Domicile et 88 ans pour les EHPAD. Cela nécessite davantage de formation des personnes présentes notamment lorsqu'elles sont seules.

La prise en charge des personnes évolue également, il est recherché au-delà du soin une dimension sociale des accompagnants. La mise en place des projets individualisés, le fait que les structures d'aide à domicile soient maintenant des structures médico-sociales, cela renforce leurs professionnalisations.

Ici, la loi sur le Vieillessement de 2015 entend développer la formation des personnes en contact avec les personnes âgées à compter de 2020. Peu de chose semble être aujourd'hui anticipée.

Une problématique économique, les structures ont des modèles économiques fragiles et des financements contraints et complexes qui les obligent à une très forte rigueur budgétaire et peu de marge notamment dans leurs recrutements.

## **Les problématiques de recrutement :**

**Service à la personne :** Il existe une pénurie de personnel : « On n'arrive pas toujours à assurer la continuité de la prise en charge » ainsi en 2016 sur Tournon Saint Martin, plus de 700h d'Aide à Domicile pourtant attribuées à des personnes âgées n'ont pu être réalisées faute de personnel disponible.

Manque d'attractivité : les amplitudes horaires et le travail du WE participe de la pénibilité du travail ainsi que son aspect physique. L'ensemble des structures ont fait part de salariés actuellement en congés longues maladies.

La rémunération est souvent faible et seules les personnes diplômées voient la différence sur leurs feuilles de paye. Les structures ont besoin d'un volant de CDD pour répondre à la demande qui est fluctuante.

« On se retrouve avec des problèmes de recrutement, car les personnes intéressées sont à la limite de l'employabilité. »

**EHPAD :** Les problématiques en EHPAD sont proches, manque d'attractivité, l'image dégradée de lieu peu dynamique est persistante malgré l'amélioration de la qualité des structures et l'existence de structure réellement dynamique.

Une autre problématique des EHPAD est le recrutement de personnels formés, Aide-Soignant et Infirmier pour les postes les plus courants mais également Ergothérapeute, Kiné, médecin, notamment.

Cette pénurie d'Aide Soignants et Infirmiers existent malgré la formation existante au Blanc. Cela s'explique du fait que cette formation est plus accessible que les formations dispensées notamment à Poitiers et voient dans ces effectifs de nombreux jeunes originaires de la Vienne. Pour beaucoup, la perspective à la suite de la formation est le retour dans leur territoire d'origine. De plus, au sein des formations, l'hôpital est un terrain privilégié par les jeunes en formation car proche géographiquement et institutionnellement et les postes proposés souvent plus techniques sont plus attractifs.

Comme pour le service à la personne, les structures postent des offres via les réseaux sociaux ou le bon coin car pôle emploi n'arrive pas selon eux à satisfaire leur besoin de recrutement.

## **Formation :**

Pour ce qui est du recrutement et au vue de la pénurie : l'attention portée aujourd'hui par les structures d'Aide à Domicile est moins la formation que l'expérience et la motivation des personnes.

Au-delà du niveau de qualification, l'ensemble des structures proposent et accompagnent leurs salariés vers des formations. Souvent sur Châteauroux, ces formations ont trait aux premiers secours, à l'hygiène, la maladie Alzheimer, l'accompagnement à domicile, etc.

Cette attention à la formation semble être présente dans chacune des structures qui passe notamment par l'envoi des salariés en formation VAE. Une partie de la formation passe également par des échanges entre collègues (Aide à Domicile et SIAD par exemple).

Mais les structures notent que les personnes ainsi formées quittent pour certaines la structures pour les EHPAD ou une autre région.

Une des structures d'Aide à Domicile dit travailler avec des associations d'insertion pour penser des cursus menant de l'insertion vers l'emploi en passant par la formation.

## **Intérêt pour les questions de formation :**

Les personnes enquêtées ont toutes montré un intérêt pour renforcer sur le territoire la formation dans le secteur sanitaire et social.

Beaucoup des structures sont déjà engagées dans la formation qui est une façon pour elles de recruter. Mais certaines structures font part de profil de personne qu'elles reçoivent en formation qui ne correspond pas à leurs attentes. Ainsi les personnes qui sont arrivées dernièrement en stage « Assistants de Vie Sociale » n'avaient pas le permis (9 personnes sur 11 dans la formation) ce qui rend quasiment impossible leur insertion.

Sans préjuger les formations mises en place, les besoins exprimés vont de la découverte du métier à des diplômes de type DE d'Accompagnateur Educatif et Social ou Aide-Soignant que ce soit en formation initiale, continue ou dans le cadre d'une VAE. Il y a également le besoin de permettre à davantage de personnes de découvrir ces métiers et avoir également des savoirs être, capacité à être réactif, travailler en équipe, etc.

Elle se montre donc largement ouverte à accompagner la découverte de leur métier depuis la 3ème jusqu'à la formation continue. Certaines structures vont jusqu'à souhaiter être impliquées dans un tel outil (mise à disposition de compétence, implication dans la structure, etc.).

## ANNEXE 3

### Compte rendu de la réunion publique du 9 juin 2017 Etude sur « Les besoins de formation en Brenne »

28 personnes présentes.

#### **Introduction de la réunion par Bernard Huez**

*(Président de la Fédération Régionale des Maisons Familiales Rurales)*

Remerciement des participants à la rencontre, ceux qui permettent cette étude notamment les financeurs (Conseil Régional via le dispositif A vos ID et le PNR de la Brenne via le fond européen LEADER).

Il rappelle l'intérêt de la fédération pour ce projet issu des familles et acteurs du territoire. Il mentionne les objectifs de cette étude qui vise à vérifier le besoin de formation avec les acteurs du territoire et les impliquer dans la mise en œuvre gage de pérennité du projet.

Cette réunion d'information est l'une des premières étapes qui vise à partager les premiers éléments de l'étude, les enrichir et alimenter la suite des travaux.

Il laisse la parole à Claire Moreau, l'une des habitantes porteuses de l'initiative.

Claire Moreau rappelle la naissance de ce projet impulsé par Bertrand Coly et rejoint par une dizaine de personnes habitant le territoire et investies professionnellement dans des secteurs divers. La réflexion de ce groupe constitué pour réfléchir à l'avenir des jeunes en Brenne a été largement nourrie par les témoignages de ceux ayant effectué une part de leur parcours en MFR ou ayant été en lien avec des Maisons Familiales. D'où le lien créé avec le réseau des MFR et cette étude.

A la suite Gérard Guyon présente succinctement le réseau des MFR. 25 existent sur la grande région Centre IDF, principalement dans l'Indre et Loire et le Loiret, 480 sur l'ensemble de la France et autant dans le monde. Pour ce qui est des parcours proposés en formation initiale :

- ¼ sont des 4<sup>ème</sup> / 3<sup>ème</sup> de l'enseignement agricole
- ¼ à 1/3 des formations de service à la personne
- ¼ formation agricole
- Puis une diversité de formation de la restauration à l'optique en passant par le bâtiment.

Les MFR offrent également des formations en apprentissage ainsi que des formations continues.

Sa spécificité pédagogique est l'alternance : on passe par la pratique avant la théorie, ce qui en fait des formations privilégiées pour des jeunes moins scolaires.

#### **A la suite : Film de présentation « MFR et Territoire »**

Ce film met en avant les différents « services » que peut offrir une MFR sur un territoire et les liens qu'elles créent pour participer au développement local.

A voir sur : <https://www.youtube.com/watch?v=54bGjVmFipA>

Pour ceux qui veulent aller plus loin, la présentation de quelques parcours en MFR ([https://www.youtube.com/watch?v=0s5\\_WCjcuig](https://www.youtube.com/watch?v=0s5_WCjcuig))

**Présentation des premiers éléments de l'étude par Bertrand Coly** (Chargé d'étude à mi-temps sur le projet depuis le 18 avril dernier)

Pour ce qui est de la méthodologie, 19 entretiens semi directifs ont été conduits avec des acteurs du territoire pour construire une vision partagée de la destinée du territoire. En parallèle, un travail a débuté pour regrouper les éléments d'étude tant pour les besoins des entreprises que celui des jeunes. Par ailleurs, un



questionnaire est lancé pour interroger les jeunes et les familles sur leurs besoins. Pour finir, une première visite à la MFR de Loches a permis de découvrir ce qui se passe sur un autre territoire.

Les grands éléments qui ressortent de l'étude après deux mois :

En termes de formation :

- Rareté de l'offre de formation
- Absence de BTS, DUT, etc. pour offrir des possibilités de formation suite au bac sur le territoire,
- Absence de proposition pour la voie technologique (entre les voies générales et professionnelles qui nécessitent d'appréhender un métier).
- Peu de formation qualifiante dans le cadre de la formation continue.
- Fort taux de décrochage scolaire.
- Fort taux des 15/24 ans sans diplôme sur le territoire

En termes d'emploi :

- Caractérisée par un vieillissement de la population, la zone d'emploi fait face à des besoins croissants de services et de soins alors que des difficultés pour attirer des professionnels de la santé, et plus globalement des métiers de la dépendance semblent persister.
- Face à l'amplification des départs à la retraite et au risque de déprise de la population active au cours des prochaines années, il convient de s'interroger sur la capacité du territoire à maintenir, voire à renouveler son tissu économique.
- De plus, et malgré un contexte conjoncturel peu favorable, de nouveaux besoins en compétences pourraient apparaître. Face à un niveau de qualification de la population bien plus faible qu'en région, le territoire doit être en mesure de capter et développer ces compétences devenues indispensables à son développement économique.

Les pistes pour la suite de l'étude :

- Services à la personne : domaine de formation partagé par les acteurs et les différents travaux.
- Remédiation scolaire : comment on permet à des jeunes qui ne se retrouvent pas dans le système scolaire classique ou qui cherchent leur voie de continuer une scolarité.
- Projets de formation plus spécifiques : métier du funéraire, agroalimentaire (poissons, brasserie, ...), filière viande blanche, technologie haut débit, accueil des gens du voyage, énergie, etc.
- Réactivité aux besoins des entreprises : maroquinerie, électricité, maintenance photovoltaïque, etc.
- Services au territoire rendu par la MFR : lieu de co-working, soutien start-up, accueil, etc.

**Echange avec les participants :**

Besoin de faire attention aux termes employés, car au sein des acteurs éducatifs des attentions sont déjà existantes sur des parcours scolaires plus chaotiques (notamment au sein du lycée agricole de Châteauroux). Attention à ne pas opposer les acteurs éducatifs mais les apposer pour permettre une pluralité de parcours.

Remarque sur la communication et l'attractivité, le service à la personne n'est pas forcément très attractif pour un jeune de 15ans. C'est important la forme, que la communication soit au service du sens de l'action.

Le Directeur de l'Observatoire Régional de la Formation et de l'Emploi exprime le fait que le territoire considéré est trop étroit et qu'il faut avoir une vision beaucoup plus macro.

En effet, compte tenu de la structuration locale, de la typologie de l'emploi, il faut étudier l'offre de formation en Brenne en observant aussi les logiques de mobilité, qu'il faut peut-être réfléchir différemment, car il y a des

places de formations et des structures sur les bassins d'emploi alentours : Châteauroux, Loches (ayant aussi une MFR...).

Par ailleurs, la référente de la formation continue du Conseil Régional dans l'Indre rappelle que des formations ont été mise en place en Brenne mais n'ont pas été remplies.

Cela a soulevé plusieurs remarques sur le fait que la réalité exprimée par les jeunes et acteurs du territoire et celle d'un manque de formation et des jeunes ne sont pas mobiles physiquement ou psychologiquement. Une MFR peut d'ailleurs être un outil pour cela. Ce projet vise également à éviter les départs des jeunes qui ne le souhaitent pas comme permettre à des jeunes de venir ici en formation, que ce projet fasse de l'activité sur ce territoire. Par ailleurs, la MFR a plusieurs dimensions et ce sont notamment ces dimensions de développement local qui peuvent permettre qu'un tel outil fonctionne. L'enjeu est bien de trouver une solution à d'un côté un niveau de formation très faible sur le territoire avec de nombreux décrocheurs et en parallèle des places de formation (à Châteauroux notamment) qui ne trouvent pas preneur.

### **Mise en petits groupes et échanges :**

#### **Groupe A :**

Une participante note le manque cruel de lieu de formation suite à la fermeture du lycée agricole privé sur Lignac. Des jeunes ont arrêté leur scolarisation suite à cette fermeture.

Il y a un manque de lieu de formation pour les jeunes aux parcours compliqués et qui ont besoin de passer par la pratique avant de théoriser. Cela est vrai dès la 4<sup>ème</sup> et doit être pris en compte.

Besoin de travailler avec les entreprises locales : Catoire/Industrie/service à la personne/ nouvelles technologies. Il y a un besoin de travailler avec les entreprises sur la gestion prévisionnelle des besoins de compétences.

Les nouveaux entrepreneurs pensent peu à la transmission de savoir. Pour les apprentissages, il faut des maîtres d'apprentissage.

Sur les questions de mobilité, il existe des associations sur Châteauroux comme mob d'emploi qui aide à trouver des réponses.

Besoin de mettre en avant la pédagogie des MFR qui offre une approche qui convient mieux à un certain nombre de jeune.

Sur le service à la personne, il faut penser à de nouvelles façons de faire ces métiers car il y a des évolutions. Exemple de besoin de personnes de compagnie qui aident au ravitaillement, sont présents dans une dimension sociale.

#### **Groupe B :**

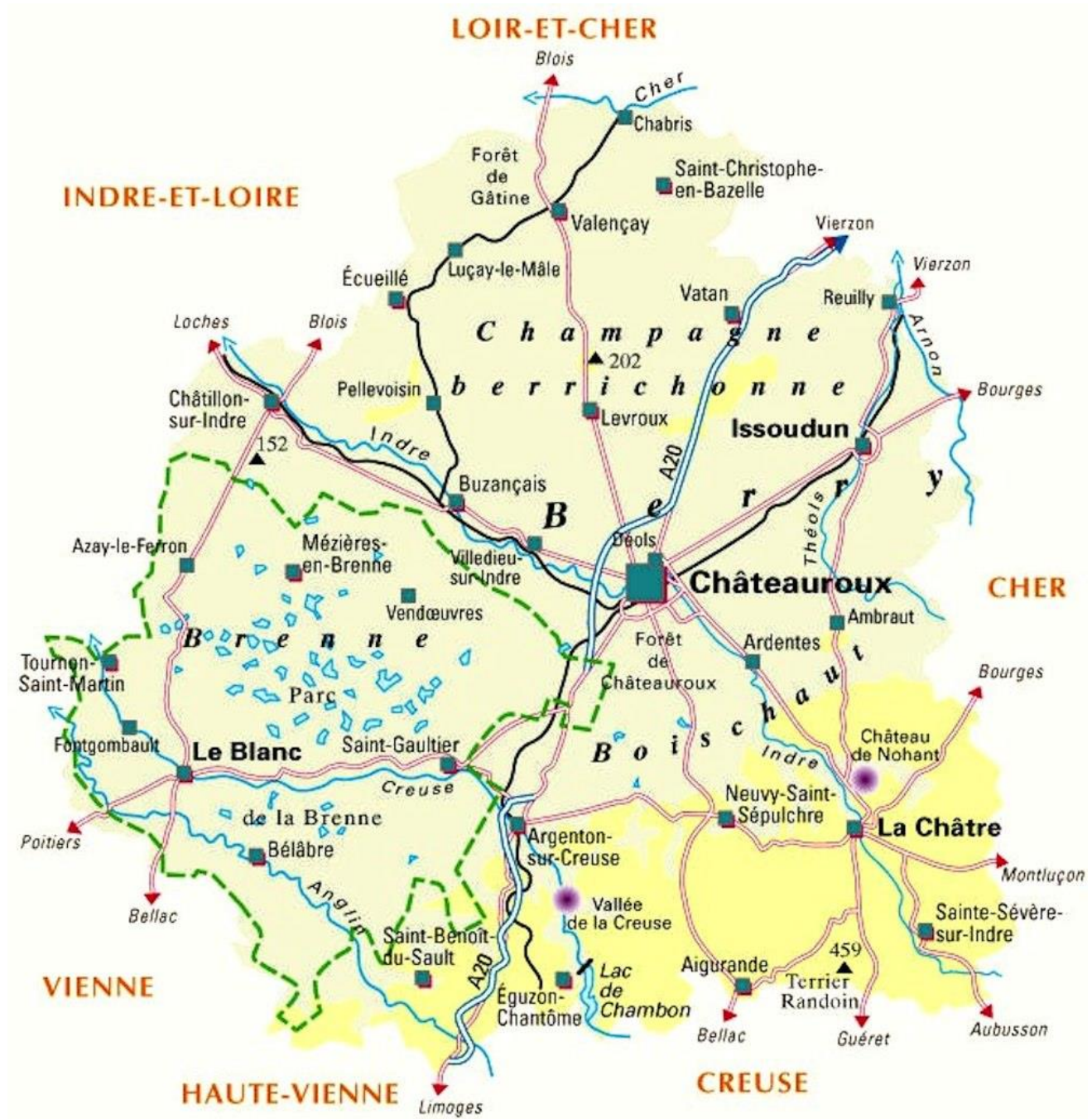
- Question autour de l'orientation: besoin de mieux orienter les jeunes, comment fonctionne le SPRO en Brenne?
- La MFR pourrait proposer, pourrait être un lieu de questionnement de son projet professionnel. Pourquoi pas une année (par exemple après le bac) pour être accompagné sur ce qui ferait sens dans notre vie.

D'autres domaines de formation:

- La MFR serait un laboratoire d'innovation sur par exemple la question des personnes âgées.
- Des formations, de la réflexion sur le numérique et les territoires ruraux (qu'est-ce que le numérique peut faire pour les territoires ruraux)  
Point d'attention : proposer des choses qui sont toujours en complémentarité avec les autres structures de formation (Educ Nat, autres MFR,..)

# ANNEXE 4

## Carte



## **ANNEXE 5**

### **Bibliographie**

- Diagnostic local de santé du Parc naturel régional de la Brenne en vue de l'élaboration du Contrat Local de Santé de Janvier 2015
- Rapport Annuel d'Activité 2016 du département de l'Indre
- Rapport du CESE sur la « Place des Jeunes dans les Territoires Ruraux » Janvier 2017
- Observation sociale croisée des acteurs régionaux et départementaux 2016 (OSCARD) par la DRJSCS Centre Val de Loire
- Jeunes en zones de revitalisation rurale en région Centre – DRJSCS – Décembre 2014
- Contrat régional pour l'orientation et la Formation en région Centre-val de Loire – CPRDFOP 2016-2021 signé le 7 juillet 2017.
- Outil d'Aide à la Décision – Zone d'Emploi du Blanc - Fiche ORIOM – Novembre 2013
- Panorama Emploi – Formation Bassin d'emploi d'Argenton, du Blanc et de La Châtre - GIP ALFA CENTRE-VAL DE LOIRE – ORFE mars 2017
- Enquête Besoin de Main d'œuvre – Pôle Emploi
- AMBITIONS 2020 - BASSIN DE VIE ARGENTON - LE BLANC - Novembre 2013 – Conseil Régional
- Les sites Internet de l'INSEE et ORIOM-Centre principalement mais également ONISEP et MFR