



# Conférence Emploi & Handicap

« Une nouvelle approche pragmatique  
pour les entreprises »

19 avril 2016



# Introduction

**Nicolas Henckes**, Secrétaire général, Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) et Institut pour le développement durable et la responsabilité sociale des entreprises (INDR)

**Gaby Wagner**, Directrice adjointe, Agence pour le développement de l'emploi (ADEM)



# Le profil de compétences anonymisé, un outil prêt à l'emploi pour les entreprises



# Le concept du profil anonyme

**Christophe Knebeler, Secrétaire général adjoint, LCGB**

## PROFIL DE COMPETENCES DU DEMANDEUR D'EMPLOI EN SITUATION DE HANDICAP

Cette fiche est réservée aux personnes ayant le statut du Salaré handicapé et inscrites à l'ADEM en tant que demandeurs d'emploi. Elle est à remplir par le demandeur d'emploi. Une aide au remplissage peut être fournie par le service employeur de l'ADEM, les syndicats OGB-L et LCGB ou l'INDR.

### INFORMATIONS SUR LA PERSONNE

Breve description de la personne (30 mots max)

Exemple : Réceptionniste, multilingue, expérimenté qui souhaite travailler dans une petite structure.  
Motivé et dynamique.

Diplôme ou formation du candidat, équivalence ou dernière classe fréquentée

Exemple : Formation de réceptionniste, 9ème EST, non applicable (NA)

Autres diplômes ou formations complémentaires

Exemple : Certificat "Accueil au téléphone", "Initiation à la comptabilité générale"

### PARCOURS PROFESSIONNEL

Postes occupés ou expériences de travail (année, entreprise, activité, horaire)

Exemple :  
2010-2011 Atelier protégé, travail administratif à mi-temps  
2013-2014 Entreprise import-export, accueil, horaire flexible

Compétences

Exemple :  
Bon communicant, énergique et dynamique, flexible et adaptable, rigoureux, proactif et impliqué, sérieux, être à l'écoute, savoir s'intégrer, savoir comprendre/apprendre, avoir de l'endurance, avoir une bonne concentration, avoir une manutention minutieuse, avoir un sens critique, savoir accepter la critique, ponctualité, savoir travailler en équipe, autonome/savoir organiser son travail, savoir résoudre des problèmes, savoir prendre des décisions, savoir diriger, gérer des responsabilités etc.

### POSTES / FONCTIONS SOUHAITÉS

Exemple : Accueil, réception, administration

## PROFIL DE COMPETENCES DU DEMANDEUR D'EMPLOI EN SITUATION DE HANDICAP

### CONNAISSANCES LINGUISTIQUES

Luxembourgeois

1. Basique  2. Occasionnel  3. Courant  4. Natif

Français

1. Basique  2. Occasionnel  3. Courant  4. Natif

Allemand

1. Basique  2. Occasionnel  3. Courant  4. Natif

Anglais

1. Basique  2. Occasionnel  3. Courant  4. Natif

Portugais

1. Basique  2. Occasionnel  3. Courant  4. Natif

Autres (veuillez préciser la langue et le niveau)

### CONNAISSANCES INFORMATIQUES

Exemple :  
Word, Outlook : aptitudes professionnelles  
Excel, Powerpoint : notions de base

### INFORMATIONS GÉNÉRALES

Permis de conduire

A  B  C  D  E Autre

Voiture personnelle

Oui  Non



## Les aides en lien avec le profil établi

**Frank Metzler**, Chef de service adjoint du Service des Salariés handicapés, ADEM

**Jil Voss**, Conseillère salariés à capacité de travail réduite et salariés handicapés, Service employeurs, ADEM

# Mesures en vue de l'intégration ou de la réintégration professionnelle du salarié handicapé vers le marché du travail

# La participation aux frais de salaire

Une participation de l'Etat au salaire du salarié handicapé peut être allouée sur avis de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel (COR) par la directrice de l'ADEM:

- aux employeurs du secteur privé
- aux employeurs du secteur communal
- à la société nationale des chemins de fer luxembourgeois
- aux établissements publics

La participation au salaire ne peut être inférieure à 40% et peut être portée à 100% du salaire versé au salarié handicapé, y compris la part patronale des cotisations de sécurité sociale

# Critères déterminant l'avis de la COR

- L'évolution prévisible du handicap
- Les conditions d'adaptation du salarié handicapé au milieu du travail
- Le respect du quota obligatoire par l'employeur
- Le respect par l'employeur de son obligation de déclarer les postes vacants à l'ADEM
- La perte de rendement du salarié handicapé due à la diminution de sa capacité de travail

# MELBA

## Définition:

Merkmalprofile zur Eingliederung Leistungsgewandelter und Behinderter in Arbeit -

Profils pour la réinsertion professionnelle des personnes ayant des capacités restreintes et des personnes handicapées

## Idée:

Procédé permettant d'une part de documenter les capacités d'une personne et les exigences d'une activité sous forme de profils basés sur 29 caractéristiques et de comparer différents profils entre eux.

# Critères déterminant l'avis de la COR

- Les efforts de maintien de l'emploi entrepris par l'employeur en faveur des salariés handicapés
- L'existence d'un lien causal entre le poste de travail et la mesure proposée
- La nature et la durée du travail à prester
- Les problèmes de mobilité et d'accessibilité du salarié
- Les conclusions découlant d'une étude de poste de travail à occuper par le salarié handicapé et d'un bilan de ses déficits et de sa capacité résiduelle à établir par le médecin du travail compétent

# La prise en charge des frais d'aménagement de postes, de transport et d'accès au travail

La directrice de l'ADEM décide de la prise en charge éventuelle par l'Etat, sur avis conforme et motivé de la COR, de tout ou partie, notamment:

- De l'aménagement des postes de travail et des accès au travail
- De l'acquisition d'équipement professionnel et de matériel didactique
- Du remboursement des frais de transport vers le lieu de travail

# La prise en charge par l'Etat des cotisations de sécurité sociale pour les salariés handicapés indépendants

La prise en charge financière totale ou partielle des frais d'orientation, de formation, de réadaptation et de rééducation professionnelle

# Les nouvelles mesures 2016

Stage de professionnalisation

Contrat de réinsertion-emploi

# Les nouvelles mesures 2016

- Les nouvelles mesures sont accessibles
  - personnes > 45 ans
  - salariés à capacité de travail réduite
  - salariés handicapésInscrits à l'ADEM depuis au moins 1 mois
- mesures pour l'emploi favorisant la **réintégration professionnelle** des **populations les plus fragiles** sur le marché de l'emploi

# Les nouvelles mesures 2016

## Stage de professionnalisation (SP)

- Les demandeurs peuvent montrer leurs **compétences et capacités**
- l'employeur peut **tester** le candidat pendant 6 semaines (9 semaines si le poste correspond à leurs qualifications Bac +3)

## Procédure:

- déclarer leur poste vacant
- désigner un tuteur
- stage non rémunéré

**But:** CRE et/ou une réelle perspective d'embauche

# Avantages d'une embauche suite au stage

Si le stage est suivi d'un contrat CDI, l'employeur peut demander auprès de l'ADEM un remboursement de 50% du salaire minimum pendant les 12 mois suivant l'embauche (au plus tôt 12 mois après l'embauche du stagiaire).

# Les nouvelles mesures 2016

## Contrat de réinsertion-emploi (CRE)

- Une période de 12 mois (y compris le stage)
- CRE alterne formation pratique et formation théorique
  - permet aux employeurs de transmettre leur expérience
  - permet aux demandeurs de mettre en avant leurs capacités de manière concrète, et d'acquérir de nouvelles compétences

## Procédure:

- déclarer leur poste vacant
- désigner un tuteur
- établir un plan de formation
- Les demandeurs sont payés par l'ADEM, l'employeur versera chaque mois une quote-part de **50 % du salaire social minimum** pour salariés non qualifiés à l'ADEM

**But:** Une réelle perspective d'embauche

# Avantages des mesures

Les nouvelles mesures permettent :

- à l'employeur de mettre le candidat en situation
- au candidat de mettre le pas sur le marché du travail

**→ faciliter l'intégration des personnes en situation de handicap**



## Panel : Notion du handicap, retours d'expériences d'entreprises, témoignages de salariés en situation de handicap

Participants :

- **Elizabeth Correia**, Contact Center, ADEM
- **Stéphanie Deltenre**, Managing Director, CCD Partners
- **Joël Delvaux**, Département des Travailleurs handicapés, OGBL
- **Géraldine Hassler**, Head of Human Resources, KPMG
- **Ginette Jones**, Conseillère de Gouvernement, Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire
- **Claude Reimen**, Contact Center, ADEM

Modération : **Norman Fisch**, Coordinateur, INDR



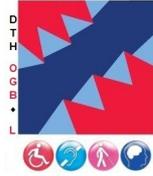
# Mot de clôture

**Isabelle Schlessor, Directrice, ADEM**



## Liens

- [www.adem.lu](http://www.adem.lu)
- [www.ogbl.lu/departement-travailleurs-handicapes/](http://www.ogbl.lu/departement-travailleurs-handicapes/)
- [www.lcgb.lu](http://www.lcgb.lu)
- [www.indr.lu](http://www.indr.lu)



MERCI