

# **LA MISE EN ŒUVRE DU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE PAR LES MISSIONS LOCALES**

**A L'ATTENTION DES ACTEURS DU RÉSEAU DES  
MISSIONS LOCALES : ÉLUS ET PROFESSIONNELS**

**CADRE LÉGISLATIF, MÉTHODES, PRATIQUES  
D'INTERVENTION ET PERSPECTIVES**

**NOVEMBRE 2014**

	<b>INTRODUCTION</b>
<b>PAGE 1</b>	<b>TEXTES DE RÉFÉRENCE</b>
<b>PAGE 2</b>	<b>L'ACTIVITÉ DU RÉSEAU DES MISSIONS LOCALES</b>
<b>PAGE 3</b>	<b>LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)</b>
<b>PAGE 4</b>	<b>LE NIVEAU 1 DU CEP : L'ACCUEIL INDIVIDUALISÉ</b>
<b>PAGE 5</b>	<b>LE NIVEAU 2 DU CEP: LE CONSEIL PERSONNALISÉ</b>
<b>PAGE 6</b>	<b>L'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ À LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET</b>
<b>PAGE 7</b>	<b>ZOOM: L'INGÉNIERIE FINANCIÈRE DE LA FORMATION</b>
<b>PAGE 8 ET 9</b>	<b>UN NOUVEAU DROIT: LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION</b>
<b>PAGE 10</b>	<b>PROJET D'ACTIONS DE PROFESSIONNALISATION DU RÉSEAU DES MISSIONS LOCALES</b>

## INTRODUCTION

Ce document a pour objectif d'informer les administrateurs et les professionnels du réseau des Missions Locales autour de ces 2 enjeux:

- Proposer un support de présentation de l'offre de services « génériques » des Missions Locales auprès des instances nationales de concertation et de coordination pour la mise en œuvre du Conseil en Evolution Professionnelle et du Compte Personnel de Formation,
- Outiller les Associations Régionales des Missions Locales dans le cadre de leur réflexion territoriale.

Ce document présente le tronc commun de l'offre de services de l'ensemble des Missions Locales et a vocation à être enrichi par les pratiques locales des Missions Locales au regard de leur contexte territorial d'intervention. Il fait suite à divers travaux menés par l'UNML depuis 12 mois:

- L'UNML **anime** un groupe de travail avec les 8 Associations régionales des Missions Locales concernées par l'expérimentation du Service Public Régional de l'Orientalion;
- L'UNML **représente** le réseau dans des rencontres de travail préparatoires avec la DGEFP et les 4 autres acteurs du CEP à la mise en œuvre de la Loi:
  - Groupe de travail national inter réseaux (*Fongecif, FPSPP, APEC, Intercarif, Pôle Emploi, AGEFIPH*)
  - Réunions nationales « Analyse des compétences du Conseiller en Insertion Professionnelle (CIP) » au regard de celles attendues par le Conseil en Evolution Professionnelle
  - Rencontres nationales sur le cahier des charges du Conseil en Evolution Professionnelle et thématiques d'échanges sur la mise en œuvre
  - Comité stratégique pour la mise en place de la gouvernance quadripartite

L'UNML a également procédé à un diagnostic permettant de mesurer les écarts entre l'offre de services des Missions Locales et celle prévue dans le cahier des charges du CEP.

Le travail opéré sur le référentiel métiers des Missions Locales démontre la capacité du réseau à pouvoir rapidement se mobiliser sur la mise en œuvre du CEP, avec 2 points de vigilance :

L'**organisation** des Missions Locales dans le cadre du premier niveau du CEP, et les **moyens** à envisager pour les Missions Locales qui sont les seuls représentants du service public dans leur territoire (rural, montagne, quartiers prioritaires de la politique de la ville).

5 chantiers sont en cours de finalisation:

- Le renforcement et la validation des compétences des professionnels ayant en charge l'ingénierie financière des parcours de formation, telle qu'ils ont pu la développer au travers du déploiement des Emplois d'Avenir,
- Un rapprochement coopératif accru avec les OPACIF et FONGECIF est également à envisager sur ce sujet,
- L'élaboration d'un livrable à destination du bénéficiaire, commun aux 5 opérateurs,
- La définition des modalités de suivi et d'évaluation du CEP au travers du système d'information des Missions locales,
- La recherche de financement auprès de la DGEFP pour adapter les compétences des salariés du réseau.

## TEXTES DE RÉFÉRENCE

### CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)

Loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation des parcours  
Loi du 5 mars 2014  
Arrêté du 16 juillet 2014 fixant le cahier des charges

### COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Loi du 5 mars 2014  
Décret n° 2014-1119 du 2 octobre relatif aux listes des formations éligibles  
Décret n° 2014-1120 du 2 octobre relatif aux modalités d'alimentation et de mobilisation

### SERVICE PUBLIC RÉGIONAL DE L'ORIENTATION (SPRO)

Loi du 24 novembre 2009 (art. L. 6111-3 du code du travail)  
Loi du 5 mars 2014 (art. L. 214-12)

### COMITÉ RÉGIONAL DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION ET DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES (CREFOP)

Décret n° 2014-1055 du 16 septembre 2014

### SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI DANS LES TERRITOIRES (SPE)

Instruction du Gouvernement du 15 juillet 2014

### CONSEIL NATIONAL DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION ET DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES (CNEFOP)

Décret du 22 août 2014

## L'ACTIVITÉ DE RÉSEAU DES MISSIONS LOCALES

### LES PRINCIPES QUI LA FONDENT ET LA STRUCTURENT :

Les Missions Locales ont pour objet d'accompagner les projets et les parcours des jeunes en prenant en compte leur situation et leurs attentes dans leur globalité afin de les aider à résoudre l'ensemble des problèmes (emploi, formation, logement, santé, ressources, ...) que pose leur insertion.

Fédératrices et animatrices des partenaires de leur territoire concernés par la question de l'insertion des jeunes, elles sont actrices de la mise en œuvre des politiques nationales en faveur des jeunes au plan territorial, en opérant au regard de leur expertise, les adaptations nécessaires aux réalités socio-économiques locales.

Fondée sur une démarche qui fait appel à la responsabilisation et à la participation des jeunes, leur fonction prioritaire consiste en un accompagnement personnalisé et global, favorisant le développement de l'autonomie des jeunes et leur émancipation. Leur particularité de gouvernance, qui prend appui sur les élus locaux, fait des Missions Locales de véritables acteurs du développement local, avec la mobilisation des partenaires au sein des Conseils d'Administration qui deviennent partenaires dans la Mission Locale, avec un pouvoir d'interpellation et une capacité d'initiatives et d'innovation.

Les conseillers s'appuient sur le projet de vie des jeunes avec une approche globale du parcours en amont, de ses compétences et capacités et de leur mise en perspective, de la réalisation de leurs aspirations et avec la résolution des freins à leur réalisation.

Ils apportent une personnalisation des réponses, liée à la vision plus large du projet (autonomie, émancipation, logement, transport, questions liées aux droits sociaux)

Le respect du libre choix et des droits du jeune de ne pas accepter les propositions constituent un des fondements de la relation et de l'action avec le jeune.

### Un maillage territorial

Les 450 Missions Locales, membres du Service Public de l'emploi (SPE) et implantées sur l'ensemble du territoire national (6 000 lieux d'accueil), sont présidées par un représentant des collectivités locales. Dans certains territoires (ruraux, montagnards, quartiers prioritaires des politiques de la ville), elles sont le seul représentant du service public en proximité.

### Chiffres de 2013

Les jeunes: 1,5 million de jeunes ont été reçus en Mission Locale, 534 000 en premiers accueils (48% de ces jeunes sont inscrits à Pôle Emploi, 35% n'ont aucun diplôme, 15% accèdent à une formation et 25,5% à un emploi dans les 6 mois suivant leur accueil).

Les professionnels: le réseau des Missions Locales compte près de 12 000 salariés, dont 73% sur les métiers de l'insertion sociale et professionnelle (services directs aux jeunes).

## LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

### LE CAHIER DES CHARGES préconise notamment :

- de garantir un **maillage** territorial permettant à chaque personne d'accéder à un service de conseil et d'accompagnement à proximité de son lieu de vie ou de travail ; cette offre de services et son maillage territorial doivent être organisés de manière partenariale;
- de renforcer la **cohérence** des informations accessibles aux conseillers et aux personnes qui les sollicitent ;
- de renforcer la **professionnalisation** des pratiques de conseil et d'accompagnement.

Il présuppose l'existence d'un **conseiller référent** garant du suivi du service durant tout le processus de transition professionnelle comprenant un appui dans la phase d'élaboration de stratégies d'évolution professionnelle et un appui lors de la mise en œuvre de ces stratégies.

### LES OBJECTIFS GÉNÉRAUX DU CEP :

Permettre au bénéficiaire :

- d'élaborer une stratégie d'évolution pour construire un projet professionnel ;
- vérifier la faisabilité de son projet ;
- valoriser ou faire reconnaître son expérience professionnelle ;
- cerner les compétences ou qualifications à acquérir ou développer et de construire un parcours de formation.

Le Conseil en Evolution Professionnelle propose 3 niveaux de service:

- un accueil individualisé;
- un conseil personnalisé;
- un accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet.

A noter: l'entrée en CEP peut s'opérer directement au niveau 2 ou 3 en fonction de l'état d'avancement du projet du bénéficiaire.

### LES PRÉCONISATIONS DE PRINCIPES:

- une posture neutre, un regard externe sur la faisabilité du projet ;
- une professionnalisation pour consolider et harmoniser les pratiques au sein du SPRO ;
- une expertise en ingénierie de parcours de formation ;
- une capitalisation et mises à disposition des ressources et outils.

### LE TERRITOIRE D'INTERVENTION :

Le CEP nécessite l'élaboration d'une offre de services avec les autres acteurs, maîtrisée par les conseillers référents. Les têtes de réseaux auront à développer une coopération accrue. Dans les territoires où les collaborations régionales inter-réseaux existent, sa mise en œuvre sera facilitée, comme par exemple, dans le cadre du SPO ou des expérimentations SPRO.

En fonction du territoire, des acteurs, dispositifs, organisations interinstitutionnelles existants et des orientations politiques internes, l'offre de services des Missions Locales pourra se différencier.

Un état des lieux doit être partagé avec les autres acteurs concernés afin de déterminer les collaborations territoriales, l'interconnaissance des acteurs, les besoins liés au CEP et non couverts, les articulations ou répartitions possibles (de public, de couverture territoriale, ...).

## NIVEAU 1 DU CEP: L'ACCUEIL INDIVIDUALISÉ PRÉVU PAR LE SERVICE PUBLIC RÉGIONAL DE L'ORIENTATION

### OBJECTIF

Assurer un accueil de proximité et une information fiable, actualisée et personnalisée. Ce niveau est organisé dans le cadre du Service Public Régional de l'Orientation. En fonction des suites données par le titulaire à ce premier niveau d'information, il poursuivra son investigation dans le cadre du CEP, qui concerne la niveau 2 et 3 uniquement.

### ACTES MÉTIER EN MISSION LOCALE

#### **Animer, organiser un espace d'accueil et d'information**

- Aménager les lieux de passage, les espaces collectifs de sorte qu'ils soient conviviaux. Les maintenir en ordre. Créer une signalétique adaptée.
- Gérer les tableaux d'affichage : centraliser l'information, la sélectionner, la mettre à jour.
- Organiser l'accès à l'information papier et/ou informatique pour le public cible.
- Guider le public cible dans l'utilisation des différents outils d'information mis à sa disposition.
- Accompagner les jeunes dans leur recherche d'information (recherche documentaire, site Internet...).

#### **Documenter**

- Identifier les fournisseurs de documentation : organismes, maisons d'édition, partenaires....
- Collecter, sélectionner et organiser l'ensemble de la documentation. Synthétiser, indexer et classer les documents.
- Concevoir des outils et des supports adaptés (fichiers, répertoires, annuaires...).
- Réaliser une revue de presse.
- Créer des dossiers documentaires internes pour les jeunes et pour le personnel en veillant à rendre accessible l'information.
- Diffuser l'information, en utilisant les supports les mieux adaptés (distribution personnalisée, réseau Intranet, tableaux d'affichage...).
- Alimenter et mettre à jour sur Intranet les données relatives à la documentation.

#### **Accueillir**

- Réaliser un accueil immédiat sur le flux dans la structure ou un accueil sur rendez-vous
- Recueillir et analyser la demande du jeune
- Le cas échéant, mobiliser le partenaire le plus adapté à la situation
- Informer individuellement ou collectivement sur tous les domaines : emploi, métiers, débouchés, santé, formation, logement, accès aux droits, culture, loisirs, vie sociale et familiale,...
- Informer sur l'offre de services de la Mission Locale, sur les dispositifs de formation et d'insertion ainsi que sur les contrats aidés ou non, les droits et les devoirs ;
- Assurer un service de proximité à destination de tous les jeunes du territoire ;
- Favoriser l'auto-information et l'auto-documentation

#### **Développer le réseau partenarial**

- Repérer et connaître les différents acteurs intervenant sur l'ensemble des champs de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes,
- Participer à l'élaboration des politiques territoriales : politique de la ville, prévention de la délinquance, développement local, habitat, politique de santé, de loisirs,
- Contribuer à la coordination des acteurs concernés par l'insertion socioprofessionnelle des jeunes,
- Participer et/ou animer les différentes commissions de suivi

## NIVEAU 2 DU CEP: LE CONSEIL PERSONNALISÉ

### OBJECTIF

Permettre à l'usager d'acquérir une méthodologie de construction de son projet professionnel en facilitant le développement de l'autonomie, de l'analyse et du pouvoir agir. C'est à partir de ce niveau que l'on considère l'entrée en démarche CEP .

### ACTES MÉTIER EN MISSION LOCALE

- Garantir un suivi dans la durée par un conseiller référent
- Proposer des rendez-vous sous forme d'entretiens individuels, d'ateliers ou d'informations collectives

#### **Prendre en compte la situation globale du jeune par la réalisation d'un diagnostic**

- Recueillir et analyser avec le jeune les informations sur sa situation administrative, familiale, sociale, financière et professionnelle
- Réaliser avec le jeune, l'Inventaire de ses expériences (loisirs, bénévolat, emplois...) en vue de le « redynamiser », de valoriser ses compétences et définir les situations de transfert au plan professionnel et /ou social.
- Repérer avec le jeune les atouts et les freins que présente sa situation (situation administrative, sociale et familiale, mobilité, niveau de formation, expérience professionnelle, ressources financières, nature de sa motivation, mobilité, problèmes psychologiques et affectifs ...) au regard de sa demande et de ses projets

#### **Aider aux choix et à la formalisation du projet personnel**

- Mener des actions d'aide à l'élaboration de projets et d'aide à la décision des jeunes,
- Outiller le jeune pour l'identification de ses priorités dans la réalisation des objectifs et des actions
- Permettre au jeune d'appréhender son environnement socio-économique local, régional, les emplois, les métiers et les débouchés vers l'emploi
- Informer le jeune sur ses droits, ses devoirs et sur les conditions d'accès aux différentes actions ou prestations proposées
- Mettre à disposition des jeunes les outils leur permettant de capitaliser leurs démarches et de formaliser leur projet
- Remettre au jeune un document de synthèse de son parcours (livrable)

#### **Mobiliser le réseau partenarial**

- Mobiliser les différents acteurs intervenant sur l'ensemble des champs de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes,
- Participer et/ou animer les différentes commissions de suivi



## NIVEAU 3 DU CEP: ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ À LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET

### OBJECTIF

Permettre au bénéficiaire de disposer d'un plan d'actions et d'un soutien global à la réalisation de son projet.

### ACTES MÉTIER EN MISSION LOCALE

- Garantir un suivi dans la durée par un conseiller référent
  - Accompagner et favoriser les démarches du jeune (autonomie, prise de confiance, situation de choix)
  - Réaliser une évaluation des avancées des démarches et faire le point sur les objectifs du parcours et réajustement du plan d'actions,
  - Rechercher avec le jeune des propositions d'actions adaptées à sa situation et à son projet dans tous les domaines : emploi, mobilité, santé, formation, logement, droits sociaux, culture, loisirs, vie sociale et familiale,
  - Mettre le jeune en relation avec les partenaires des territoires, à même de prendre en compte leurs besoins,
  - Assurer la médiation entre les jeunes et les partenaires
- 
- En cas de projet formation:
    - Assurer l'ingénierie de parcours de formation \*
    - Assurer l'ingénierie financière de la formation \*
  - En cas d'entrée en situation emploi ou formation:
    - Sécuriser le maintien en situation par des contacts réguliers
  - S'assurer de la réalisation du projet, et le cas échéant, informer des raisons de non aboutissement (abandon, ajournement, autre projet, ...)
  - Remettre au jeune un document de synthèse de son parcours (livrable)

\* Cf. page suivante

## ZOOM SUR: L'INGÉNIERIE DE FORMATION

### OBJECTIF

Assurer la couverture entière du coût de l'action projetée, ou diminuer le reste à charge pour le bénéficiaire

### ACTES MÉTIER EN MISSION LOCALE

#### **Axe ingénierie de parcours de formation**

- Maîtriser les différentes modalités de formation pour choisir la plus pertinente au regard du type de professionnalisation recherché (insertion, reconversion, polyvalence, renforcement de potentialités, ...)
- Intégrer les contraintes apportées par la législation de la formation et les systèmes de financement
- Définir l'organisation du dispositif de formation en associant les acteurs concernés
- Recueillir l'accord sur les abondements de financements selon les besoins

#### **Axe ingénierie financière de formation**

- Accompagner le jeune dans la consultation de son Compte Personnel de Formation
- Le cas échéant, recueillir son assentiment pour la mobilisation de ses heures CPF
- Identifier les financeurs potentiels
- Vérifier les critères d'éligibilité et les conditions de recevabilité financières
- Prendre contact pour le compte du bénéficiaire avec les financeurs
- Mettre à jour, le cas échéant, le dossier formation du jeune dans le système d'information du CPF
- Assurer le suivi de la réalisation de la formation en mobilisant les outils nécessaires à la sécurisation du maintien en formation
- Assurer la médiation jeune / organisme de formation

### PRÉALABLE NÉCESSAIRE À ORGANISER DANS LE CADRE DU CREFOP

#### **Sur les territoires:**

- Réalisation d'un cadre collectif favorisant une harmonisation d'intervention entre les différents financeurs sur un même territoire.
- Nécessité d'une information sur les modalités de prise en charge de chaque financeur, sur les dispositifs mobilisables et sur les interlocuteurs-relais à contacter.

# UN NOUVEAU DROIT : LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (1)

## CE QUI CHANGE

Le CPF est rattaché directement à la personne et non plus au contrat de travail (comme c'était le cas pour le DIF) : les heures de formation cumulées sont donc transférables d'une entreprise à une autre, et peuvent être utilisées pendant une période de chômage pour actualiser des connaissances ou changer de métier.

## DESRIPTIF

Un compte personnel de formation est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans (15 ans pour les apprentis) en emploi ou à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle.

Tout salarié à temps complet acquiert 24h/an jusqu'à l'acquisition de 120h, puis 12h/an dans la limite de 150h. Les droits au DIF acquis et non utilisés seront mobilisables jusqu'en 2021 selon le régime du CPF.

Les formations éligibles doivent être certifiantes (ou permettant d'obtenir une partie de certification professionnelle), qualifiantes et/ou diplômantes. Ces formations doivent figurer sur une liste établie par la CPNEF de la branche dont relève l'entreprise. Le CPF peut également financer des formations portant sur la lutte contre l'illettrisme et le renforcement du socle de compétences et de connaissances et également sur l'accompagnement à la VAE.

### Mise en œuvre :

- Par le salarié, hors temps de travail, ou sur le temps de travail avec l'accord de l'employeur (accord non nécessaire en cas d'abondement de 100 h pour non gestion du parcours, ou formation visant l'acquisition du socle de compétences). Cet abondement correctif est majoré à 130 h pour les salariés à temps partiel.
- Par le demandeur d'emploi avec l'accord de Pôle Emploi si nécessité d'abondement, sans accord si le crédit est suffisant.

Un portail spécifique au CPF est prévu proposant différentes informations: Information de base sur le CPF, les droits du titulaire (espace privé), à qui s'adresser, la liste des formations éligibles par région, le passeport de formation.

## FINANCEMENT

- Par l'OPCA ou le FPSPP selon que la formation relève de priorités de branches ou de priorités nationales/régionales.
- Par la possibilité d'abondements par l'employeur, le bénéficiaire, l'OPCA (selon les orientations fixées par les branches professionnelles), Pôle Emploi, Le Conseil Régional, l'AGEFIPH, ...

## UN NOUVEAU DROIT : LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (2)

### EN JANVIER 2015

Chaque titulaire recevra de son employeur une attestation du nombre d'heures DIF acquis. Il lui faudra renseigner dans son espace privé du système d'information du CPF ce nombre d'heures. A partir des DADS établies début 2016 par les employeurs, l'abondement des heures CPF acquises se fera automatiquement.

Pour les jeunes sortis de l'école sans diplôme, un arrêté à venir devrait fixer les abondements possibles de leur compte.

### L'UTILISATION DES HEURES CPF

Lorsqu'un titulaire concrétise un projet de formation qualifiante et figurant sur les listes éligibles, il peut accepter la mobilisation de son capital d'heures au titre du CPF. Il lui faudra alors accéder à son espace privé pour valider son choix. En cas de refus de sa part, cela n'aura aucun préjudice sur son projet de formation.

Le système d'information du CPF prévoit un espace « parcours de formation » qui fait apparaître les informations de la formation envisagée: date de début, de fin, intitulé, nombre d'heures, organisme de formation, coût de la formation et ventilation par financeur.

La mobilisation des heures CPF par le titulaire peut s'opérer hors ou suite à un accompagnement dans le cadre du CEP. En tout état de cause, un tiers (opérateurs du CEP entre autres) devra valider le montage financier de la formation dans le système d'information.

Dans l'attente de l'ancrage des systèmes d'information du CPF et des opérateurs, il sera demandé à ces derniers une mise à jour manuelle des informations sur la formation envisagée, au travers d'une habilitation délivrée par la Caisse de Dépôt et de Consignation, organisme gestionnaire du SI CPF.

Lors de la facturation par l'organisme de formation, le financeur principal acquitte le montant global et effectue une demande de remboursement au FPSPP pour le nombre d'heures CPF mobilisé.

### POINTS DE VIGILANCE

Les acteurs de l'information sur l'emploi, l'orientation et la formation auront à accompagner les publics dans l'appropriation et la mise à jour de leur espace CPF lors du premier accès.

## PROJET D' ACTIONS DE PROFESSIONNALISATION DU RÉSEAU DES MISSIONS LOCALES

### CONSTATS

L'analyse comparée du référentiel de compétences de la Convention Collective Nationale (CCN) des Missions Locales et les compétences attendues dans la mise en place du CEP permet d'envisager une adaptation des professionnels à une partie des fonctions du CEP.

### PROPOSITIONS D' ACTIONS DE L'UNML

#### 1. Des rencontres interrégionales de sensibilisation:

Organisation de 10 rencontres interrégionales d'une journée à destination des équipes, organisées avec la contribution des Associations Régionales des Missions Locales.

##### Objectifs :

- présentation des nouveaux enjeux de la loi du 5 mars 2014 pour le réseau ;
- lecture commune et compréhension des nouveaux outils (CEP, CPF)

##### Périodes:

1<sup>er</sup> semestre 2015

#### 2. L' adaptation des compétences

Deux journées de formation spécifiques à la mise en place du 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> niveau du Conseil en Evolution Professionnelle (2 journées distinctes mobilisables en fonction des besoins) et de l'utilisation du Compte Personnel de Formation pourront être organisées pour les professionnels des Missions Locales.

Cette formation pourra être organisée par les ARML, avec un additif au Programme Régional de Formation, pour l'organisation de la formation d'au moins 1500 personnes, sur l'une et/ou l'autre de ces deux journées). Un cahier des charges national sera établi à partir des attendus du CEP et du CPF et utilisé par les ARML pour retenir les organismes en région.

**L'UNML accompagnera les Associations Régionales des Missions Locales dans l'organisation de ces actions.**