



Le plan de formation

Vous versez chaque année à Constructyts une contribution pour la formation professionnelle continue.

Pour le développement de votre entreprise, il est indispensable de mettre en place des formations pour vos collaborateurs, afin d'adapter ou de faire évoluer leurs compétences et d'élargir leurs savoir-faire. La mise en œuvre du plan de formation permet ainsi de maintenir votre compétitivité et de développer votre activité tout en veillant à la progression des équipes au sein de votre structure.

Le saviez-vous ?

En 2015, Constructyts a financé la formation de 179 609 salariés dans le cadre du plan de formation.



Pour qui ?

Votre entreprise

Vous pouvez bénéficier de financements pour le plan de formation si votre entreprise verse l'intégralité de sa contribution à la formation professionnelle à Constructyts.

Vos collaborateurs

Tout salarié de votre entreprise.



Avantages

Pour votre entreprise

- Maintenir/développer votre compétitivité
- Fidéliser vos équipes
- Ouvrir votre entreprise à de nouveaux marchés
- Transformer une contribution en investissement

Pour vos collaborateurs

- S'adapter aux évolutions du poste/métier
- Professionnaliser ses savoir-faire
- Évoluer dans l'entreprise



Vos engagements

Dès lors que vous mettez en œuvre des actions pour vos collaborateurs, celles-ci peuvent viser les objectifs suivants :

- adapter les compétences de vos collaborateurs à leur poste ou maintenir leur capacité à occuper un emploi : les actions doivent se dérouler sur le temps de travail,
- développer les compétences :
 - > les actions sur ou en dehors du temps de travail (catégorie 2 du plan de formation) : ces modalités nécessitent un accord écrit entre le collaborateur et votre entreprise
 - > les actions inscrites au CPF : cette modalité nécessite l'accord écrit du titulaire pour mobiliser ses heures.

A SAVOIR - Loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

La consultation des IRP sur le plan de formation fait désormais partie d'une des trois grandes consultations annuelles des IRP : celle portant sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.



La rémunération

- La formation est réalisée sur le temps de travail : la rémunération habituelle est maintenue,
- La formation est réalisée hors temps de travail (dans la limite de 80 heures/an ou de 5 % du forfait) : vous versez une allocation formation équivalente à 50 % du salaire net de référence (rémunération nette moyenne perçue sur les 12 derniers mois). Si la formation entraîne un dépassement de ces plafonds, il convient d'appliquer les règles du temps de travail effectif, c'est-à-dire le paiement d'heures supplémentaires ou l'attribution de repos compensateur.



Constructyts à vos côtés pour :

- définir vos besoins,
- élaborer et formaliser votre plan de formation,
- identifier et construire les parcours de formation,
- faciliter la gestion administrative de vos demandes de financement,
- mobiliser des co-financements,
- financer les actions,
- évaluer la ou les actions de formation.

- > Pour toute information ou demande d'accompagnement :
 - vous êtes une entreprise de **moins de 11 salariés** : contactez votre correspondant local
 - vous êtes une entreprise de **11 salariés et plus** : contactez votre conseiller Constructyts
- > Fondement juridique :
 - Loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle
 - Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale



La mise en œuvre du plan de formation

Constructyts vous accompagne à chaque étape de la mise en œuvre du plan de formation.

Recenser les besoins de vos collaborateurs

Identifier les priorités de l'entreprise

Construire le plan de formation



Formaliser le plan de formation avec Constructyts

Pour les entreprises de 11 salariés et +
Soumettre le plan de formation aux IRP
(Instances représentatives du personnel)



Communiquer le plan de formation aux équipes

Envoyer les demandes de prise en charge à Constructyts

Mettre en œuvre les actions

- > Formations qualifiantes (diplôme, titre professionnel, CQP inscrit au RNCP,...)
- > Formations de perfectionnement
- > Formations obligatoires : cf. règles du GFOR*



Durée minimum des formations obligatoires : 7 heures si la formation n'est pas encadrée par la loi ou les normes

Évaluer la formation

Le salarié réintègre son poste de travail. L'employeur n'a aucune obligation de reconnaître les compétences acquises au cours de la formation sauf lorsqu'il s'y est engagé et pour les actions de développement des compétences.



Les outils Constructyts

- Banque Nationale de Données de Compétences du BTP (BNDC)
- BTPQCM
- Carnets de compétences
- Avenir compétences

www.constructyts.fr

À savoir : un collaborateur ne peut pas refuser de suivre une formation dans le cadre du plan de formation, sauf si elle a lieu en tout ou partie hors temps de travail.



Liste des documents à envoyer

- Avant la formation
 - Demande de prise en charge (DPC)
 - Programme de formation
- Après la formation
 - Demande de remboursement (DDR)
 - Copie de l'attestation de présence signée par le stagiaire



Le conseil Constructyts

Le chef d'entreprise désigne les salariés qui suivront une formation. Néanmoins il doit être à l'écoute des demandes de ses collaborateurs, notamment dans le cadre de l'entretien professionnel.