E-HANDI TOUR GUIDE DE L’INCLUSION INNOVANTE DES PSDH

**IDENTIFICATION**

**Titre** **de la pratique exemplaire :**

Dispositif d’Assistance à l’Inclusion pour le Maintien en Emploi

**Promoteur** **de l'initiative :**

Agence pour le Développement de l’Emploi (ADEM)

**Pays** :

Luxembourg

**Site** **internet :**

[adem.lu](http://www.adem.lu/)

Contact :

Jessica De Sa Correia, Conseillère Employeur pour les Salariés à Capacité de Travail Réduite

Email : [jessica.desacorreia@adem.lu](mailto:jessica.desacorreia@adem.lu)

### DÉTAIL DE L’INITIATIVE :

**Année(s) de mise en œuvre :**

Depuis 2017

**Groupe(s) cible(s) :**

* Salariés en situation de dépendance et de handicap (PSDH)
* Entreprises employant des PSDH
* Équipes de travail au sein des entreprises

**Description** :

Le dispositif d’assistance à l’inclusion a pour objectif de soutenir le maintien en emploi des personnes en situation de dépendance et de handicap (PSDH). Il propose un accompagnement personnalisé assuré par des assistants à l’inclusion, agréés par le ministère de la Famille. Ces professionnels interviennent directement sur le lieu de travail pour aider les PSDH à s’adapter à leur environnement professionnel, tout en sensibilisant et en formant les équipes de travail pour assurer une intégration réussie et durable.

**Méthodologie**

* **Accord** **tripartite :**  
  La mise en œuvre du dispositif repose sur un accord entre l’employeur, le salarié et l’assistant à l’inclusion pour garantir la cohésion des efforts en faveur de l’intégration.
* **Intervention** **ciblée :**  
  L’assistant à l’inclusion offre un accompagnement personnalisé au salarié en situation de dépendance et de handicap et forme ses collègues pour faciliter son intégration au sein de l’équipe.
* **Durée** **d’intervention :**  
  Le dispositif permet jusqu’à 300 heures d’assistance en fonction de la durée du contrat du salarié, garantissant ainsi un soutien adapté et suffisamment long pour assurer une intégration durable.
* **Formation** **continue :**Des formations et des sensibilisations sont régulièrement proposées aux équipes de travail afin de s’assurer que les conditions de travail restent adaptées et inclusives pour les salariés PSDH.

### DOMAINE :

**Facilitation** **de l'accès à l'emploi :**

Ce dispositif souligne l'importance de maintenir les PSDH en emploi en adaptant leurs conditions de travail. Il lève les barrières à l'embauche et au maintien à long terme dans un poste, tout en assurant une évolution professionnelle adaptée aux besoins spécifiques des salariés.

**Renforcement** **des compétences transversales :**

Le dispositif de l'ADEM améliore non seulement les compétences des PSDH, mais également celles des équipes de travail, en développant des aptitudes émotionnelles, relationnelles et communicationnelles nécessaires pour une collaboration efficace et inclusive.

Dispositifs institutionnels et aides officielles :

Le soutien institutionnel de l'ADEM garantit que les entreprises bénéficient d’un cadre structuré et de ressources pour intégrer et maintenir les PSDH dans leur emploi. Ce programme, soutenu par l'État, favorise une inclusion durable grâce à un accompagnement technique et à une assistance continue.

### PRODUITS / RÉSULTATS :

**Type de produit :**

Formation continue, accompagnement personnalisé, ressources de soutien pour les entreprises

Brève description :

Le dispositif d’assistance à l’inclusion a permis de maintenir plusieurs PSDH en emploi, en créant un environnement de travail inclusif et en sensibilisant les équipes. Ce programme a ainsi renforcé une culture d’entreprise solidaire et inclusive.

### IMPACT ET TRANSFÉRABILITÉ :

**Impact** **sur les groupes cibles :**

Le dispositif a significativement amélioré l'intégration professionnelle des salariés en situation de dépendance et de handicap. Il a contribué à la réduction des préjugés au sein des équipes, à une meilleure compréhension des enjeux de l'inclusion, et à la prévention des licenciements pour inadaptation au poste.

**Brève** **description** :

Le modèle de ce dispositif peut être adapté et reproduit dans divers contextes, en particulier dans les régions où l’inclusion des PSDH dans le milieu professionnel nécessite une sensibilisation accrue des employeurs et un accompagnement technique pour les équipes de travail. Ce dispositif offre une approche flexible et transférable pour favoriser l'inclusion à travers des solutions personnalisées.