



**FORMATION PROFESSIONNELLE,
APPRENTISSAGE & EMPLOI :
GUIDE DES RELATIONS SOCIALES
EN ENTREPRISE**

SOMMAIRE

1. POURQUOI CE GUIDE ?	03
2. QUELLES SONT LES ENTREPRISES CONCERNÉES ?	03
3. VOTRE OFFRE DE SERVICES CONSTRUCTYS	04
4. SYNTHÈSE DES INDICATEURS AU REGARD DE LA RÉGLEMENTATION	05
5. PLANNING PRÉVISIONNEL PROPOSÉ	09
6. POUR EN SAVOIR PLUS	09
7. GLOSSAIRE	10

1. POURQUOI CE GUIDE ?

Le code du travail impose à l'employeur une obligation générale et spécifique d'information des IRP en matière de formation professionnelle, d'apprentissage et d'emploi.

À cet effet, le bilan social récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant :

- ◎ d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social,
- ◎ d'enregistrer les réalisations effectuées,
- ◎ de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des trois années précédentes.

Dans le cadre de sa prestation de services, Constructys propose à ses adhérents de leur communiquer des informations, à la disposition de l'OPCA, relatives à leurs activités et à la gestion des fonds de la formation professionnelle continue. Les informations recouvrent, notamment, le champ des actions financées par Constructys.

Avec pour objectif de :

- ◎ contribuer à aider les entreprises à mesurer leur activité de formation,
- ◎ mieux piloter l'activité sur le plan prévisionnel et opérationnel,
- ◎ remplir plus facilement les obligations générales et spécifiques d'information des IRP en matière de formation professionnelle, d'apprentissage et d'emploi,
- ◎ progresser ensemble, sur la notion d'investissement formation.

2. QUELLES SONT LES ENTREPRISES CONCERNÉES ?

La loi Rebsamen du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi consolide un ensemble d'obligations d'information et de consultation du comité d'entreprise pour les entreprises¹, qui sont inscrites dans le code du travail. Celles-ci sont de deux natures :

- ◎ une obligation générale concernant la marche générale de l'entreprise,
- ◎ des obligations ponctuelles sur des sujets définis.

Pour les entreprises de plus de 50 salariés, trois obligations de consultation annuelles concernent les thématiques suivantes :

- ◎ les orientations stratégiques de l'entreprise,
- ◎ la situation économique et financière et la politique sociale de l'entreprise,
- ◎ les conditions de travail et d'emploi.

Pour les entreprises de plus de 300 salariés s'ajoute l'obligation de présenter le bilan social de l'entreprise.

Déjà existantes, ces dispositions légales ont simplement été rassemblées dans une procédure annuelle. Constructys vous propose un calendrier à titre de repère, sur une période triennale. Il articule « consultations des élus » et « négociations d'entreprise obligatoires ».

¹ Pour les entreprises de moins de 50 salariés, ce sont les délégués du personnel qui exercent les missions du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle.

3. VOTRE OFFRE DE SERVICES CONSTRUCTYS

Constructys, via votre conseiller, vous propose une offre de services dédiée à votre activité de formation :

- **vous informer** sur vos obligations générales et spécifiques d'information des IRP en matière de formation professionnelle à travers différents indicateurs : le nombre de salariés formés, le montant de votre investissement formation, la nature des formations financées...,
- **mettre à votre disposition** des tableaux de bord pour bénéficier des informations de Constructys directement présentées à partir des exigences de la réglementation¹,
- **vous communiquer** des données et indicateurs vous permettant de mieux piloter et planifier votre activité de formation,
- **échanger avec vous** sur les axes de progrès liés à la formation professionnelle à partir de l'analyse de vos résultats et de votre projet.

Comment en bénéficier ?

- **Pour consulter les informations réglementaires:** ce guide est téléchargeable sur notre site www.constructys.fr ou dans votre espace privé.
- **Pour bénéficier des tableaux de bord annuels:** il vous suffit de solliciter votre conseiller formation (les tableaux sont actualisés au moins deux fois par mois). Ces tableaux de bord seront alors disponibles dans votre espace privé.

Vos interlocuteurs :

ANTILLES GUYANE

www.constructys-antillesguyane.fr
contact@constructys-antillesguyane.fr

AUVERGNE RHONE ALPES

www.constructys-auvergnerhonealpes.fr

contact@constructys-auvergnerhonealpes.fr

BOURGOGNE FRANCHE COMTÉ

www.constructys-bourgognefranchecomte.fr

contact@constructys-bourgognefranchecomte.fr

BRETAGNE

www.constructys-bretagne.fr

contact@constructys-bretagne.fr

CENTRE VAL-DE-LOIRE

www.constructys-centrevaldeloire.fr

contact@constructys-centrevaldeloire.fr

GRAND EST

www.constructys-grandest.fr

contact@constructys-grandest.fr

HAUTS DE FRANCE

www.constructys-hautsdefrance.fr

contact@constructys-hautsdefrance.fr

ÎLE-DE-FRANCE

www.constructys-idf.fr

contact@constructys-idf.fr

NORMANDIE

www.constructys-normandie.fr

contact@constructys-normandie.fr

NOUVELLE AQUITAINE

www.constructys-nouvelleaquitaine.fr

contact@constructys-nouvelleaquitaine.fr

OCCITANIE

www.constructys-occitanie.fr

contact@constructys-occitanie.fr

PAYS DE LA LOIRE

www.constructys-paysdelaloire.fr

contact@constructys-paysdelaloire.fr

PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR ET CORSE

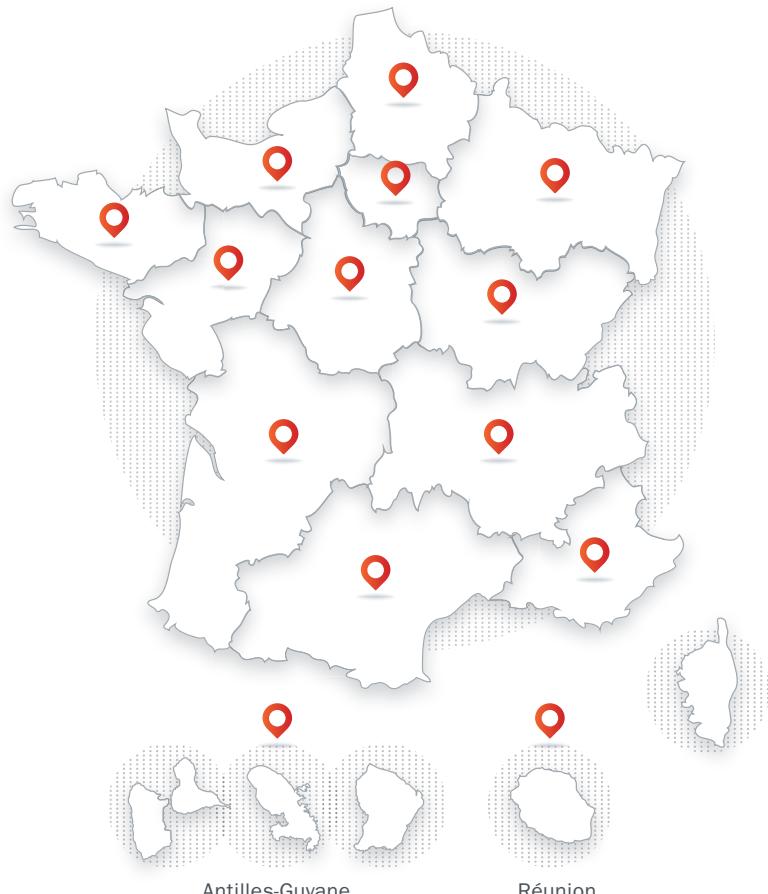
www.constructys-pacacorse.fr

contact@constructys-pacacorse.fr

RÉUNION

www.constructys-reunion.fr

contact@constructys-reunion.fr



¹ Pour les dossiers de formation pris en charge par Constructys

4. SYNTHÈSE DES INDICATEURS AU REGARD DE LA RÉGLEMENTATION¹

LES INFORMATIONS À REMETTRE OBLIGATOIREMENT EN MATIÈRE : DE FORMATION PROFESSIONNELLE

NATURE DE L'INFORMATION À REMETTRE PAR L'EMPLOYEUR AUX IRP	INDICATEURS RECOMMANDÉS OU PROPOSÉS
LES ORIENTATIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'ENTREPRISE  <i>Pour un meilleur conseil, partagez vos orientations avec Constructys.</i>	
Le programme pluriannuel de formation (s'il existe). Le résultat éventuel des négociations triennales de branches sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés (notamment la VAE).	> Principalement : Liste des accords BTP > Éventuellement : Orientation annuelle de Constructys, principaux dispositifs et appels à projets mis en œuvre
Les informations relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle des salariés que l'employeur devra adresser à l'administration (en remplacement de la 2483).	Les informations de la DSN et du bilan social peuvent constituer des indicateurs.
Les informations sur la formation figurant au bilan social, pour la FPC.	> Nombre d'heures de stage rémunérées > Nombre d'heures de stage non rémunérées > Type de stage, à titre d'exemple : adaptation, formation pro, entretien, perfectionnement des connaissances (référence aux catégories 1 et 2) > Pour le congé formation, CIF, bilan VAE et de compétences > Nombre de salariés bénéficiaires d'un congé formation rémunéré > Nombre de salariés bénéficiaires d'un congé formation non rémunéré > Nombre de salariés auxquels a été refusé un congé formation > Apprentissage > Nombre de contrat d'apprentissage et de contrat de professionnalisation conclus dans l'année  <i>Certains de ces indicateurs peuvent être mis à votre disposition chaque année par votre conseiller formation Constructys.</i>
Les conclusions éventuelles des services de contrôle suite à un contrôle de l'administration dans l'entreprise.	La mise à disposition du rapport ou procès verbal de contrôle.
LES ACTIONS DE FORMATION Les actions de formation / bilans de compétences / VAE comprises dans le plan de formation.	> Nature de l'action > Les conditions d'organisation (intra/inter ; TT/HTT...) > Les organismes mobilisés > La classification (catégorie 1 ou 2) > Les conditions financières > Les effectifs concernés par sexe  <i>Certains de ces indicateurs peuvent être mis à votre disposition chaque année par votre conseiller formation Constructys.</i>

¹ Référence à l'article L.2323.4.

LES ACTIONS DE FORMATION (SUITE)

Les congés individuels de formation (CIF), congés de bilan de compétences (CBC), aux congés de validation des acquis de l'expérience (CVAE) et aux congés pour enseignement accordés (objet, durée et coût, conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés, résultats obtenus).

Les conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation.



Astuce : Utilisez les outils de suivi proposés par votre centre de formation : carnet de suivi, de validation des compétences...



Pour info : Constructys met à disposition des études sur le devenir des bénéficiaires qui concernent la branche.



Constructys vous encourage à vous rapprocher de votre FONGECIF partenaire.

- > Conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des bénéficiaires
- > Emplois occupés pendant et à l'issue de leur action ou de leur période de professionnalisation
- > Conditions d'organisation des actions de formation et de suivi
- > Résultats obtenus en fin d'action ou de période de professionnalisation
- > Conditions d'appréciation et de validation
- > Effectifs intéressés par âge, sexe
- > Effectifs par niveau initial de formation

Les actions entreprises en matière de formation professionnelle pour les travailleurs handicapés et plus généralement en faveur de l'emploi des personnes handicapées (rapport annuel dans les entreprises de moins de 300 salariés).



Constructys vous encourage à vous rapprocher de votre AGEFIPH partenaire.

La répartition par catégorie professionnelle selon le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an (rapport annuel dans les entreprises de plus de 300 salariés).

LA MISE EN ŒUVRE DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Salariés mobilisant leur CPF sur leur temps de travail.	Nombre de salariés concernés
Les abondements supplémentaires du CPF.	Montant (€)

LA GESTION DE LA POLITIQUE ÉGALITAIRE H/F

Les informations et les indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise.	Ces informations sont notamment contenues dans la base de données économiques et sociales (BDES).
--	---



LES INFORMATIONS À REMETTRE OBLIGATOIREMENT EN MATIÈRE : D'APPRENTISSAGE

NATURE DE L'INFORMATION À REMETTRE PAR L'EMPLOYEUR AUX IRP	INDICATEURS RECOMMANDÉS OU PROPOSÉS
Les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage.  Élaborés dans le cadre d'une commission interne à l'entreprise.	Politique définie par la direction notamment au regard des avantages fiscaux ou sociaux et présentée aux IRP.
Le nombre d'apprentis susceptibles d'être accueillis dans l'entreprise.  Élaboré dans le cadre d'une commission interne à l'entreprise.	<ul style="list-style-type: none"> > Nombre d'apprentis > Niveau initial de formation > Par diplôme > Titre homologué ou titre d'ingénieur préparé
Les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage, notamment les modalités d'accueil, d'affectation à des postes adaptés, d'encadrement et de suivi des apprentis.	
Les modalités de liaison entre l'entreprise et le centre de formation d'apprentis.	 Astuce : Utilisez les outils de suivi proposés par votre centre de formation : carnet de suivi, de validation des compétences...



L'affectation des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage.	Montant (€)
La formation des maîtres d'apprentissage.	> Nombre de bénéficiaires > Montant (€)
Le nombre d'apprentis engagés par l'entreprise, par âge et par sexe.	Nombre d'apprentis, âge, sexe...
Les diplômes, titres homologués ou titres d'ingénieur obtenus en tout ou partie par les apprentis et la manière dont ils l'ont été.	 Élaborés dans le cadre d'une commission interne à l'entreprise.
Les perspectives d'emploi des apprentis.	



LES INFORMATIONS À REMETTRE OBLIGATOIREMENT EN MATIÈRE : D'EMPLOI

NATURE DE L'INFORMATION À REMETTRE PAR L'EMPLOYEUR AUX IRP	INDICATEURS RECOMMANDÉS OU PROPOSÉS
DANS LE CADRE DES CONSULTATIONS TRIMESTRIELLES SUR L'EMPLOI (DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE 300 SALARIÉS)	
Des mesures envisagées en matière d'amélioration, de renouvellement ou de transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions de travail et d'emploi, de la situation de l'emploi, des éléments qui ont conduit à faire appel, au titre de la période écoulée à des contrats de travail à durée déterminée ou appartenant à une entreprise extérieure.	 Élaborés dans le cadre d'une commission interne à l'entreprise ou dans le cadre de la Démarche Compétences BTP. > Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée > Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminé > Nombre de salariés à temps partiel > Nombre de salariés temporaires > Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure > Nombre de contrats de professionnalisation
DANS LE CADRE DES CONSULTATIONS ANNUELLES SUR L'EMPLOI : LA CONSULTATION EST SURTOUT TOURNÉE VERS LE FUTUR, LE PRÉVISIONNEL	
Les conditions d'exécution des actions menées l'année précédente suite aux prévisions annuelles et pluriannuelles d'évolution de l'emploi et des qualifications, notamment à l'égard des salariés âgés ou exposés à des risques les exposant plus que d'autres aux conséquences de l'évolution économique ou technologique.	Informations de la BDES qui ont trait à l'emploi et aux compétences.
DANS LE CADRE DE LA CONSULTATION SUR LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DE L'ENTREPRISE : LA CONSULTATION EST SURTOUT TOURNÉE VERS LE FUTUR, LE PRÉVISIONNEL, AVEC LA MISE À DISPOSITION DE LA BDES EN L'ABSENCE D'ACCORD GPEC (ENTREPRISES DE PLUS DE 300 SALARIÉS SOUMISES À L'OBLIGATION TRIENNALE DE NÉGOCIATION)	
La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés.	

DANS LE CADRE DE LA CONSULTATION SUR LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DE L'ENTREPRISE (SUITE)

Le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise prévue à l'article L. 2242-21 (qui s'imposent au contrat de travail).

Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquelles ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pour les trois années de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation.

Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée.

Informations de la BDES et bilan social

Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences.

**LES INFORMATIONS À REMETTRE OBLIGATOIREEMENT
DANS LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUE ET SOCIALE (BDES)**

La formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés (pour les entreprises de moins de 300 salariés, et celles de plus de 300 salariés sur ce volet formation).



IMPORTANT : Outre les informations relatives à la formation professionnelle, la BDES comprend plusieurs autres informations qui varient selon l'effectif de l'entreprise : trois cents salariés et plus (article R 2323-1-3 du Code du Travail) et moins de trois cents salariés (article R2323-1-4 du Code du Travail).

5. PLANNING PRÉVISIONNEL PROPOSÉ

	ANNÉE N				ANNÉE N+1				ANNÉE N+2			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
INFORMATION - CONSULTATION												
> Orientations stratégiques		■				■			■		■	
> Situation économique et financière			■			■			■		■	
> Politique sociale, conditions de travail et emploi				■		■			■		■	
NÉGOCIATION												
> Gestion des emplois et des parcours professionnels									■			
> Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée						■			■		■	
> Égalité professionnelle homme/femme et qualité de vie au travail	■				■		■		■		■	

À NOTER : Ce calendrier ne mentionne pas les procédures associées aux mesures ponctuelles envisagées par l'employeur. Celles-ci doivent également être communiquées au comité d'entreprise. Chaque consultation doit être précédée par la remise d'informations et d'indicateurs aux représentants du personnel, la plupart concernant l'emploi et la formation professionnelle.

Vous trouverez dans ce guide la liste de vos obligations relatives à la formation professionnelle, l'apprentissage et l'emploi, le détail des indicateurs à fournir et les services/outils que Constructys propose pour vous aider.

6. POUR EN SAVOIR PLUS

- ④ **Constructys propose de vous donner accès aux tableaux de bord** qui récapitulent l'activité de formation de votre entreprise. Ces données sont issues des actions dont la gestion aura été confiée à l'OPCA.
- ④ **Constructys travaille sur l'identification des critères** qui permettent de mesurer et valoriser le retour sur investissement de la formation dans les entreprises du BTP. Une étude, menée en partenariat avec l'Université Paris-Dauphine et des entreprises du BTP, est publiée sur le site www.constructys.fr.

7. GLOSSAIRE

ACRONYME	LIBELLÉ	DÉFINITION
AGEFIPH	ASSOCIATION DE GESTION DU FONDS POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPÉES	Association en charge de la gestion des fonds, de la formation et de l'insertion des personnes handicapées.
BDES	BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES	Base de données qui rassemble les informations relatives aux grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise. Cet outil permet de donner une vision claire et globale de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise.
CBC	CONGÉ DE BILAN DE COMPÉTENCES	Congé permettant au salarié d'effectuer un bilan de compétences tout en bénéficiant du maintien de son salaire et du financement de tout ou partie des honoraires à verser au prestataire.
CE	COMITÉ D'ENTREPRISE OU COMITÉ D'ÉTABLISSEMENT (S'IL EXISTE UN CCE)	Dans les entreprises ou établissements de 50 salariés et plus, le chef d'entreprise est tenu de mettre en place un CE, composé de représentants élus du personnel. Ce comité assume des attributions économiques, sociales et culturelles et dispose pour ce faire des moyens matériels et financiers nécessaires.
CEP	CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNEL	Le conseil en évolution professionnelle est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à tout individu souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...).
CIF	CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION	Congé permettant au salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, tout en bénéficiant d'une prise en charge totale ou partielle de sa rémunération et des coûts de formation par le Fongecif.
Contrat Pro	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	Contrat de travail en alternance à durée déterminée ou indéterminée incluant une action de professionnalisation. Son objectif est de permettre au salarié d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser son insertion ou réinsertion professionnelle.
CPF	COMPTE PERSONNEL DE FORMATION	Dispositif de formation personnel et universel qui recense les heures de formation acquises par les individus et destiné à prendre en charge des dépenses occasionnées par l'inscription à certaines formations remplissant des critères d'éligibilité.
CSP	CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE	Contrat qui s'adresse aux salariés de certaines entreprises visées par une procédure de licenciement économique. Il permet de bénéficier d'un ensemble de mesures favorisant un retour accéléré à l'emploi durable.
CVAE	CONGÉ DE VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE	Congé permettant à toute personne, justifiant d'une expérience professionnelle de 3 ans, de préparer la validation d'un diplôme et de participer aux épreuves de validation.
DP	DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL	Dans les entreprises de 11 salariés et plus, le chef d'entreprise est tenu de mettre en place des DP. Ces représentants élus par les salariés sont chargés de défendre les intérêts individuels des salariés vis-à-vis de l'employeur. Le nombre de délégués du personnel dépend de l'effectif.
DS	DÉLÉGUÉ SYNDICAL	Le délégué syndical est un salarié désigné par une organisation syndicale représentative pour représenter l'ensemble des salariés de l'entreprise au nom de cette organisation. Ils peuvent négocier et conclure les conventions et accords collectifs d'entreprise. Ils peuvent cumuler leur statut de délégué syndical et celui de représentant élu.
DUP	DÉLÉGATION UNIQUE DU PERSONNEL	La DUP est l'organe de représentation du personnel qui rassemble en une seule institution les DP, le CE et le CHSCT dans les entreprises de moins de 300 salariés. Cette modalité permet de réduire le nombre total de représentants du personnel. Dès lors que les critères sont remplis, la décision de mettre en place une DUP appartient au chef d'entreprise.
FONGECIF	FOND DE GESTION DU CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION	Organismes paritaires qui gèrent les CIF, les CBC et les CVAE. Ils sont également chargés de l'accompagnement, de l'information et de l'orientation des salariés ainsi que du financement des projets professionnels des salariés qui souhaitent se former dans le cadre du CEP.

GPEC	GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES	La GPEC est la conception, la mise en œuvre et le suivi des politiques et des plans d'action cohérents : > visant à réduire de façon anticipée, les écarts entre les besoins et les ressources humaines de l'entreprise (en terme d'effectifs et de compétences) en fonction d'un plan stratégique, ou au moins d'objectifs à moyen terme bien identifiés ; > impliquant les salariés dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.
IRP	INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL	Les IRP sont destinées à assurer la représentation et l'information des salariés dans le cadre général de la gestion de l'entreprise. Il peut s'agir de la défense, individuelle ou collective, des droits des salariés, de l'emploi (délégués du personnel, délégués syndicaux) ou de questions relatives aux conditions de travail, à l'hygiène et à la sécurité (CHSCT).
OPCA	ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGRÉÉ	Organismes paritaires, agréés et contrôlés par l'État, chargés de collecter, mutualiser et redistribuer les fonds versés par les entreprises en matière de formation professionnelle. Ils exercent en outre des activités d'appui et de conseil aux entreprises et aux salariés de la branche comme l'aide à l'émergence des besoins de compétence par exemple.
VAE	VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE	La VAE doit permettre à un candidat de convertir son expérience en une certification (diplômes et titres à finalité professionnelle, ou encore certificats de qualification professionnelle). Pour obtenir cette certification, le candidat doit constituer un dossier retraçant son expérience, qui sera évalué par un jury.



SERVICES
constructys Entretien professionnel

SERVICES
constructys Formations réglementaires

SERVICES
constructys CPF et projets partagés

SERVICES
constructys Plan de formation

SERVICES
constructys Offre de formation

SERVICES
constructys Activité de formation

SERVICES
constructys Compétences du BTP

SERVICES
constructys Mesure des connaissances

SERVICES
constructys Constructys infos

SERVICES
constructys Taxe d'apprentissage

POUR EN SAVOIR PLUS
CONTACTEZ VOTRE CONSTRUCTYS RÉGIONAL
www.constructys.fr

