

Atelier « Accès au marché du travail »

Pénurie de main d'œuvre – une chance pour diversifier le recrutement ?

Entreprises et Accessibilité

23 septembre 2024



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail



¿ Empleo et handicap ?



¿ Emploi et handicap ?



1. Les métiers en pénurie concernent le domaine de l'action sociale et de l'IT. Vrai ou faux ?
2. Combien de personnes ayant le statut de salarié handicapé sont inscrites à l'ADEM ? Moins que 300 ? +/- 600 ? Plus que 1000 ?
3. Être en chaise roulante équivaut automatiquement être salarié handicapé. Vrai ou faux ?
4. Qui peut bénéficier du statut de travailleur handicapé au Luxembourg ? Les personnes ayant une déficience physique ou mentale / Les personnes ayant des difficultés psychosociales / Les personnes reclassées après un accident de travail / Toutes les réponses ci-dessus
5. Au Luxembourg, la majorité des salariés handicapés travaillent dans un atelier protégé. Vrai ou faux ?
6. Les salariés handicapés au Luxembourg peuvent bénéficier de 6 jours de congé supplémentaires par an. Vrai ou faux ?
7. Au Luxembourg, tout employeur du secteur privé occupant au moins 25 salariés est tenu d'embaucher au moins une personne ayant le statut de salarié handicapé. Vrai ou faux ?
8. Une personne peut-elle avoir le statut de salarié handicapé et le statut de reclassement professionnel ? Oui ou non ?
9. Tout employeur d'un salarié handicapé peut bénéficier d'une aide financière pour l'aménagement de poste de travail. Vrai ou faux ?
10. Au Luxembourg, un salarié handicapé ne peut pas être licenciée. Vrai ou faux ?
11. La personne doit déclarer son handicap à son employeur. Vrai ou faux ?
12. 70% de personnes en situation de handicap ont un handicap visible. Vrai ou faux ?
13. Pour améliorer sa politique handicap en entreprise, une entreprise peut faire appel à : MT ADEM IMS INDR ?
14. Quelles est la proportion d'entreprise qui disent être satisfaites des compétences des personnes en situation de handicap qu'ils emploient ? 32 % 61% 93 %



Les métiers en pénurie concernent le domaine de l'action sociale et de l'IT.

Vrai ou faux ?



Combien de personnes ayant le statut du salarié handicapé sont inscrites à l'ADEM ?

➤ Moins que 300 ?

➤ +/- 600 ?

➤ Plus que 1000 ?



**Être en chaise roulante équivaut
automatiquement être salarié
handicapé.**

Vrai ou faux ?



Qui peut bénéficier du statut de travailleur handicapé au Luxembourg ?

- Les personnes ayant une déficience physique ou mentale
- Les personnes ayant des difficultés psychosociales
- Les personnes reclassées après un accident de travail
- Toutes les réponses ci-dessus



Au Luxembourg, la majorité des salariés handicapés travaillent dans un atelier protégé.

Vrai ou faux ?



Les salariés handicapés au Luxembourg peuvent bénéficier de 6 jours de congé supplémentaires par an.

Vrai ou faux?



Au Luxembourg, tout employeur du secteur privé occupant au moins 25 salariés est tenu d'embaucher au moins une personne ayant le statut de salarié handicapé.

Vrai ou faux ?



Une personne peut-elle avoir le statut de salarié handicapé et le statut de reclassement professionnel ?

Oui ou non ?



Tout employeur d'un salarié handicapé peut bénéficier d'une aide financière pour l'aménagement de poste de travail.

Vrai ou faux ?



**Au Luxembourg, un salarié handicapé
ne peut pas être licencié.**

Vrai ou faux ?



La personne doit déclarer son handicap à son employeur.

Vrai ou faux ?



70% de personnes en situation de handicap ont un handicap visible.

Vrai ou faux ?



Pour améliorer sa politique handicap en entreprise, une entreprise peut faire appel à :

- **MT**
- **ADEM**
- **IMS**
- **INDR**



Quelles est la proportion d'entreprise qui disent être satisfaites des compétences des personnes en situation de handicap qu'ils emploient ?

➤ **32 %**

➤ **61%**

➤ **93 %**



Qui peut demander le statut de salarié handicapé ?

- Personnes atteintes d'un handicap entraînant une diminution de leur capacité de travail d'au moins 30%
- Personnes reconnues aptes à exercer un emploi salarié sur le marché du travail ordinaire ou dans un atelier protégé

Comment le statut est-il obtenu ?

- Sur demande et par décision de la Commission médicale

Plus d'infos ?

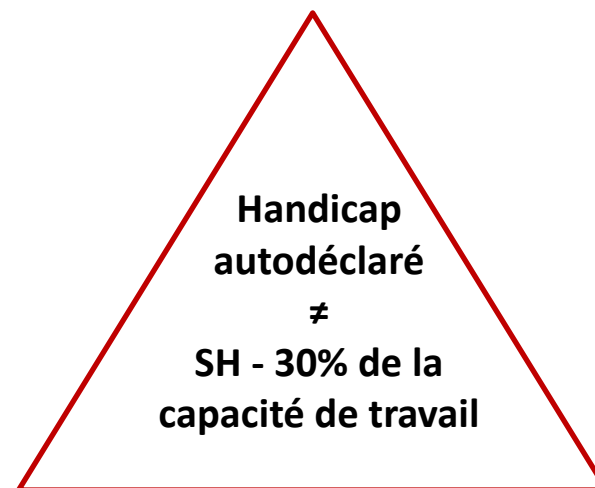
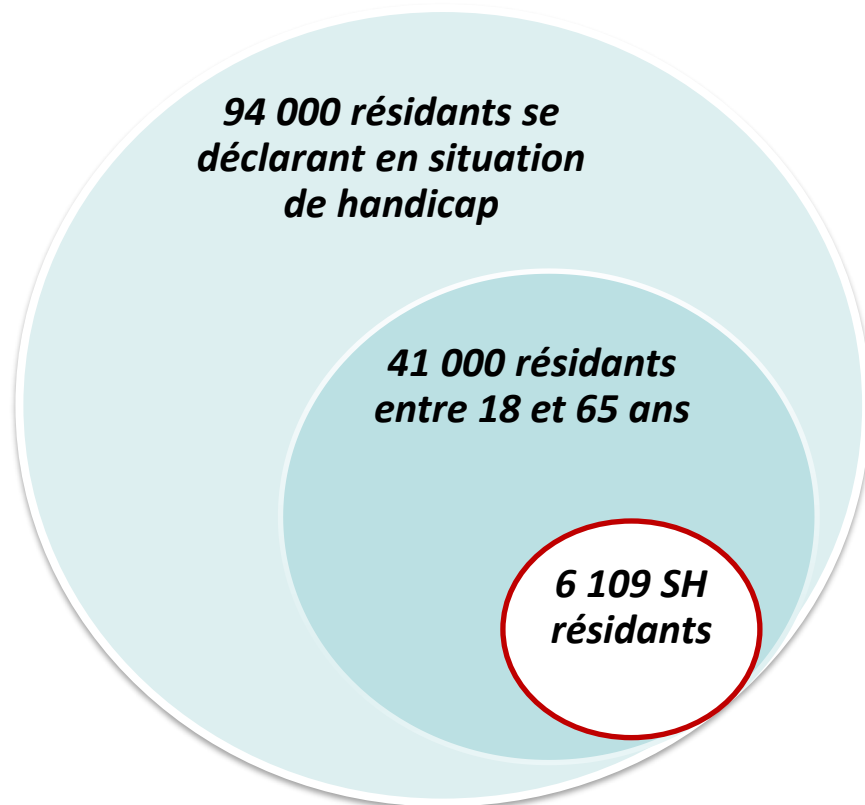
[Statut du salarié handicapé - Guichet.lu - Luxembourg \(public.lu\)](#)

[Acquérir le statut de salarié handicapé - Demandeurs d'emploi - ADEM - FACILITONS L'EMPLOI - Luxembourg \(public.lu\)](#)



Les salariés handicapés dans l'ensemble des personnes se déclarant en situation de handicap

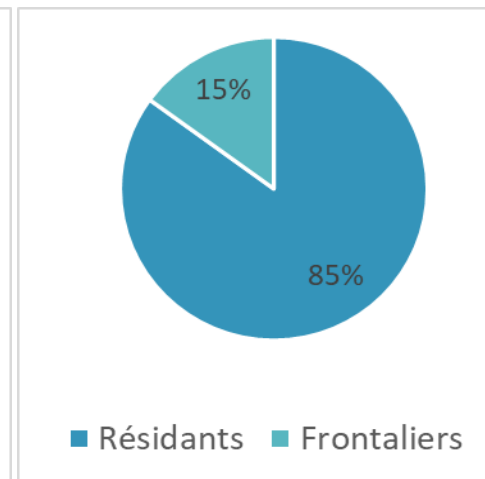
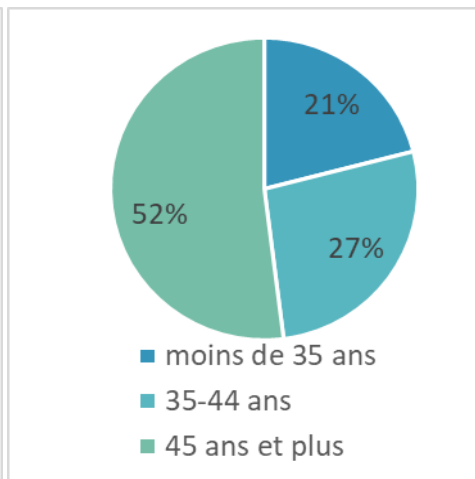
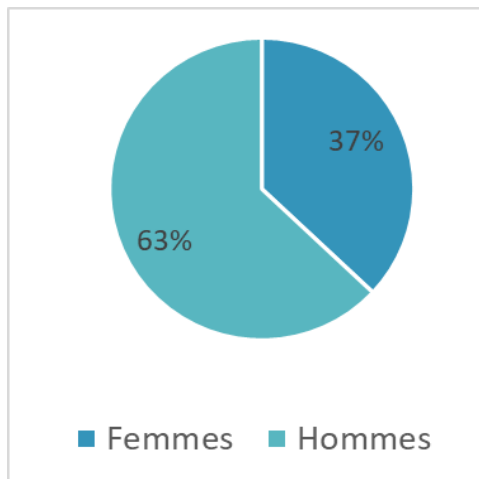
Champ : personnes résidant au Luxembourg



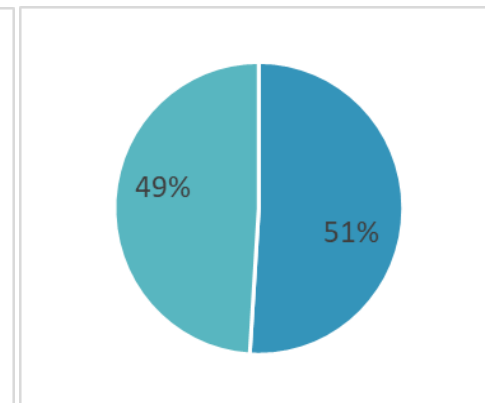
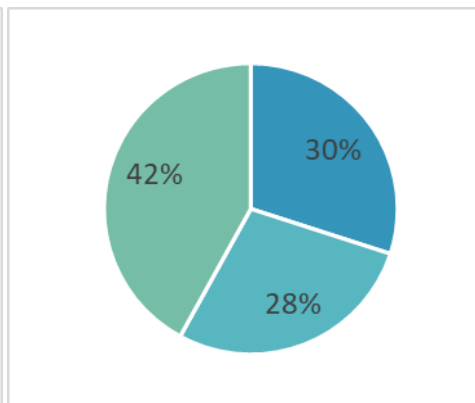
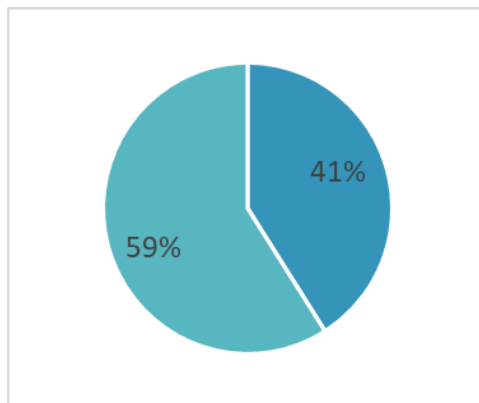


Qui sont-ils ?

Ensemble des SH



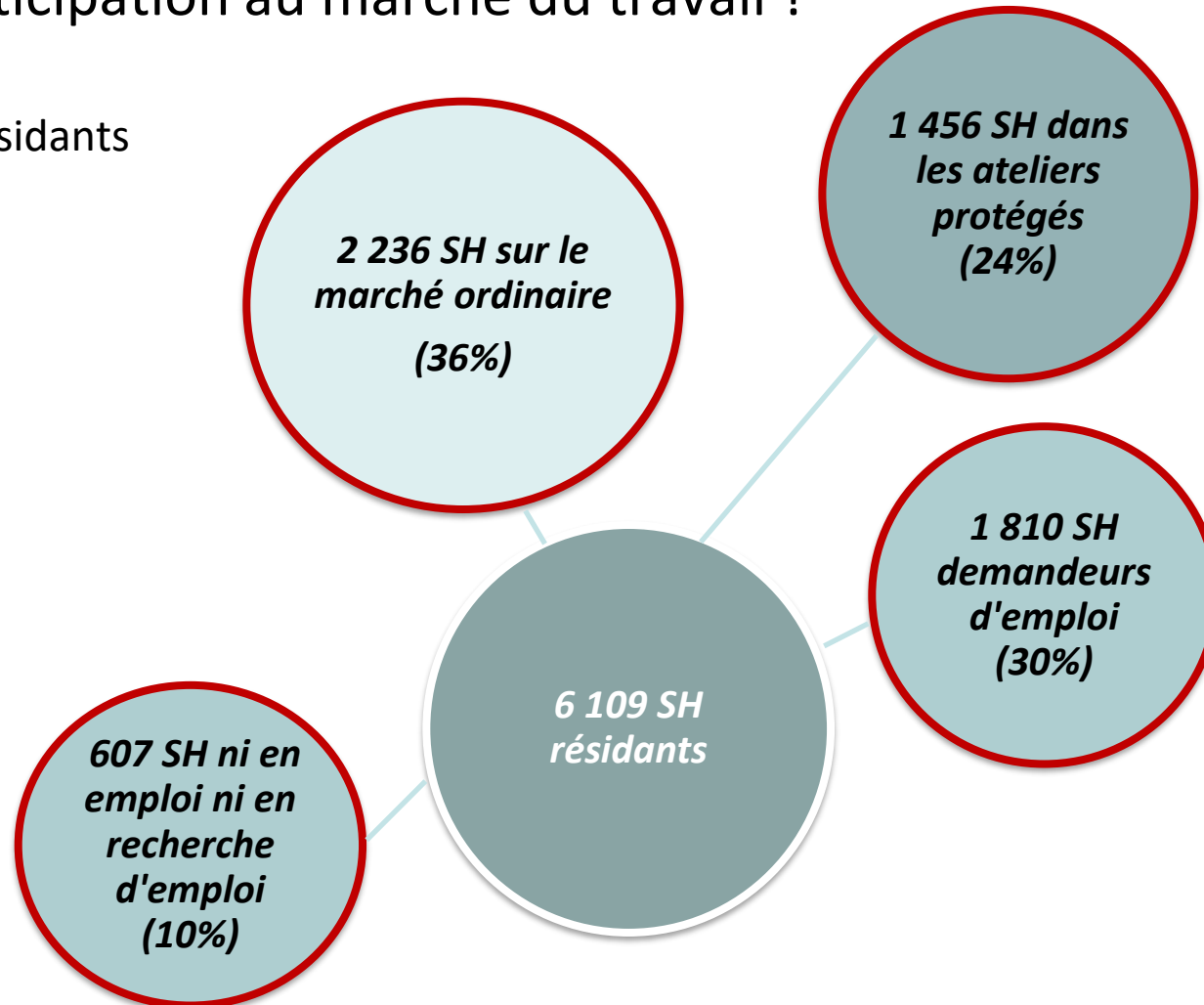
Ensemble des salariés





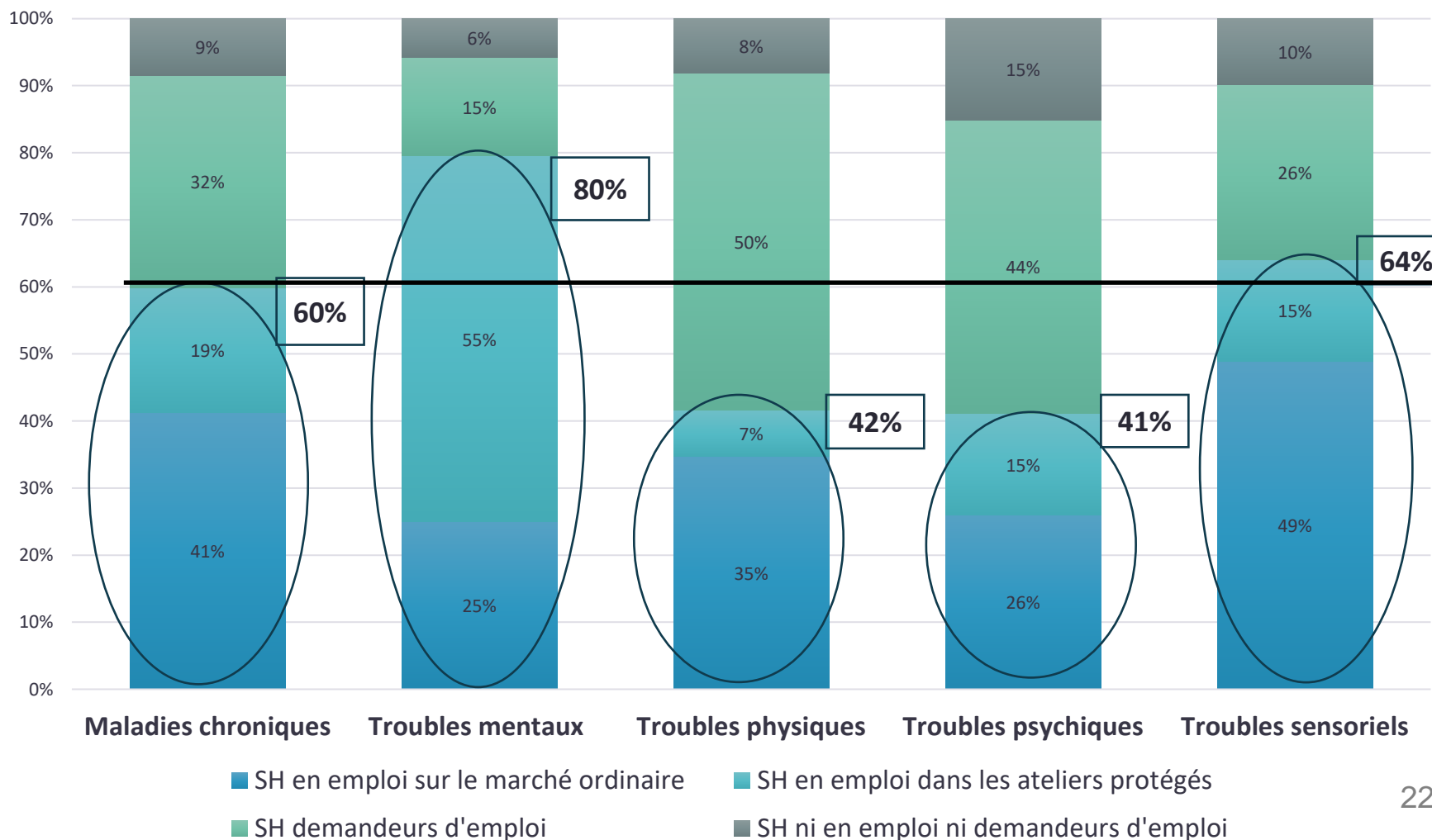
Quelle participation au marché du travail ?

Champ : SH résidents





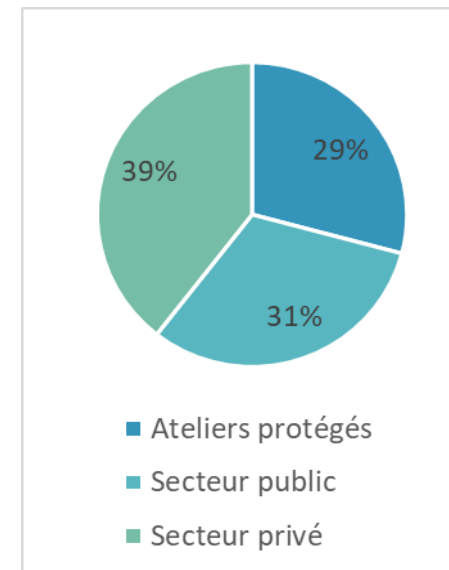
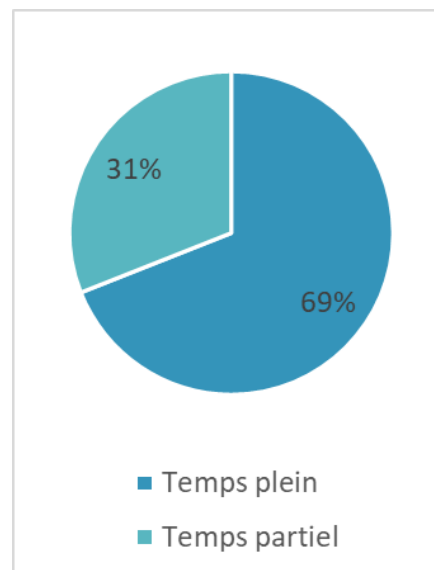
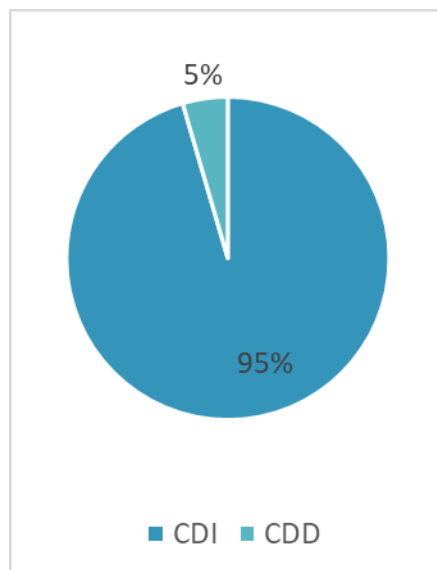
Comment la nature du handicap impacte-t-elle la participation au marché du travail ?



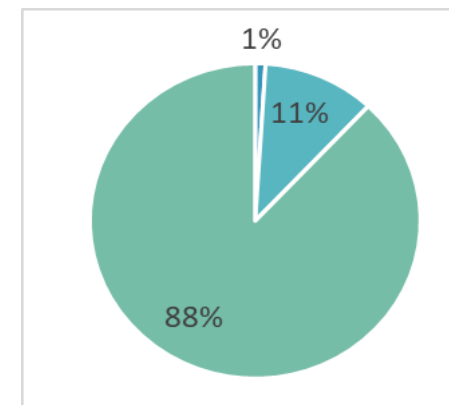
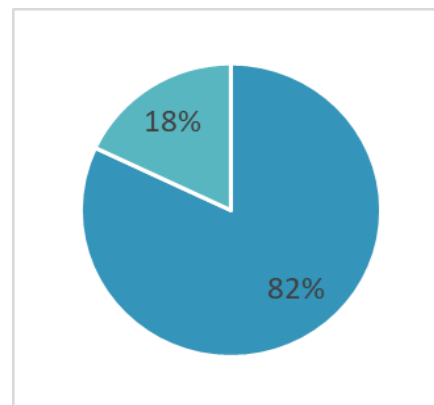
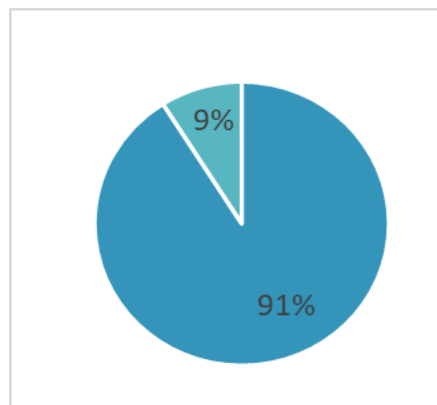


Caractéristiques des emplois occupés par les salariés handicapés

Ensemble des SH actifs



Ensemble des salariés





[Témoignages - Jason - Claire - Alexandre - Sodexo \(youtube.com\)](#)



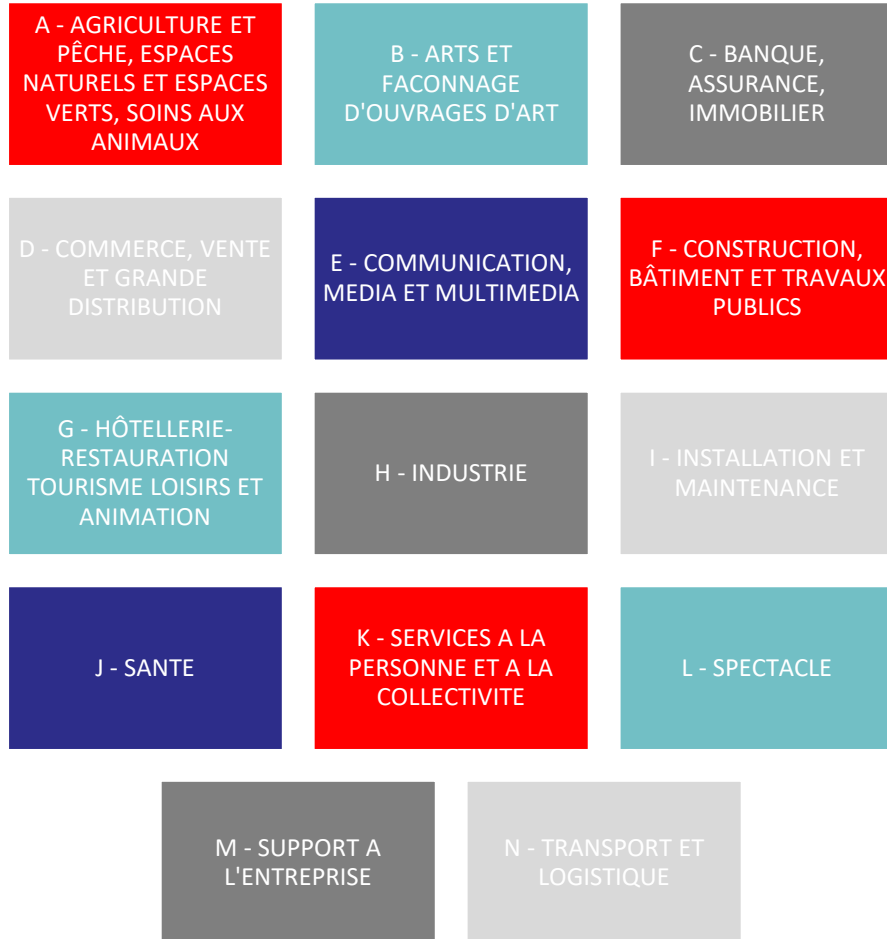
- Le Luxembourg est confronté à une grave pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans certains secteurs, ce qui impacte son économie et réduit la compétitivité de ces secteurs
- Le secteur des technologies de l'information est particulièrement touché, mais d'autres secteurs tels que la santé, l'ingénierie, la finance et le soutien aux entreprises souffrent également d'un manque significatif de travailleurs qualifiés ;
- Introduction d'une nouvelle loi pour simplifier le processus d'embauche des ressortissants de pays tiers afin de soutenir les employeurs dans la recherche de main-d'œuvre qualifiée :
 - Facilitation de l'accès au marché du travail pour les ressortissants de pays tiers.
 - Simplification des procédures d'embauche des ressortissants de pays tiers non encore présents au Luxembourg
- Loi applicable au 1er septembre 2023
- La liste des métiers en pénurie en 2024 est publiée dans le Memorial B de la Gazette Officielle du Grand Duché du Luxembourg sur le site de l'ADEM.



- L'ADEM utilise le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (Code ROME) afin de regrouper les professions par domaines d'activité.

Arborescence des domaines professionnels

https://rome.adem.etat.lu/index_base.html





Métiers en pénurie

Métiers en pénurie de main d'œuvre (c.à.d., plus d'offres d'emploi que demandeurs d'emploi)

Conditions:

- 1) ≥ 24 postes déclarés,
- 2) $< 0,7$ demandeurs d'emploi inscrits par poste déclaré OU ($< 1,1$ demandeurs d'emploi inscrits par poste déclaré & $> 15\%$ d'offres d'emploi sans candidat assigné)

Métiers en surplus

Métiers en surplus de candidats (c.à.d., plus de candidats que d'offres d'emploi)

Conditions:

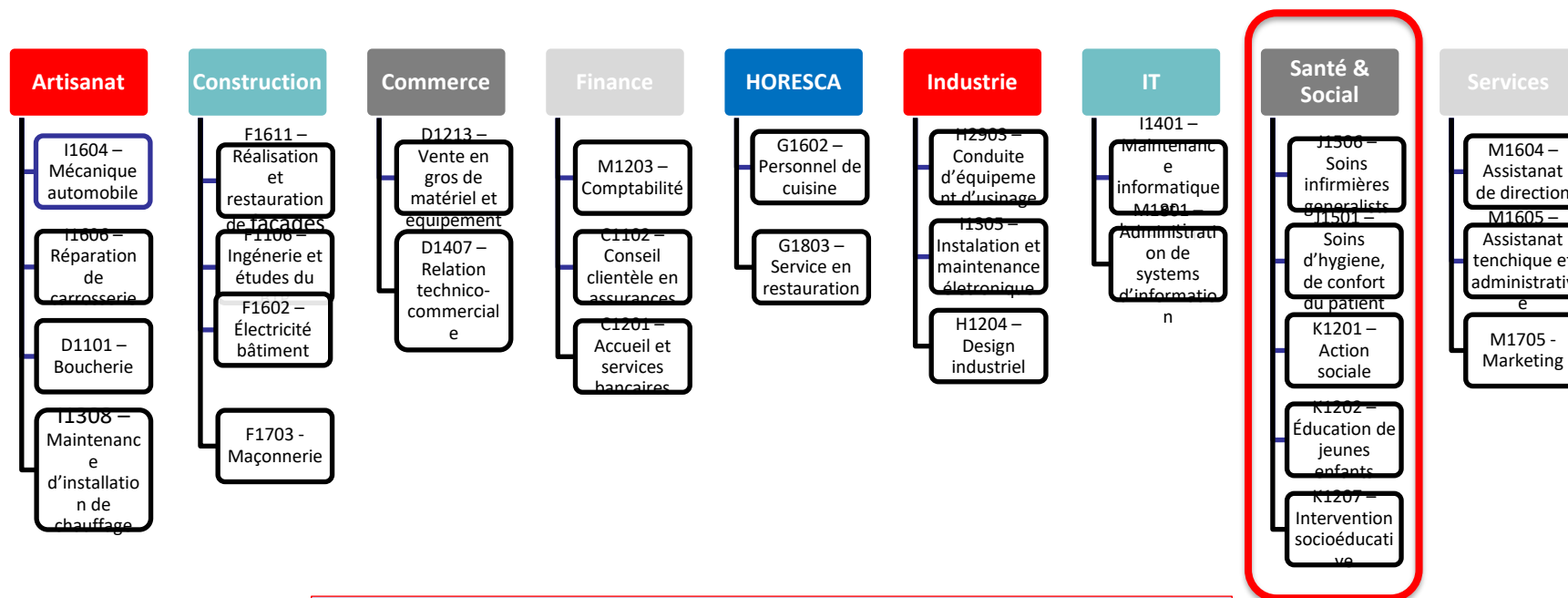
- 1) ≥ 12 postes déclarés
- 2) $< 15\%$ d'offres d'emploi sans candidats assignés
- 3) $> 1,3$ demandeurs d'emploi inscrits par poste déclaré

Métiers émergents

Métiers qui n'étaient pas (ou quasi pas) encore recherchés il y a +/- 5 ans mais qui commencent à apparaître/augmenter dans les offres d'emploi

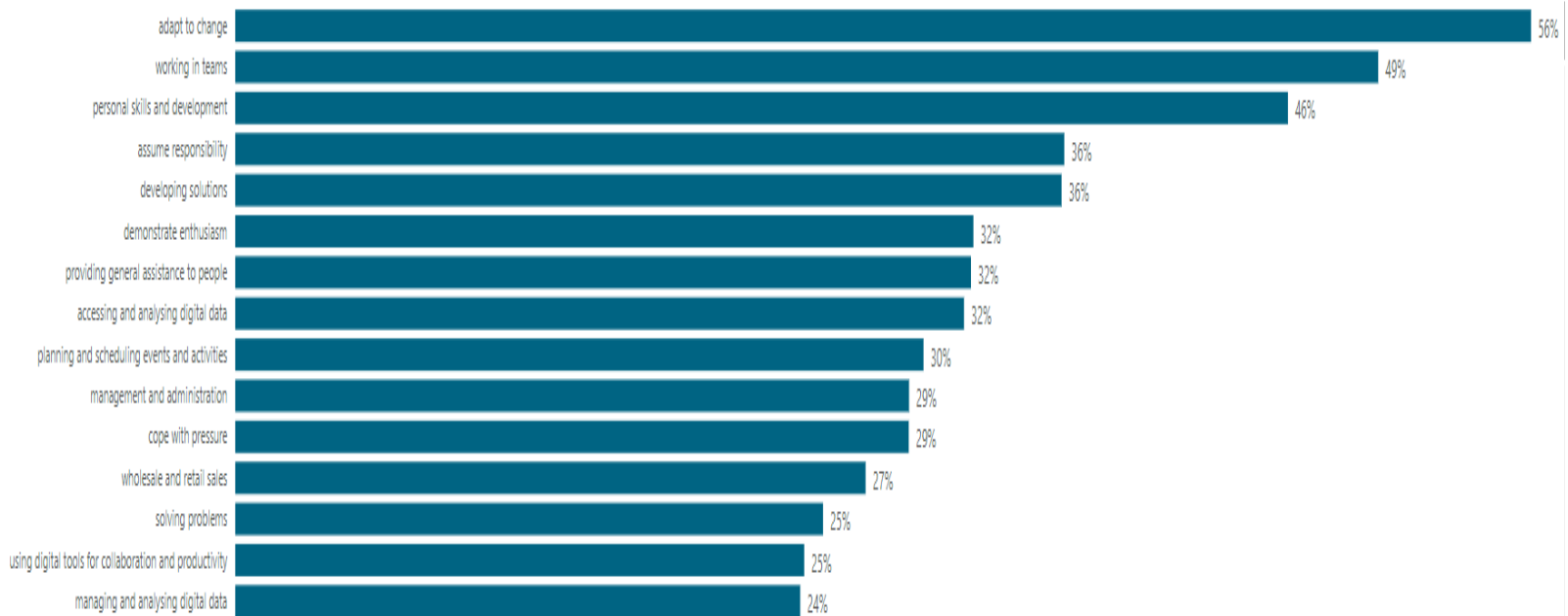
Conditions:

- 1) < 12 postes déclarés en 2016/2017 (moyenne annuelle)
- 2) taux de croissance $> 40\%$ entre les postes de 2016/2017 et 2021/2022 (moyenne)
- 3) ≥ 6 postes déclarés en 2021/2022 (moyenne annuelle)



En moyenne, pour **30 % des postes vacants**, l'ADEM n'est pas en mesure de proposer des candidats appropriés. Pour certains profils, ce pourcentage est bien plus élevé !

Compétences les plus recherchées





- Fit4Inclusion est destiné aux demandeurs d'emploi ayant un statut de salarié handicapé ou en reclassement professionnel externe.

- Les objectifs du programme :
 - (Re)définir et/ou valider le projet professionnel, en tenant compte des contraintes personnelles mais surtout des compétences de chacun
 - Faciliter la réinsertion ou la reconversion, notamment informer sur les droits et les mesures
 - Booster son employabilité et ses compétences transversales, connaître son statut et exprimer dans le cadre professionnel ses besoins spécifiques
 - Élaborer si nécessaire un plan de formation individuel
 - Rencontrer des entreprises et recruteurs partenaires du programme



- Ce programme comporte des activités de formation en groupe (de 10 personnes) et du coaching individuel.
- Fit4Inclusion est organisé par la House of Training en partenariat avec l'ADEM. Le projet est co-financé par le Fonds Social Européen (FSE+) et par le Ministère du Travail.

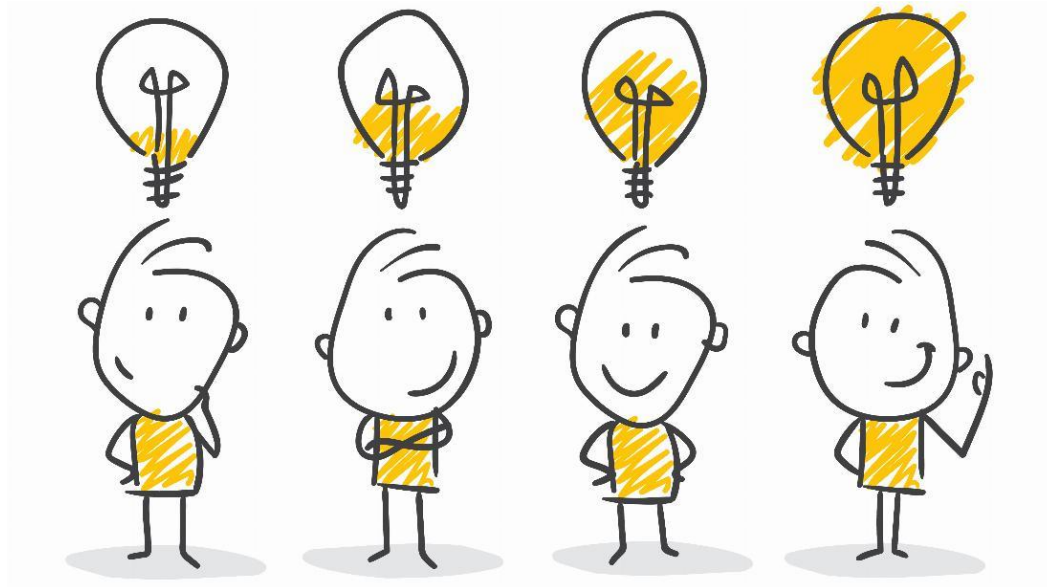


En plus du volet de formations, à destination des demandeurs d'emploi, Fit4Inclusion comporte un volet à destination des entreprises.

Celui-ci vise à travailler avec les recruteurs, dirigeants et responsables à une nouvelle approche du recrutement, dans un objectif d'inclusivité.



Les mesures et aides financières en faveur de l'emploi





Critères pour les demandeurs d'emploi:

- inscrit comme demandeur d'emploi depuis au moins 1 mois,
- À partir de 30 ans (si pas reclassé ou avec Statut salarié handicapé)
- demandeurs en reclassement externe ou,
- demandeurs ayant le statut de salarié handicapé

Promoteurs

- Secteur privé, secteur public



Objet

- faciliter l'intégration respectivement la réintégration sur le marché du travail
- offrir une réelle perspective d'embauche

Durée

- Le SP est un stage non-rémunéré d'une durée maximale de 6 semaines; la durée peut être portée à 9 semaines si le demandeur est hautement qualifié (3 années d'études supérieures réussies/BAC+3)

Divers

- Tuteur
- 2 jours de congé par mois



Montant durant le stage

- demandeur non-indemnisé: indemnité fixe de 393,54 Euros
- chômeur indemnisé: indemnité de chômage + indemnité complémentaire de 393,54 Euros
- demandeur bénéficiant de l'indemnité d'attente / l'indemnité prof. d'attente / du revenu pour personnes gravement handicapées: indemnité + indemnité complémentaire de 393,54 Euros

Le stage est gratuit pour l'employeur



- Si, à la suite du SP, le demandeur d'emploi est engagé en CDI, le Fonds pour l'emploi rembourse à l'employeur 50 % du SSM pour non qualifié, pour 12 mois, si:
 - le demandeur d'emploi est âgé de 45 ans accomplis ou en reclassement professionnel externe ou en cas de statut de salarié handicapé
 - le CDI doit commencer le jour, qui suit immédiatement la fin du SP
 - le salarié est engagé en CDI à temps partiel (le remboursement sera proratisé)
 - la durée du SP a été expressément déduite d'une éventuelle période d'essai
 - le remboursement n'est dû et versé que 12 mois après l'engagement et si le contrat de travail est toujours en vigueur au moment de la demande,



Critères pour les demandeurs d'emploi:

- inscription depuis au moins 1 mois à l'ADEM,
- demandeurs âgés de 45 ans au moins ou,
- demandeurs en reclassement externe ou,
- demandeurs ayant le statut de salarié handicapé.



Promoteur

- privé

Objet

- faciliter l'intégration respectivement la réintégration sur le marché de travail
- périodes alternées de formation pratique et de formation théorique
- ce contrat est réservé aux promoteurs qui peuvent offrir aux demandeurs d'emploi une réelle perspective d'emploi à la fin du CRE

Durée

- le CRE est conclu pour une durée de 12 mois (la durée d'un éventuel stage sera déduite)



Indemnité pendant le CRE (à charge du Fonds pour l'emploi)

- demandeur non-indemnisé: SSMNQ pour salariés non qualifiés
- chômeur indemnisé ou bénéficiant d'une autre indemnité se voit augmenter son indemnité de 393,54 €



➤ Remboursement par l'employeur:

- âgés entre 30 – 44 : remboursement de 50% du SSM nq/mois
- âgé de 45 au moins ou,
- en reclassement professionnel ou,
- disposant du statut de salarié handicap ou,
- du sexe sous-représenté

**l'entreprise doit
rembourser 35% de
l'indemnité touché par
le demandeur d'emploi**



Une participation de l'Etat au salaire du salarié handicapé peut être allouée sur avis de la Commission d'orientation 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 30% et peut être portée à 100% du salaire versé au salarié handicapé, y compris la part patronale des cotisations de sécurité sociale.

La participation au salaire peut être entre 0 et 75% du salaire versé au salarié en reclassement externe, y compris la part patronale des cotisations de sécurité sociale.



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

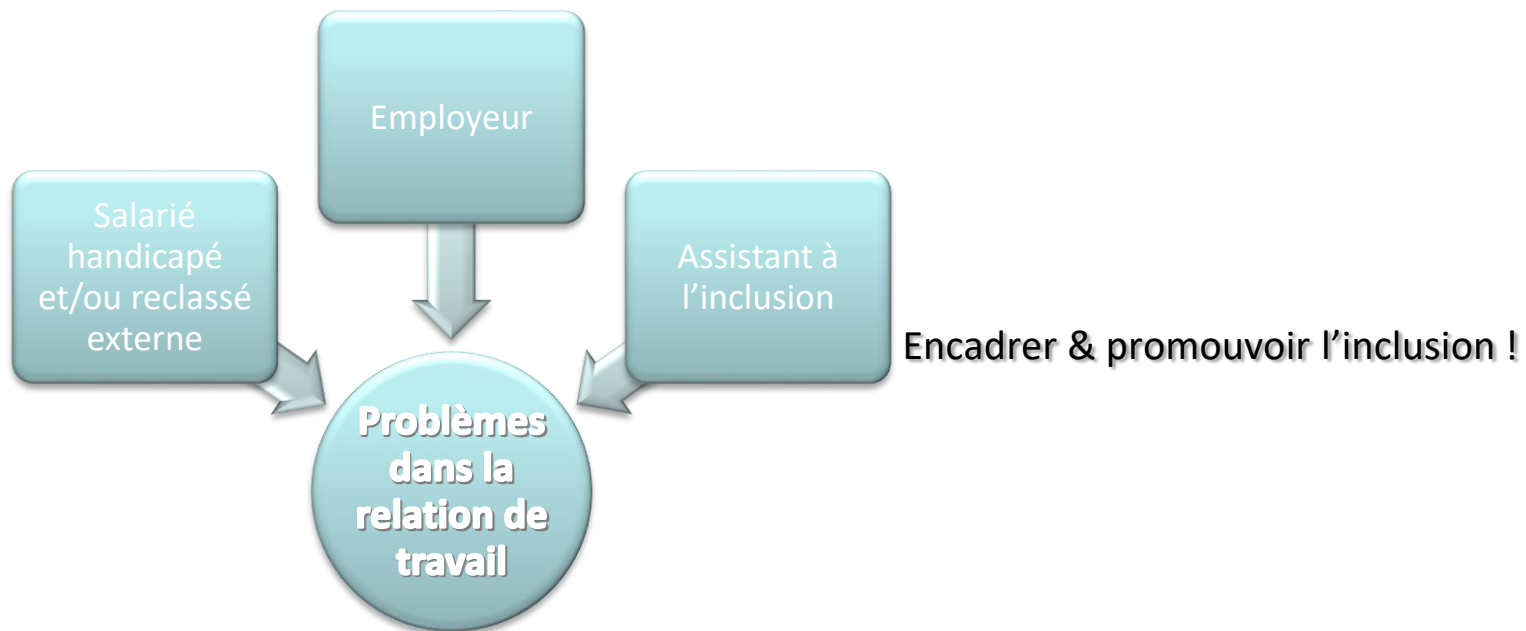


- L'employeur est tenu d'accorder 6 jours de congés supplémentaires par an à tout salarié handicapé qui le demande.
- L'acquisition des congés supplémentaires est soumise au même régime que les jours de congés légaux. Le nombre de jours (maximum 6 jours ou 48 heures) est défini en fonction de la date d'engagement, de la date de reconnaissance du handicap, du taux d'emploi du salarié ou du départ du salarié.





- Faciliter l'inclusion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées et/ou en reclassement externe sur le marché du travail ordinaire par un accompagnement adapté.
- Compléter l'offre des mesures d'inclusion existantes, ainsi que les missions revenant aux Ateliers Protégés.





Salariés handicapés

Tous les **salariés handicapés** au sens de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.

« Art. 1er.

(1) A la qualité de travailleur handicapé au sens de la présente loi, toute personne qui présente une diminution de sa capacité de travail de trente pour cent au moins, survenue par suite

- d'un accident de travail auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire luxembourgeois,
- d'événements de guerre ou de mesures de l'occupant,
- d'une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique et/ou en raison de difficultés psychosociales aggravant la déficience,

et qui est reconnue apte à exercer un emploi salarié sur le marché du travail ordinaire ou dans un atelier protégé. »

Salariés en reclassement externe

Toutes les personnes en **reclassement externe** au sens de la loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe.

« L'article L. 551-1, paragraphe 1er prend la teneur suivante:

(1) Le salarié qui n'est pas à considérer comme invalide au sens de l'article 187 du Code de la sécurité sociale, mais qui par suite de maladie ou d'infirmité présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail, peut bénéficier, dans les conditions prévues au présent Titre, d'un reclassement professionnel interne ou d'un reclassement professionnel externe, ainsi que du statut de personne en reclassement professionnel. »

L'article L. 326-9, paragraphe 5 prend la teneur suivante:

« (5) Si l'employeur occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif total d'au moins vingt-cinq travailleurs et que le salarié occupé pendant au moins dix ans par l'entreprise est déclaré inapte pour son poste de travail, étant un poste à risques, l'employeur est tenu de procéder au reclassement professionnel interne au sens de l'article L. 551-1.

L'article L. 551-5, paragraphe 1er prend la teneur suivante:

« (1) Lorsque la Commission mixte prévue à l'article L. 552-1 estime qu'un reclassement professionnel interne est impossible, elle décide le reclassement professionnel externe et le salarié ayant le statut de personne en reclassement professionnel est inscrit d'office comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi à partir du jour suivant la notification de la décision, conformément aux dispositions du Titre II du présent Livre.



- Les employeurs du secteur privé peuvent bénéficier d'une assistance à l'inclusion pour des salariés
 - sous contrat de travail de droit luxembourgeois
 - bénéficiaires d'une mesure de l'ADEM (CIE ou CRE)



Durée de 12 à 18
mois

- Prise en charge de maximum **150 heures** prestées par l'assistant
(8.249,49€ à l'indice 873,94)

Durée de 18 à 24
mois

- Prise en charge de maximum **225 heures** prestées par l'assistant
(12.374,23€)

Durée de plus de 24
mois

- Prise en charge de maximum **300 heures** prestées par l'assistant
(16.498,98€)



Témoignage Jordan Da Silva – employé auprès de
l'Agence pour le développement de l'Emploi

- **L'embauche de salarié handicapés - une chance pour l'employeur**



Questions ?



Merci.



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail