



**Info  
Handicap**

Conseil national des  
personnes handicapées

Centre national  
d'information et de  
rencontre du handicap

# de Bulletin

Notre journal d'information



N°4  
05 / 2026

# Talents et compétences



# Sommaire

Éditorial	<b>pages 4-5</b>
« 1cm » : Quand chaque petit pas change tout	<b>pages 6-13</b>
La place des personnes en situation de handicap dans le monde du travail au Luxembourg : entre avancées et défis	<b>pages 14-25</b>
Le service Info-Conseil	<b>pages 26-29</b>
Interview avec Marc Spautz, ministre du Travail	<b>pages 30-37</b>
Talents et compétences – Témoignages	<b>pages 38-44</b>

**Vous avez besoin de plus d'informations en langage simplifié ?  
Appelez-nous au 366 466.**



# Éditorial

Chères lectrices, chers lecteurs,

À travers ce nouveau Bulletin Talents & Compétences, nous vous invitons une fois encore à porter un regard ouvert sur les parcours, les compétences, les talents et les aspirations des personnes en situation de handicap dans le monde du travail.

Les articles présentés montrent combien les initiatives se multiplient pour rendre l'emploi plus accessible, plus humain et plus inclusif. Ils rappellent aussi que l'inclusion professionnelle se construit par des politiques engagées, des pratiques adaptées et des environnements de travail favorables à la diversité.

Comme le rappelle le podcast « 1 cm », ce sont parfois de très petits pas qui rendent possibles de grandes avancées.

Même si de belles avancées ont déjà été réalisées, on constate que de nombreux défis restent à relever et que certaines barrières doivent encore être brisées.

C'est pourquoi nous avons voulu mettre en avant les statuts, les aides et les mesures qui existent, ainsi que l'accompagnement proposé par les services spécialisés. Tous partagent un même objectif : permettre à chacun de travailler dans de bonnes conditions, de développer ses compétences et de trouver sa juste place dans le monde professionnel.

Mais avancer ensemble, c'est aussi pouvoir compter sur des ressources accessibles. Le Service Info-Conseil d'Info-Handicap offre gratuitement une écoute, des informations claires et un accompagnement personnalisé sur les questions liées au handicap, notamment dans l'emploi.





À travers ce bulletin, nous souhaitons réaffirmer une conviction profonde : chaque talent mérite d'être reconnu, chaque parcours mérite d'être soutenu, et chaque personne a sa place dans la société.

L'inclusion ne s'impose pas. Elle se construit pas à pas, un centimètre à la fois, par des gestes simples, une meilleure information, des environnements accessibles et un engagement authentique.

Je vous souhaite une très belle lecture. /

**Christine Zimmer**

Chargée de direction

© Sophie Margue



**Info  
Handicap**

Conseil national des  
personnes handicapées

**Chaque talent  
compte, chaque pas  
fait la différence.**



# « 1cm » : Quand chaque petit pas change tout

## Dans les coulisses d'un podcast inclusif avec Maxime Toussaint

« Les personnes en situation de handicap ont des compétences. Le dire c'est une chose mais on l'entend assez. Avec « 1cm », nous avons choisi de le montrer ».

1cm n'est pas qu'un podcast, c'est un projet humain, innovant et accessible. Il explore le quotidien des personnes en situation de handicap au travail — leurs défis, leurs opportunités et leurs réussites. On ne parle **pas sur** les personnes en situation de handicap, mais **avec** elles. Selon Maxime, le media peut être un message à lui seul, et celui du podcast 1cm est clair : donner la parole pour transformer les regards.

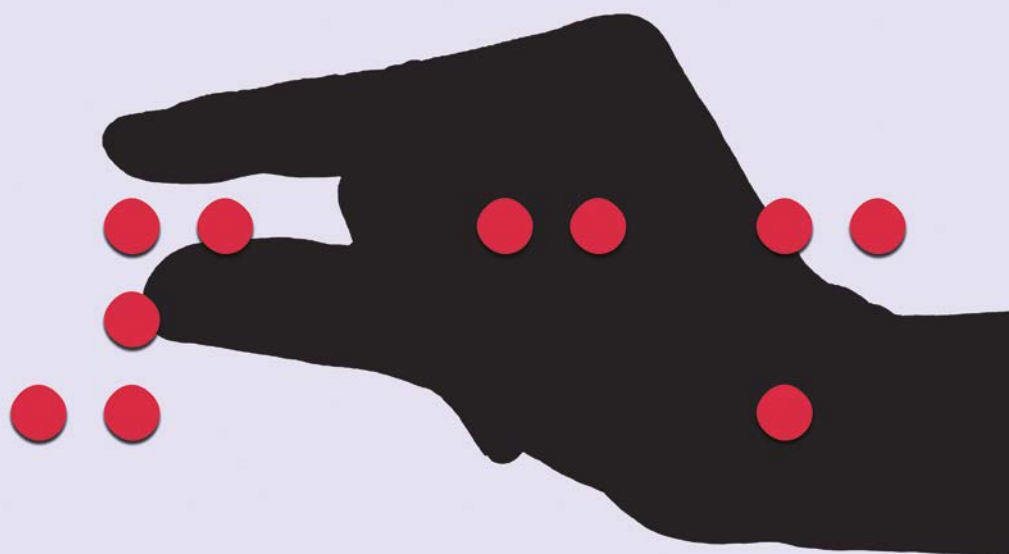
Retour d'expériences avec Maxime Toussaint, responsable des podcasts au Lëtzebuerger Journal. Il nous raconte les coulisses de « 1cm ».





Écoutez le podcast

[journal.lu/fr/node/2643](https://journal.lu/fr/node/2643)



**E journal.lu PODCAST**

Couverture du podcast « 1cm » © Lëtzebuurger Journal





## Une idée née d'un premier succès

Pour Maxime, tout commence avec D'Hoffnungsdréier, un premier podcast né d'une immersion d'un an lors des entraînements paralympiques, et jusqu'à l'accompagnement des athlètes à Paris. Les thématiques liées à l'inclusion et au travail trouvent alors un écho fort auprès des lecteurs de Journal.lu. L'envie d'approfondir ces sujets s'impose naturellement.

À l'aide des conseils de Christine Zimmer, directrice d'Info-Handicap - Conseil national des personnes handicapées, l'idée d'un second podcast a progressivement pris forme. L'ambition est de concevoir un projet différent, pensé dès le départ pour générer un véritable impact.

Plutôt que de structurer chaque épisode autour d'un type de handicap, l'équipe a choisi de ne pas mettre l'accent sur le handicap lui-même, pour éviter toute stigmatisation. L'objectif est de partager des parcours de vie, des compétences et des expériences

Session  
d'enregistrement  
avec Joanne Theisen  
et Maxime Toussaint  
© Gilles Kayser /  
Lëtzebuenger Journal



professionnelles, notamment à travers les réalités des salariés, des indépendants ou des ateliers d'inclusion professionnelle. Ces situations, loin d'être exceptionnelles, font partie de la réalité de nombreux individus.

## Les coulisses

L'idée centrale du podcast est simple : **avancer d'à peine 1cm peut tout changer, car si chacun fait ce petit effort, c'est ensemble qu'on transforme les choses. De cette idée est né le titre du podcast : « 1cm ».**

Maxime se souvient très bien de la réunion suivante avec Christine « Quand je lui ai présenté le concept, elle avait des étoiles dans les yeux », raconte-t-il. Elle a immédiatement compris l'intention et la portée du projet. « Ces moments-là sont géniaux, ils nous montrent que nous sommes sur la bonne voie. »

### **Maxime se souvient très bien de la réunion suivante avec Christine**

« Quand je lui ai présenté le concept, elle avait des étoiles dans les yeux », raconte-t-il. Elle a immédiatement compris l'intention et la portée du projet. « Ces moments-là sont géniaux, ils nous montrent que nous sommes sur la bonne voie. »

Un appel à participation a été lancé sur les réseaux sociaux. L'équipe a fait ce choix : elle ne souhaitait pas se limiter à inviter ceux et celles qui font déjà la une des journaux. Elle voulait donner la parole à tout le monde, même à ceux qui n'ont pas l'habitude de s'exprimer.

A partir de là, Maxime conçoit le projet, en assure la production ainsi que le storytelling. Melody Hansen, Christian Block et Misch Pautsch, journalistes au Lëtzebuenger Journal, réalisent les interviews et s'occupent des recherches.





## La voix derrière le micro

Puis il faut trouver la voix off, qui reliera l'ensemble, donnera du sens aux histoires images et accompagnera le public tout au long du récit.

Le nom de Joanne Theisen est souvent cité dans les discussions. Maxime nous raconte sa toute première leçon dans cette aventure : « La première fois que j'ai eu Joanne au téléphone, je lui ai présenté tout le projet en un monologue de 5 minutes. Quand j'ai fini, j'ai entendu Joanne prendre une grande inspiration et dire : "OK, alors je vais t'expliquer comment je fonctionne." » Ce jour-là, elle a expliqué à Maxime quels étaient ses besoins spécifiques, ainsi que ceux des personnes en situation de handicap.

Ce que le public ne sait pas, c'est que Joanne est elle-même concernée par un handicap invisible.

### **Maxime nous raconte sa toute première leçon dans cette aventure :**

« La première fois que j'ai eu Joanne au téléphone, je lui ai présenté tout le projet en un monologue de 5 minutes. Quand j'ai fini, j'ai entendu Joanne prendre une grande inspiration et dire : "OK, alors je vais t'expliquer comment je fonctionne." »

Tout au long de la série, les auditeurs découvrent une voix posée, précise et assurée. Ils saluent sa clarté, son professionnalisme, sans jamais remettre en question ses compétences. Ce n'est qu'au dernier épisode qu'elle révèle sa réalité, car elle y fait son portrait.

Pour ce dernier épisode, Maxime lui laisse carte blanche. En concluant elle-même le podcast, elle partage un constat fort qui fait écho à tout ce qui a été partagé : un handicap, qu'il soit visible ou invisible, n'efface ni les compétences, ni la détermination, ni la valeur du travail. En se dévoilant en fin de série, elle incarne le message que « 1cm » porte depuis le début.





## L'innovation sans la chercher

Dès le départ, l'objectif était de placer l'humain au cœur du podcast et de présenter leurs parcours de façon accessible. C'est cette approche qui donne à « 1cm » un caractère innovant à plusieurs niveaux. Chaque épisode du podcast a été traduit sous forme d'article en langue simplifiée en allemand, en français et en anglais.

Selon Maxime, le podcast ne cherche pas seulement à raconter une histoire. Il a aussi comme ambition de servir d'outil de critique constructive. En abordant certains sujets, l'équipe a mis en lumière des problèmes ou des réalités parfois dérangeantes. Mais avant de porter un jugement, elle s'est posé une question essentielle : « Est-ce qu'on est capables de faire mieux nous-mêmes ? ». Pour elle, il était important de ne pas se contenter de pointer du doigt, il fallait surtout de montrer l'exemple. À travers ce podcast, elle a donc essayé d'incarner les changements et les propositions dont ils parlent.

Cette innovation tient aussi à l'investissement humain. Toute l'équipe du Journal.lu a suivi une formation de sensibilisation sur rencontrer, interagir et communiquer avec les personnes en situation de handicap, proposée par Info-Handicap.



Joanne Theisen  
© Lex Kleren /  
Lëtzeburger Journal

L'équipe prend le temps : deux heures d'échanges téléphoniques avec certains participants avant même d'enregistrer, une préparation minutieuse des interviews, un suivi attentif de chaque voix. « On n'a jamais vraiment le temps : on décide de le prendre. C'est un choix. On définit soi-même ses priorités », rappelle Maxime. Le contact direct avec les participants est au cœur de cette démarche. Écouter leur histoire, gagner leur confiance et valoriser leur vécu est essentiel.

## Un travail récompensé

Naturellement, cette approche a eu un impact réel. Après chaque épisode, de nombreux auditeurs ont écrit pour partager leur appréciation, donner leur avis, confirmant que le projet touchait vraiment les gens.

Le podcast a rencontré une résonance importante, tant au niveau national qu'international. Le 10 mars 2026, il a remporté un prix dans la catégorie « Communauté en ligne » au Amnesty Mediepräis.



De gauche à droite :  
Jang Kapgen, Joanne Theisen,  
Christian Block, Maxime Toussaint,  
Melody Hansen, Lourain Alhalabi  
et Misch Pautsch lors de la remise  
de prix Amnesty International  
Mediepräis

© Gilles Kayser /  
Lëtzebuerger Journal

Melody Hansen, rédactrice en chef du Lëtzebuerger Journal, explique que ce prix valorise le travail des derniers mois, mais aussi les histoires que les participants leur ont partagées et confiées. Pour elle, ce prix n'est pas seulement une reconnaissance pour l'équipe du podcast, mais aussi pour toutes les personnes qui y ont contribué.



De son côté, Maxime souligne que le plus beau compliment qu'ils aient reçu, c'est que des personnes leur aient partagé leurs histoires, leur permettant ainsi de créer du contenu à partir de ces témoignages.

## Écouter avant de décider

Maxime insiste sur un point essentiel : la légitimité ne vient pas uniquement de la volonté ou des bonnes intentions. Il nous explique : « On peut faire les choses aussi bien qu'on le souhaite. Tant que l'on ne sait pas ce que pense la communauté des personnes en situation de handicap, notre compréhension reste incomplète. Ce n'est pas nous qui vivons leur réalité au quotidien ».

C'est pour cette raison que, pour la voix off, Maxime laissait Joanne intervenir librement, par exemple pour corriger un mot ou ajuster un contenu qu'elle jugeait inexact. Il nous dit : « Si elle dit que ça ne va pas, c'est que ça ne va pas. »

Cette approche s'inscrit dans la ligne défendue par Info-Handicap : « Rien sur nous sans nous » Les personnes en situation de handicap sont au cœur de la création du podcast, actrices à part entière de son contenu. L'objectif est de garantir une représentation authentique et inclusive, où chaque voix compte.

En donnant la parole à tous, et pas seulement aux institutions, le podcast met en lumière des parcours et des expériences souvent invisibles, comme ceux de Joanne Theisen, dont la voix posée a guidé les auditeurs jusqu'au dernier épisode. Le projet aborde aussi des sujets parfois difficiles, tout en restant innovant et accessible, pour que chaque voix soit entendue et comprise.

Pour changer les choses, il suffit parfois d'un pas à la fois. Pour Maxime, Joanne et l'équipe, leur podcast est justement ce « 1cm ». /



# La place des personnes en situation de handicap dans le monde du travail au Luxembourg : entre avancées et défis





© iStock



La place des personnes en situation de handicap dans le monde du travail évolue. D'un côté, on observe des progrès, notamment auprès de certaines entreprises qui font des efforts pour être accessibles et inclusives afin d'embaucher des personnes en situation de handicap. Il existe aussi des aides pour soutenir les travailleurs et les employeurs, ainsi que des dispositifs d'accompagnement. Cependant, la majorité des employeurs ne sont pas prêts et les personnes concernées ont encore souvent du mal à trouver ou à conserver un emploi. Les principaux freins sont l'accessibilité à l'emploi, l'adaptation des postes et la méconnaissance des différents types de handicap ainsi que des besoins spécifiques associés. Pourtant, le travail est essentiel car il permet l'autonomie financière et favorise l'inclusion sociale. Nous pouvons donc nous demander si les dispositifs actuels permettent une inclusion professionnelle réelle et durable des personnes en situation de handicap ? Pour mieux comprendre ces enjeux, revenons sur la situation actuelle.





## Emploi et statut de salarié handicapé : quelles options ?

Le statut de salarié handicapé peut aider une personne en situation de handicap à travailler dans de meilleures conditions. Il permet d'obtenir des aménagements, du soutien et plus de compréhension au travail. Mieux connaître ce statut et les choix qu'il offre, permet à chacun — salarié comme employeur — de trouver des solutions adaptées pour travailler sereinement et efficacement.

### Le statut de salarié handicapé

Les personnes en situation de handicap peuvent demander le statut de salarié handicapé auprès de l'ADEM. La demande se fait en remplissant un formulaire et en ajoutant plusieurs documents, dont un rapport médical détaillé qui explique les défis et les besoins spécifiques de la personne. Si le statut est accepté, il ouvre l'accès à différents droits et possibilités professionnelles. Pourtant, certaines personnes hésitent à faire la demande ou à parler de leur statut. Elles ont encore souvent peur du regard des autres ou de la réaction de leur employeur.

Pour le salarié, ce statut peut apporter plusieurs avantages. S'il informe son employeur de sa situation, il peut bénéficier d'aides adaptées à ses besoins, comme par exemples des horaires plus flexibles, du matériel spécifique ou un rythme de travail aménagé. Ces aides permettent de compenser certains défis liées au handicap et facilitent l'inclusion. Le fait que la situation du salarié soit connue permet d'éviter les malentendus et de réduire les jugements de la part de ses collègues. Le salarié n'a plus besoin de compenser en silence et peut demander de l'aide plus facilement.

Pour l'employeur, connaître la situation d'un salarié en situation de handicap permet d'adapter l'organisation du travail et d'améliorer ses conditions de travail.

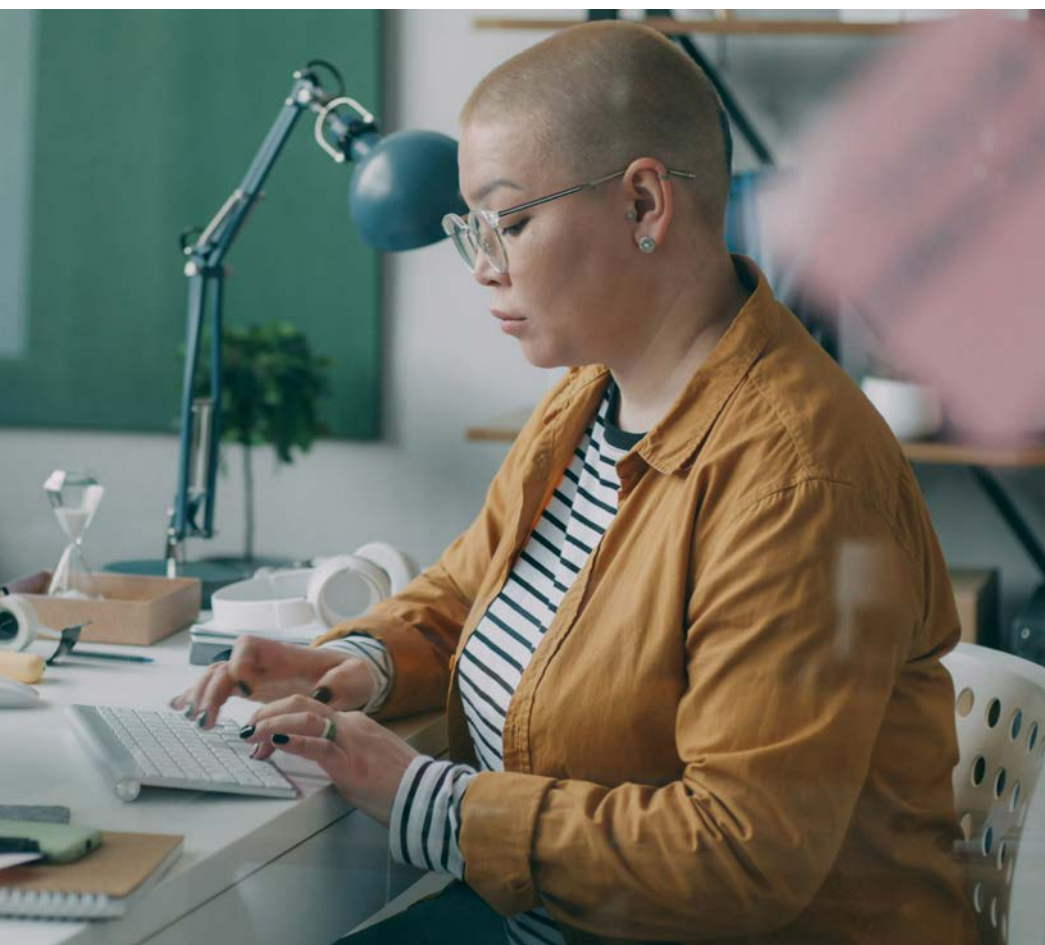




Au sein d'une entreprise, un climat inclusif renforce la confiance et la cohésion des équipes. Une organisation qui valorise la diversité, améliore également son image, ce qui peut attirer de nouveaux talents. Pour l'ensemble du personnel, comprendre les besoins d'un collègue contribue à créer une culture où chacun se sent respecté et soutenu.

### **Deux voies professionnelles possibles après l'obtention du statut**

La première est le marché du travail ordinaire. La personne peut chercher un travail dans une entreprise classique comme tout autre candidat et signer un contrat de travail standard. Des aménagements (matériels ou en termes d'horaires) peuvent être mis en place si nécessaire.



© Unsplash /  
Vitaly Gariev



© iStock

La seconde possibilité est de travailler dans un atelier d'inclusion professionnelle (AIP), où le travail est organisé en fonction des besoins des personnes en situation de handicap. Les tâches et le rythme sont adaptés aux capacités de chacun et des professionnels accompagnent la personne au quotidien. L'objectif est de travailler dans des conditions adaptées, d'apprendre et de progresser. De plus, une transition vers une entreprise du marché du travail ordinaire peut même être préparée et accompagnée.

Le statut de salarié handicapé permet donc de choisir entre un cadre adapté et protégé en AIP ou un emploi en entreprise du marché du travail ordinaire avec des aménagements, si nécessaire.



## Les aides et mesures pour favoriser l'inclusion

Pour favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap au travail, plusieurs aides et mesures existent au Luxembourg. Elles ont toutes le même objectif : permettre à chacun de travailler dans de bonnes conditions, soutenir les employeurs et rendre les environnements de travail plus accessibles. Voici un aperçu des principaux dispositifs mis en place.

### 1. Les aides de l'Etat

Au Luxembourg, l'État a mis en place plusieurs aides pour soutenir l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. L'employeur peut obtenir le remboursement de 30 % du salaire brut (ou plus à condition de justifier sa requête). La procédure est plus simple maintenant : une seule demande suffit, alors qu'il fallait la refaire chaque année auparavant. Cette aide n'est pas seulement un avantage financier, elle sert surtout à financer des ressources supplémentaires, les adaptations nécessaires du poste de travail, comme un logiciel spécialisé, un bureau ergonomique, une souris ou un clavier spécifique, une rampe d'accès ou des installations accessibles.

Le but est que le poste s'adapte à la personne, pas que la personne s'adapte au poste. L'employé bénéficiant du statut de salarié handicapé a également droit à six jours de congés supplémentaires par an, adaptés en cas de travail à temps partiel. L'employeur peut demander le remboursement de ces jours.

Ces mesures montrent la volonté de l'État de favoriser l'inclusion, mais l'argent seul ne garantit pas une inclusion réelle et durable. En effet, pour qu'elle fonctionne, une bonne préparation est nécessaire. Il faut identifier les besoins de la personne, prévoir les adaptations, communiquer avec les collègues les managers ainsi que de les former. L'accueil doit être organisé avec attention afin de créer un bon environnement de travail dès le départ.



## 2. L'assistance à l'inclusion

L'ADEM propose aussi une assistance à l'inclusion. Cette aide s'adresse aux salariés ayant le statut de salarié handicapé et aux personnes en reclassement externe. Un assistant à l'inclusion accompagne le salarié et l'employeur, analyse la situation de travail, identifie les difficultés et propose des solutions concrètes. Un plan d'actions personnalisé est ensuite établi avec des mesures précises et un accompagnement personnalisé sur une période définie. L'objectif est de créer un cadre de travail adapté et durable. Ce dispositif n'est malheureusement aujourd'hui pas adapté aux besoins du terrain et devrait être reformé. Idéalement, cette assistance devrait intervenir plus en amont, pour conseiller les entreprises et les employeurs à devenir accessibles et inclusifs. L'assistant à l'inclusion devrait pouvoir accompagner employeurs et employés lors des entretiens d'embauche, afin d'anticiper les besoins et d'aider à définir les aménagements nécessaires ainsi que de former les employeurs et de faciliter l'inclusion dès le début.

© Unsplash /  
Vitaly Gariev





### 3. Les quotas

Les quotas, eux aussi, font partie des mesures existantes. Dans le secteur public, les salariés en situation de handicap devraient représenter 5 % des employés. Dans le secteur privé, les obligations varient selon la taille de l'entreprise, avec un nombre ou un pourcentage minimum à respecter à partir de 25 salariés. L'objectif est de garantir une vraie place aux personnes en situation de handicap dans le monde du travail et d'encourager les employeurs à réfléchir à l'inclusion dès le recrutement. Cependant, sans l'application de sanctions l'efficacité du système des quotas est limitée. De plus, beaucoup d'employeurs ne les respectent pas, ce qui pose la question de leur impact réel.

## Les dispositifs spécifiques d'accompagnement vers l'emploi

Certaines personnes en situation de handicap nécessitent un soutien adapté pour accéder à un emploi correspondant à leurs aptitudes ou pour poursuivre leur parcours professionnel lorsqu'une évolution de leur situation l'exige.

Au Luxembourg, plusieurs dispositifs existent pour les soutenir, les orienter et leur offrir les meilleures chances d'intégrer le monde du travail. Voici les principaux parcours mis en place pour les aider selon leurs besoins.

### 1. Le reclassement

Trouver un emploi n'est pas toujours facile pour les personnes en situation de handicap, car certaines offres ne sont pas accessibles ou adaptées à leurs besoins. Par ailleurs, certaines personnes doivent changer de poste après un accident ou une maladie. Le reclassement permet de répondre à ces situations. Il en existe deux types :

- **Le reclassement interne** adapte le poste ou les tâches au sein de la même entreprise, pour que la personne puisse continuer à travailler dans de bonnes conditions.
- **Le reclassement externe** intervient si cela n'est pas possible. Il offre un accompagnement et un soutien financier pour aider la personne à trouver un nouvel emploi adapté à ses besoins.





## 2. Le Centre d'Orientation Socio Professionnelle – Handicap & Reclassement (COSP-HR)

Le COSP-HR est un parcours d'évaluation et d'orientation professionnelle destiné aux personnes ayant le statut de salarié handicapé ou en reclassement externe. Il est organisé par l'ADEM avec des partenaires spécialisés. Le programme dure huit semaines. Une équipe pluridisciplinaire accompagne les participants, évalue leurs capacités physiques, psychiques, cognitives et professionnelles, et propose un parcours adapté. Le programme comprend des ateliers de communication et de recherche d'emploi, des formations techniques, des cours de langues ou d'informatique, ainsi que des bilans de compétences. À l'issue du programme, une fiche personnalisée présente les orientations professionnelles possibles les plus appropriées.

## 3. L'Agence pour la transition vers une vie autonome (ATVA)

L'ATVA aide les jeunes en situation de handicap à passer de l'école à une vie active et autonome. Pour bénéficier de ses services, la personne concernée doit faire elle-même la démarche. Pour aider les jeunes, l'ATVA peut proposer des formations et des stages en entreprise. Bien qu'utile, ce dispositif reste limité car il ne concerne actuellement que les jeunes qui sont passés par des Centres de compétences. L'idéal serait que tous les jeunes en situation de handicap aient accès à ce service.

## Une sécurité financière en cas d'impossibilité de travailler

Parfois la gravité du handicap ne permet pas d'exercer une activité professionnelle, même dans un environnement adapté. La personne peut faire la demande pour bénéficier du Revenu pour Personnes Gravement Handicapées (RPGH).

Il arrive aussi que certaines personnes, dont le handicap est reconnu ne parviennent pas à trouver un emploi adapté malgré leurs efforts,





et n'ont pas de ressources financières. Dans ce cas, elles peuvent prétendre au **Revenu pour Salariés Handicapés (RSH)**.

Ces demandes se font auprès du secrétariat de la Commission médicale de l'ADEM.

Le montant brut du revenu auquel la personne a droit correspond au montant du **REvenu d'Inclusion Sociale (REVIS)**. Il est versé par le Fonds national de solidarité.



© Unsplash /  
Charles Deluvio



## Pour conclure

© Unsplash /  
Nick Fithen

Le Luxembourg a mis en place de nombreuses initiatives pour favoriser l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap, comme le statut de salarié handicapé, les ateliers d'inclusion professionnelle, les aides financières et les programmes d'accompagnement. Ces mesures ont permis des progrès réels et offrent à certaines personnes la possibilité de travailler dans de bonnes conditions. Cependant, plusieurs limites subsistent. Il existe encore un manque d'information et de sensibilisation autour du handicap en entreprise. Les quotas d'embauche ne sont généralement pas respectés. Enfin, certains dispositifs pourraient intervenir plus tôt, dès le recrutement, pour éviter des difficultés futures. Quant aux programmes tels que l'accompagnement des personnes en transition vers la vie active, ils mériteraient d'être élargis afin de toucher un public plus large. L'inclusion professionnelle ne peut pas reposer uniquement sur des aides financières. Elle nécessite une adaptation continue des environnements de travail, un engagement réel des entreprises et une mobilisation des pouvoirs publics. Elle suppose également des actions concrètes et planifiées au sein des organisations, ainsi qu'une réflexion permanente sur les pratiques professionnelles. L'inclusion des personnes en situation de handicap ne doit pas être perçue comme une contrainte ou un coût, mais comme une opportunité d'engager de nouveaux talents et ceci, dans une démarche humaine, sociale et collective, essentielle pour l'autonomie financière des individus et pour une société plus équitable et inclusive. En ce sens, l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap reste un processus en construction, nécessitant un engagement constant de tous les acteurs concernés. /





## Sources

ADEM : [adem.public.lu/fr](http://adem.public.lu/fr)

Assistant à l'inclusion : [adem.public.lu/fr/salaries/assistance-inclusion](http://adem.public.lu/fr/salaries/assistance-inclusion)

COSP-HR : [cosp.lu/demandeurs-cosp-hr-2](http://cosp.lu/demandeurs-cosp-hr-2)

ATVA : [cc-atva.lu/fr/accueil](http://cc-atva.lu/fr/accueil)

RGPH : [guichet.public.lu/fr/citoyens/aides/travail/inscription-handicape-adem/revenu-personne-gravement-handicapee](http://guichet.public.lu/fr/citoyens/aides/travail/inscription-handicape-adem/revenu-personne-gravement-handicapee)  
et <https://fns.public.lu/fr/rpgh/beneficiaires>

RSH : [adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi/handicap/revenu-sh.html](http://adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi/handicap/revenu-sh.html)

REVIS : [guichet.public.lu/fr/citoyens/aides/famille-education/revenus-modestes/revenu-inclusion-sociale-revis.html](http://guichet.public.lu/fr/citoyens/aides/famille-education/revenus-modestes/revenu-inclusion-sociale-revis.html)

### **Notre service Info-Conseil informe sur :**

- la vie professionnelle des personnes en situation de handicap
- les droits et obligations des salariés et des employeurs
- les aides et services disponibles

La neutralité est importante pour nous. Nous donnons des informations et des conseils. Mais la personne reste libre de faire ses propres choix.

### **Pour nous contacter :**

Téléphone : 366 466

Email : [info@iha.lu](mailto:info@iha.lu)



# Le service Info-Conseil

Cet article est en **langage facile à lire et à comprendre** (non vérifié).




Andrea di Ronco et Sandra Beck travaillent pour le service Info-Conseil.  
© Info-Handicap





## Avez-vous une question sur le travail et le handicap ?

Info-Handicap a un service de conseil.  
Ce service s'appelle **Info-Conseil**.  
Ici, on répond à vos questions.  
On vous donne des informations.  
C'est toujours sur le thème du handicap.

 C'est gratuit.

## Vous avez une ou plusieurs questions ?

On vous écoute.  
On vous explique.  
On cherche des solutions avec vous.  
Vous **n'êtes pas** seul.

## Comment poser vos questions ?

Vous pouvez nous **appeler**.



Au téléphone, on vous écoute bien.

On vous pose des questions.

Le numéro de téléphone est **00 352 366 466**

Vous pouvez écrire un **e-mail**.



On lit votre message.

On vous répond.

L'adresse e-mail est **info@iha.lu**



Vous pouvez prendre rendez-vous pour venir nous voir.

Il faut prendre le rendez-vous par téléphone ou par e-mail.



Adresse du bureau :

- Info-Handicap
- 65, avenue de la Gare
- L-1611 Luxembourg



## Quand le bureau est-il ouvert ?

- Du **lundi** au **vendredi**
- De **9h00** à **12h00**
- Et de **14h00** à **16h30**

## Quelle langue utiliser ?

Vous pouvez utiliser ces langues :

- Luxembourgeois
- Français
- Allemand
- Anglais



## Qui peut nous poser des questions ?

- Les personnes en situation de handicap.
- Les personnes **sans** handicap.
- Les personnes qui travaillent.
- Les collègues de travail des personnes en situation de handicap.
- Les responsables des personnes en situation de handicap.
- La famille et les amis des personnes en situation de handicap.
- Toutes les autres personnes qui ont des questions.



Voici à quoi peut ressembler  
une conversation chez nous.  
© Info-Handicap





## **Quelles sont les questions fréquentes ?**

- Des questions sur le travail.
- Des questions sur le statut du salarié handicapé.
- Des questions sur les ateliers d'inclusion professionnelle (AIP).
- Des questions sur le reclassement.
- Des questions sur les aides possibles lors de la recherche d'un emploi.

## **Info-Conseil répond aussi à toutes les autres questions liées au handicap.**

Par exemple :

- Des questions sur l'école.
- Des questions sur la tutelle et curatelle.
- Des questions sur le transport.
- Des questions sur l'accessibilité.

Par exemple : un ascenseur dans une maison ou une vidéo avec des sous-titres.

- ...

## **Comment fonctionne Info-Conseil ?**

Info-Conseil **ne** décide **pas** à votre place.

On vous donne plusieurs informations.

Vous décidez ce que vous voulez faire ensuite. /

### **Info-Conseil dit ceci :**

« Appelez-nous si vous avez une question.  
On est là pour vous aider. »



Portrait de Marc Spautz,  
Ministre du Travail  
© SIP





# Interview avec Marc Spautz, ministre du Travail

## Questions sur les objectifs, le plan et les priorités politiques du ministre du Travail

### **Les objectifs prioritaires en matière d'emploi des personnes en situation de handicap pour cette nouvelle législature ?**

Le ministère du Travail, en collaboration avec l'ADEM et le ministère de la Famille, des Solidarités, du Vivre ensemble et de l'Accueil, travaillent depuis plusieurs mois à la réforme de la loi de 2003 relative aux personnes en situation de handicap.

Cette réforme vise à simplifier les démarches administratives, à favoriser l'insertion sur le marché du travail et à mettre en place des mesures facilitant l'accès aux aides y afférentes.



### **Avez-vous un plan spécifique ou une feuille de route concernant l'amélioration de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap sur le premier marché de travail ?**

Dans ce même contexte, une réforme complète du dispositif d'accompagnement de l'assistant à l'inclusion est également prévue et sera intégrée à la révision de la loi de 2003.

Cet accompagnement aura pour objectif de faciliter et d'accroître les chances d'intégration des personnes en situation de handicap sur le premier marché du travail.

### **Quels changements jugez-vous nécessaires pour rendre le marché du travail plus accessible aux personnes en situation de handicap ?**

La réforme de la loi de 2003, telle qu'évoquée, s'accompagne également de la mise en place de campagnes de sensibilisation visant à promouvoir les dispositifs d'aide à l'embauche de salariés en situation de handicap et à pallier le déficit de connaissances existant en la matière.

À ce jour, le manque d'information contribue à entretenir des tabous persistants autour du handicap en milieu professionnel et limite la capacité des employeurs à appréhender pleinement les outils et obligations qui leur sont destinés.

Il apparaît dès lors essentiel de faire évoluer les mentalités.

Le handicap ne doit en aucun cas constituer un frein à la reconnaissance des compétences et des talents ; il doit, au contraire, être appréhendé de manière juste et objective, en réduisant les stéréotypes, notamment ceux relatifs à la performance ou à la rentabilité des personnes en situation de handicap.





**Comment évaluez-vous aujourd’hui l’efficacité des dispositifs existants (ADEM, Assistant à l’inclusion, aides à l’emploi, etc.) et quelles améliorations souhaiteriez-vous apporter ?**

Le dispositif d’assistance à l’inclusion sera adapté afin de gagner en efficacité et d’être davantage ciblé sur les personnes nécessitant un accompagnement spécifique.

Par ailleurs, les aides auxquelles les employeurs peuvent prétendre en cas d’embauche de personnes disposant du statut de salarié en situation de handicap font l’objet d’une promotion continue.



© Pexels /  
Silverblack



## Questions sur la préparation des chefs d'entreprise

### **Comment votre ministère compte-t-il mieux informer et sensibiliser les employeurs à l'embauche de personnes en situation de handicap ?**

L'ADEM encourage activement les employeurs volontaires à participer à des événements et dispositifs d'accompagnement afin de se familiariser avec les mesures en vigueur et de promouvoir l'embauche de personnes en situation de handicap.

À titre d'exemples, plusieurs initiatives ont été mises en place :

- le Jobday Handicap ;
- le DUODay ;
- des ateliers de recrutement organisés dans le cadre des ateliers d'inclusion professionnelle ;
- le programme Fit for Inclusion, financé par le Fonds social européen, qui propose un accompagnement sur mesure à 80 demandeurs d'emploi, à travers du coaching personnalisé, des formations et des ateliers d'insertion.

Plus de 20 entreprises ont participé à ces actions, permettant l'embauche de plus de 15 personnes à l'issue de cet accompagnement.

Dans le cadre du nouveau plan d'action national, il est également prévu de diffuser des supports audiovisuels et de lancer des campagnes de sensibilisation, afin d'encourager les employeurs et de les accompagner dans leurs démarches.

### **Le ministère prévoit-il de renforcer la formation ou l'accompagnement des dirigeants RH et managers autour de l'inclusion des personnes en situation de handicap ?**

Le ministère du Travail a financé le projet du programme Inclusion skills (organisé par UFEP, la Ligue santé mentale et IMS) pour offrir des formations aux professionnels RH et dirigeants afin





© Pexels /  
Ivan





de se familiariser et consolider leurs pratiques et découvrir de nouvelles opportunités managériales pour une meilleure inclusion professionnelle.

Le ministère du Travail en partenariat avec IMS compte maintenir leur collaboration dans le but d'améliorer encore la maturité des employeurs en mettant à disposition des outils développés et destinés à progresser dans les connaissances sur l'inclusion professionnelle.

## Questions sur la valorisation des compétences et talents des personnes en situation de handicap

**Comment le ministère entend-il promouvoir les talents et compétences des personnes en situation de handicap auprès des employeurs ?**

**Envisagez-vous des initiatives visant à changer le regard du public et du monde économique sur les personnes en situation de handicap ?**

Le ministère du Travail ainsi que l'ADEM se sont engagés à mener un travail approfondi sur l'ensemble des actions visant à sensibiliser le grand public et les employeurs.

Ces actions prendront notamment la forme de supports vidéo permettant de recueillir des témoignages d'employeurs et de salariés, mettant en avant leur satisfaction ainsi que les compétences des personnes en situation de handicap.

L'objectif est de contribuer à réduire les stigmatisations, en rappelant notamment que le handicap ne se limite pas à des situations visibles, telles que l'usage d'un fauteuil roulant, mais peut également être invisible. Il s'agit également d'encourager une communication ouverte sur la diversité des handicaps.

Ces initiatives ont été actées comme mesures dans le cadre du plan d'action national.

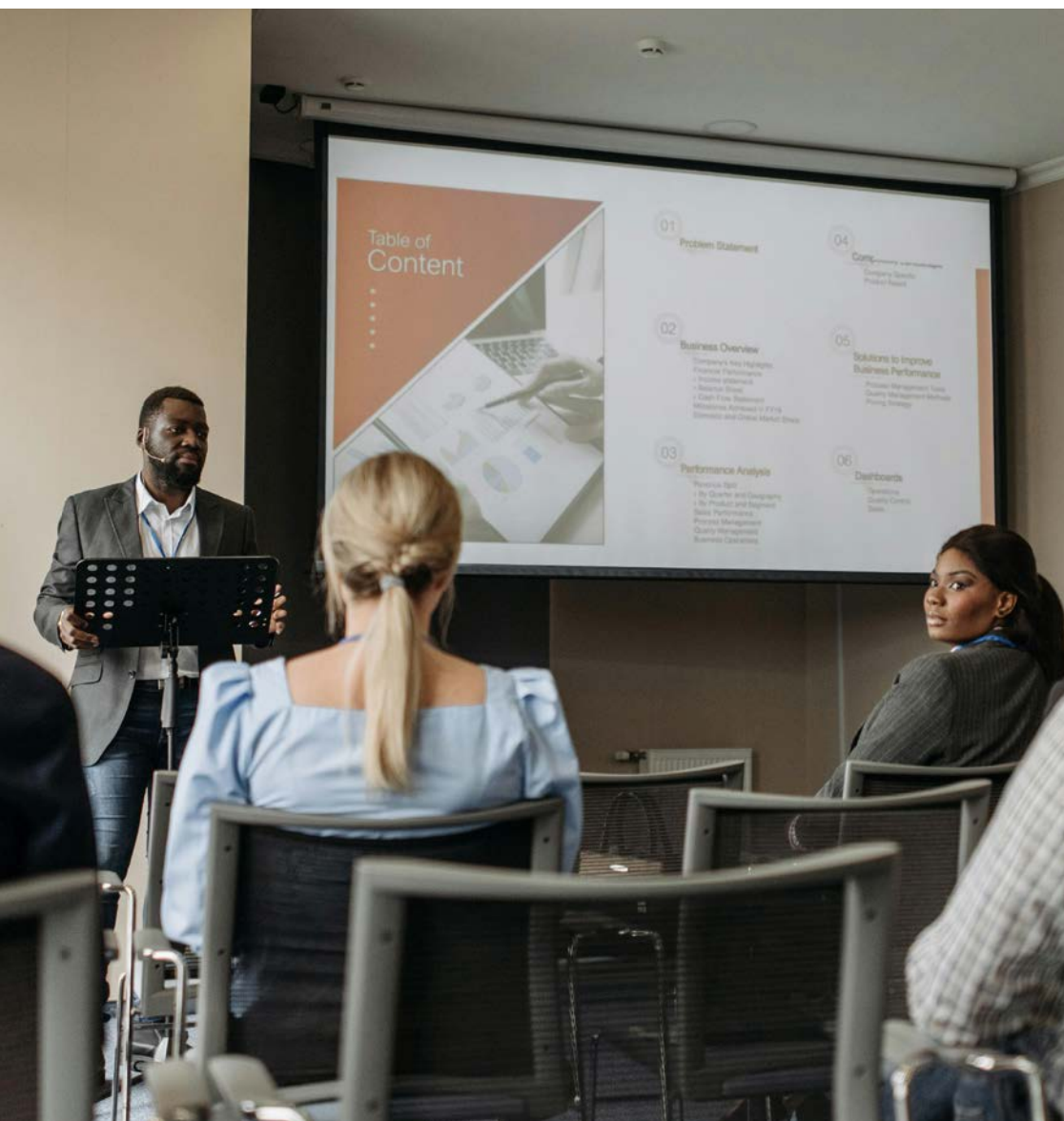




**Selon vous, quelles conditions doivent être réunies pour permettre aux personnes en situation de handicap de développer pleinement leurs compétences dans le monde du travail ?**

Idéalement, les salariés handicapés devraient pouvoir bénéficier des formations et d'un accompagnement voire un encadrement en vue d'accroître leurs compétences sur le terrain.

Ce sont les objectifs et les enjeux sur lesquels nous comptons travailler les prochaines années. /



© Pexels / Pavel Danilyuk



# Talente und Kompetenzen: Erfahrungsberichte

Wir haben verschiedene Menschen  
mit Beeinträchtigungen zum  
Thema Arbeit interviewt.





© istock/QuincaStudio



# Talents et compétences : Témoignages

Nous avons interrogé différentes  
personnes en situation de handicap  
sur le thème du travail.





## Die Fragen:

### Allgemeine Fragen (für alle Personen)

1. Können Sie drei bewährte Praktiken nennen, die die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen fördern?
2. Können Sie drei Herausforderungen oder Hindernisse nennen, die Sie bei der Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen feststellen?

### Fragen an Menschen mit Beeinträchtigungen

1. Was sind Ihre größten Herausforderungen beim Finden oder Behalten eines Arbeitsplatzes?
2. Welche Art von Anpassungen helfen Ihnen in Ihrem Alltag am meisten?

### Fragen an Arbeitgeber

1. Welche Anpassungen haben Sie vorgenommen?
2. Auf welche Herausforderungen stoßen Sie (zum Beispiel: Unwissenheit, Angst, Ressourcen)?
3. Wie nutzen Sie die finanziellen Hilfen oder die Unterstützung der ADEM?





## Les questions :

### Questions générales (pour toutes les personnes)

1. Pouvez-vous citer trois bonnes pratiques favorisant l'emploi d'une personne en situation de handicap ?
2. Pouvez-vous citer trois défis ou obstacles que vous identifiez dans l'emploi d'une personne en situation de handicap ?

### Questions destinées aux personnes en situation de handicap

1. Quels sont vos principaux défis pour accéder ou rester dans l'emploi ?
2. Quels types d'aménagements vous aide le plus dans votre quotidien ?

### Questions destinées aux employeurs

1. Quels aménagements avez-vous réalisés ?
2. Quels défis rencontrez-vous (méconnaissance, peur, ressources) ?
3. Comment utilisez-vous les aides financières ou le soutien de l'ADEM ?



## **Personne anonyme amputée d'un bras**

### **Quelles sont vos principaux défis pour accéder ou rester dans l'emploi ?**

Suite à l'amputation de mon bras droit, je souffre de douleurs chroniques (douleurs fantômes, névromes, douleurs neuropathiques) et ai beaucoup de rendez-vous médicaux. Il me manque un aménagement horaire adapté car il m'est impossible de travailler 40h/semaine.

### **Pouvez-vous citer trois défis ou obstacles que vous identifiez dans l'emploi d'une personne en situation de handicap ?**

- accessibilité physique
- préjugés et stéréotypes
- manque de formation & sensibilisation
- discrimination subtile voire explicite

### **Quels types d'aménagements vous aide le plus dans votre quotidien ?**

Dragon Speak, classeurs de 4cm au lieu de 8cm, souris ergonomique pour gaucher, porte plateau à la cantine, petit clavier (pour éviter les grands aller-retours à une main sur un clavier standard).





## **Lynn Rocchio – Job Coach bei Elisabeth Handicap**

### **Können Sie drei bewährte Praktiken nennen, die die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen fördern?**

Die Arbeitgeber müssen besser aufgeklärt werden. Als Jobcoach gehe ich in die Betriebe, versuche zu verstehen was die Arbeitgeber brauchen und was sie sich wünschen. Im Gegenzug weiß ich, welche Profile an Arbeitssuchenden wir haben und wie diese Menschen zu den Betrieben passen.

Führungskräfte und Mitarbeiter müssen Zugang zu Schulungen, Sensibilisierung und Aufklärung haben, am besten in direktem Kontakt mit beeinträchtigten Menschen oder Fachkräften aus der Behindertenarbeit. Hierdurch können die MA die Bedürfnisse der Menschen mit Beeinträchtigung besser verstehen. Wir brauchen ein Recht auf Coaching von Anfang an, das durch staatliche Förderung finanziert wird. Durch eine individuelle Unterstützung kann schnell erkannt werden welche Anpassungen nötig sind, sei es das Arbeiten mit Tagesplänen, mit Piktogrammen, mit angepasster Pausenaufteilung, Stehhilfe oder andere Hilfsmittel. Manchmal bewirken kleine Gesten große Verbesserungen. Durch die Begleitung von Anfang an wird eine große Sicherheit vermittelt.

### **Können Sie drei Herausforderungen oder Hindernisse nennen, die Sie bei der Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen feststellen?**

Unwissenheit, Angst und Mitleid, dies sind Gründe hinter denen viele Arbeitgeber oder Führungskräfte sich verstecken. Menschen mit Beeinträchtigung haben Recht auf eine reale Chance (z.B. entsprechende Hilfsmittel oder einen Mentor der einem von Anfang an zur Seite steht), klare Strukturen und viel Menschlichkeit ist hier gefragt. Angst und Unwissen kann nicht der Grund sein, dass Menschen mit Beeinträchtigung keine Arbeit finden.

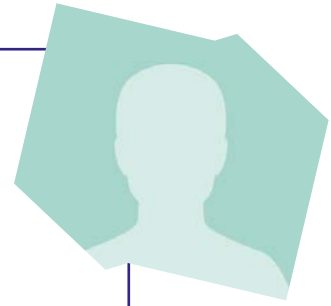
Ohne Führerschein ist der Weg manchmal sehr weit. Ein weiteres Hindernis ist oft der Transport zum Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt. Wie komme ich zur Arbeit und wieder zurück? Hier könnte noch einiges verbessert werden um die Autonomie der Menschen mit Beeinträchtigung zu gewährleisten.



## Anonyme Person mit Beeinträchtigung

Wir könnten Ihnen einige Fragen beantworten, zum Beispiel das grösste Hindernis ist, dass man es der Person nichts zutraut, die Angst des Arbeitgebers, dass er einen Mitarbeiter hat, der öfters krank ist, was aber zum Beispiel beim mentalen Handicap nicht unbedingt stimmt.

(Mitteilung von einer Person mit Down-Syndrom – Arbeitsverhältnis Küchenhilfe in einem Altersheim)



## Personne anonyme à mobilité réduite

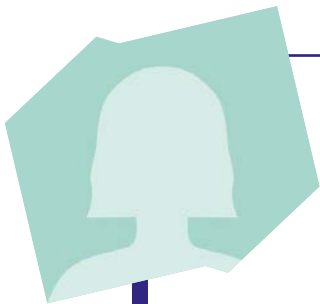
**Quelles sont vos principaux défis pour accéder ou rester dans l'emploi ?**

En tant que PMR souffrant de paraparésie (avec vessie neurogène), le déplacement vers le lieu de travail était ce qui me fatiguait le plus et qui demandait le plus d'organisation. Le déplacement de 12 km prenant plus d'une heure avec les transports en commun, j'étais obligée de prendre ma voiture pour aller au travail. Sur place, un parking était donc primordial (chose que mon employeur m'a refusée, qui m'a plongée dans la dépression et m'a finalement poussée à quitter le monde du travail).

Le second défi était l'emplacement de mon poste de travail : une place à proximité des WC est très importante lorsque les besoins urinaires sont immédiats, et qu'en plus, on a du mal à se déplacer. Un accès facile et rapide aux WC aurait enlevé beaucoup de stress inutile.

**Quels types d'aménagements vous aide le plus dans votre quotidien ?**

L'accessibilité moyennant un emplacement de parking, était pratiquement le seul aménagement dont j'aurais eu besoin pour rester dans l'emploi.





# Info Handicap

Conseil national des  
personnes handicapées

## Mentions

### Rédaction & Conception :

**Info-Handicap – Conseil national  
des personnes handicapées asbl**

65, Avenue de la Gare

L-1611 Luxembourg

Téléphone: +352 – 366 466

E-mail: [info@iha.lu](mailto:info@iha.lu)

Page web: [www.info-handicap.lu](http://www.info-handicap.lu)

### Impression :

Inprimerie Centrale

### Tirage :

3 000

### Illustration de couverture :

© Info-Handicap

Pour des raisons d'accessibilité pour les personnes en situation de handicap, nous renonçons autant que possible à l'emploi du genre dans ce numéro.

Les pictogrammes perçus comme masculins et le pronom personnel « il » sont utilisés pour des raisons de lisibilité, sans porter de jugement sur l'identité ou l'expression de genre d'une personne.



PRINTED IN  
LUXEMBOURG