



Refus de financement de formation par l'employeur

Par daliber

Bonjour,

Je suis salariée de l'association des paralysés de France depuis 18 ans en qualité d'amp. Cela fait maintenant 9 ans que j'ai intégré un service ou j'effectue des missions d'éducateur spécialisé. J'ai dans un premier temps pensé à obtenir le diplôme d'es par le biais de la vae. L'exercice est trop compliqué puisque notre service ne répond pas aux exigences du livret 2 (service en cour de restructuration depuis mon arrivée et même avant

Par kang74

Bonjour

Voici les conditions liées à une obligation d'effort de formation de la part de l'employeur :
Quelles sont les formations obligatoires pour vos salariés ?

La formation des salariés par l'employeur est obligatoire dans le cadre des principes suivants :

- permettre aux salariés de s'adapter à leur poste de travail et veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations
- permettre aux salariés d'occuper un nouvel emploi dans le cadre d'un reclassement
- assurer la formation d'un jeune en contrat d'insertion ou d'alternance
- appliquer l'accord ou la convention collective applicable à l'entreprise si elle prévoit des périodes de formation obligatoire
- se conformer au contrat de travail signé s'il contient une obligation de formation.

Une formation pour assurer la sécurité au travail et protéger la santé des salariés doit être également prévue par l'entreprise. Cette obligation de formation est renforcée d'une obligation de résultat. Elle concerne :

- les salariés nouvellement embauchés
- les salariés sous contrat à durée déterminée
- les salariés qui changent de poste de travail ou de technique
- les salariés qui reprennent le travail après un arrêt de travail d'au moins vingt et un jour
- les salariés liés par un contrat de travail temporaire, exception faite de ceux appelés pour exécuter des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention.

Le métier d'AMP a quelques similitude avec celui d'éducateur ou de moniteur éducateur : donc dans le contexte je ne vois pas bien l'obligation qu'aurait l'employeur d'avoir une personne DEES si la législation ne l'y oblige pas niveau encadrement .

Concretement c'est uniquement si votre maintien au poste est compromis ou si vous devez vous adapter à un nouveau nécessaire à la restructuration (taux d'encadrement), et si c'est bon l'employeur doit participer (pas tout payer)

Par contre vous pouvez très bien vous former de vous même dans le cadre d'un congé de transition professionnelle .
[url=https://www.economie.gouv.fr/entreprises/obligation-formation-professionnelle-salaries]https://www.economie.gouv.fr/entreprises/obligation-formation-professionnelle-salaries[/url]