

## **Interview de Info-Handicap avec Monsieur le Ministre Nicolas SCHMIT et Madame la Ministre Corinne CAHEN dans le cadre du projet « MODES D'EMPLOI »**

### **1. Etes-vous d'avis que l'emploi des personnes en situation de handicap est un défi à relever et comment évaluez-vous l'urgence d'y réagir ?**

Conformément à l'article 27 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées (ci-après CRDPH), les États Parties, dont le Luxembourg, reconnaissent aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail et la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées.

L'accès à un emploi régulier doit être garanti de la même façon aux personnes handicapées qu'à toute autre personne.

La lutte contre le chômage en général est un défi journalier pour les décideurs politiques et il s'agit de créer des instruments, à côté de la création d'ateliers protégés, qui favorisent l'inclusion de salariés handicapés sur le premier marché de l'emploi.

Ce qui est primordial pour toute personne, handicapée ou non, avant d'accéder au marché de l'emploi est de disposer d'une solide formation de base.

A cet effet, le Gouvernement assure la mise en place de mesures concrètes afin que tout un chacun puisse acquérir cette formation ou cet apprentissage de base ainsi que des instruments légaux nécessaires à la réalisation d'une inclusion réussie dans le monde du travail et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Ces mesures consistent notamment en la possibilité pour l'employeur et le salarié handicapé de recourir à l'assistance d'une personne disposant des qualifications nécessaires en matière du handicap spécifique du salarié en question et en matière de droit du travail qui assurera un accompagnement professionnel de l'employeur et du salarié handicapé afin de faciliter l'inclusion dans l'entreprise, l'accueil favorable et l'acceptation auprès des équipes en place et le maintien dans l'emploi du salarié handicapé.

La réussite de cette inclusion passe aussi par des campagnes de sensibilisation auprès des employeurs potentiels, qui devront être encouragés à prendre au sérieux leur responsabilité sociale en engageant des personnes handicapées et amenés à reconnaître la plus-value considérable que ces dernières sont susceptibles d'apporter pour l'entreprise.

### **2. Quelles sont les mesures actuellement en place destinées à combattre le chômage des personnes en situation du handicap ?**

L'obtention du statut de salarié handicapé peut donner droit à des aides et mesures ainsi qu'à un accompagnement, pour faciliter l'insertion ou la réinsertion sur le marché de l'emploi (que cela soit dans le secteur privé, public ou dans un atelier protégé) des personnes en situation de handicap.

L'ADEM fixe les mesures personnalisées à prendre en vue de l'intégration ou de la réintégration professionnelle des salariés handicapés. Les mesures et aides dont peuvent bénéficier les salariés handicapés sont nombreuses:

- l'attribution d'une participation de l'État au salaire ;
- une participation aux frais de formation ;
- une prime d'encouragement ou de rééducation ;
- la prise en charge des frais relatifs à l'aménagement des postes de travail et des accès au travail
- la participation aux frais de transport ;
- la mise à disposition d'équipements professionnels adaptés.

Chaque année, 50 postes exclusivement réservés aux salariés handicapés destinés à être embauchés par le secteur public sont mis à disposition. L'ADEM propose les candidats adéquats.

Depuis le début de l'année 2016, le demandeur d'emploi ayant le statut de salarié handicapé peut bénéficier d'un stage de professionnalisation ou d'un contrat de réinsertion-emploi lui offrant une réelle perspective d'emploi chez un employeur. Ces deux types de contrat lui permettent de montrer de manière concrète aux employeurs ses compétences et capacités, mais aussi d'acquérir de nouvelles compétences.

Autre nouveauté depuis 2016 : le projet Handi(CAP), initié par IMS (Inspiring More sustainability) asbl et co-financé par le Fonds Social Européen vise à favoriser l'insertion de personnes en situation de handicap sur le marché du travail ordinaire en organisant des rencontres entre entreprises et demandeurs d'emploi, nommées « Café pour l'emploi ». Ce projet est organisé en étroite collaboration avec l'ADEM et soutenu par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, ainsi que par le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région. Ces rencontres sont précédées de workshops préparatoires pour les entreprises, ainsi que pour les candidats. 6 personnes ont déjà retrouvé en 2016 un emploi grâce à l'organisation de deux sessions « Café pour l'emploi ».

Enfin, dans le cadre du partenariat avec les partenaires sociaux, l'INDR (Institut National pour le Développement durable et la Responsabilité sociale des entreprises) et les syndicats OGBL et LCGB, en collaboration avec l'ADEM, ont élaboré un profil de compétence qui a pour objectif de documenter l'employabilité des demandeurs d'emploi en situation de handicap. Il se focalise sur ce que le demandeur d'emploi sait faire, plutôt que de mettre en avant ce qu'il ne sait pas faire du fait de son handicap. Une fois rempli, le formulaire anonymisé peut être téléchargé sur le JobBoard, plate-forme électronique de l'ADEM.

Les entreprises bénéficient ainsi d'un document unique standardisé qui leur fournit toutes les informations essentielles pour recruter un salarié en situation de handicap.

L'Etat continuera à investir dans l'adaptation et le développement des Ateliers protégés. Il s'agit de structures proposant un contrat de travail à des salariés handicapés qui, en raison de leur handicap, ne sont pas (encore) orientés vers le marché de travail ordinaire. Les structures sont gérées par des associations disposant d'un agrément ministériel. Fonctionnant comme unité économique de production et de services, les structures génèrent des recettes qui sont réinvesties dans le développement des activités. Fin 2016, 1067 salariés handicapés travaillent sous contrat d'emploi dans un atelier protégé.

### **3. Pensez-vous que les mesures en place permettent de combattre effectivement le chômage des personnes handicapées ? De quelle façon et quelles en sont les étapes dans le temps ?**

Le monde du travail demande de la part des entreprises et des individus une haute réactivité aux nouvelles données. L'évolution de la société dans un environnement de plus en plus digitalisé et souvent dématérialisé exige une adaptation continue des connaissances et compétences.

En cas de période de chômage, l'employabilité de la personne concernée doit être augmentée en ayant recours aux mesures existantes. D'une part, le salarié handicapé en situation de chômage peut de sa propre initiative demander la prise en charge d'une formation. D'autre part, l'ADEM et ses services veillent à proposer à la personne les mesures appropriées.

Les offres de formation existantes à l'ADEM servent à augmenter l'employabilité des personnes et à activer les personnes dès que possible en vue de leur insertion professionnelle.

Les salariés handicapés qui ne peuvent pas encore intégrer le marché ordinaire peuvent être orientés, en cohérence avec leur handicap spécifique, vers un des ateliers protégés en mesure de leur offrir un poste de travail adapté. Le soutien des ateliers protégés est poursuivi par le Gouvernement en place.

Comme mentionné ci-dessus, le Gouvernement a mis en place en 2016 de nouvelles mesures avec le Stage de Professionnalisation (SP) et le Contrat de Réinsertion-Emploi (CRE). Il compte introduire en 2017 des mesures supplémentaires visant un accompagnement sur mesure et intensif, et ce sur demande de l'entreprise et du salarié. Du côté de l'entreprise, ces mesures engendrent également des avantages financiers puisque le SP en entreprise est un stage non rémunéré. L'entrepreneur n'est pas tenu de verser une rémunération au stagiaire. Le stagiaire a cependant droit à une indemnité de stage de 323 euros par mois (indice 775,17) versée par l'ADEM.

En ce qui concerne le CRE, l'ADEM procède chaque mois au paiement de l'indemnité au demandeur d'emploi. L'indemnité est soumise aux charges sociales et fiscales prévues en matière des salaires, la part patronale étant prise en charge par le Fonds pour l'emploi. L'entreprise rembourse 50 % du salaire social minimum à l'ADEM.

Par ailleurs, au sein du service employeurs, deux conseillères employeurs s'occupent exclusivement de l'aide au recrutement de salariés reclassés et handicapés au sein des entreprises. Elles sont responsables de toutes les offres publiques concernant l'embauche de salariés handicapés et proposent activement des personnes en situation de handicap ou de reclassement qui conviennent aux profils recherchés parmi les offres d'emploi déclarées à l'ADEM.

Un nouveau projet, « Cosp-HR », débutant en janvier 2017 devra favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap ou de reclassement sur le marché de l'emploi. Concrètement, ce projet se caractérise par une collaboration interministérielle étroite entre le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, l'ADEM, le ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande région, le ministère de la Santé, l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL), l'Institut National pour le Développement durable et la Responsabilité sociale des entreprises (INDR) ainsi que le Rehazenter et le Centre Hospitalier Neuro-Psychiatrique. Ces deux établissements publics sont les partenaires clés du projet puisqu'ils réalisent les évaluations médicales et les orientations en lien direct avec l'état de santé des personnes en situation de handicap.

Le projet « Cosp - HR » proposera aux demandeurs d'emploi ayant le statut du salarié handicapé et/ou du reclassé inscrits à l'ADEM, une évaluation de l'état de santé actuel, des capacités physiques, psychiques et de travail, de la résistance au stress et des compétences sociales en groupe par le biais

de différents examens médicaux, évaluation suivie d'une formation et d'un encadrement dans la recherche d'un emploi. L'orientation et la définition d'un projet professionnel personnalisé, en lien avec les capacités résiduelles sont des éléments clés du projet.

L'objectif est de relancer un processus de (ré)insertion professionnelle au niveau de l'individu, sur base d'une évaluation actualisée, systémique et à valeur ajoutée. Ce processus vise à augmenter l'employabilité des demandeurs d'emploi ayant le statut du salarié handicapé et/ou du reclassé..

Une idée de base est d'impliquer les employeurs à travers des speed-dating le plus tôt possible dans la mise en place du projet, vu que ce sont les employeurs qui connaissent le mieux les critères et les qualifications selon lesquels ils vont recruter à court et à moyen terme.

#### **4. Quels sont selon vous les besoins/réserves des entreprises en matière d'embauche ou de maintien dans l'emploi de salariés handicapés et comment pensez-vous que votre Ministère puisse y répondre ?**

Il arrive que certaines entreprises aient encore des réticences à embaucher des personnes en situation de handicap, tout simplement parce que le terme de handicap ne laisse parfois pas imaginer, qu'au-delà de certaines limites, les personnes possèdent des compétences qui peuvent parfaitement être compatibles avec les besoins en main d'œuvre des entreprises. Il y a donc un travail de sensibilisation à faire de la part des ministères et de l'ADEM afin d'informer au mieux les entreprises des possibilités de recrutement et de l'accompagnement dont elles peuvent bénéficier de la part de l'ADEM lorsqu'elles recrutent un demandeur d'emploi en situation de handicap. Ce travail est notamment réalisé grâce aux deux mesures introduites en 2016, le contrat de réinsertion emploi et le stage de professionnalisation, qui donnent une réelle chance de rencontre aux demandeurs d'emploi et aux employeurs sans contraintes ni obligations et qui permettent donc aux entreprises de se faire une idée des compétences du candidat ; charge à celui-ci de démontrer qu'il correspond aux attentes de l'employeur.

En 2017 l'ADEM mettra l'accent sur l'insertion des personnes handicapées et/ou reclassées et procédera à une promotion des mesures en faveur de l'emploi dédiées à la population cible.

Une autre mesure qui devrait voir le jour en 2017 est l' « aide à l'inclusion dans l'emploi ». L'avant-projet de loi correspondant sera présenté encore cette année au Conseil de Gouvernement.

Il est prévu que cette aide à l'inclusion dans l'emploi sera prestée par un assistant à l'inclusion dans l'emploi dans le domaine du handicap sur le lieu du travail du salarié handicapé. La mesure a principalement pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi grâce à un accompagnement professionnel du processus d'intégration professionnelle dans l'entreprise des salariés handicapés et adapté aux besoins de la personne en situation de handicap et aux exigences du poste de travail en question.

Les assistants à l'inclusion dans l'emploi pourront être des personnes ayant le statut d'indépendant ou de salarié et devront disposer d'un agrément à délivrer par le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région. Les dépenses en relation avec les honoraires des assistants à l'inclusion dans l'emploi pourront être prises en charge par le Fonds pour l'Emploi.

Le MTEESS continue le dialogue et l'échange avec les partenaires sociaux dans le cadre des divers mécanismes institutionnels, ceci permettant le mieux de prendre acte des appréhensions et de développer ensemble les instruments adaptés.

L'échange régulier avec les divers départements ministériels permet, au niveau du Gouvernement, de développer les mesures d'une politique active de l'emploi.

**5. Selon nous le travail interministériel dans ce domaine est primordial. Quelle est votre position à ce sujet ?**

Le Gouvernement en place pratique un échange et une collaboration réguliers.

Dans le thème de l'inclusion professionnelle des personnes bénéficiant du statut de salarié handicapé, l'implémentation de la Convention des Nations Unies relative aux droits des Personnes Handicapées au niveau national prévoit que le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région ait le lead pour coordonner les politiques des divers départements ministériels.

En outre, la coordination des travaux de mise en œuvre de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées et du plan d'action du gouvernement luxembourgeois relève de la compétence du Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région. Ainsi, le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région, en tant qu'instance de coordination pour les politiques en faveur des personnes handicapées, organise régulièrement des réunions d'échange et de concertation avec les « points de contacts CRDPH » de tous les autres ministères concernés afin d'aboutir à un résultat coordonné des actions mises en place, notamment en ce qui concerne l'inclusion des personnes handicapées dans le marché de travail.

Le MTEESS, quant à lui, est directement en charge du volet de l'inclusion professionnelle. La collaboration entre le MFI et le MTEESS dans ce domaine est régulière et étroite.

Le travail interministériel est également à la base d'un des plus récents projets que le Gouvernement va mettre en place, le projet COSP-HR, mentionné plus haut. Trois départements se sont coordonnés au sein d'un groupe de travail afin de définir une approche cohérente en termes de parcours de réinsertion des personnes cibles.