

Concert'action Note d'orientation 2010-2013

Axes et objectifs prioritaires pour l'insertion
socioprofessionnelle du public éloigné de l'emploi

Direction régionale de La Louvière



Introduction

La présente *note d'orientation* s'inscrit dans le cadre du projet européen « Concert'action », projet mené en collaboration entre les Directions régionales de Forem Conseil et les Comités Subrégionaux de l'Emploi et de la Formation. L'objectif est de mobiliser l'ensemble des acteurs concernés d'une région autour d'axes et d'objectifs identifiés comme prioritaires pour l'insertion socioprofessionnelle du public éloigné de l'emploi.

A quatre reprises en mars 2010, nous réunissons un groupe de travail composé d'un panel de personnes ressources mandatées par leur institution afin qu'elles posent les constats concernant le territoire et déterminent ensemble les problématiques et objectifs à intégrer dans la Note d'orientation.

Fruit d'une concertation réalisée entre les acteurs du Dispositif Intégré d'Insertion Socio-Professionnelle, la note propose de grandes orientations à mettre en œuvre sur la Direction régionale de La Louvière. Elle reprend un ensemble de priorités que les acteurs de terrains pourront intégrer de manière additionnelle à leur offre existante.

Afin de mener à bien certaines de ces actions qui nécessiteraient un financement, les opérateurs pourront faire appel au dispositif API (Actions Partenariales Intégrées) mis en place par Forem Conseil.

Contexte

Le territoire

La Direction régionale (D.R.) de La Louvière est un territoire de 790,7 km². Elle se compose de 16 communes réparties sur trois arrondissements administratifs (Charleroi, Soignies et Thuin). Au 1er janvier 2008, la D.R. dénombrait 294 753 habitants, ce qui représente 8,5 % des résidents wallons.

Sur le plan démographique et géographique, de fortes disparités apparaissent entre les communes de ce territoire : communes rurales au sud (Merbes-le-Château, Estinnes), communes « dortoir » au nord (Enghien, Braine-le-Comte), anciennes communes industrialisées à forte densité de population au centre (La Louvière, Manage).

Les communes du Nord font quasiment partie de l'arrière-pays bruxellois et bénéficient d'infrastructures (A18, gare de Braine-le-Comte) les reliant rapidement à la Capitale, tandis que les communes du sud sont plus isolées et tournées vers Mons (Estinnes) ou Charleroi (Erquelinnes).

Le public

Fin février 2010, la D.R. comptait 23 923 demandeurs d'emploi inoccupés (D.E.I.) dont 50,3 % sont des femmes ; 22,7 % sont âgés de moins de 25 ans et 41,1 % de plus de 40 ans ; 56,4 % n'ayant pas été au-delà du niveau de l'enseignement secondaire du second degré et 41,5 % ont une durée d'inoccupation de plus de deux ans.

Au total, plus de sept demandeurs d'emploi sur dix de la D.R. de La Louvière sont dans les conditions du DIISP.

Notons que sur l'ensemble du public D.E.I. à fin décembre 2007, plus de la moitié n'ont connu aucune sortie à l'emploi ou à la formation sur l'année 2008.

Au niveau de la nationalité, 86 % des demandeurs d'emploi inoccupés à fin février 2010 sont belges. Les autres sont majoritairement italiens (9 %), français (2 %) ou marocains (0,5 %).

Les opportunités d'emploi

Outre l'industrie manufacturière qui constitue toujours un secteur comptant un grand nombre de postes de travail (plus de 10 000) sur le territoire de la D.R. de La Louvière mais qui subit de plein fouet les effets de la crise économique, plusieurs secteurs/métiers sont particulièrement porteurs sur la région du Centre :

- Le secteur de la santé et de l'action sociale : ce secteur représente le premier employeur de la région (11 685 postes à fin 2007) et est en croissance. Cette croissance s'explique par le poids des 3 hôpitaux régionaux (Tivoli, Jolimont, Soignies) et le développement du secteur des maisons de repos lié au vieillissement de la population.
- Aide-ménager : le métier le plus recherché avec près de 450 postes (offres Forem) en 2009 et une hausse de plus de 30 % par rapport à 2008. C'est clairement l'effet des titres-services qui semblent encore se développer dans notre région. Ce métier n'est pas ou peu marqué par la crise.
- Construction : bien que souffrant de la crise, la construction reste un secteur porteur et qui embauchera sans doute encore davantage à l'avenir vu le développement des énergies renouvelables et la mise en place de politiques publiques qui soutiennent le secteur (Plan Marshall 2.Vert ; alliance emploi-environnement,...). Les métiers les plus recherchés sont ceux d'électricien, couvreur, maçon et manœuvre. Le programme de rénovation des routes pourrait également créer des besoins de main-d'œuvre, notamment auprès d'une société comme Wanty.
- Horeca : recherche principalement des « équipiers polyvalents ». On peut également supposer que la baisse de la TVA pourrait favoriser des

recrutements en 2010 dans ce secteur, ou à tout le moins améliorer les conditions d'emploi des travailleurs et donc rendre ce secteur en partie plus attractif pour les demandeurs d'emploi. L'essor (relatif) du tourisme dans la région du Centre participe également à la hausse des besoins en matière Horeca (création de nouveaux hôtels sur La Louvière ces dernières années : Tri Star, Hôtel de La Louve, Hôtels Europa et Akéna à Garocentre, AppartHotel à la rue de Belle-Vue).

- Transport et logistique : souffre également de la crise mais reste le secteur d'avenir de la région, notamment grâce aux infrastructures (Garocentre, ascenseur de Strépy-Thieu, Forem Formation Logistique) et à la situation géographique de la région de La Louvière. On engage principalement des magasiniers, manutentionnaires et chauffeurs poids-lourd.
- Commerce : ce secteur compte environ 8 200 postes de travail sur le territoire de la région du Centre. Malgré les menaces existant sur les magasins Carrefour, d'autres enseignes se portent bien et devraient ouvrir des magasins dans la région (Colruyt à Soignies, Jouets Broze et Décathlon à La Louvière). Les groupes Delhaize et Intermarché comptent également ouvrir plusieurs magasins en Belgique en 2010, sans que les lieux soient déjà connus.

Les contraintes :

- « Administratives » : la région du Centre souffre d'un manque d'unité sur le plan administratif : son territoire est morcelé entre trois arrondissements. De ce fait, une cohésion entre partenaires issus de communes distinctes est difficile à atteindre.
- « Infrastructurelles » : Les communes du Sud de la zone sont fort isolées au niveau des infrastructures de transport notamment. Les personnes sans moyen de transport personnel rencontrent des difficultés à se déplacer, même sur des faibles distances.
- « Sociales » : Plus globalement, l'éloignement de l'emploi ne se définit pas uniquement sur base d'un niveau d'études peu élevé ou d'une longue durée de chômage. D'autres facteurs liés à la personne (compétences sociales, confiance en soi), à son parcours de vie (background familial), à sa santé physique et mentale, interviennent également. Il est donc important d'en tenir compte dans un processus de (ré)insertion.

Axes et objectifs prioritaires

Axe 1 : L'accompagnement des demandeurs d'emploi éloignés de l'emploi doit pouvoir répondre de manière spécifique aux caractéristiques (savoirs comportementaux, illettrisme, sous-qualification, ...) propres à ce public

L'étude PEE¹ a montré que le demandeur d'emploi fragilisé sur le marché de l'emploi présentait des problématiques multiples, variant d'un individu à l'autre. Celles-ci doivent être prises en compte par l'opérateur dans l'accompagnement qu'il propose. Cet accompagnement spécifique est la condition préalable à une insertion professionnelle réussie. En effet, on ne peut envisager une insertion directe dans l'emploi pour un public qui souffre de problèmes de logement, d'assuétudes, de santé mentale, d'échec au niveau scolaire et/ou professionnel, ... entraînant perte de confiance en soi, démotivation et dévalorisation de la notion de travail.

Ce public a besoin d'une remobilisation préalable ou parallèle à la formation ou à la recherche d'emploi, sans quoi l'insertion dans le milieu du travail risque de se transformer en un nouvel échec.

Objectif 1 : Organiser des modules spécifiques traitant de la motivation au travail sous différents angles

Le travail ne représente pas ou plus dans le chef de certains demandeurs d'emploi une valeur attractive. Trop souvent, les opérateurs doivent faire face à ce genre de problématique : parce que le demandeur d'emploi entre de manière contraignante en formation, parce que paradoxalement, le fait de trouver un emploi représente une perte financière pour certains d'entre eux (salaire peu attractif par rapport aux allocations de chômage perçues, ...), parce qu'il évolue dans un contexte familial, culturel où le travail n'est pas valorisé, Face à cette absence de motivation, le premier accompagnement à réaliser par les opérateurs consiste à trouver les points d'accroche qui favoriseront une remobilisation des demandeurs d'emploi vers l'emploi. Des modules spécifiques traitant cette problématique pourront être intégrés au sein des formations dispensées.

Objectif 2 : Mettre en œuvre des modules de soutien permettant de travailler la perte de confiance en soi du demandeur d'emploi

Outre la durée d'inoccupation parfois longue et/ou un manque de qualification, le public éloigné de l'emploi présente de nombreuses caractéristiques (parcours de vie, problèmes de santé, scolarité chaotique, assuétudes, prison, ...) qui contribuent à une dévalorisation de l'image de soi pour le demandeur d'emploi. Aussi, la mise en place dans le programme de formation de modules développant la confiance en soi semble être un facteur essentiel pour un parcours d'insertion réussi.

¹ CSEF, Le Forem, IWEPS : « *Etude exploratoire sur les opportunités d'insertion pour le public éloigné de l'emploi : détection et appariement* », juin 2009

Objectif 3 : Mettre en place des ateliers qui permettent d'accrocher et remobiliser le public jeune

Le public jeune doit pouvoir être pris en charge et mobilisé dès son entrée dans la situation de demandeur d'emploi afin d'éviter un enlèvement dans la situation de non-emploi. Des modules spécifiquement destinés à ce type de public (théâtre, jeux de rôle, ...) pourraient être mis en place par les opérateurs du territoire.

Objectif 4 : Redynamiser les demandeurs d'emploi en présentant des parcours, témoignages positifs, ...

La mise en place de modules/ateliers de partage et d'échange autour d'expériences réussies devrait permettre au stagiaire entré en formation de se projeter positivement dans son propre parcours

Objectif 5 : Créer des partenariats qui pourraient prendre en charge les difficultés liées à la santé mentale en permettant des relais vers des professionnels du secteur

L'éloignement de l'emploi est dû, pour une partie du public, à une santé mentale déficiente. Ces problématiques (dépression, assuétude, ...) freinent l'insertion à la formation et/ou à l'emploi et tous les opérateurs ne peuvent pas les prendre en charge directement dans leur accompagnement. Des partenariats seraient développés en amont et/ou en parallèle de la formation afin de permettre au demandeur d'emploi de bénéficier d'un suivi adapté à son profil.

Objectif 6 : Permettre aux opérateurs de détecter les problèmes (illettrisme, ...) et de les relayer aux partenaires traitant ces problématiques

Les opérateurs se trouvent parfois démunis dans la détection de certaines problématiques facteurs d'éloignement de l'emploi (illettrisme, ...). Des actions (plateformes, échanges de pratiques, ...) pourraient être mises en œuvre afin de les aider à appréhender la spécificité de ces problématiques et, le cas échéant, effectuer le relais vers le partenaire adéquat.

Objectif 7 : Permettre aux demandeurs d'emploi de pouvoir s'orienter vers la création de leur propre emploi

Le public dit « éloigné de l'emploi » présente des caractéristiques très hétérogènes et certains pourraient vouloir rebondir professionnellement via la création de leur propre activité. Cette possibilité pourra faire l'objet d'une attention particulière au cours du processus d'orientation proposé aux demandeurs d'emploi.

Axe 2 : La fluidité des parcours des demandeurs d'emploi

Le manque de fluidité se constate d'une part au niveau du caractère séquentiel des cycles de formation du demandeur d'emploi. En effet, si son parcours d'insertion exige un passage chez différents opérateurs, le demandeur d'emploi subira trop souvent un temps d'attente plus ou moins long entre chaque entrée en formation. Cela peut contribuer à affaiblir le travail de remobilisation effectué auparavant. D'autre part, le manque de fluidité se marque chez certains opérateurs par une rigidité des parcours. La plupart des formations se présentent de manière monolithique, il est très difficile pour un demandeur d'emploi de ne suivre que les modules nécessaires à sa remise à niveau. Enfin, le manque de reconnaissance des acquis entre opérateurs influe sur la fluidité du parcours des demandeurs d'emploi trop souvent contraints à passer de nombreux tests d'entrée en formation.

Objectif 1 : Mettre en place des filières et passerelles permettant une intégration professionnelle plus rapide

Le développement de partenariats entre opérateurs devrait permettre aux stagiaires de bénéficier d'un parcours d'insertion plus fluide et cohérent et ce, en réduisant le temps d'attente du passage d'un opérateur à l'autre. Cette collaboration devrait être marquée notamment par un travail commun sur les seuils d'accès aux étapes suivantes du parcours, une reconnaissance des compétences acquises en amont, un partage de l'information, ...

Objectif 2 : Favoriser la souplesse dans le parcours de formation en permettant aux opérateurs de proposer des formations par modules à l'intérieur d'un partenariat préétabli

Des parcours modulaires (comme ceux proposés, par exemple, en promotion sociale) devraient faciliter le principe de la « Formation à la carte ». Celle-ci permettrait au stagiaire d'acquérir les compétences qui lui font défaut en lui évitant d'entamer un cycle de formation complet.

Axe 3 : Certains publics sont victimes de discrimination

Certaines personnes sont fragilisées sur le marché de l'emploi en raison de leur genre, origine ou handicap, ... Ces discriminations peuvent être ressenties lors des entretiens d'embauche ou de stage, mais peuvent aussi être la conséquence d'un manque d'information de ce public sur les droits et démarches administratives à accomplir.

Objectif 1 : Augmenter les actions d'information à destination des femmes, des étrangers et des personnes présentant un handicap

Mettre en place systématiquement durant la formation des temps d'information en relation avec la situation particulière de certains stagiaires (ex : femmes seules avec enfants, ...). Le public éloigné de l'emploi ne maîtrise pas toujours l'information relative à sa situation : démarches à accomplir, personnes et organismes-ressources, droits, devoirs, ... Un accès à l'information devrait faciliter le parcours de ces publics.

Objectif 2 : Sensibiliser les employeurs sur l'accueil de certains publics au sein de l'entreprise (femmes avec enfants, personnes d'origine étrangère, personnes souffrant d'un handicap, ...)

Le passage à l'emploi est un moment délicat pour le stagiaire qui quitte une structure qu'il identifie comme rassurante pour se lancer dans la découverte d'un nouvel emploi. Le rôle des opérateurs est de préparer au mieux la sortie de formation et l'entrée dans l'emploi en veillant à sensibiliser les employeurs potentiels sur les réalités des stagiaires/travailleurs accueillis. Ceci afin de réaliser d'éventuels aménagements pour permettre une intégration réussie dans l'entreprise.

Objectif 3 : Renforcer les interactions avec les organismes chargés de lutter contre les discriminations

Face à certaines problématiques rencontrées par ces publics, les opérateurs pourraient être amenés à organiser un relai vers des organismes spécifiques ou à mener des actions communes d'information, de parole et d'échange avec ces organismes.

Objectif 4 : Aider les demandeurs d'emploi à accéder plus facilement aux métiers traditionnellement réservés à l'autre genre

Certaines filières de formation ou certains métiers sont majoritairement occupés par l'un ou l'autre genre. Il s'agira pour les acteurs du DIISP de lever les « a priori » existant de part et d'autre sur l'occupation de ces métiers et d'en favoriser l'accès.

Objectif 5 : Renforcer l'offre de formation « Français langue étrangère »

Afin de faciliter l'accès à l'emploi du public d'origine étrangère ne maîtrisant pas la langue française, certains opérateurs pourraient développer leur offre de formation en « Français langue étrangère »

Axe 4 : On constate un manque de mobilité chez les demandeurs d'emploi dû à des facteurs mentaux ou structurels

Le manque de mobilité contribue à fragiliser davantage des demandeurs d'emploi qui sont déjà considérés comme éloignés de l'emploi. Ce manque de mobilité peut être travaillé à deux niveaux : la mobilité mentale qui est le frein que le demandeur d'emploi s'impose à lui-même (zone géographique de prospection d'emplois, ...) et la mobilité structurelle qui sont les freins subis par le demandeur d'emploi indépendamment de sa volonté (coût élevé du permis de conduire, zones peu desservies par les TEC, ...)

Objectif 1 : Mettre en place des initiatives locales créatrices de mobilité

Afin de pallier le manque de moyens de transports accessibles aux demandeurs d'emploi, les acteurs du DIISP pourraient mettre en œuvre des projets créateurs de mobilité : prêt de véhicule, covoiturage, passation du permis, ...

Objectif 2 : Mettre en place des circuits alternatifs de mobilité (vélo-mobylette) en lien avec des micro-entreprises qui se chargent de l'entretien et de la réparation des véhicules

Objectif 3 : Mettre en place des modules de sensibilisation des demandeurs d'emploi à utiliser d'autres moyens de locomotion (moins onéreux que la voiture)

La mobilité va généralement de pair, dans le chef du demandeur d'emploi comme dans celui de l'employeur, avec la passation du permis de conduire et/ou la possession d'une voiture. Or les personnes en situation de non-emploi n'ont bien souvent pas les ressources financières nécessaires pour posséder une voiture (coût du permis, du véhicule, de l'assurance, ...). Favoriser les moyens de transports alternatifs (mobylette, vélo, covoiturage, ...) par la mise en place de modules de sensibilisation permettrait de rendre la mobilité plus accessible.

Objectif 4 : Informer sur l'offre de mobilité existante

La communication sur l'offre de mobilité existante se révèle parfois complexe pour le public éloigné de l'emploi. La réalisation et la diffusion de supports plus adaptés permettrait de lever un premier obstacle auquel ce public est confronté.

Objectif 5 : Réaliser un état des lieux de la mobilité et proposer des recommandations pour le territoire

Certaines zones du territoire sont mal desservies par les transports en commun, d'autres sont reliées entre elles par des trajets extrêmement longs. Un état des lieux permettrait d'objectiver les difficultés et de les porter devant les autorités responsables afin que celles-ci envisagent de remédier aux différentes problématiques relevées.

Axe 5 : Renforcer le lien avec le monde de l'entreprise

L'entreprise est un acteur incontournable lorsqu'il est question de la problématique de l'insertion socioprofessionnelle. Il paraît indispensable de renforcer les relations avec les patrons, chefs d'entreprises, responsables des ressources humaines, ... afin de favoriser l'adéquation entre l'offre de formation/insertion proposée et les exigences du marché de l'emploi. Il s'agira aussi de permettre à l'entreprise de connaître l'offre de service proposée par les opérateurs.

Objectif 1 : Sonder les entreprises afin de s'assurer de l'adéquation de la formation par rapport à leurs attentes réelles

Opérateurs du DIISP et employeurs se rencontrent peu. Face à ce constat, les agences d'intérim représentent pour les professionnels de la formation une ouverture sur le monde de l'entreprise. La mise en place de partenariats avec celles-ci permettrait de développer les programmes de formation des opérateurs en adéquation avec les profils des fonctions les plus souvent rencontrés.

Objectif 2 : Sensibiliser les entreprises avant la mise à l'emploi/stage afin qu'elles désignent un tuteur sensible à la réalité du public fragilisé

L'accompagnement du public éloigné de l'emploi doit se faire de manière continue y compris lors de son entrée dans le monde du travail. La sortie de formation devra se préparer en collaboration avec le futur employeur qui se chargera de désigner un travailleur responsable du suivi dans l'entreprise du nouvel arrivant.

Objectif 3 : Mettre en place une plateforme qui permettrait un échange d'informations entre opérateurs et employeurs

Renforcer le lien avec les entreprises, c'est aussi créer des lieux de rencontre avec les employeurs. La mise en place de plateformes (réunions ou support informatique) devrait permettre à l'ensemble des opérateurs du territoire d'échanger avec les entreprises sur les stagiaires en fin de formation, l'offre d'emploi, l'offre de formation, les compétences acquises, ...

Axe 6 : Inadéquation entre la vision du métier et la réalité de terrain

L'orientation du demandeur d'emploi vers un secteur et un choix professionnel défini doit pouvoir se réaliser en permettant à celui-ci d'acquérir toutes les informations nécessaires à la confirmation de ce choix. Les conseillers en accompagnement et les opérateurs constatent trop souvent un manque de fluidité et de cohérence dans les parcours d'insertion dû à un manque d'informations quant à la réalité du métier choisi.

Objectif 1 : Améliorer la communication en matière d'emploi sur les secteurs porteurs

Permettre aux demandeurs d'emploi et aux opérateurs d'accéder à l'information concernant les secteurs porteurs, via la simplification des publications sur le sujet (Tableau Job Focus, ...)

Objectif 2 : Favoriser les stages et visites en entreprises en permettant aux demandeurs d'emploi de découvrir les métiers les plus porteurs

Les stages en entreprises et plus particulièrement les stages réalisés dans des secteurs et métiers identifiés comme porteurs sur la région, représentent une possibilité pour le demandeur d'emploi d'accéder à la réalité de terrain de la profession. Cette confrontation lui permettrait de faire ou de confirmer un choix d'orientation avant d'entamer un parcours de formation ou des démarches de recherche d'emploi. Les opérateurs de formation/insertion veilleront à systématiser ces stages afin de renforcer la cohérence des démarches d'insertion et d'en favoriser l'aboutissement.

Objectif 3 : Permettre au demandeur d'emploi de faire son choix d'orientation en systématisant l'information liée aux « essais métiers »

Les entretiens individuels ne suffisent pas à donner une image réaliste des métiers. Afin de poser un choix pertinent dans son orientation professionnelle, le demandeur d'emploi doit pouvoir d'une part, disposer de l'information nécessaire sur la réalité du marché de l'emploi et d'autre part, tester en situation réelle les métiers sur lesquels son choix se porterait. Les « essais métiers » proposés par le Forem répondent à ces attentes, aussi, les acteurs du DIISP veilleront à soutenir cette formule notamment en informant les demandeurs d'emploi rencontrés dans leurs institutions et correspondant au public cible.

Axe 7 : Sous-information des jeunes et des enseignants par rapport au marché de l'emploi

Le public jeune en demande d'emploi manque d'informations quant aux débouchés, à la réalité du marché de l'emploi et à la situation socio-économique dans laquelle il va évoluer. Ce public connaît insuffisamment les démarches à accomplir et les outils dont il aura besoin dans sa recherche d'emploi. Une part de ce public est d'autant plus fragilisée qu'elle a connu un parcours scolaire chaotique.

Objectif 1 : Proposer un complément de formation pour acquérir des compétences techniques et transversales complémentaires qui correspondent aux demandes des employeurs

Les jeunes demandeurs d'emploi qui ont reçu une formation technique ont le plus souvent acquis les bases liées au métier qu'ils souhaitent exercer. Les opérateurs pourraient mettre en place des modules de formation privilégiant l'acquisition de compétences plus spécifiques liées aux exigences du marché de l'emploi : compétences techniques et/ou transversales.

Objectif 2 : Informer les jeunes scolarisés sur la réalité du marché de l'emploi et les démarches à accomplir

Les jeunes en milieu scolaire reçoivent peu d'informations liées à la situation socio-économique du territoire, aux réalités du marché, aux démarches à accomplir en matière de recherche d'emploi. La mise en œuvre d'actions de communication sur ces différents thèmes (salons, rencontres, ...) permettrait de réduire les risques de fragilisation et d'éloignement de l'emploi des jeunes amenés à entrer dans la vie active.

Objectif 3 : Favoriser les rencontres entre les écoles et les différents acteurs du marché de l'emploi : employeurs, opérateurs, syndicats

Mettre en synergie le monde de l'enseignement et les acteurs du DIISP permettrait au public jeune d'être mieux préparé à l'entrée dans le monde de l'emploi/formation.

Axe 8 : Proposer un accompagnement spécifique des demandeurs d'emploi à partir de 40 ans

Les demandeurs d'emploi de 40 ans et plus peuvent se trouver fragilisés sur le marché de l'emploi en raison d'une discrimination due à leur âge. Ce public ne représente toutefois pas un segment homogène parmi le public DIISP. Certains seront éloignés de l'emploi en raison d'une longue période d'inoccupation et par conséquent, d'un manque d'expérience professionnelle. D'autres le seront en raison d'une perte d'emploi récente et d'un manque d'information sur les démarches à accomplir. Ces demandeurs d'emploi ont besoin d'un accompagnement qui pourra répondre à leurs besoins spécifiques.

Objectif 1 : Mettre en valeur les compétences acquises par les demandeurs d'emploi de plus de 40 ans qui ont perdu leur emploi

Il s'agira d'utiliser les ressources « Centres de validation de compétences » à disposition afin de permettre aux demandeurs d'emploi qui ont acquis de l'expérience en entreprise, mais qui n'ont pas de diplôme correspondant, de faire valoir ces connaissances.