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

### IDENTIFICATION

**Titre de la pratique exemplaire :**

COSP HR de l’ADEM (Centre d’Orientation Socio-Professionnelle pour Handicap et Reclassement)

**Promoteur de l'initiative :**

ADEM Luxembourg

**Pays :**

Luxembourg

**Site internet :**

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

**Contact :**

jessica.DeSaCorreia@adem.etat.lu

### DÉTAIL DE L'INITIATIVE :

**Année(s) de mise en œuvre :**

Depuis 2017

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

Tous travailleurs, y compris les personnes en situation de handicap

**Description :**

Le COSP HR (Centre d’Orientation Socio-Professionnelle pour Handicap et Reclassement) est une initiative de l’ADEM Luxembourg. Ce centre vise à aider les travailleurs handicapés et en reclassement à identifier leurs compétences résiduelles et à s'orienter vers des postes adaptés. Le COSP HR offre des bilans de compétences complets, un soutien personnalisé et des conseils pour faciliter la réinsertion des travailleurs handicapés dans des emplois correspondant à leurs capacités et aspirations.

Ce projet est financé par trois ministères luxembourgeois : le Ministère du Travail, le Ministère de la Famille, et le Ministère de la Santé, et bénéficie du soutien d'une équipe pluridisciplinaire incluant des professionnels de la santé physique et mentale, notamment du Rehazenter et de la Rehaklinik.

**Méthodologie :**

**Évaluation et orientation des travailleurs handicapés :**

Les centres d’évaluation et d’orientation aident les travailleurs handicapés à identifier leurs compétences résiduelles et à s’orienter vers des postes adaptés. Ils offrent des bilans de compétences complets, incluant des évaluations neuropsychologiques et ergothérapeutiques pour comprendre les capacités physiques et cognitives des participants.

**Modules de formation adaptés :**

Des modules de formation sont spécialement conçus pour s'adapter aux capacités des participants handicapés. Ces formations incluent des cours en informatique, en langues, et des ateliers techniques personnalisés selon les besoins spécifiques des participants.

**Suivi socio-éducatif avec des « jobs coaches » :**

Un suivi socio-éducatif est assuré par des « jobs coaches » pour accompagner les travailleurs handicapés tout au long de leur parcours professionnel. Ce soutien comprend de l’aide à la recherche d’emploi, des conseils sur l’adaptation des postes de travail, et un suivi continu après la réinsertion professionnelle.

**Aides financières pour les employeurs :**

La promotion des aides financières disponibles pour les employeurs qui embauchent des personnes handicapées est un élément clé du programme. Ces aides incluent des subventions pour l’adaptation des postes de travail, des stages de professionnalisation, et des contrats de réinsertion avec participation aux frais de salaire.

**Aménagement des postes de travail :**

La mise en place d’aménagements spécifiques pour les postes de travail des travailleurs handicapés est primordiale. Cela inclut l’adaptation des équipements, la modification des tâches, et l’aménagement des horaires de travail pour répondre aux besoins individuels des employés.

**DOMAINE :**

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

Programmes qui améliorent directement l'accès aux opportunités d'emploi, y compris dans les métiers du numérique, et préparent les PSDH à intégrer le marché du travail ordinaire.

**Renforcement des compétences transversales :**

Encourager le développement de compétences clés telles que les aptitudes émotionnelles et relationnelles, essentielles pour réussir dans un environnement professionnel diversifié.

**Amélioration des compétences numériques :**

Promouvoir l'acquisition de compétences numériques tant chez les PSDH que chez les professionnels qui les encadrent, afin de maximiser l'utilisation des technologies assistives.

**Formation spécialisée pour les éducateurs et professionnels :**

Proposer des formations ciblées pour les éducateurs et autres professionnels afin de les doter des outils nécessaires pour supporter efficacement l'inclusion des PSDH.

**Outils et services de compensation du handicap :**

Fournir des outils et services qui compensent les déficiences, facilitant ainsi l'accès égal à l'éducation et à l'emploi.

**Dispositifs institutionnels et aides officielles :**

S'assurer que les dispositifs institutionnels et les aides officielles pour l'inclusion professionnelle sont facilement accessibles et adaptés pour soutenir les PSDH dans leur intégration dans le monde du travail.

**Intégration d'activités artistiques, culturelles et sportives :**

Incorporer des activités qui encouragent l'expression de soi et la prise de confiance, comme les arts, la culture et le sport. Ces activités favorisent non seulement le bien-être mais renforcent également l'estime de soi, préparant les individus à l'inclusion professionnelle.

**Augmentation de la mobilité et de l'accessibilité :**

Améliorer l'accessibilité physique dans les lieux publics et privés pour faciliter l'accès des PSH aux lieux de travail et de formation.

### PRODUITS / RÉSULTATS :

**Type de produit :**

Matériel, ressources en ligne, logiciels, vidéo/films, cours/formation, etc.

**Brève description :**

Le COSP HR a développé des bilans de compétences complets, des modules de formation adaptés, des sessions de coaching, et des ressources en ligne pour accompagner les travailleurs handicapés. Ces outils contribuent à l'inclusion professionnelle en permettant aux participants de mieux connaître leurs compétences et de trouver des opportunités d'emploi adaptées.

### IMPACT ET TRANSFÉRABILITÉ :

**Impact sur les groupes cibles :**

Le COSP HR a significativement amélioré l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés en leur fournissant un soutien personnalisé et des ressources adaptées. Les travailleurs handicapés bénéficient d'une meilleure évaluation de leurs compétences, d'une orientation professionnelle adéquate, et d'un suivi continu, ce qui facilite leur réinsertion et maintien dans l'emploi.

**Brève description :**

La méthodologie et les pratiques du COSP HR peuvent être adaptées et reproduites dans différents contextes ou régions. Les centres d’évaluation, les modules de formation, et le suivi par des jobs coaches peuvent être modulés pour répondre aux besoins spécifiques des travailleurs handicapés dans diverses régions et contextes professionnels.