

## Annexe – Dispositifs de maintien en emploi

Outil de ME	Fondement juridique	Objectifs	Acteurs	Public	Financement
Rendez-vous de liaison	L.1226-3 et D.1226-8-1 du code du travail	Maintenir un lien entre le salarié pendant son arrêt de travail et l'employeur, présenter les différents dispositifs en maintien en emploi, les visites de préreprise et de reprise, les mesures d'aménagement de poste et/ou du temps de travail. N'est pas un rendez-vous médical	Employeurs, salariés, services de prévention et de santé au travail	Salariés en arrêt de travail de plus de trente jours	employeur
Visite médicale de mi-carrière	L. 4624-2-2 du code du travail	Etablir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié, Evaluer les risques de désinsertion professionnelle et sur la prévention des risques professionnels, en prenant en compte l'évolution de ses capacités, en fonction de son parcours professionnel, de son	Employeurs, salariés, médecin du travail, infirmier en pratique avancée, branches professionnelles	Salariés âgés de 45 ans (ou d'un âge déterminé par accord de branche)	employeur

		<p>âge et de son état de santé ; Sensibiliser le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels.</p>			
Visite de pré-reprise	L.4624-2-4 du code du travail	Repérer le plus en amont possible le risque de désinsertion professionnelle, en proposant des mesures d'adaptation individuelle pour préparer le retour à l'emploi dans les meilleures conditions.	Médecin du travail, médecin traitant, médecin conseil	Salariés en arrêt de travail d'une durée déterminée par décret	employeur
Visite de reprise	L.4624-2-3 du code du travail	Vérifier l'aptitude du salarié à reprendre son poste après un arrêt de travail	Médecin du travail	Salariées revenant de congé maternité, salariés en arrêt de travail pour cause de maladie professionnelle sans condition de durée, salariés en arrêt pour cause d'accident du travail d'une durée de trente jours, salariés en arrêt maladie ordinaire d'une durée de 60 jours	employeur
Le projet de transition professionnelle (PTP)	Articles L6323-17-1 à L6323-17-	Permettre aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des	Commission Paritaire interprofessionnelles régionales (Transitions Pro)	Salariés de droit privé, sous conditions d'ancienneté, sauf ceux ayant connu,	Commission Paritaire interprofessionnelles régionales (Transitions Pro)

	6 du code du travail	formations certifiantes en lien avec leur projet.		dans les 24 derniers mois, une absence au travail due à une maladie professionnelle, ou une absence d'au moins six mois, consécutifs ou non, suite à un accident du travail, à une maladie ou à un accident non-professionnel	
Transitions Collectives (Transco)	Instruction du 7 février 2022 modifiée	Permet aux salariés dont le métier est identifié comme fragilisé au sein de l'entreprise de financer des formations certifiantes ciblant des métiers porteurs dans son bassin d'emploi	Employeur / Commission Paritaire interprofessionnelles régionales (Transitions Pro)	Salariés de droit privé	Employeur / Commission Paritaire interprofessionnelles régionales (Transitions Pro)
Reconversion ou Promotion par l'alternance	<a href="#">Articles L6324-1 à L6324-10</a> du code du travail	Permet aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession d'accéder à une formation certifiante tout en restant dans leur entreprise	Employeur / Opérateur de compétences (OPCO)	Salariés n'ayant pas acquis de certification professionnelle correspondant au grade de la licence, en CDI, en CUI, en position d'activité partielle, et pour les sportifs et entraîneurs professionnels en CDD	Employeur / Opérateur de compétences (OPCO)

Compte personnel de formation	Articles L6323-10 à L6323-20-1 du code du travail	Permet aux bénéficiaires de financer des formations certifiantes de leur choix	Toute personne active d'au moins 16 ans	Toute personne active d'au moins 16 ans	Caisse des dépôts et consignations
Essai encadré	L. 323-3-1 et D. 323-6 et suivants du code de la sécurité sociale	Tester, pendant un arrêt de travail, au sein de son entreprise ou d'une autre entreprise, la compatibilité d'un poste de travail avec son état de santé.	Service social de l'assurance maladie, et avec l'accord du médecin traitant et du médecin du travail assurant le suivi du salarié. Appui possible du Cap Emploi	Salariés du régime général, intérimaires, apprentis, stagiaires de la formation professionnelle en arrêt de travail.	Assurance maladie (IJ) et l'employeur pour le complément employeur le cas échéant
Convention de rééducation professionnelle en entreprise	L.5213-3-1 et R.5213-15 et suivants du code du travail	Faciliter à la suite d'un arrêt de travail, la reprise des salariés dans leur emploi ou leur permettre d'acquérir la connaissance et le savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier (au sein de la même entreprise ou dans une autre entreprise).	Convention conclue entre la CPAM, l'employeur et le salarié. La DREETS est informée de la mise en place de la convention. Appui possible du Cap Emploi	Dispositif élargi par la loi du 2 août 2021 aux salariés présentant une inaptitude ou un risque d'inaptitude sans nécessairement être bénéficiaires de la RQTH. Les salariés bénéficiaires de la RQTH, et présentant une inaptitude ou un risque d'inaptitude restent éligibles.	Assurance maladie et employeur
Temps partiel thérapeutique	L. 323-3 et R. 323-3 du code de la sécurité sociale	Réduire temporairement le temps de travail afin de permettre au salarié de se maintenir dans l'emploi et de le reprendre à terme à temps complet.	Prescrit par le médecin traitant, avec accord de l'Assurance maladie et après visite de reprise menée par le médecin du travail et accord de principe de l'employeur.	Ouvert en cas de maladie d'origine non professionnelle, concerne un salarié en arrêt de travail, ou rencontrant des difficultés au travail	Salaire versé par l'employeur + indemnités journalières versées par l'Assurance maladie.

				liées à sa santé ou à son handicap.	
Travail aménagé ou à temps partiel	L. 433-1 code de la sécurité sociale	Aménager temporairement le temps de travail et/ou la charge de travail par une reprise progressive de l'activité après un arrêt de travail	Prescrit par le médecin traitant. Accord du médecin conseil et de la CPAM. Négociation des modalités avec employeur et médecin du travail.	Ouvert aux victimes d'AT/MP, concerne un salarié en arrêt de travail ou rencontrant des difficultés au travail liées à sa santé ou à son handicap	Salaire versé par l'employeur + indemnités journalières versées par l'Assurance maladie.
Invalidité	L.341-1 à L.341-17 du code de la sécurité sociale	Compenser la perte de salaire pour raison de santé, en raison d'une incapacité permanente de travail, partielle ou totale.	Evaluation par le médecin conseil de la caisse d'assurance maladie et classement parmi les trois catégories. Vérification des droits par la CPAM de l'assuré.	Tout travailleur dont la capacité de travail et de gain est réduite d'au moins deux tiers après accident ou maladie d'origine non professionnelle.	Assurance maladie
Actions de remobilisation précoces(actions de formation) pendant l'arrêt de travail	Article L323-3-1 et L. 433-1 du code de la sécurité sociale	Élaborer et/ou mettre en oeuvre un projet de maintien en emploi pendant l'arrêt de travail (plutôt actions de formation).	Sur autorisation de l'AM, via accord du médecin traitant et avis du médecin du travail et de la cellule PDP.	Salariés du régime général en arrêt total ou partiel présentant un risque de PDP.	Assurance maladie
Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP ex période d'immersion)	Article L.5135-1 et L.5135-8 du code du travail	Pendant la PMSMP, le salarié est mis à disposition d'un autre employeur pendant un certain temps. Permettre au salarié pendant cette période notamment de découvrir un métier, de confirmer un projet	Pôle emploi ; les missions locales ; les Cap emploi ; les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), à l'exception des ETTI : entreprises d'insertion (EI), associations intermédiaires (AI),	Salariés en recherche d'emploi ou de réorientation professionnelle, TIH	

		professionnel, d'acquérir de nouvelles compétences ou expériences.	ateliers chantiers d'insertion (ACI). les conseils départementaux, par l'intermédiaire de leurs présidents ; les organismes proposant des actions de préparation à l'apprentissage.		
--	--	--	---	--	--

**Dispositifs spécifiques pour les Bénéficiaires de l'Obligation Emploi (BOE) et employeurs du secteur privé**

Outil de ME	Description	Vers quel acteur se tourner	Publics	Financement
Etude préalable à l'aménagement des situations de travail	Analyser la situation de travail et identifier les solutions permettant l'adaptation du poste de travail en fonction du handicap de la personne handicapée via l'intervention d'un expert pour mettre en évidence les éléments contraignants/inadaptés à l'exécution d'une tâche	Cap Emploi - Agefiph	Tout employeur d'une personne BOE ou en voie de l'être	Prestation financée par l'Agefiph
Prestation d'appuis spécifiques	Appui expert permettant d'identifier précisément les	Cap emploi -Agefiph	Toute personne BOE ou en voie de	Prestation financée par l'Agefiph

	conséquences du handicap au regard du projet professionnel(de maintien, de formation) de la personne et les moyens de le compenser quelle que soit l'étape du parcours professionnel		l'être, employeur ou organisme de formation	
Inclu'pro	Permettre à toute personne handicapée, engagée dans un parcours de maintien dans l'emploi ou de transition professionnelle, de développer des compétences, d'obtenir une qualification , de se réorienter	Cap Emploi – Agefiph (ou tout organisme habilité par l'Agefiph défini en région)	Toute personne BOE ou en voie de l'être	Prestation financée par l'Agefiph
Emploi accompagné	Permettre à une personne handicapée, ayant des difficultés particulières, de conserver un emploi rémunéré. Soutien aux personnes handicapées et aux employeurs : accompagnement professionnel et médico-social.	accordé sur décision de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH), ou sur prescription du Service Public de l'emploi (Pôle emploi, Cap emploi ou mission locale d'insertion) avec l'accord du salarié ou agent en situation de handicap.	Toute personne handicapée en emploi en milieu ordinaire de travail rencontrant des difficultés particulières pour conserver son emploi. Toute personne handicapée accueillie dans un établissement ou service d'aide par le travail ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail.	Dispositif financé par La Direction Générale de la Cohésion Sociale, l'Agefiph et le Fiphfp.
Aide à la recherche et la mise en œuvre de	Permettre le maintien dans l'emploi d'une personne handicapée menacée dans son	Aide prescrite exclusivement par le conseiller Cap emploi	Tout employeur d'un BOE ou en voie de l'être, menacé dans	Aide financée par l'Agefiph Aide forfaitaire d'un

solutions pour le maintien dans l'emploi	emploi en raison de l'inadéquation entre son handicap et sa situation de travail, en finançant les frais occasionnés par la recherche de solutions de maintien dans l'emploi (temps de concertation, réunion,..) et/ou par la mise en œuvre d'une solution de maintien dans l'emploi (maintien du salarié en attendant la livraison du matériel,..)		son emploi en raison de l'inadéquation entre son handicap et sa situation de travail (ou tout travailleur indépendant BOE ou en voie de l'être)	montant de 2000 euros – possibilité de renouvellement
Aide à l'accueil, l'intégration et l'évolution professionnelle	Accompagner la prise de fonction et l'évolution professionnelle de la personne handicapée dans l'entreprise. Elle vise à faciliter l'accompagnement sur un nouveau poste dans le cadre de l'évolution ou de la mobilité professionnelle ou suite à une évolution du poste de travail, des conditions de l'activité.	Aide prescrite par Cap emploi - Agefiph	Tout employeur d'une personne handicapée en CDI ou CDD de 6 mois et plus et que la durée de travail est au moins égale à 24h	Aide financée par l'Agefiph Montant maximum de l'aide :3000€ - possibilité de renouvellement
Aide à l'adaptation des situations de travail	Permettre le maintien dans l'emploi par l'adaptation du poste de travail ou de télétravail d'une personne handicapée ( Par exemple, prise en charge des frais liés à l'aménagement de poste, interprétariat, tutorat, logiciels spécifiques,... ) Peut permettre également la prise en charge du surcoût des équipements spécifiques nécessaires, au regard du handicap, mis à disposition par	Avec l'appui du Cap Emploi - Agefiph	-Tout employeur d'un salarié handicapé ayant une attestation de son médecin du travail -Travailleur indépendant handicapé détenteur d'un avis médical.	Aide financée par l'Agefiph, Montant de l'aide évalué après analyse de chaque situation et dans une logique de stricte compensation du handicap.



	l'employeur au bénéfice de la personne handicapée et du collectif dans lequel elle travaille (Masques inclusifs)			
Aide aux déplacements en compensation du handicap	Favoriser le maintien en emploi, ou l'exercice d'une activité indépendante pour une personne handicapée ayant des difficultés à se déplacer de façon durable (Par exemple équipements adaptés à installer sur un véhicule individuel, taxi, transport adapté,...) ou ayant des besoins temporaires liés à un contexte médical (comme rencontré lors du contexte épidémique – taxi, VTC,..)	Avec l'appui du Cap Emploi - Agefiph	Personne BOE ou en voie de l'être	Aide financée par l'Agefiph  Montant maximum de l'aide : 11400 euros
Aide à la formation dans le cadre d'un maintien dans l'emploi	Contribuer au maintien dans l'emploi d'une PSH en finançant le coût pédagogique de tout type d'actions de formation ouvrant des perspectives réelles et sérieuses de maintien dans l'emploi	Avec l'appui du Cap emploi, Agefiph	Employeur d'une PSH ayant une attestation du médecin du travail que son handicap entraîne des conséquences sur l'aptitude à occuper le poste de travail Travailleur indépendant handicapé ayant un avis médical	Aide financée par l'Agefiph en fonction du coût du projet et des cofinancements prévus ou mobilisés auprès des autres financeurs (OPCO, Plan de développement des compétences, CPF, Transitions pro,..)

<p>Aide à la formation des personnes handicapées dans le cadre du maintien de l'employabilité</p>	<p>Contribuer au maintien de l'employabilité d'une PSH par la formation dans une logique d'anticipation de l'évolution/Aggravation du handicap en finançant le coût pédagogique des actions de formation en amont de la qualification (acquisition de pré-requis, compensation du handicap)</p>	<p>Avec l'appui du Cap emploi, Agefiph</p>	<p>Employeur d'une PSH en situation d'évolution professionnelle/travailleur indépendant handicapé en situation d'évolution professionnelle</p>	<p>Aide financée par l'Agefiph en fonction du coût du projet et des cofinancements prévus ou mobilisés auprès des autres financeurs (OPCO, Plan de développement des compétences, CPF, Transitions pro,..)</p>
<p>Aide technique, Aide humaine à la compensation du handicap, Aide Prothèses auditives</p>	<p>Compenser le handicap grâce à des moyens techniques ou humains afin de favoriser l'autonomie de la PSH dans son parcours professionnel – Aide pour compenser le handicap d'une personne déficiente auditive utilisant un appareillage auditif</p>	<p>Avec l'appui du Cap Emploi - Agefiph</p>	<p>Toute PSH engagée dans un parcours professionnel ou un parcours vers l'emploi</p>	<p>Aide financée par l'Agefiph Montant maximum : 5000€ pour l'aide technique, 4000€ pour l'aide humaines, 800€ pour 1 prothèse (1600€ pour 2)</p>
<p>Reconnaissance de la lourdeur du handicap ( Loi du 11 février 2005 ; L-5213-11 du code du travail)</p>	<p>Aide pour compenser financièrement les charges importantes supportées par une entreprise du fait des conséquences du handicap d'une personne sur la tenue de son poste après mise en place de l'aménagement optimal de la situation de travail.</p>	<p>La demande doit être déposée : → en ligne au moyen du portail de services en ligne RLH : <a href="https://services.agefiph.fr">https://services.agefiph.fr</a>  Avec l'appui possible du Cap Emploi</p>	<p>Tout employeur ou travailleur non-salarié bénéficiant pour son salarié ou pour lui-même</p>	<p>Le montant annuel de l'aide, par poste de travail occupé, est de : → 550 fois le SMIC horaire pour une décision à taux normal; → 1095 fois le SMIC horaire pour une décision à taux majoré.</p>