

# **Rapport de la Table ronde du 23 mai 2024**

## **À EDUPÔLE Walferdange, Route de Diekirch au Luxembourg**

### **Table des matières**

Rapport de la Table ronde du 23 mai 2024 .....	1
À EDUPÔLE Walferdange, Route de Diekirch au Luxembourg .....	1
1. Sensibilisation à l'Importance de l'Inclusion professionnelle des Personnes en situation de Handicap.....	7
1.1 . Intervenants et Propositions.....	7
1.2. Conclusion : Sensibilisation à l'Importance de l'Inclusion professionnelle des Personnes en situation de Handicap.....	20
2. Surmonter les obstacles à l'emploi des Personnes en situation de Handicap.....	21
2.1. Intervenants et Propositions :.....	22
2.2. Conclusion : Surmonter les Obstacles à l'Emploi des Personnes en Situation de Handicap.....	37
3. Technologies et Pratiques de compensation du Handicap et d'accessibilité universelle.	38
3.1. Intervenants et Propositions :.....	40
3.2. Conclusion : Technologies et Pratiques de Compensation du Handicap et d'Accessibilité Universelle.....	52
4. Valorisation des compétences des Personnes en situation de Handicap.....	54
4.1. Intervenants et Propositions.....	54
4.2. Conclusion : Valorisation des Compétences des Personnes en Situation de Handicap.....	74
5. Importance des Activités artistiques et de détente. ....	76
5.1. Intervenants et Propositions :.....	76
5.2. Conclusion : Importance des Activités artistiques et de détente.....	91
6. Conclusion générale de la table ronde.....	92
7. Annexe 1 : Évaluation de la table ronde.....	94
8. Annexe 2 : Recensement des pratiques et initiatives exemplaires qui favorisent l'inclusion professionnelle des PSDH.....	96
8.1. Inclusion Éducative et Accès aux Ressources pour Tous. ....	96
8.2. Inclusion Professionnelle : Stratégies et Outils pour Réussir.....	100

8.3.	Technologie et Innovation : Un Levier pour l'Autonomie.....	104
8.4.	Sensibilisation et Culture Inclusive.....	105
8.5.	Soutien aux Familles et Simplification Administrative. ....	107
8.6.	Développement des Compétences Transversales.....	112
9.	Conclusion Générale des réponses au questionnaire.....	114
10.	Conclusion Générale du Rapport de la table ronde et ses annexes. ....	116

## **Contexte et Objectif du Rapport :**

L'objectif de ce rapport est de fournir une vue d'ensemble détaillée des défis auxquels sont confrontées les personnes en situation de dépendance et de handicap (PSDH) dans divers aspects de leur vie quotidienne, tout en mettant en lumière les initiatives, programmes et mesures destinés à franchir ces barrières.

Fondé sur les contributions de professionnels, d'organisations, de techniciens et de bénéficiaires, il ambitionne de déceler tant les obstacles que les stratégies efficaces et les avancées innovantes qui favorisent une inclusion accrue des PSDH.

## **Méthodologie :**

Cette table ronde, et les visioconférences qui lui ont succédé ont été l'occasion d'échanges collaboratifs et interdisciplinaires entre différents intervenants.

Parmi eux se trouvaient des décideurs, des chercheurs, des éducateurs, des innovateurs, des professionnels, des PSDH, des aidants ainsi que des représentants d'organismes nationaux et locaux, tant publics que privés, impliqués dans le soutien et l'accompagnement éducatif, pédagogique et thérapeutique.

L'objectif de ces discussions est de répondre aux problématiques liées à l'accompagnement dans l'emploi des PSDH et d'identifier les meilleures solutions et services pour favoriser l'accessibilité physique et numérique, ainsi

que promouvoir les dispositifs de compensation des handicaps et leur bien-être.

Ces échanges sont complétés par un questionnaire annexé au présent rapport, rempli par chaque intervenant. Ce questionnaire permet de collecter des données sur les problèmes et difficultés rencontrés par les PSDH, les aides et techniques de compensation et d'accessibilité universelle, ainsi que les pratiques exemplaires pour l'inclusion professionnelle des PSDH. Il vise notamment à :

- Évaluer l'efficacité de la table ronde et mesurer son impact ;
- Enrichir la synthèse des résultats de la table ronde en France ;
- Mettre en évidence des pratiques exemplaires, des défis communs et des solutions potentielles pour favoriser l'inclusion des PSDH ;
- Renforcer les synergies entre tous les intervenants, favorisant un apprentissage mutuel et une meilleure compréhension des problématiques d'accessibilité et d'inclusion ;
- Favoriser l'échange d'idées et de meilleures pratiques à travers les frontières, ouvrant ainsi la voie à des collaborations futures ;
- Valoriser l'importance du rôle des aidants, formateurs et éducateurs dans la vie des PSDH ;
- Faire entendre les besoins des PSDH et porter les discussions sur l'inclusion à un niveau stratégique auprès des décideurs.

Le rapport, ci-après, présente une analyse des entretiens approfondis qui ont été menés avec divers intervenants, lors de la table ronde :

Mehdi Gheddache : Chargée de mission Innovation au Fab Lab Digital EPNAK (Établissement Public National Antoine Koenigswarter) ;

Réjane Certain : Chargée de mission Innovation au Fab Lab Digital de l'EPNAK ;

Joël Delvaux : Représentant du syndicat de travailleurs Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg (OGBL) ;

Patrick Hurst : Activiste et enseignant au Lycée Hermesinde à Mersch ;

Soazic Bachelet : Participante aux programmes Erasmus Plus ;

Christophe Knebler : Représentant de la Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens, Lëtzebuerger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond (LCGB) ;

Tiziana Nardini et Carol Mousel : Responsables de Trisomie 21 Luxembourg ;

Jessica de Sa Correia : Responsable à l'Agence pour le Développement de l'Emploi ADEM ;

Sarah Melcher : Directrice de l'association « Autisme Luxembourg » ;

Silvio Sagramola : Coordinateur au Luxembourg du programme européen AccessibleEU ;

Laurent Butelli : Représentant de la société Megamed ;

Ben Max : Représentant du ministère de la Digitalisation ;

Alain Ravet : Président de l'association Dysaccess et promoteur du logiciel WordQ ;

Martine Kirsch et Robbie Coelho : Présidents de l'association ZEFI et promoteur de la plateforme DALZA ;

Peggy Kind : Responsable du réseau Mosaïk Kultur Inclusiv ;

Shirley Dewilde : Coordinatrice du Café Créatif de Fueden Deen Eis Verbënnt ;

Pierre Perez : Retraité et parent d'un enfant dyspraxique ;

Aline Abomba : Présidente de l'association La Compagnie du Nouveau Monde ;

Patrick de la Hamette : Directeur de l'association Digital Inclusion.

Pour compléter ces tables rondes, d'autres intervenants que nous avons rencontrés à l'occasion du salon de l'inclusion numérique qui s'est tenu au Luxembourg le 17 mai ont fait l'objet d'entretiens en ligne.

Ce salon nous a donné l'occasion de présenter le projet e-Handi Tour à la ministre de la Digitalisation du Luxembourg et à son équipe. Des entretiens en ligne ont donc été menés avec :

Paul Feitler : Directeur de L'ATVA (Agence pour la Transition vers une Vie Autonome) ;

Laura Fabiano : Responsable au sein de l'association IMS Luxembourg ;  
Vincent Gevrey : Coordinateur du programme sportif inclusif au Service des Sports de la ville d'Esch-sur-Alzette ;

Leamira Pinto Fonseca : chargée de communication de Digital Learning Hub ;

Paul Szabo : ergothérapeute au centre de compétence national pour accessibilité des bâtiments.

## **1. Sensibilisation à l'Importance de l'Inclusion professionnelle des Personnes en situation de Handicap.**

L'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap est essentielle pour une société équitable et pour le développement économique. Les bénéfices sont nombreux, tant pour les individus que pour les organisations.

Cette première partie se concentre sur la sensibilisation à ces enjeux, en soulignant les bénéfices mutuels pour les individus et les organisations.

### **1.1. Intervenants et Propositions.**

**Mehdi Gheddache : Chargée de mission Innovation au Fab Lab Digital EPNAK (Établissement Public National Antoine Koenigswarter).**

Mehdi Gheddache, organisateur d'hackathons au « FabLab Digital EPNAK », a insisté sur l'importance des hackathons pour sensibiliser les participants aux enjeux du handicap.

Il a expliqué que ces événements permettent de valoriser les compétences des PSDH et de favoriser la collaboration entre différents acteurs.

Selon lui, l'organisation régulière d'hackathons permet de développer des solutions technologiques accessibles et de promouvoir des échanges enrichissants entre PSDH et non handicapés.

Il a expliqué que les hackathons offrent un environnement ludique et dynamique où les participants peuvent échanger des idées et apprendre les uns des autres.

### **Recommandations et Bonnes Pratiques :**

- Organisation d'hackathons inclusifs : Mehdi Gheddache organise des hackathons inclusifs de manière régulière pour favoriser l'innovation, la collaboration, et la sensibilisation aux enjeux du handicap.

Le concept du hackathon, une pratique qui consiste à réunir des professionnels sur un sujet spécifique pendant 24 à 48 heures pour développer des projets d'amélioration.

Il a expliqué que dans le contexte médico-social, les hackathons permettent de sensibiliser les participants aux défis du handicap de manière ludique et collaborative.

Les étudiants de l'Institut National des Sciences Appliquées (INSA), par exemple, ont été impliqués dans des hackathons où ils ont travaillé aux côtés de PSDH et de professionnels de l'accompagnement.



Cette expérience leur a permis de mieux comprendre les réalités du handicap et de développer des solutions innovantes.

Ces événements permettent de valoriser les compétences des PSDH et de créer des solutions technologiques adaptées à leurs besoins spécifiques.

Un aspect clé des hackathons organisés par Mehdi Gheddache est l'accent mis sur la participation majoritaire des personnes en situation de handicap. Il estime que ces personnes sont les véritables experts du handicap et que leur inclusion dans ces événements permet de développer des solutions plus pertinentes et efficaces ;

- **Soutien financier flexible :** Mehdi Gheddache a également évoqué les défis liés à l'organisation de ces événements, notamment la nécessité de disposer de moyens suffisants pour expérimenter et développer les projets issus des hackathons.

Il a souligné l'importance de disposer de lignes budgétaires flexibles pour soutenir l'innovation et permettre la mise en œuvre des projets gagnants ;

- **Environnement ludique et collaboratif :** Les hackathons doivent offrir un environnement amusant et dynamique où les participants peuvent échanger des idées et apprendre les uns des autres.

Mehdi crée, ainsi, des espaces propices à l'innovation et à la collaboration pour maximiser les bénéfices de ces événements ;

- Exemples concrets et succès : Pour illustrer l'impact des hackathons, Mehdi Gheddache a partagé une anecdote sur un hackathon organisé à Lyon en mars 2023.

Malgré un accueil initialement sceptique des professionnels locaux, l'événement a été un succès et a permis de changer les perceptions sur le handicap.

Les participants ont développé des projets innovants sur le thème de l'intelligence artificielle et de la compensation du handicap, démontrant ainsi le potentiel des hackathons à générer des solutions concrètes et viables.

En conclusion, Mehdi Gheddache a souligné que les hackathons sont une solution gagnante sur tous les fronts. Ils permettent aux professionnels et aux étudiants de mieux comprendre le handicap, de valoriser les compétences des PSDH et de développer des projets innovants.

Il a exprimé l'espoir de voir ces événements se multiplier en France et en Europe, en collaboration avec divers partenaires, pour continuer à sensibiliser et à innover en matière d'inclusion.

**Joël Delvaux : Représentant du syndicat de travailleurs Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg (OGBL).**

Joël Delvaux, représentant de l'« OGBL » (Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg), a présenté les initiatives et les actions de ce syndicat, le plus grand du Luxembourg, qui comptent parmi ses divers départements, celui dédié aux travailleurs en situation de handicap.

Ce département, existant depuis 20 ans, a pour mission de défendre les intérêts spécifiques des travailleurs en situation de handicap et de promouvoir une société plus inclusive.

Joël Delvaux a expliqué que le département des travailleurs en situation de handicap regroupe des membres ayant la reconnaissance du statut de « travailleur handicapé » ou « travailleur à capacité de travail réduite ».

Ces deux statuts sont essentiels au Luxembourg, chacun étant destiné à des personnes ayant des besoins spécifiques en fonction de leur situation.

### **Recommandations et Bonnes Pratiques :**

- Soutien individuel personnalisé : Joël Delvaux a souligné l'importance de l'accompagnement personnalisé que l'« OGBL » offre à ses membres.

Ce soutien inclut des démarches telles que les demandes de reconnaissance du statut de travailleur handicapé et les recours administratifs en cas de litige. Le syndicat intervient également pour aider les travailleurs en situation de handicap à maintenir leur emploi, notamment en cas de restructuration d'entreprise ou de changement de direction ;

- Adoption du curriculum vitae anonymisé : Joël Delvaux a présenté l'initiative du curriculum vitae anonymisé, mise en place en collaboration avec les partenaires sociaux et l'administration de l'emploi.

Cette initiative vise à offrir une chance équitable aux candidats en situation de handicap en mettant en avant leurs compétences plutôt que leurs difficultés.

Le CV anonymisé permet aux candidats de présenter leurs talents en premier, avec une mention du statut de travailleur handicapé en annexe, accompagnée d'informations sur les aides disponibles pour les employeurs.

Cette initiative prometteuse vise à réduire la stigmatisation à l'embauche et à encourager les employeurs à recruter des travailleurs en situation de handicap ;

- Sensibilisation des employeurs : La sensibilisation des employeurs aux bénéfices de l'inclusion des travailleurs en situation de handicap est cruciale.

Joël Delvaux mène des campagnes de sensibilisation pour informer les employeurs des avantages de recruter des PSDH et des aides disponibles pour les soutenir.

Cela inclut des formations, des ateliers et des sessions d'information pour les entreprises ;

- Encouragement des politiques inclusives : Joël Delvaux a insisté sur l'importance du travail politique pour améliorer les conditions de travail des PSDH.

Le comité du département des travailleurs en situation de handicap de l'« OGBL », composé de membres ayant la reconnaissance du statut de

travailleur handicapé, défend les intérêts spécifiques de ses membres et promeut l'inclusion des travailleurs en situation de handicap dans le monde du travail, ainsi que dans le domaine de la formation scolaire et de l'apprentissage ;

- Promotion des réunions en ligne : La pandémie de Covid-19 a souligné l'importance des outils numériques et des réunions en ligne pour permettre une participation active et accessible des membres en situation de handicap aux activités du syndicat.

En conclusion, Joël Delvaux, représentant de l'« OGBL », a mis en lumière l'engagement du plus grand syndicat luxembourgeois envers les travailleurs en situation de handicap.

Depuis 20 ans, le département dédié de l'« OGBL » s'efforce de défendre les intérêts spécifiques de ces travailleurs et de promouvoir une société plus inclusive.

Grâce à des initiatives telles que le soutien individuel personnalisé, l'adoption du curriculum vitae anonymisé et la sensibilisation des employeurs, l'« OGBL » œuvre pour réduire la stigmatisation et encourager l'inclusion professionnelle des PSDH.

Joël Delvaux a également souligné l'importance des politiques inclusives et des outils numériques pour favoriser la participation active des membres en situation de handicap.

Ces efforts témoignent de la détermination de l'« OGBL » à améliorer les conditions de travail et à promouvoir l'inclusion des travailleurs en situation de handicap au Luxembourg.

**Christophe Knebeler : Représentant de la Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens, Lëtzebuenger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond (LCGB).**

Christophe Knebeler, représentant du « LCGB » (Lëtzebuenger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond), a mis en avant l'importance de la formation continue et de l'accompagnement personnalisé pour les travailleurs en situation de handicap.

Le « LCGB », deuxième syndicat du pays, représente tous les salariés de droit privé, y compris ceux employés dans des établissements publics.

Ce syndicat défend les intérêts des salariés en situation de handicap à travers divers moyens, notamment l'information, l'aide et l'assistance, ainsi que la défense des intérêts des salariés.

Christophe Knebeler a aussi abordé les défis liés à la numérisation, en soulignant les opportunités et les défis pour les salariés en situation de handicap. Il a mentionné le développement du télétravail comme une opportunité pour faciliter l'emploi des PSDH, tout en avertissant contre l'isolement potentiel des travailleurs en situation de handicap.

**Recommandations et Bonnes Pratiques :**

- Formation continue pour les travailleurs en situation de handicap : Christophe Knebler a mis en place des programmes de formation continue pour les travailleurs en situation de handicap.

Ces programmes sont adaptés pour répondre aux besoins spécifiques des travailleurs en situation de handicap et incluent des formations sur les nouvelles technologies, les droits des travailleurs en situation de handicap et les compétences professionnelles.

La formation continue est essentielle pour aider les travailleurs en situation de handicap à rester compétitifs sur le marché du travail ;

- Accompagnement personnalisé : Le « LCGB » fournit un accompagnement personnalisé aux travailleurs en situation de handicap.

Cela inclut des consultations sur le droit du travail et le droit social, ainsi que l'assistance d'un avocat en cas de litige. Un accompagnement personnalisé peut aider les travailleurs en situation de handicap à naviguer dans les défis liés à l'emploi et à maintenir leur poste ;

- Développement du télétravail : Le « LCGB » développe le télétravail comme une solution pour faciliter l'emploi des PSDH. Le télétravail offre une flexibilité qui peut aider les travailleurs en situation de handicap à surmonter les obstacles liés à la mobilité et à travailler dans un environnement adapté à leurs besoins.

Cependant, il est important de mettre en place des mesures pour prévenir l'isolement des travailleurs en situation de handicap. Un mix de

quelques jours en présentiel et en télétravail est recommandé pour éviter cet isolement ;

- **Sensibilisation des employeurs :** Il est important de sensibiliser les employeurs à l'importance de l'inclusion des travailleurs en situation de handicap.

Cela inclut des campagnes de sensibilisation, des formations et des ateliers pour les employeurs afin de les informer sur les bénéfices de l'inclusion et les aides disponibles pour soutenir l'emploi des PSDH.

Christophe Knebler souligne que les barrières principales résident souvent dans les mentalités des employeurs plutôt que dans les capacités des travailleurs en situation de handicap ;

- **Collaboration avec les partenaires sociaux :** Christophe Knebler collabore avec les partenaires sociaux, les associations et les acteurs gouvernementaux pour promouvoir l'inclusion des travailleurs en situation de handicap.

Travailler ensemble permet de partager les meilleures pratiques, de développer des initiatives conjointes et de créer un environnement de travail plus inclusif et accessible.

Christophe Knebler, par son engagement et ses initiatives, démontre l'importance de l'inclusion des travailleurs en situation de handicap dans le marché du travail.



Ses recommandations en matière de formation continue, d'accompagnement personnalisé, de développement du télétravail, de sensibilisation des employeurs et de collaboration avec les partenaires sociaux offrent des pistes concrètes pour surmonter les obstacles à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Son travail avec le «LCGB» contribue à une société plus équitable et inclusive, où les talents et compétences des PSDH sont reconnus et valorisés.

### **Patrick Hurst : Activiste et enseignant au Lycée Ermesinde à Mersch.**

Patrick Hurst, activiste et enseignant au «Lycée Ermesinde» à Mersch, a partagé son parcours unique en tant que premier élève aveugle intégré dans une école ordinaire à Mersch en 1987.

À cette époque, l'absence de moyens digitaux comme les scanners, les téléphones avec caméra ou les plaques Braille rendait son intégration difficile.

Grâce à l'engagement de nombreuses personnes et à des méthodes relativement rudimentaires, il a réussi à suivre une scolarité normale jusqu'en 1993.

Par la suite, il a poursuivi ses études en France, où il a constaté des avancées significatives dans l'intégration des personnes aveugles, notamment à Nancy. Après ses études universitaires en langues (français, langue étrangère et anglais), Hurst est devenu activiste, inspiré par les défis rencontrés par d'autres étudiants en situation de handicap.

De retour au Luxembourg en 2006, il a continué son travail d'activiste tout en devenant assistant pédagogique au « Lycée Ermesinde », où il fournit des ressources numériques et aide les élèves dans leurs recherches.

### **Recommandations et Bonnes Pratiques :**

- Éducation inclusive dès le plus jeune âge : Patrick Hurst insiste sur l'importance d'une éducation inclusive pour intégrer les enfants en situation de handicap dans les écoles ordinaires dès le plus jeune âge.

Une éducation inclusive permet aux enfants en situation de handicap de se développer dans un environnement normalisé et de bénéficier des mêmes opportunités que leurs pairs non handicapés ;

- Engagement politique : Patrick Hurst met l'accent sur l'importance des projets de sensibilisation pour améliorer la législation sur l'accessibilité et promouvoir une société plus inclusive.

Il a participé à de nombreuses campagnes d'information, ateliers de sensibilisation et événements publics.

Depuis 2015, il est membre du Conseil Supérieur des Personnes handicapées et a travaillé avec le « Centre pour l'Égalité de Traitement ».

Il a été sollicité par le parti « Déi Gréng » pour les élections européennes, où il espère continuer à promouvoir les droits des PSDH ;

- Participation et autoreprésentation : Patrick Hurst promeut le principe de participation et d'autoreprésentation des PSDH dans toutes les sphères de la société.

Avec Joël Delvaux, il a fondé l'association « Nëmme Mat Eis » en 2011, qui défend le principe que les PSDH sont les mieux placées pour représenter leurs propres intérêts ;

- Mentorat et soutien aux jeunes en situation de handicap : Patrick Hurst recommande des programmes de mentorat et de soutien pour aider les jeunes en situation de handicap à naviguer dans les défis de la vie quotidienne et à réaliser leur potentiel.

Ces programmes connectent les jeunes en situation de handicap avec des adultes handicapés qui leur fournissent des conseils, du soutien et des modèles positifs.

Patrick Hurst, par son parcours et ses engagements, démontre l'importance de l'inclusion des PSDH dans tous les aspects de la société.

Ses initiatives en matière d'éducation inclusive, d'engagement politique, de participation et d'autoreprésentation, ainsi que de mentorat, offrent des pistes concrètes pour une société plus équitable et inclusive.

Son travail continue d'inspirer et de promouvoir les droits des PSDH, tant au Luxembourg qu'au-delà.

## **1.2. Conclusion : Sensibilisation à l'Importance de l'Inclusion professionnelle des Personnes en situation de Handicap.**

La sensibilisation à l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap est un levier puissant pour bâtir une société équitable et valoriser des talents souvent ignorés.

À travers les témoignages et initiatives partagées dans cette première partie, il est clair que l'inclusion repose sur des actions concrètes, portées par des individus engagés et des structures innovantes.

Qu'il s'agisse des hackathons inclusifs organisés par Mehdi Gheddache, des efforts syndicaux pour défendre les droits des travailleurs en situation de handicap, ou encore de l'engagement éducatif et politique de Patrick Hurst, chaque acteur démontre que l'inclusion n'est pas seulement une question de justice sociale, mais aussi une opportunité de transformation économique et culturelle.

Ces initiatives illustrent un point commun essentiel : les solutions les plus impactantes émergent lorsqu'elles sont conçues avec et pour les personnes concernées.

Pour garantir un avenir où chacun puisse contribuer pleinement à la société, il est indispensable de multiplier ces efforts, en s'appuyant sur des recommandations et des pratiques exemplaires.

C'est en continuant à sensibiliser, à innover et à agir collectivement que nous pourrons franchir de nouvelles étapes vers une inclusion durable et universelle.

Après avoir souligné l'importance de la sensibilisation, il est temps de se concentrer sur les moyens concrets de surmonter les obstacles à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Dans cette deuxième partie, nous explorerons des dispositifs innovants et des pratiques adaptées pour faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi.

À travers les expériences de Soizic Bachelet, Tiziana Nardini, Carol Mousel, Jessica de Sa Correia et Paul Feitler, nous verrons comment des programmes de mobilité internationale, des systèmes de soutien local, des aménagements en milieu de travail et des initiatives inclusives peuvent transformer les défis en opportunités, permettant aux PSDH de s'épanouir pleinement dans leur vie professionnelle.

## **2. Surmonter les obstacles à l'emploi des Personnes en situation de Handicap.**

Les personnes en situation de handicap rencontrent divers obstacles à l'emploi. Cette partie explore les dispositifs innovants et adaptés pour surmonter ces obstacles, en mettant l'accent sur les contextes scolaire et universitaire, la formation, la préparation et l'intégration dans le milieu ordinaire de travail, le maintien des fonctions, ainsi que la création d'entreprise.

## **2.1. Intervenants et Propositions :**

### **Soazic Bachelet : Participante aux programmes Erasmus Plus.**

Soazic Bachelet, personne en situation de handicap moteur, participant aux programmes Erasmus Plus a partagé son expérience enrichissante avec le programme de volontariat européen, service qu'on appelle maintenant le « Corps Européen de Solidarité » qui permet à des jeunes de 18 à 30 ans de faire un volontariat européen dans n'importe quel pays d'Europe.

Elle a expliqué comment ce programme a permis de développer ses compétences personnelles et professionnelles.

Engagée dans le CES, elle a travaillé au musée du Jouet à Vilnius, en Lituanie, où elle a été impliquée dans l'accueil du public et la création de guides pour les enfants.

Soazic Bachelet a mis en avant les défis liés à l'accessibilité, notamment l'inaccessibilité des logements et des transports.

### **Recommandations et Bonnes Pratiques :**

- Adaptation des programmes Erasmus Plus : Soazic Bachelet met en avant l'importance de la mobilité internationale et des programmes de formation pour développer les compétences des PSDH.

Les programmes Erasmus Plus prennent en compte des solutions comme le télétravail et l'amélioration de l'accessibilité des logements et des transports.

Ces adaptations permettent aux participants en situation de handicap de profiter pleinement des opportunités de mobilité internationale sans être limités par des barrières physiques.

En Lituanie, Soazic Bachelet a bénéficié d'aménagements spécifiques comme des taxis sociaux et la possibilité de télé-travailler pour réduire les déplacements ;

- Utilisation de taxis sociaux : Soazic Bachelet utilise des taxis sociaux comme solution pour pallier le manque de transports accessibles.

En Lituanie, les taxis sociaux, bien que restrictifs en termes d'horaires, ont facilité ses déplacements.

Elle a également utilisé des applications comme Uber et Bolt, malgré le manque de véhicules adaptés, en pliant son déambulateur pour prendre les taxis classiques.

Cette initiative améliore l'autonomie et la participation des participants en situation de handicap aux activités du programme ;

- Cours de langue à domicile : Soazic Bachelet a bénéficié de cours de langue à domicile pour les participants en situation de handicap, afin de surmonter les obstacles liés à la mobilité et d'améliorer ses compétences linguistiques.

En Lituanie, elle a reçu des cours de lituanien dans sa cuisine, ce qui lui a permis d'apprendre la langue locale dans un environnement confortable et adapté.

Ces cours ont été personnalisés pour répondre à ses besoins spécifiques et l'aider à mieux s'intégrer dans son environnement d'accueil ;

- Création de systèmes de soutien locaux : Soazic Bachelet a bénéficié de soutiens locaux, incluant des mentors et des amis, pour faciliter son intégration et son bien-être.

En Lituanie, elle a été mise en relation avec une association sur le handicap, un mentor pour discuter de problèmes éventuels et une amie locale pour découvrir la ville.

Ces réseaux de soutien offrent une assistance pratique et émotionnelle, aidant les participants à s'adapter à leur nouveau cadre de vie et à maximiser les bénéfices de leur expérience de mobilité ;

- Amélioration de l'accessibilité des logements : Soazic Bachelet souligne l'importance de l'amélioration de l'accessibilité des logements pour les participants en situation de handicap.

Bien que son logement en Lituanie n'ait pas entièrement accessible, des aménagements comme une planche pour la salle de bain ont été proposés pour améliorer son confort.

Une meilleure planification et la communication préalable avec les participants permettent de prévoir et d'installer des solutions adaptées, réduisant ainsi les obstacles rencontrés ;



- Utilisation de l'assurance médicale : Soazic Bachelet utilise l'assurance médicale fournie par le programme pour continuer ses soins de santé pendant son séjour à l'étranger.

Grâce à cette assurance, elle a pu poursuivre ses séances de kinésithérapie dans une clinique privée en Lituanie, ce qui a grandement contribué à son bien-être.

L'assurance médicale complète garantit que les participants reçoivent les soins nécessaires, même à l'étranger, améliorant ainsi leur expérience globale ;

- Promotion de l'attitude positive et de l'inclusion : Soazic Bachelet met en avant l'importance d'une attitude positive de l'entourage pour le succès des participants en situation de handicap.

Elle a bénéficié d'un environnement encourageant et inclusif au musée du Jouet à Vilnius, où ses collègues et sa tutrice ont toujours été ouverts et soutenant.

Une attitude positive et inclusive de la part de l'entourage et des collègues est importante pour encourager les participants à persévérer et à réussir ;

- Valorisation de la compétence d'adaptation : Soazic Bachelet souligne que la compétence d'adaptation, développée par les personnes en situation de handicap, est une ressource précieuse.

Elle a dû constamment s'adapter à de nouveaux environnements, langues et situations de travail, ce qui a renforcé ses capacités d'adaptation.

Reconnaître et valoriser cette compétence dans les programmes de mobilité internationale et sur le marché du travail est essentiel pour promouvoir l'inclusion et la diversité ;

- Promotion de la mixité dans les activités : Soazic Bachelet a participé à des activités artistiques et sportives inclusives, comme la danse inclusive et le sport adapté, pour promouvoir la mixité et valoriser ses compétences.

En travaillant avec des associations comme « DK-BEL » et « Novosport », elle a exploré comment les personnes valides et non valides peuvent collaborer et créer ensemble. La mixité dans les activités artistiques et sportives favorise la compréhension mutuelle et l'inclusion ;

- Communication proactive sur les besoins d'accessibilité : Soazic Bachelet insiste sur l'importance de la communication proactive concernant les besoins d'accessibilité.

Avant de participer à des événements ou de se rendre dans de nouveaux lieux, elle recommande de vérifier les installations, de solliciter des photos ou des vidéos et de visiter les lieux si possibles. Une communication proactive réduit le stress lié aux problèmes d'accessibilité inattendus et permet une meilleure préparation ;

- Participation à des réseaux d'ambassadeurs : Soazic Bachelet s'est engagée dans des réseaux comme « Europeers » pour encourager d'autres jeunes, y compris ceux en situation de handicap, à participer à des programmes de volontariat européen.

- En témoignant de son expérience et en animant des ateliers, elle contribue à rendre ces programmes plus visibles et accessibles à tous. La participation à des réseaux d'ambassadeurs renforce le sentiment d'appartenance et de soutien communautaire.

En appliquant ces recommandations et en suivant ces bonnes pratiques, les programmes de mobilité internationale et de volontariat deviennent plus inclusifs et accessibles, permettant aux PSDH de développer pleinement leurs compétences et de vivre des expériences enrichissantes.

### **Tiziana Nardini et Carol Mousel : Responsables de Trisomie 21 Luxembourg.**

Tiziana Nardini, secrétaire du conseil d'administration de Réseau « Trisomie 21 Luxembourg », et Carol Mousel, chargée de direction de « Trisomie 21 Luxembourg » et éducatrice graduée, ont partagé des initiatives clés visant à surmonter les obstacles à l'emploi pour les personnes en situation de handicap, en particulier celles atteintes de trisomie 21.

Leur intervention met en lumière des stratégies pratiques et des projets innovants pour favoriser l'inclusion professionnelle et sociale.

### **Recommandations et Bonnes Pratiques :**

- Création de Structures inclusives : L'une des initiatives phares de l'association « Trisomie 21 Luxembourg » est l'atelier d'inclusion

professionnelle, matérialisé par un restaurant inclusif nommé « Madame Witzeg ».

Ce projet, soutenu par le ministère du Travail et le ministère de la Famille, offre un environnement de travail adapté où les personnes à besoins spécifiques peuvent s'épanouir professionnellement.

Le restaurant permet non seulement de créer des emplois, mais aussi de sensibiliser le public aux capacités des PSDH. Cette approche favorise une meilleure acceptation et intégration dans la société ;

- Collaboration et Réseau de Soutien : « Trisomie 21 Luxembourg » collabore avec diverses associations pour maximiser l'impact de ses initiatives.

En travaillant ensemble, les organisations peuvent partager des ressources, des connaissances et de bonnes pratiques, ce qui renforce leur capacité à soutenir les personnes en situation de handicap.

La collaboration permet également de développer des événements publics, tels que des spectacles de danse, qui visent à réduire les préjugés et à promouvoir l'inclusion ;

- Formation et Sensibilisation : L'association met un point d'honneur à la formation continue et à la sensibilisation du public. Elle organise des stands d'information lors de marchés et d'événements culturels, ainsi que des présentations dans les écoles et institutions.

De plus, elle met à disposition des livres, des documents et des vidéos sur l'inclusion, accessibles gratuitement. Ces efforts de sensibilisation

sont essentiels pour changer les perceptions et encourager une société plus inclusive ;

- Suivi médical spécialisé : Pour garantir une prise en charge complète des personnes atteintes de trisomie 21, « Trisomie 21 Luxembourg » a développé, en collaboration avec le Centre Hospitalier de Luxembourg (CHL), un suivi médical spécialisé pour les enfants et les adultes.

Ce service inclut un accompagnement vers l'âge adulte et au-delà, avec des professionnels formés aux spécificités de la trisomie 21. Ce suivi permet de prévenir les détériorations de la santé et d'assurer un bien-être continu ;

- Ateliers de Vie quotidienne : L'association propose également divers ateliers pour améliorer l'autonomie et la qualité de vie de ses membres.

Des ateliers de cuisine enseignent une alimentation équilibrée, tandis que des cours de danse et de Zumba encouragent l'activité physique et le bien-être. Des groupes d'échange sur la sexualité et la vie affective permettent de discuter de sujets importants dans un cadre sécurisé ;

- Soutien aux Familles : « Trisomie 21 Luxembourg » offre un soutien dès l'annonce du diagnostic, organisant des événements pour permettre aux familles de se rencontrer et d'échanger.

L'association répond aux demandes de rendez-vous pour les familles, les écoles et les lieux de travail, partageant son expertise pour soutenir chaque situation.

Elle collabore également avec d'autres associations nationales et internationales, informant ses membres des différentes offres disponibles au Luxembourg ;

- Accès aux Ressources : Pour promouvoir l'autonomie, l'association offre des emprunts gratuits de livres et de matériel.

Elle participe également à des projets Erasmus+ visant à augmenter l'autonomie dans la vie quotidienne.

Ces ressources sont essentielles pour aider les personnes en situation de handicap à développer leurs compétences et leur indépendance ;

- Sensibilisation par les médias et les événements : Pour casser le tabou autour du handicap, « Trisomie 21 Luxembourg » organise des événements publics, participe à des spectacles et des concerts, et utilise les réseaux sociaux pour toucher un large public.

Le site internet de l'association est conçu pour être accessible, avec un langage facile, des pictogrammes et des images.

Les interventions de Tiziana Nardini et Carol Mousel démontrent l'importance de stratégies inclusives et collaboratives pour surmonter les obstacles à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Par la création de structures inclusives comme le restaurant « Madame Witzeg », la collaboration avec d'autres associations, la formation et la sensibilisation, ainsi que le soutien médical et quotidien, « Trisomie 21 Luxembourg » œuvre pour une société plus inclusive et solidaire.

Ces initiatives montrent que l'inclusion professionnelle est non seulement possible, mais bénéfique pour toute la communauté.

### **Jessica de Sa Correia : Responsable à l'Agence pour le Développement de l'Emploi ADEM.**

Jessica de Sa Correia, conseillère « employeur » à l'« ADEM » (Agence pour le Développement de l'Emploi), a détaillé les différents dispositifs mis en place pour soutenir l'emploi des PSDH.

Elle a expliqué que l'ADEM se concentre sur le reclassement des salariés à capacité de travail réduite, que ce soit en interne ou en externe, afin de mieux adapter les postes de travail aux besoins des individus.

### **Recommandations et Bonnes Pratiques :**

- **Évaluation et orientation des travailleurs en situation de handicap :**  
Jessica de Sa Correia met en place des centres d'évaluation et d'orientation, comme le « COSP HR » Centre d'Orientation Socio-Professionnelle pour Handicap et Reclassement), pour aider les travailleurs en situation de handicap à identifier leurs compétences résiduelles et à s'orienter vers des postes adaptés.

Ces centres offrent des bilans de compétences complets et des conseils personnalisés pour aider les travailleurs en situation de handicap à trouver des emplois correspondant à leurs capacités et aspirations ;

- **Modules de formation adaptés** : Elle développe des modules de formation adaptés aux capacités des participants en situation de handicap.

Ces formations incluent des cours d'informatique, de langues et des ateliers techniques qui tiennent compte des limitations et des besoins spécifiques des participants.

Offrir des formations adaptées aide les travailleurs en situation de handicap à développer leurs compétences et à améliorer leur employabilité ;

- **Suivi socio-éducatif avec des «jobs coaches»** : Jessica de Sa Correia fournit un suivi socio-éducatif avec des jobs coaches pour accompagner les travailleurs en situation de handicap dans leur parcours professionnel.

Les «jobs coaches» offrent un soutien personnalisé, aident à la recherche d'emploi et donnent des conseils sur l'adaptation des postes de travail.

Un suivi régulier avec des «jobs coaches» améliore la réinsertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap et leur permet de maintenir leur emploi ;

- **Aides financières pour les employeurs** : Elle promeut les aides financières disponibles pour les employeurs qui embauchent des PSDH.

Ces aides incluent des subventions pour l'adaptation des postes de travail, des stages de professionnalisation et des contrats de réinsertion.



Informer les employeurs sur ces aides encourage l'embauche de travailleurs en situation de handicap et facilite leur intégration dans l'entreprise ;

- Aménagement des postes de travail : Jessica de Sa Correia met en place des aménagements spécifiques pour les postes de travail des travailleurs en situation de handicap.

Cela inclut l'adaptation des équipements, la modification des tâches et l'aménagement des horaires de travail pour répondre aux besoins individuels des employés.

Des aménagements appropriés améliorent les conditions de travail des PSDH et augmentent leur productivité.

Jessica de Sa Correia, par son rôle à l'« ADEM » et ses initiatives, démontre l'importance de l'inclusion des PSDH dans le marché du travail.

Ses recommandations en matière d'évaluation et d'orientation, de formation adaptée, de suivi socio-éducatif, d'aides financières pour les employeurs et d'aménagement des postes de travail offrent des solutions concrètes pour surmonter les obstacles à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Son travail contribue à une société plus inclusive et équitable, où les compétences et le potentiel des PSDH sont pleinement reconnus et valorisés.

**Paul Feitler : Directeur de L'ATVA (Agence pour la Transition vers une Vie Autonome).**

Paul Feitler, directeur de l'« ATVA » (Agence pour la Transition vers une Vie Autonome), a expliqué que l'« ATVA » se concentre sur l'accompagnement des jeunes en transition entre l'école et la vie active.

Créé en 2018, l'« ATVA » a pour mission d'aider les jeunes à besoins spécifiques, pris en charge par les centres de compétences, à réussir leur transition vers une vie autonome.

Cela inclut divers parcours, tels que l'entrée sur le marché du travail, la reprise d'études ou l'intégration dans des activités de jour.

### **Recommandations et Bonnes Pratiques :**

- **Accompagnement personnalisé pour la transition :** L'« ATVA » fournit un accompagnement personnalisé aux jeunes en situation de handicap pour les aider à réussir leur transition vers une vie autonome.

Cet accompagnement inclut des conseils sur les parcours professionnels, des sessions de coaching et des plans de développement personnalisés pour chaque individu.

Un soutien adapté aide les jeunes en situation de handicap à naviguer dans les différentes options disponibles et à choisir le chemin qui leur convient le mieux ;

- **Collaboration avec les centres de compétences et les écoles :** Il renforce la collaboration entre les agences d'accompagnement, les centres de

compétences et les écoles pour assurer une transition harmonieuse des jeunes en situation de handicap.

Travailler en étroite collaboration permet de mieux comprendre les besoins des jeunes, de partager des ressources et de créer des parcours de transition intégrés. Cette collaboration inclut des programmes de formation conjointe, des stages en entreprise et des ateliers de préparation à la vie active ;

- Promotion de l'autodétermination : L'« ATVA » promeut l'autodétermination chez les jeunes en situation de handicap, en les encourageant à prendre des décisions éclairées sur leur propre vie.

Il met en place des programmes éducatifs qui enseignent les compétences nécessaires pour la prise de décision, la gestion de la vie quotidienne et la participation active à la communauté.

L'autodétermination est essentielle pour permettre aux jeunes en situation de handicap de vivre de manière autonome et de réaliser leur plein potentiel ;

- Création de réseaux de soutien : Il crée des réseaux de soutien pour les jeunes en situation de handicap, incluant des mentors, des pairs et des professionnels.

Ces réseaux offrent un soutien pratique et émotionnel, aident les jeunes à surmonter les défis de la transition et fournissent des conseils et des ressources pour leur développement personnel et professionnel.

Un réseau de soutien solide améliore le bien-être et la réussite des jeunes en situation de handicap dans leur transition vers la vie adulte ;

- Sensibilisation et formation des enseignants : L'«ATVA» sensibilise et forme les enseignants aux besoins spécifiques des élèves en situation de handicap pour mieux les soutenir dans leur transition.

Des formations sur les techniques d'enseignement inclusif, la gestion des besoins spéciaux et l'adaptation des méthodes pédagogiques aident les enseignants à créer un environnement d'apprentissage favorable pour tous les élèves.

Une sensibilisation accrue réduit les préjugés et promeut une culture scolaire plus inclusive.

Paul Feitler, par son rôle à l'«ATVA» et ses initiatives, démontre l'importance de l'inclusion des jeunes en situation de handicap dans tous les aspects de la vie.

Ses recommandations en matière d'accompagnement personnalisé, de collaboration avec les centres de compétences et les écoles, de promotion de l'autodétermination, de création de réseaux de soutien et de sensibilisation des enseignants offrent des solutions concrètes pour surmonter les obstacles à l'autonomie des jeunes en situation de handicap.

Son travail contribue à une société plus équitable et inclusive, où les compétences et le potentiel des jeunes en situation de handicap sont pleinement reconnus et valorisés.

## **2.2. Conclusion : Surmonter les Obstacles à l'Emploi des Personnes en Situation de Handicap.**

Surmonter les obstacles à l'emploi des personnes en situation de handicap nécessite une mobilisation collective et des solutions adaptées à chaque étape de leur parcours.

Les initiatives présentées dans cette partie démontrent qu'il est possible de transformer ces défis en opportunités, grâce à des dispositifs ciblés et une collaboration étroite entre les différents acteurs.

Qu'il s'agisse de la mobilité internationale favorisée par Erasmus Plus, des structures inclusives comme « Madame Witzeg » ou des accompagnements personnalisés de l'ATVA, chaque initiative met en lumière l'importance de l'adaptabilité et de l'inclusion pour garantir l'accès à l'emploi.

Les exemples partagés montrent que des environnements adaptés, une formation ciblée et un soutien continu permettent aux PSDH de surmonter les barrières et de s'épanouir pleinement dans le monde professionnel.

Les recommandations, telles que l'adaptation des postes de travail, l'encouragement à l'autodétermination et la sensibilisation des employeurs et des enseignants, illustrent les moyens concrets de promouvoir une inclusion durable.

En reconnaissant et en valorisant les talents uniques des personnes en situation de handicap, nous contribuons à bâtir une société plus équitable et résiliente.

Pour aller plus loin, il est essentiel de multiplier ces initiatives et de continuer à innover, tout en renforçant les collaborations entre institutions, associations, entreprises et individus.

En agissant collectivement, nous pouvons réduire les obstacles et permettre à chacun de participer pleinement au développement économique et social.

Après avoir examiné les moyens de surmonter les obstacles à l'emploi, il est important de se pencher sur les technologies et pratiques qui facilitent la compensation du handicap et l'accessibilité universelle.

Dans cette troisième partie, nous explorerons les innovations technologiques et les bonnes pratiques qui permettent aux PSDH de vivre et de travailler de manière autonome.

Qu'il s'agisse de dispositifs d'assistance, de logiciels inclusifs ou de politiques d'accessibilité, nous découvrirons comment ces solutions contribuent à une participation pleine et égale de tous dans notre société.

### **3. Technologies et Pratiques de compensation du Handicap et d'accessibilité universelle.**

Les technologies de compensation et les pratiques d'accessibilité sont essentielles pour l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap.

Cette partie met en lumière les technologies disponibles et les pratiques exemplaires pour compenser le handicap et faciliter l'intégration.

### **3.1. Intervenants et Propositions :**

#### **Silvio Sagramola : Coordinateur au Luxembourg du programme européen AccessibleEU.**

Silvio Sagramola, expert national du projet « AccessibleEU » pour le Luxembourg a présenté le projet « European Accessibility Resource Center » (AccessibleEU).

« AccessibleEU » est un projet financé par la Commission européenne, visant à créer un centre de ressources sur l'accessibilité à l'échelle européenne.

Ce projet s'inscrit dans le cadre de la stratégie de la Commission européenne pour les droits des personnes en situation de handicap pour la décennie 2021-2030.

L'objectif principal d'« AccessibleEU » est de garantir la participation des personnes en situation de handicap dans tous les domaines de la vie sur une base égalitaire.

La Fondation ONCE, la plus grande association pour les PSDH en Europe, basée en Espagne, coordonne le projet.

Un consortium de partenaires internationaux y participe, incluant l'Association Européenne des Gérants d'Institutions pour Personnes handicapées, le Réseau



Européen pour le Tourisme Accessible, l'Université Johannes Kepler de Linz, l'Association espagnole pour la Standardisation, le Forum Européen des Personnes handicapées, Age Platform Europe, Digital Europe, Deloitte, Unisys et Pomilio Bloom.

Un réseau de 34 experts de 27 pays alimente « AccessibleEU » avec des informations sur les pratiques et législations nationales, contribuant à l'harmonisation de l'accessibilité en Europe. « AccessibleEU » collabore avec plusieurs organisations importantes, connues sous le nom de « Senior Partners ».

Ces organisations gèrent des petits groupes d'experts nationaux et jouent un rôle essentiel dans la mise en œuvre et la coordination du projet.

Silvio Sagramola a souligné l'importance de la conception universelle pour garantir l'accessibilité à tous et a détaillé les objectifs du projet, qui incluent la participation des personnes en situation de handicap dans tous les domaines de la vie.

### **Recommandations et Bonnes Pratiques :**

- Création d'une base de données européenne des meilleures pratiques en matière d'accessibilité : Cette base de données centralise les informations sur les pratiques exemplaires dans divers domaines, tels que l'environnement bâti, les transports, et les technologies de l'information et de la communication.

Cette base de données accessible en ligne permet aux parties prenantes de partager et d'adopter des pratiques éprouvées pour améliorer l'accessibilité.

Chaque pays participant dispose d'experts nationaux issus de divers secteurs, responsables de collecter et soumettre des pratiques exemplaires en matière d'accessibilité.

Ils identifient les meilleures pratiques en consultant les organisations locales, les gouvernements, les associations et les utilisateurs finaux, recueillant des données sur les initiatives réussies, les politiques efficaces et les innovations technologiques.

Les pratiques exemplaires sont ensuite évaluées pour leur efficacité et pertinence avant d'être soumises à la base de données, accompagnées de descriptions détaillées et de résultats mesurables ;

- Promotion de la conception universelle : Ce programme promeut la conception universelle, qui vise à créer des environnements, des produits et des services accessibles à toutes les personnes, quel que soit leur handicap.

La conception universelle est intégrée dans les normes et les directives européennes pour garantir que l'accessibilité est prise en compte dès le début de la conception. Silvio Sagromola organise des campagnes de sensibilisation et des formations pour promouvoir les principes de la conception universelle ;

- Participation des PSDH : Silvio Sagromola inclut activement les PSDH dans le développement et la mise en œuvre des politiques et des pratiques d'accessibilité.

Il consulte régulièrement les PSDH pour s'assurer que leurs besoins et leurs perspectives sont pris en compte. Une participation active améliore la pertinence et l'efficacité des initiatives d'accessibilité ;

- Organisation de « Workshops » de sensibilisation : Il organise des workshops de sensibilisation pour éduquer les professionnels, les décideurs et le public sur les enjeux de l'accessibilité et les meilleures pratiques.

Ces « Workshops » incluent des sessions de formation, des démonstrations de technologies d'assistance et des discussions sur les défis et les opportunités liés à l'accessibilité. Les « Workshops » servent également de plateforme pour partager des expériences et des solutions innovantes ;

- Intégration des directives européennes : « AccessibleEU » recommande l'intégration des directives et des recommandations européennes en matière d'accessibilité dans les législations nationales.

Les pays membres de l'UE sont ainsi incités à adopter et à mettre en œuvre ces directives pour garantir une approche cohérente et harmonisée de l'accessibilité à travers l'Europe.

Une intégration efficace des directives européennes améliore l'accès aux services, aux infrastructures et aux technologies pour les PSDH.

Les technologies et pratiques de compensation du handicap jouent un rôle central dans l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Les initiatives comme celles de Silvio Sagramola et du projet « AccessibleEU » montrent la voie en centralisant les meilleures pratiques, en promouvant la conception universelle, en incluant activement les PSDH dans le processus de développement, et en intégrant les directives européennes dans les législations nationales.

Ces efforts collectifs et concertés contribuent à créer une société plus inclusive, où chaque individu, indépendamment de ses capacités, peut participer pleinement et de manière égale à la vie professionnelle et sociale.

### **Laurent Butelli : Représentant de la société Megamed.**

Laurent Butelli, représentant de la société « Megamed », a discuté des technologies de communication alternative et de contrôle de l'environnement.

Il a présenté plusieurs appareils et logiciels conçus pour aider les PSDH à communiquer et à contrôler leur environnement, tel que les claviers portables Allora 3 et Lightwriter SL50, et les appareils de commande oculaire Telus 6, i6, Talkpad, Gridpad, Tobii 13 et Tobii 16.

Butelli a insisté sur l'importance d'élaborer des cahiers des charges personnalisés et de former les utilisateurs pour maximiser l'utilisation de ces technologies.

### **Recommandations et Bonnes Pratiques :**

- **Élaboration de cahiers des charges personnalisés : « Megamed »** élabore des cahiers des charges personnalisés pour les technologies de communication alternative et de contrôle de l'environnement.

Ces cahiers des charges sont adaptés aux capacités cognitives, motrices et sensorielles des utilisateurs, ainsi qu'à l'évolution possible de leur condition.

Une personnalisation minutieuse des équipements améliore leur efficacité et leur adéquation aux besoins des utilisateurs ;

- **Formation des utilisateurs et des professionnels : « Megamed »** forme à la fois les utilisateurs et les professionnels à l'utilisation des technologies de communication et de contrôle de l'environnement.

Des programmes de formation complets enseignent aux utilisateurs comment utiliser ces technologies de manière optimale et forment les professionnels à fournir un soutien efficace.

Une formation adéquate maximise les bénéfices de ces technologies et garantit leur adoption réussie ;

- **Développement de solutions compatibles et évolutives : « Megamed »** développe des solutions technologiques qui sont à la fois compatibles et évolutives pour répondre aux besoins changeants des utilisateurs.

Les technologies sont conçues pour s'intégrer facilement dans différents environnements et pour s'adapter aux nouvelles exigences et aux avancées technologiques. Une approche évolutive garantit que les technologies restent pertinentes et utiles à long terme ;

- Promotion des technologies de communication alternative : « Megamed » promeut les technologies de communication alternative auprès des professionnels de la santé, des éducateurs et des décideurs politiques.

Informé et sensibiliser ces parties prenantes sur les avantages et les applications de ces technologies facilite leur adoption et leur intégration dans divers contextes.

Une promotion efficace attire également des financements et des soutiens pour le développement et la distribution de ces technologies ;

- Laurent Butelli, par son rôle chez « Megamed », démontre l'importance des technologies de communication alternative et de contrôle de l'environnement pour les PSDH.

Ses recommandations en matière d'élaboration de cahiers des charges personnalisés, de formation des utilisateurs et des professionnels, de développement, de solutions compatibles et évolutives, et de promotion des technologies de communication alternative offrent des solutions concrètes pour surmonter les obstacles liés au handicap.

Grâce à ces initiatives, les personnes en situation de handicap peuvent bénéficier d'une meilleure autonomie, d'une intégration professionnelle réussie et d'une qualité de vie améliorée.

**Alain Ravet : Président de l'association Dysaccess et promoteur du logiciel WordQ.**

Alain Ravet, président de l'association « Dysaccess » et promoteur du logiciel WordQ, a présenté les avantages des logiciels de prédiction de mots et de lecture vocale pour les personnes dyslexiques.

Travaillant depuis 25 ans dans les aides techniques pour personnes en situation de handicap, il a collaboré avec des Québécois pour proposer des solutions adaptées à diverses conditions, notamment pour les malentendants, les autistes, les trisomiques et les paraplégiques.

WordQ, disponible depuis plus de 20 ans, est conçu pour fonctionner sous Windows et Mac. Il se décline en deux versions : WordQ Standard, destiné aux enfants, et WordQ Pro, destiné aux adultes avec un vocabulaire adapté.

Le logiciel aide à la lecture et à l'écriture, en utilisant une fenêtre de prédiction et de commande qui s'intègre dans tous les programmes. L'aspect multilingue du logiciel (FR/ALL/ANG/ESP) est aussi un plus pour les secondes langues et un pays multilingue comme le Grand-Duché.

### **Recommandations et Bonnes Pratiques :**

- Intégration des logiciels de prédiction de mots dans les programmes éducatifs : Alain Ravet intègre le logiciel WordQ, dans les programmes éducatifs pour aider les élèves dyslexiques.

Ces logiciels améliorent les compétences en lecture et en écriture des élèves en leur fournissant un soutien personnalisé et adapté à leurs besoins.

Une intégration efficace dans le curriculum scolaire favorise l'inclusion des élèves dyslexiques et améliore leurs performances académiques ;

- Développement de partenariats avec des institutions éducatives : Alain Ravet développe des partenariats avec des institutions éducatives pour promouvoir l'utilisation de Word Q.

Ces partenariats incluent des formations pour les enseignants, des ateliers pour les élèves et des démonstrations de logiciels.

Il collabore avec les institutions éducatives, sensibilise et forme le personnel éducatif à l'utilisation de cet outil, augmentant ainsi son adoption et son efficacité ;

- Offre d'essais gratuits et de démonstrations : Alain Ravet offre des essais gratuits et des démonstrations de son logiciel pour encourager son adoption.

Les essais gratuits permettent aux utilisateurs potentiels de tester le logiciel et de découvrir ses avantages sans engagement financier.

Les démonstrations montrent comment les logiciels fonctionnent et comment ils peuvent être intégrés dans les routines quotidiennes des utilisateurs.

Alain Ravet, à travers son engagement avec l'association « Dysaccess » et la promotion du logiciel WordQ, a démontré l'impact significatif des technologies d'inclusion pour les personnes dyslexiques et autres handicaps.



Ses efforts pour intégrer ces outils dans les programmes éducatifs, développer des partenariats avec des institutions éducatives et offrir des essais gratuits et des démonstrations illustrent une approche holistique et inclusive.

Ces initiatives non seulement améliorent les compétences en lecture et en écriture des élèves, mais favorisent également une meilleure inclusion et performance académique.

Par son travail, Alain Ravet contribue à créer un environnement éducatif plus accessible et équitable pour tous.

### **Paul Szabo : Ergothérapeute et représentant de l'ADAPTH.**

Paul Szabo, ergothérapeute depuis plus de vingt ans à l'ADAPTH, a présenté les activités de cette association luxembourgeoise dédiée à l'accessibilité et à l'autonomie des personnes en situation de handicap.

Créée en 1985, l'ADAPTH a évolué d'un rôle de développement d'aides techniques vers une expertise dans l'accessibilité universelle. L'ADAPTH, conventionnée par le ministère de la Famille, est aujourd'hui un centre de compétences nationales pour l'accessibilité des lieux ouverts au public au Luxembourg.

### **Recommandations et Bonnes Pratiques :**

- Renforcer l'expertise pour les nouveaux bâtiments et rénovations : Les projets de construction doivent inclure une analyse approfondie des plans et l'élaboration de solutions adaptées pour garantir leur accessibilité ;
- Collaborer avec des experts spécialisés : Travailler avec le groupe MEGA, qui regroupe des spécialistes des besoins spécifiques tels que les déficiences visuelles, auditives, mentales et de mobilité, permet d'assurer des solutions inclusives et pertinentes ;
- Accompagner divers types de clients : Fournir des conseils en accessibilité aux administrations publiques, aux infrastructures de transport et aux institutions européennes, pour maximiser l'impact des initiatives d'accessibilité ;
- Faciliter l'aménagement du domicile : Réaliser des adaptations domiciliaires pour des personnes en situation de dépendance, notamment en modifiant les salles de bain, en installant des rampes, des plateformes et des ascenseurs ;
- Mettre en œuvre un processus structuré pour les aménagements : Utiliser une approche en six étapes, depuis l'évaluation des besoins jusqu'à la réception des travaux, pour garantir une mise en œuvre efficace des adaptations domiciliaires ;
- Informer sur les lois récentes en matière d'accessibilité : Organiser des sessions d'information pour sensibiliser les professionnels et les

décideurs aux exigences légales, comme la loi luxembourgeoise sur l'accessibilité de 2022 ;

- Promouvoir le design universel à travers des ateliers pratiques : Proposer des ateliers pratiques pour démontrer les avantages du design universel et former les professionnels à intégrer ces principes dans leurs projets ;
- Adopter une approche progressive dans l'accessibilité : Reconnaître que tout ne peut être réalisé immédiatement et intégrer les principes d'accessibilité lors de chaque rénovation ou nouvelle construction pour bâtir un environnement accessible à long terme ;
- Adapter les solutions aux contraintes des projets d'envergure : Prendre en compte les contraintes spécifiques des projets majeurs, tels que les transports publics et les bâtiments historiques, pour garantir une accessibilité adaptée et réaliste.

Ces recommandations et bonnes pratiques mettent en avant les mesures concrètes pour améliorer l'accessibilité des environnements publics et privés, tout en tenant compte des besoins spécifiques des utilisateurs.

Les travaux de l'ADAPTH, centrés sur l'accessibilité universelle, favorisent une inclusion sociale et professionnelle plus large.

En promouvant des aménagements accessibles à tous, l'association contribue à créer un Luxembourg plus inclusif, tout en mettant en avant le concept de

« besoins spécifiques » pour éviter les connotations négatives du mot « handicap ».

### **3.2. Conclusion : Technologies et Pratiques de Compensation du Handicap et d'Accessibilité Universelle.**

Cette troisième partie a mis en lumière les nombreuses initiatives, technologies et pratiques qui contribuent à améliorer l'accessibilité et l'intégration des personnes en situation de handicap dans la société.

Les projets européens comme « AccessibleEU » de Silvio Sagramola montrent l'importance d'une collaboration internationale pour harmoniser les normes et partager les bonnes pratiques.

Ils démontrent également la nécessité d'impliquer activement les PSDH dans l'élaboration des politiques et des solutions d'accessibilité.

De leur côté, des acteurs comme Laurent Butelli, avec les technologies de communication alternative, et Alain Ravet, avec des outils éducatifs comme WordQ, illustrent comment des innovations technologiques concrètes peuvent transformer la vie quotidienne et professionnelle des personnes en situation de handicap.

Paul Szabo et l'ADAPTH, avec leur expertise en accessibilité universelle et leur travail pour l'Assurance Dépendance, soulignent l'importance de solutions adaptées aux besoins spécifiques, tant pour les lieux publics que privés.

Ces initiatives partagent un objectif commun : rendre la société plus inclusive en permettant à chacun, indépendamment de ses capacités, de participer pleinement et de manière équitable à la vie sociale et professionnelle.

À travers une approche progressive, des formations, des collaborations multidisciplinaires et une promotion active du design universel, ces pratiques contribuent à bâtir un environnement accessible et durable pour tous.

La combinaison de ces efforts technologiques, législatifs et sociaux crée une dynamique positive vers une société plus juste, où l'autonomie et l'indépendance des personnes en situation de handicap deviennent des priorités universelles.

Après avoir exploré les technologies et pratiques de compensation du handicap et d'Accessibilité Universelle, il est temps de se tourner vers la valorisation des compétences des personnes en situation de handicap.

La quatrième partie se concentrera sur la reconnaissance et la promotion des compétences uniques et précieuses que possèdent ces individus.

Nous découvrirons comment des ateliers spécialisés, des initiatives de sensibilisation et des programmes de mentorat peuvent non seulement améliorer l'employabilité des PSDH, mais aussi enrichir le milieu professionnel grâce à la diversité des talents.

Ces initiatives visent à promouvoir une inclusion professionnelle où chaque compétence est valorisée et où chaque individu a l'opportunité de s'épanouir pleinement.

## **4. Valorisation des compétences des Personnes en situation de Handicap.**

Les compétences des personnes en situation de handicap, qu'elles soient transversales ou spécifiques, sont une ressource précieuse pour le milieu professionnel.

Les compétences transversales, telles que la communication, la résolution de problèmes, l'adaptabilité, et l'acquisition des usages de base du numérique, sont essentielles pour permettre à ces individus de s'intégrer et de réussir dans divers environnements de travail.

Cette partie explore comment valoriser ces compétences pour favoriser l'inclusion professionnelle.

### **4.1. Intervenants et Propositions.**

**Réjane Certain : Chargée de mission Innovation au FabLab Digital de l'EPNAK.**

Réjane Certain, chargée de mission Innovation au « FabLab Digital EPNAK », a souligné l'importance des compétences transversales dans l'inclusion professionnelle des PSDH.

Elle a présenté l'approche du « FabLab Digital EPNAK », qui utilise des outils technologiques et numériques pour aider les personnes à développer ces compétences.

### **Recommandations et Bonnes Pratiques :**

- Développement des compétences transversales : Réjane Certain développe les compétences transversales des PSDH à travers des programmes de formation continue.

Ces compétences, telles que la communication, la gestion du stress et les relations interpersonnelles, sont indispensables pour l'employabilité et doivent être renforcées régulièrement.

Des ateliers, des formations en ligne et des sessions de coaching aident les individus à améliorer leurs compétences transversales ;

- Utilisation des technologies numériques pour la formation : Elle utilise des outils technologiques et numériques pour faciliter la formation aux compétences transversales.

Les plateformes en ligne, les applications éducatives et les simulateurs virtuels offrent des méthodes interactives et engageantes pour apprendre et pratiquer ces compétences.

L'intégration de la technologie dans les programmes de formation rend l'apprentissage plus accessible et efficace ;

- Promotion de la translittératie : Réjane Certain promeut la translittératie, qui combine la littératie numérique, l'habileté à gérer l'information et la capacité à interagir de manière critique dans le monde numérique.

Les programmes éducatifs incluent des modules sur la translittératie pour préparer les individus à naviguer et à exceller dans des environnements numériques complexes.

La translittératie est essentielle pour les PSDH afin de maximiser leur utilisation des technologies d'assistance et de communication ;

- Création de programmes de mentorat : Elle recommande des programmes de mentorat pour soutenir le développement des compétences transversales des PSDH.

Les mentors offrent des conseils, des modèles de comportement et des opportunités de pratique dans des situations réelles.

Un programme de mentorat bien structuré accélère le développement des compétences et renforce la confiance des participants ;

- Sensibilisation des employeurs à l'importance des compétences transversales : Réjane Certain sensibilise les employeurs à la valeur des compétences transversales des PSDH.



Des formations et des ateliers pour les employeurs promeuvent cette compréhension et encouragent des pratiques de recrutement et de gestion plus inclusives.

Réjane Certain, à travers son rôle au « FabLab Digital EPNAK », démontre l'importance cruciale des compétences transversales pour l'inclusion professionnelle des PSDH.

En utilisant des outils technologiques et numériques, elle facilite l'apprentissage et le développement de ces compétences essentielles.

Son approche inclut la promotion de la translittératie, la mise en place de programmes de mentorat et la sensibilisation des employeurs, contribuant ainsi à créer un environnement de travail plus inclusif et accessible.

Les initiatives de Réjane Certain montrent que l'intégration des compétences transversales et de la technologie dans les programmes de formation peut transformer la vie professionnelle des PSDH, en renforçant leur employabilité et leur confiance.

### **Patrick de la Hamette : Directeur de l'association Digital Inclusion.**

Chez Digital Inclusion, Patrick de la Hamette, s'efforce de surmonter les défis de l'exclusion sociétale liés à l'absence d'accès numérique au Luxembourg.

Les populations cibles sont principalement les ménages précaires, les réfugiés et les personnes en situation de handicap, souvent confrontés à des situations de précarité. Nos populations cibles sont principalement les ménages précaires et les réfugiés, souvent confrontés à des situations de précarité.

Fondée en 2016, notre association poursuit trois principaux objectifs : fournir un accès numérique aux personnes qui en ont besoin, utiliser les technologies numériques pour améliorer l'intégration sociale, et promouvoir la réutilisation des équipements informatiques via des dons solidaires.

Grâce à une convention avec le ministère de la Famille, nous avons distribué 7000 ordinateurs en un an à des personnes en précarité. Nous proposons également des formations gratuites en dix langues, financées par le ministère de la Famille, pour aider les utilisateurs à devenir autonomes et à maîtriser les outils numériques.

### **Recommandations et bonnes pratiques :**

- Accès numérique : Fournir un accès numérique est essentiel pour valoriser les compétences des personnes en situation de handicap.

En distribuant gratuitement des ordinateurs aux personnes recevant l'allocation de vie chère ou aux réfugiés, Digital Inclusion facilite leur accès au monde numérique, réduisant ainsi l'écart avec la société.

Cette initiative permet aux bénéficiaires de développer des compétences numériques essentielles pour leur intégration professionnelle ;

- **Intégration sociale par la technologie :** L'utilisation des technologies numériques pour améliorer l'intégration sociale est une stratégie efficace.

Digital Inclusion utilise cette approche pour réduire l'exclusion sociale des populations précaires et des réfugiés.

Les compétences numériques acquises grâce aux formations de base et avancées, ainsi que les sessions de coaching individuel, permettent aux personnes en situation de handicap de s'intégrer plus facilement dans la société et le monde du travail ;

- **Promotion de l'économie circulaire :** La promotion de la réutilisation des équipements informatiques via des dons solidaires contribue à la valorisation des compétences des personnes en situation de handicap.

En offrant des ordinateurs reconditionnés aux associations œuvrant pour des causes sociales ou écologiques, Digital Inclusion soutient non seulement l'économie circulaire, mais aussi les initiatives visant à renforcer les compétences numériques des personnes en situation de handicap ;

- **Formations et soutien numérique :** Proposer des formations gratuites et adaptées est important pour le développement des compétences des personnes en situation de handicap.

Digital Inclusion offre des cours disponibles en dix langues, financés par le ministère de la Famille, permettant aux utilisateurs de devenir autonomes dans l'utilisation des technologies numériques. Les sessions

de coaching individuel renforcent cette autonomie et facilitent l'insertion professionnelle ;

- Appel à la solidarité et dons d'ordinateurs : Encourager les dons d'ordinateurs de la part des particuliers, entreprises et institutions est une pratique exemplaire pour soutenir l'inclusion numérique.

Digital Inclusion garantit un traitement sécurisé des données et une réutilisation des équipements pour des causes nobles, permettant ainsi de fournir des ressources technologiques aux personnes en situation de précarité et de handicap ;

- Impact sociétal et inclusion : Toutes les initiatives de Digital Inclusion visent à répondre au défi de l'exclusion numérique et à promouvoir une société plus inclusive.

En offrant un accès égal aux technologies numériques, en soutenant les formations et en encourageant la réutilisation des équipements, Digital Inclusion montre comment la valorisation des compétences des personnes en situation de handicap peut être intégrée dans une approche globale d'inclusion sociale et professionnelle.

En suivant ces recommandations et bonnes pratiques, inspirées des actions de Digital Inclusion, les entreprises et les institutions peuvent non seulement améliorer l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap, mais aussi renforcer leur compétitivité et leur innovation.

**Sarah Melcher : Directrice de l'association Autisme Luxembourg.**

Sarah Melcher, directrice de l'association « Autisme Luxembourg », a mis en avant l'organisation d'ateliers professionnels pour développer les compétences des personnes autistes.

L'association « Autisme Luxembourg », créée en 1981, a évolué pour offrir divers services visant à soutenir les personnes autistes tout au long de leur vie. 200 employés, dont 80 sont des employés atteints d'autisme.

Sarah Melcher a détaillé les activités proposées par le centre, y compris onze ateliers protégés, dont quatre spécialisés dans les technologies numériques et sept dans l'artisanat. Les ateliers numériques incluent l'Info-Média, l'Imprimerie Digitale, le « Laser-Tech » et un service de « Back-Office ».

Dans ces ateliers, les personnes autistes peuvent développer des compétences spécifiques grâce à des tâches adaptées telles que la numérisation de documents historiques et culturels, la gestion de contenu numérique, et l'utilisation de logiciels comme PowerPoint, Photoshop et InDesign.

### **Recommandations et Bonnes Pratiques :**

- Organisation d'ateliers professionnels pour personnes autistes : Le « Centre d'Autisme Luxembourg » organise des ateliers professionnels spécifiques pour les personnes autistes afin de développer leurs compétences professionnelles.

Ces ateliers incluent des activités dans les technologies numériques, l'artisanat et d'autres domaines adaptés aux intérêts et aux capacités des participants.

Offrir des environnements de travail protégés et structurés aide les personnes autistes à acquérir des compétences précieuses et à augmenter leur employabilité ;

- Inclusion numérique : Le CAL met particulièrement l'accent sur l'inclusion numérique dans ses ateliers. Les personnes salariées autistes y sont formées à des compétences numériques telles que l'utilisation de CMS, la gestion de PowerPoint, Photoshop, et InDesign.

Ces compétences digitales leur permettent de travailler sur des projets tels que la numérisation de documents patrimoniaux ou la création de contenus digitaux comme des magazines.

Cette formation contribue non seulement à développer des compétences professionnelles, mais ouvre aussi de nouvelles opportunités d'emploi dans des secteurs en plein essor, comme le back-office numérique ;

- Projet de numérisation du patrimoine : Un projet marquant dans le cadre de l'inclusion numérique est la numérisation du patrimoine historique et culturel.

Financé par différents ministères et soutenu par des leaders locaux, ce projet a permis de créer de nouveaux emplois adaptés aux personnes autistes, en particulier dans le back-office où des tâches répétitives comme le scan et la copie d'images historiques sont effectuées.

Ces tâches sont particulièrement adaptées aux personnes autistes, pour qui la répétition peut apporter un sentiment de sécurité et de stabilité. Ce projet démontre comment l'inclusion numérique peut être un levier pour l'emploi des personnes en situation de handicap ;

- Mise en place de programmes de formation continue : L'association « Autisme Luxembourg » met en place des programmes de formation continue pour permettre aux employés autistes de développer et d'améliorer leurs compétences au fil du temps.
- Ces programmes sont adaptés aux besoins spécifiques des participants et incluent des formations techniques, des compétences en communication et des ateliers de développement personnel.

La formation continue est essentielle pour garantir que les employés restent compétitifs et puissent s'adapter aux évolutions du marché du travail ;

- Suivi personnalisé et adaptation des postes de travail : Il fournit un suivi personnalisé et adapte les postes de travail pour maximiser le potentiel des employés autistes.

Chaque employé bénéficie d'un plan de suivi individualisé qui prend en compte ses forces, ses besoins et ses aspirations.

Les postes de travail sont adaptés pour répondre aux exigences spécifiques des employés, incluant des aménagements physiques et des ajustements des tâches ;

- Création d'opportunités de mentorat et de stages : L'association « Autisme Luxembourg » crée des opportunités de mentorat et de stages pour faciliter l'intégration des personnes autistes dans le milieu professionnel.

Les programmes de mentorat connectent les employés autistes avec des mentors expérimentés qui leur offrent des conseils, du soutien et des modèles positifs.

Les stages fournissent des expériences de travaux pratiques et permettent aux participants de développer leurs compétences dans des environnements réels ;

- Sensibilisation des employeurs : L'association « Autisme Luxembourg » sensibilise les employeurs aux compétences et au potentiel des employés autistes.

Des campagnes de sensibilisation et des formations pour les employeurs les aident à comprendre les bénéfices de l'inclusion des personnes autistes et les encouragent à adapter leurs pratiques de recrutement et de gestion. Sensibiliser les employeurs réduit les préjugés et promeut une culture d'entreprise plus inclusive.

En conclusion, les initiatives de l'association « Autisme Luxembourg », dirigée par Sarah Melcher, démontrent un engagement profond et structuré pour l'inclusion professionnelle des personnes autistes.

En offrant des ateliers spécialisés, des programmes de formation continue, un suivi personnalisé, des opportunités de mentorat et de stages, ainsi que des efforts de sensibilisation auprès des employeurs, le centre crée un environnement propice au développement des compétences et à l'intégration des personnes autistes dans le monde du travail.



Ces actions contribuent non seulement à améliorer l'employabilité des personnes autistes, mais aussi à promouvoir une société plus inclusive et respectueuse de la diversité.

### **Laura Fabiano : Responsable au sein de l'association IMS Luxembourg.**

Laura Fabiano, représentante de « IMS Luxembourg », a présenté plusieurs initiatives de l'IMS pour améliorer l'inclusion des PSDH dans le monde du travail.

« IMS Luxembourg » est une association à but non lucratif qui soutient les organisations dans leurs engagements en lien avec le développement durable.

### **Recommandations et Bonnes Pratiques :**

- Organisation des « Cafés pour l'emploi » : L'« IMS Luxembourg » organise les « Cafés pour l'emploi » pour connecter les personnes en situation de handicap avec le marché du travail.

Ces rencontres permettent aux candidats en situation de handicap de rencontrer des employeurs dans un cadre informel et convivial, favorisant les échanges et les opportunités de recrutement.

Les cafés pour l'emploi servent également de plateforme pour sensibiliser les employeurs aux compétences des candidats en situation de handicap et promouvoir l'inclusion ;

- Publication d'un guide pratique du handicap en entreprise : L'« IMS Luxembourg » publie et distribue un guide pratique du handicap en entreprise, fournissant des informations utiles et actuelles sur le handicap.

Ce guide inclut des définitions, des implications et de bonnes pratiques pour aider les employeurs à mieux comprendre et à intégrer les PSDH dans leur organisation.

Ce guide pratique sert de référence précieuse pour développer des politiques inclusives et adapter les environnements de travail ;

- Création d'un kit de communication : L'« IMS Luxembourg » a créé un kit de communication, comprenant des vidéos explicatives et des posters, pour sensibiliser les employés et le public sur le handicap.

Ce kit utilise des supports visuels et engageants pour démystifier le handicap et promouvoir une culture d'inclusion.

Les vidéos et les posters sont utilisés lors de formations, d'événements, de sensibilisation et de campagnes de communication interne ;

- Développement de la checklist Handi accueillante : L'« IMS Luxembourg » développe et distribue une checklist « Handi accueillante » pour permettre aux entreprises d'évaluer leurs pratiques d'inclusion et de mesurer leur niveau d'accueil des PSDH.

Cette checklist inclut des critères spécifiques pour identifier les points forts et les axes d'amélioration dans les politiques et les pratiques de l'entreprise. Une auto-évaluation régulière aide les entreprises à progresser vers une meilleure inclusion ;

- Lancement du site Handidiag.lu : L'« IMS Luxembourg » lance le site Handidiag.lu, un outil en ligne permettant aux entreprises de dresser un bilan de leurs pratiques d'inclusion et de recevoir des recommandations personnalisées.

Ce site offre des ressources et des outils pour aider les entreprises à améliorer continuellement leurs pratiques d'inclusion et à créer des environnements de travail plus accueillants pour les PSDH ;

En conclusion, les initiatives de l'« IMS Luxembourg » montrent un engagement profond pour l'inclusion des PSDH dans le monde du travail.

À travers des actions concrètes et des ressources pratiques, l'« IMS Luxembourg » facilite l'intégration professionnelle et sensibilise les employeurs à l'importance de créer des environnements inclusifs et accueillants.

### **Ben Max : Représentant du ministère de la Digitalisation.**

Ben Max, attaché au ministère de la Digitalisation du Luxembourg, a parlé du plan d'action national d'inclusion numérique.

Ce plan a défini quatre éléments interdépendants qui déterminent l'inclusion numérique : la motivation à utiliser des outils TIC, la confiance pour naviguer dans le monde numérique, l'accès au numérique, et les compétences numériques.

Sur cette base, un document a été développé, le « Plan d'action nationale d'inclusion numérique », qui comprend 40 initiatives concrètes réparties sur trois leviers stratégiques et implique 14 ministères et administrations.

Parmi les initiatives clés du plan d'action, a mis le Ministère a notamment mis en place un portail numérique appelé « zesummendigital.lu ».

### **Recommandations et Bonnes Pratiques :**

- Développement du portail numérique « Zesummendigital.lu » : Le Ministère développe et promeut le portail numérique « Zesummendigital.lu », qui sert d'annuaire des acteurs et initiatives de l'inclusion numérique au Luxembourg.

Ce portail offre une boîte à outils avec des vidéos et des ressources d'auto-assistance pour aider les citoyens en situation de handicap à améliorer leurs compétences numériques.

Bien conçu ; il centralise les informations et facilite l'accès aux ressources disponibles, valorisant ainsi les compétences numériques des personnes en situation de handicap ;

- Appels à candidatures pour le financement de projets pilotes : Il lance des appels à candidatures annuels pour financer des projets pilotes innovants en matière d'inclusion numérique.

Ces projets incluent le développement de nouvelles technologies d'assistance, des programmes de formation en compétences numériques

et des initiatives communautaires pour promouvoir l'inclusion numérique.

Le financement de projets pilotes encourage l'innovation et l'expérimentation dans le domaine de l'inclusion numérique, mettant en lumière les compétences des PSDH et les intégrant dans des projets novateurs ;

- Organisation du forum interdisciplinaire sur l'inclusion numérique : Le Ministère organise régulièrement un forum interdisciplinaire sur l'inclusion numérique pour réunir des acteurs de divers domaines afin de favoriser la collaboration et le partage de connaissances entre les différentes parties prenantes, valorisant ainsi les compétences des PSDH en créant des réseaux et des opportunités de développement ;
- Journée nationale de l'inclusion numérique : Le Ministère célèbre annuellement une journée nationale de l'inclusion numérique pour sensibiliser le public aux enjeux de l'inclusion numérique et promouvoir les initiatives en cours.

Cette journée inclut une foire de l'inclusion numérique avec des stands et des exposants, des démonstrations de technologies d'assistance et des activités éducatives pour tous les âges.

Une telle journée nationale renforce l'engagement public et attire l'attention sur l'importance de l'inclusion numérique, mettant en avant les compétences des PSDH et leur contribution à la société numérique ;

- Études et recherches sur la fracture numérique : Le Ministère mène des études et des recherches continues sur les facteurs de la fracture numérique, incluant les PSDH.

Il collabore avec des instituts de recherche, comme le « LISER », pour mieux comprendre les défis et les besoins des PSDH en matière de numérique.

Des recherches approfondies aident à identifier les barrières et à développer des solutions ciblées pour réduire la fracture numérique, valorisant les compétences des PSDH en fournissant des données et des recommandations pour améliorer leur inclusion numérique.

Ben Max a également mentionné des initiatives pour améliorer l'accessibilité des services numériques étatiques, comme la « Mission de contrôle de l'accessibilité numérique » et le développement d'un « Mandat numérique » pour permettre à une personne de réaliser des démarches administratives au nom d'une autre.

Le plan d'action national d'inclusion numérique du Luxembourg, dirigé par le ministère de la Digitalisation, illustre un engagement fort et multidimensionnel pour intégrer pleinement les PSDH dans la société numérique.

Grâce à des initiatives variées telles que le développement du portail « zesummendigital.lu », le financement de projets pilotes, l'organisation de forums interdisciplinaires, la célébration de journées nationales et la conduite d'études approfondies sur la fracture numérique, ce plan vise à surmonter les obstacles à l'inclusion numérique.

En mettant l'accent sur la motivation, la confiance, l'accès et les compétences numériques, ces efforts collectifs non seulement améliorent la qualité de vie des PSDH, mais enrichissent également l'ensemble de la société en valorisant la diversité et l'innovation.

**Leamira Pinto Fonseca, chargée de mission au Digital Learning Hub (DLH).**

Lors de la Table ronde, Leamira Pinto Fonseca nous a présenté le Digital Learning Hub (DLH), cette initiative novatrice du ministère de l'Éducation nationale du Luxembourg, créée pour répondre aux pénuries de compétences numériques, tant pour les professionnels que pour les particuliers.

Le Digital Learning Hub a vu le jour afin de combler ce manque de compétences sur le marché du travail, en offrant des formations adaptées aux nouvelles réalités numériques.

Mme Pinto Fonseca a expliqué que le DLH, initialement associé au service de la formation professionnelle, a rapidement élargi son champ d'action pour inclure également la formation des adultes, ce qui lui permet d'offrir des cours accessibles à tous les individus de plus de 18 ans.

Le Digital Learning Hub propose des formations en présentiel, à Belval, couvrant des sujets techniques comme la programmation, la blockchain, la cybersécurité, ainsi que des domaines transversaux comme le digital design et le développement personnel.

Grâce à une approche pédagogique centrée sur l'humain, le DLH favorise l'interaction et l'accompagnement individualisé, en limitant les groupes à 20 participants. Cette proximité permet de renforcer l'apprentissage et de garantir des résultats concrets.

### **Recommandations et Bonnes Pratiques :**

Dans le cadre de son intervention, Leamira Pinto Fonseca a partagé plusieurs recommandations et bonnes pratiques issues de l'expérience du Digital Learning Hub :

- **Accessibilité financière :** Pour assurer une large participation, le DLH a mis en place une politique de tarification accessible. Les formations sont gratuites pour les demandeurs d'emploi inscrits au Pôle emploi luxembourgeois, les réfugiés et les étudiants.

De plus, pour les salariés, les cours ne coûtent pas plus de 4 euros par heure ;

- **Formation adaptée aux besoins spécifiques :** Le DLH a développé des partenariats avec des associations locales telles que « Blannenheem » (pour les personnes malvoyantes) et la Fondation Autisme Luxembourg, Centre d'Autisme Luxembourg (CAL).

Ces collaborations permettent d'adapter les formations aux besoins des personnes en situation de handicap, en mettant l'accent sur des outils spécifiques comme la création de sites web accessibles ;



- **Apprentissage en présentiel pour maximiser l'engagement :**  
Contrairement à la tendance croissante des formations en ligne, le DLH privilégie les cours en présentiel afin de favoriser un mentorat individualisé et une synergie saine entre la technologie et l'humain.

Cette approche permet de maintenir un haut niveau d'engagement des participants et de répondre directement à leurs questions et besoins spécifiques ;

- **Flexibilité des programmes :** Pour répondre aux besoins variés des apprenants, les formations du DLH couvrent aussi bien les compétences techniques liées aux nouvelles technologies que des compétences transversales en matière de design numérique et de développement personnel.

Cette diversité d'offres assure une adaptation aux évolutions du marché.

Leamira Pinto Fonseca a conclu en rappelant que la mission principale du Digital Learning Hub est de rendre les compétences numériques accessibles à tous, dans un cadre qui valorise l'humain et l'accompagnement personnalisé.

Elle a réitéré l'importance de développer des partenariats avec les acteurs locaux pour garantir que chaque individu, quels que soient son parcours ou ses difficultés, puisse bénéficier de ces nouvelles opportunités d'apprentissage.

Le Digital Learning Hub continue ainsi à jouer un rôle clé dans la transformation numérique au Luxembourg, en soutenant la montée en compétence de la population active tout en favorisant l'inclusion.

## **4.2. Conclusion : Valorisation des Compétences des Personnes en Situation de Handicap.**

La valorisation des compétences des personnes en situation de handicap est un enjeu majeur pour leur inclusion professionnelle.

Les initiatives présentées dans cette partie illustrent comment des compétences, qu'elles soient transversales, spécifiques ou numériques, peuvent être développées, reconnues et mobilisées pour répondre aux besoins du marché du travail tout en renforçant l'autonomie des individus.

Qu'il s'agisse des programmes de mentorat et de formation en compétences transversales au FabLab Digital EPNAK, des actions de soutien numérique de Digital Inclusion, ou encore des ateliers professionnels spécialisés de l'association « Autisme Luxembourg », toutes ces initiatives démontrent l'impact positif d'un accompagnement ciblé et adapté.

Ces efforts permettent non seulement de combler les lacunes en compétences, mais aussi de mettre en lumière le potentiel unique des PSDH.

Les recommandations, telles que l'intégration de formations personnalisées, le développement de partenariats inclusifs, l'adaptation des outils et des environnements de travail, ou encore la sensibilisation des employeurs, montrent que la valorisation des compétences des personnes en situation de handicap repose sur une approche collaborative et humaine.

Les outils numériques, comme les plateformes d'apprentissage et les équipements reconditionnés, s'imposent également comme des facilitateurs puissants pour surmonter les barrières à l'emploi et à l'inclusion.

Pour maximiser l'impact de ces initiatives, il est essentiel de poursuivre les efforts de sensibilisation auprès des entreprises, de renforcer les partenariats avec les acteurs éducatifs et sociaux, et de promouvoir des solutions innovantes, comme celles proposées par le Digital Learning Hub ou IMS Luxembourg.

En mettant l'accent sur l'accessibilité, l'adaptabilité et la collaboration, ces actions contribuent à une société plus inclusive où les talents de chacun sont pleinement reconnus et valorisés.

En somme, valoriser les compétences des personnes en situation de handicap ne se limite pas à leur permettre de trouver un emploi, mais consiste à leur offrir la possibilité de contribuer activement à la société tout en enrichissant les organisations et les communautés par leur diversité et leur résilience.

Ces initiatives collectives montrent qu'en valorisant les compétences des personnes en situation de handicap, nous enrichissons notre société dans son ensemble.

Elles offrent des perspectives où l'inclusion, l'innovation et l'égalité des chances vont de pair, créant un environnement où chacun peut s'épanouir, contribuer et trouver sa place. Ensemble, nous redéfinissons les contours d'une société plus juste, plus humaine, et résolument tournée vers l'avenir.

Ainsi, après avoir exploré l'importance de la valorisation des compétences des personnes en situation de handicap dans le cadre professionnel, il est tout aussi essentiel de s'intéresser à leur épanouissement personnel et social, notamment à travers les activités culturelles, artistiques et de détente, qui jouent un rôle clé dans leur bien-être et leur inclusion.

## **5. Importance des Activités artistiques et de détente.**

Les activités culturelles, artistiques et de détente jouent un rôle central dans le bien-être et l'épanouissement des personnes en situation de handicap.

Elles favorisent non seulement l'inclusion sociale, mais aussi le développement personnel. Cette section met en lumière l'importance de ces activités et propose des solutions innovantes pour les rendre accessibles à tous.

### **5.1. Intervenants et Propositions :**

**Martine Kirsch et Robbie Coelho : Présidents de l'association ZEFI et promoteurs de la plateforme DALZA.**

Martine Kirsch, présidente de l'association « ZEFI », explique que leur organisation est engagée depuis plus de 30 ans pour l'inclusion des enfants et des jeunes à besoins spécifiques, de la crèche jusqu'au travail, en passant par l'école, le sport et les loisirs. Selon elle, une école pour tous signifie jouer, étudier, vivre et travailler ensemble.

L'association « ZEFI » se consacre à sensibiliser, informer et accompagner les parents, étudiants, professionnels et politiciens.

Elle collabore avec les ministères, les écoles et leurs directions, et organise des formations, des conférences et des ateliers pratiques pour promouvoir l'inclusion.

Toutefois, elle souligne la complexité administrative au Luxembourg, qui ralentit la prise en charge des enfants à besoins spécifiques, en raison de la multiplicité des services et des acteurs impliqués.

La communication entre les différents intervenants est également problématique, ce qui nuit aux enfants.

De plus, les écoles, bien que se déclarant inclusives, restent fermées aux spécialistes extérieurs, privant ainsi l'enfant d'un suivi global de ses capacités.

Les outils de communication adaptés, comme les tablettes et applications spécifiques, sont souvent refusés par les éducateurs et enseignants, ce qui complique davantage l'accompagnement des enfants dys.

Pour améliorer cette situation, Martine Kirsch recommande de simplifier les démarches administratives en les centralisant, de créer une plateforme de communication dédiée pour tous les intervenants, et de permettre aux thérapeutes et spécialistes extérieurs de participer aux réunions scolaires.

Elle propose également de former les enseignants à l'utilisation des outils de communication adaptés, et de développer des partenariats entre les écoles, les clubs de sport, les associations de loisirs et les familles.

Enfin, elle insiste sur la nécessité d'évaluer régulièrement les actions menées et de nommer des référents inclusion dans chaque établissement scolaire.

Robbie Coelho, membre de l'association et développeur de la plateforme « DALZA », explique que cette application web et mobile permet de réunir tous les acteurs autour de l'enfant, facilitant ainsi la synchronisation, la collaboration et la communication. « DALZA » est conçue pour être utilisée sur divers appareils et offre une vue complète de l'enfant, incluant ses forces, ses défis et ses besoins.

La plateforme garantit la sécurité et la protection des données, en donnant aux parents le contrôle total sur les informations partagées.

Elle permet de suivre l'évolution de l'enfant en temps réel et d'assurer une continuité dans l'accompagnement, même en cas de changement d'enseignants ou de thérapeutes.

### **Recommandations et Bonnes Pratiques :**

- Simplification des procédures administratives : Centraliser les démarches administratives pour la prise en charge des enfants à besoins spécifiques

permettrait de réduire les délais et de faciliter les démarches pour les parents, rendant l'intervention plus rapide et plus efficace ;

- Amélioration de la communication entre intervenants : La création de plateformes de communication dédiée pour tous les acteurs impliqués (éducateurs, spécialistes, parents, etc.) améliorerait la coordination et le partage des informations. Cela garantirait une prise en charge plus cohérente et complète pour l'enfant ;
- Ouverture des écoles aux spécialistes extérieurs : Permettre aux thérapeutes et spécialistes extérieurs de participer aux réunions et d'observer les enfants dans le milieu scolaire offrirait une vision globale des capacités de l'enfant et permettrait une meilleure adaptation des interventions à ses besoins spécifiques ;
- Mise en place de référents inclusion : Nommer des référents inclusion dans chaque établissement scolaire pour coordonner les actions et être le point de contact principal pour les parents assurerait un suivi personnalisé et une meilleure communication entre les parents et les institutions ;
- Adoption et formation sur les outils de communication adaptés : Former les enseignants et éducateurs à l'utilisation des tablettes et applications spécifiques pour la communication des enfants faciliterait la communication des enfants dys et améliorerait leur inclusion ainsi que leur apprentissage au quotidien ;

- Développement de partenariats multisectoriels : Établir des partenariats entre les écoles, les clubs de sport, les associations de loisirs et les familles pour créer des projets communs favoriserait l'inclusion dans tous les aspects de la vie des enfants et garantirait une cohérence entre les différents environnements fréquentés par l'enfant ;
- Évaluation continue et retour d'expérience : Mettre en place des mécanismes d'évaluation réguliers des actions menées et recueillir les retours d'expérience des parents, enfants et intervenants permettrait d'identifier rapidement les points à améliorer et d'ajuster les pratiques pour une inclusion toujours plus efficace ;
- Centralisation des informations sur les enfants à besoins spécifiques : La plateforme « DALZA » centralise les informations sur les enfants à besoins spécifiques pour assurer une prise en charge cohérente et rapide.

La plateforme « DALZA » stocke et partage des informations essentielles, facilitant ainsi la coordination entre les différents intervenants et garantissant que chaque enfant reçoit les soins et le soutien nécessaires en temps opportun ;

- Formation des intervenants à l'utilisation de la plateforme « DALZA » : L'association offre des formations aux intervenants sur l'utilisation de la plateforme « DALZA » pour améliorer la communication et la collaboration.

Une formation adéquate permet aux éducateurs, thérapeutes et enseignants de maximiser les avantages de la plateforme, en assurant



une mise à jour précise et rapide des profils des enfants. Cela réduit les délais de prise en charge et améliore la qualité des services ;

- Développement de partenariats avec des écoles et des centres de loisirs : L'association développe des partenariats avec des écoles et des centres de loisirs pour intégrer la plateforme « DALZA » dans les activités quotidiennes.

Ces partenariats facilitent l'adoption de la plateforme et assurent une continuité des soins et du suivi du développement des enfants à besoins spécifiques. Collaborer avec ces institutions offre des opportunités de formation et de sensibilisation à l'utilisation de « DALZA » ;

- Soutien aux familles et aux parents : L'association ZEFI offre un soutien aux familles et aux parents en leur donnant accès à la plateforme « DALZA » pour suivre le développement de leur enfant et contribuer à la mise à jour des informations.

Donner aux parents un contrôle total sur les informations partagées améliore la transparence et la communication, renforçant ainsi la confiance et la coopération entre les familles et les intervenants ;

- Amélioration de la continuité des soins et du suivi : Martine Kirsch et Robbie Coelho améliorent la continuité des soins et du suivi grâce à l'utilisation de la plateforme « DALZA ».

En centralisant et en partageant les informations en temps réel, « DALZA » permet aux intervenants de travailler ensemble de manière plus efficace, assurant ainsi une prise en charge continue et cohérente des enfants à besoins spécifiques.

Ces initiatives montrent comment les solutions numériques comme « DALZA » peuvent transformer l'accompagnement des enfants à besoins spécifiques en améliorant la coordination, la communication et la qualité des soins.

### **Peggy Kind : Responsable du réseau Mosaik Kultur Inklusiv.**

Peggy Kind, responsable des projets d'inclusion au « Mierscher Kulturhaus » et coordinatrice du réseau « MOSAIK Kultur Inklusiv », met en lumière l'importance de rendre la culture accessible aux PSDH.

Depuis plus de 12 ans, le « Mierscher Kulturhaus » développe des projets artistiques inclusifs permettant aux PSDH d'être non seulement spectatrices, mais aussi créatrices, acteurs et producteurs de culture et d'art. Peggy Kind a présenté plusieurs initiatives, notamment le projet de danse « BlanContact », qui regroupe des artistes professionnels et non professionnels en situation de handicap.

### **Recommandations et Bonnes Pratiques :**

- Soutien financier structurel à long terme : Peggy Kind plaide pour un soutien financier structurel à long terme pour assurer la pérennité des projets artistiques inclusifs.

Un financement stable permet de planifier et de développer des initiatives sur la durée, garantissant que les PSDH peuvent continuer à bénéficier de programmes artistiques et culturels accessibles.

Le succès du spectacle « BlanContact » repose sur une préparation rigoureuse et une coordination minutieuse.

La création d'un spectacle impliquant des artistes en situation de handicap nécessite souvent plus de temps et de ressources.

Par exemple, alors qu'une production classique peut nécessiter environ six semaines de préparation, une création comme celles de « BlanContact » peut prendre jusqu'à deux ans.

Cette durée prolongée permet d'assurer que tous les participants, y compris ceux ayant des limitations physiques, puissent contribuer pleinement et en toute sécurité.

Pour continuer à développer des initiatives comme « BlanContact », un soutien financier et structurel à long terme est indispensable, garantissant ainsi que ces projets puissent continuer à évoluer et à inspirer ;

- Ouverture des formations artistiques aux PSDH : Pour promouvoir la participation active des personnes en situation de handicap en tant que créateurs et interprètes, il est essentiel d'ouvrir les formations artistiques à ces individus.

Les écoles d'art et les institutions culturelles devraient adapter leurs programmes et leurs installations pour accueillir les étudiants en situation de handicap, offrant ainsi des opportunités de développement artistique et professionnel ;

- Promotion de la diversité artistique : Peggy Kind promeut la diversité artistique en intégrant des PSDH dans les projets culturels et artistiques.

Cela inclut la visibilité du handicap dans le domaine de la culture, la thématisation du handicap sur scène et la collaboration avec des artistes en situation de handicap.

Promouvoir la diversité artistique enrichit la culture et sensibilise le public aux talents et aux perspectives uniques des artistes en situation de handicap ;

- Accessibilité des spectacles et des musées : Elle insiste sur la nécessité de rendre les spectacles et les musées accessibles aux PSDH en intégrant des adaptations telles que les traductions en langue des signes, les descriptions audios et les aménagements physiques.

Assurer l'accessibilité des lieux culturels permet à tous les individus de participer pleinement aux activités culturelles et de profiter des œuvres d'art ;

- Formation des professionnels culturels : Peggy Kind forme les professionnels culturels à l'accueil et à l'inclusion des PSDH.

Des formations sur les pratiques inclusives, la sensibilisation au handicap et l'adaptation des programmes aident les institutions culturelles à devenir plus accueillantes et accessibles.

Une formation adéquate garantit que les professionnels sont préparés à répondre aux besoins des visiteurs et des artistes en situation de handicap.

Peggy Kind joue un rôle important dans la promotion de l'inclusion culturelle au Luxembourg. À travers le réseau «MOSAIK Kultur Inklusiv», elle travaille à surmonter les nombreux défis liés à l'accessibilité, au financement, à la formation et à la diversité sur scène.

Son engagement et ses initiatives sont essentiels pour faire avancer l'inclusion culturelle dans le pays, en permettant aux PSDH de participer pleinement à la vie culturelle et artistique.

**Shirley Dewilde : Coordinatrice du Café Créatif de Fueden Deen Eis Verbënnt.**

Shirley Dewilde, art-thérapeute et représentante de l'ASBL «À'Musée», a présenté l'art-thérapie comme une démarche d'accompagnement thérapeutique utilisant les matériaux artistiques et le processus créatif pour aider les personnes en difficulté ou en recherche de développement personnel.

Elle a expliqué que l'art-thérapie aide à développer la motricité fine, la sensibilité sensorielle et l'expression des capacités cachées.

Shirley Dewilde a détaillé le Café Créatif de «Fueden Deen Eis Verbënnt», un lieu de rencontre ouvert à tous, offrant divers espaces tels qu'un espace couture «upcycling», un espace d'expression artistique, un espace «do-it-yourself», et un espace du vivre ensemble.

Ce café créatif, financé par le ministère de la Famille et ouvrant en automne 2024, propose des activités comme la couture avec des matériaux recyclés, la création de carnets artistiques à partir de vieux livres, et des projets écologiques comme la « Repair Re-use table ».

### **Recommandations et Bonnes Pratiques :**

- **Couture avec des matériaux recyclés :** Dans ses ateliers de couture « upcycling », Shirley Dewilde utilise exclusivement des matériaux recyclés, à l'exception du fil. Les participants apprennent à coudre en utilisant des textiles récupérés, créant ainsi des objets pour la collectivité, tels que des bonnets et des « Snoods ».

Ce projet, non seulement, enseigne des compétences pratiques, mais sensibilise également à l'importance de la réutilisation et de la réduction des déchets. Dewilde souligne que les participants ne créent pas pour eux-mêmes, mais pour la collectivité, favorisant ainsi l'interaction et l'apprentissage mutuel ;

- **Création de carnets artistiques à partir de vieux livres :** Les carnets artistiques sont réalisés à partir de vieux livres destinés à être jetés.

En utilisant ces livres comme support pour des collages, de la peinture ou d'autres formes d'expression artistique, les participants donnent une nouvelle vie à ces objets et explorent leur créativité de manière écologique.

Cette activité, inspirée par les ruches d'art du Canada, vise à créer un espace inclusif où chacun peut venir s'exprimer librement ;

- **Projet «Repair Re-use table»** : En collaboration avec les Repair Cafés et le projet «Mol nach eemol» du Sivec de Schifflange, Shirley Dewilde organise des ateliers de reconditionnement de matériel scolaire.

L'objectif est de réparer et réutiliser le matériel scolaire au lieu de le remplacer, réduisant ainsi les déchets et sensibilisant les participants à une consommation plus responsable.

Ces ateliers permettent également de fournir du matériel reconditionné aux crèches, écoles et autres associations, soutenant ainsi l'éducation de manière durable ;

- **Café créatif** : Le café créatif «Fueden Deen Eis Verbënnt» est un lieu de rencontre et de création ouvert à tous.

Ce café propose divers espaces dédiés à la couture «upcycling», à l'expression artistique et au «do-it-yourself».

Les visiteurs peuvent venir pour créer, apprendre et partager dans un environnement convivial et inclusif. L'accent est mis sur la cohésion sociale et l'inclusion, avec des installations accessibles aux personnes à mobilité réduite.

L'idée est de permettre à chacun de se poser, de prendre un café et de participer aux activités créatives à son propre rythme, sans pression ;

- **Sensibilisation et formation continue** : Pour assurer la pérennité et l'efficacité de ses projets, Shirley Dewilde travaille également à sensibiliser et former les participants et les professionnels à l'importance de l'écologie et de la réutilisation.

Des formations adaptées et des ateliers pratiques permettent de diffuser ces valeurs et de promouvoir des comportements plus respectueux de l'environnement.

Shirley Dewilde, par ses projets artistiques et écologiques, met en avant l'importance de l'art-thérapie et de la réutilisation des matériaux.

Elle démontre comment l'art et la créativité peuvent être utilisés pour sensibiliser aux enjeux environnementaux tout en favorisant l'inclusion et la cohésion sociale.

Grâce à ses projets, elle crée des espaces où chacun peut apprendre, s'exprimer et contribuer à un avenir plus durable.

**Vincent Gevrey : Coordinateur du programme sportif inclusif au Service des Sports de la ville d'Esch-sur-Alzette.**

Vincent Gevrey joue un rôle important dans la commune d'Esch-sur-Alzette en tant qu'éducateur sportif.

Il est impliqué dans diverses initiatives sportives et éducatives au sein de la ville. Par exemple, il a organisé des événements tels que des parcours pour sensibiliser les jeunes aux défis des PSDH, comme le parcours « aveugle » où les participants doivent guider leurs camarades.



Il favorise l'inclusion en créant des groupes d'entraînement où chacun peut participer et progresser ensemble, en adaptant les infrastructures pour les rendre accessibles à tous, y compris aux personnes à mobilité réduite.

### **Recommandations et bonnes pratiques :**

- Inclusion sportive pour tous : Vincent Gevrey a développé un programme sportif inclusif qui met l'accent sur le développement individuel dans une dynamique de groupe mixte.

Son programme n'a pas de public cible spécifique et est ouvert à tous, y compris aux personnes valides, aux individus de tous âges et à ceux avec divers besoins spécifiques.

Cette approche inclusive permet de créer un environnement où chaque participant peut progresser à son rythme tout en bénéficiant du soutien du groupe ;

- Adaptation des infrastructures : Plutôt que de se focaliser uniquement sur l'accessibilité des infrastructures, Vincent Gevrey trouve des solutions pour rendre les espaces accessibles à tous.

Cela inclut des ajustements pour accueillir les personnes à mobilité réduite, garantissant ainsi que tous les participants peuvent utiliser les installations de manière égale ;

- Encouragement des interactions et de la collaboration : Le programme de Vincent Gevrey encourage les interactions, l'entraide et la collaboration entre les participants.

Cette approche ne se limite pas à la pratique sportive, mais recrée du lien social, de la reconnaissance et de l'estime de soi, tout en favorisant l'autonomisation des jeunes.

Les activités incluent des sports adaptés comme le baskIN, une version du basket qui permet à tous de jouer ensemble en ajustant les règles pour équilibrer les contraintes ;

- Développement des compétences personnelles et collectives : Contrairement au sport de haut niveau, l'objectif du programme n'est pas la performance, mais le développement individuel et collectif.

Vincent Gevrey met l'accent sur les victoires personnelles et l'entraide, motivant chacun à se dépasser tout en favorisant la coopération et la responsabilité.

Cette méthode a permis à de nombreux jeunes de gagner en autonomie et en confiance en eux ;

- Coopération et soutien local : Le programme bénéficie du soutien de la commune d'Esch-sur-Alzette, permettant de développer des projets inclusifs avec une ambition de coopération régionale et nationale.

Cette collaboration avec les clubs traditionnels pour intégrer les personnes à besoins spécifiques montre l'importance d'un soutien institutionnel pour réussir l'inclusion sportive.

En suivant ces recommandations et bonnes pratiques, inspirées des initiatives de Vincent Gevrey, les entreprises et les institutions peuvent non seulement améliorer l'inclusion professionnelle et sociale des personnes en situation de handicap, mais aussi renforcer leur compétitivité et leur innovation.

## **5.2. Conclusion : Importance des Activités artistiques et de détente.**

Les activités artistiques, culturelles et de détente occupent une place centrale dans le bien-être et l'épanouissement des personnes en situation de handicap.

Ces initiatives transcendent les simples loisirs pour devenir des leviers puissants d'inclusion sociale, de développement personnel et d'engagement communautaire.

À travers des projets novateurs comme la plateforme DALZA de l'association ZEFI, les spectacles inclusifs promus par Mosaik Kultur Inklusiv, ou encore les espaces créatifs et écologiques proposés par le Café Créatif, il est démontré que l'art et la culture peuvent transformer les perceptions, stimuler la créativité et tisser des liens sociaux solides.

De même, les efforts en faveur de l'inclusion sportive, portés par des initiatives telles que celles de Vincent Gevrey à Esch-sur-Alzette, montrent que le sport peut être un terrain fertile pour le développement de la confiance en soi, de la coopération et de l'autonomie.

Les recommandations issues de ces actions illustrent l'importance de garantir l'accessibilité universelle, de développer des partenariats multisectoriels, et de sensibiliser les professionnels pour adapter leurs pratiques.

Qu'il s'agisse d'intégrer des adaptations spécifiques aux infrastructures, de former les intervenants, ou de promouvoir la diversité artistique et sportive, ces démarches contribuent à une société plus inclusive et équitable.

En conclusion, les activités artistiques, culturelles et de détente ne sont pas de simples compléments à l'inclusion sociale, mais bien des éléments fondamentaux qui favorisent la reconnaissance des talents, l'expression des identités et le renforcement du lien social.

En poursuivant ces initiatives et en les élargissant, nous pouvons bâtir une société où chacun trouve sa place, s'épanouit et contribue à la richesse collective.

## **6. Conclusion générale de la table ronde.**

La Table ronde qui s'est tenue au Luxembourg a permis de mettre en lumière un large éventail d'initiatives, de bonnes pratiques et de recommandations visant à promouvoir l'inclusion des personnes en situation de handicap dans tous les aspects de la vie sociale, professionnelle et numérique.

Les discussions ont révélé un engagement collectif entre institutions, associations, syndicats, employeurs et experts pour surmonter les obstacles à

l'inclusion, en mobilisant des ressources et en innovant à travers des solutions concrètes.

Les intervenants ont démontré que la sensibilisation, les formations adaptées, le soutien personnalisé et les technologies innovantes peuvent jouer un rôle déterminant pour transformer les défis en opportunités.

Qu'il s'agisse des hackathons inclusifs, des initiatives d'accompagnement au travail ou des projets de digitalisation, chaque action contribue à bâtir une société plus équitable, où les talents et compétences des personnes en situation de handicap sont pleinement valorisés.

Par ailleurs, l'importance d'une approche collaborative a été soulignée, rassemblant différents acteurs autour d'une vision commune : garantir une participation pleine et égale à la société pour chaque individu.

Les efforts de sensibilisation des employeurs, les dispositifs législatifs favorisant l'accessibilité universelle, et les projets éducatifs inclusifs témoignent d'une volonté forte de bâtir un environnement inclusif et durable.

En conclusion, cette Table ronde a non seulement permis de dresser un état des lieux des initiatives existantes, mais elle a également ouvert la voie à des actions futures, basées sur des échanges constructifs et des retours d'expérience concrets.

La mise en œuvre des recommandations formulées lors de cet événement constitue une étape essentielle pour continuer à progresser vers une inclusion

durable, plaçant les besoins et les aspirations des personnes en situation de handicap au cœur des préoccupations sociétales.

## **7. Annexe 1 : Évaluation de la table ronde**

Tous les participants se sont montrés satisfaits de l'organisation de la table ronde, des thèmes abordés et des stratégies présentées pour renforcer l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Ils estiment que les échanges ont efficacement ciblé et répondu aux besoins et attentes spécifiques des PSDH et de leurs accompagnants, favorisant ainsi une meilleure préparation à leur insertion professionnelle, notamment en termes d'apprentissage et d'accès à l'information.

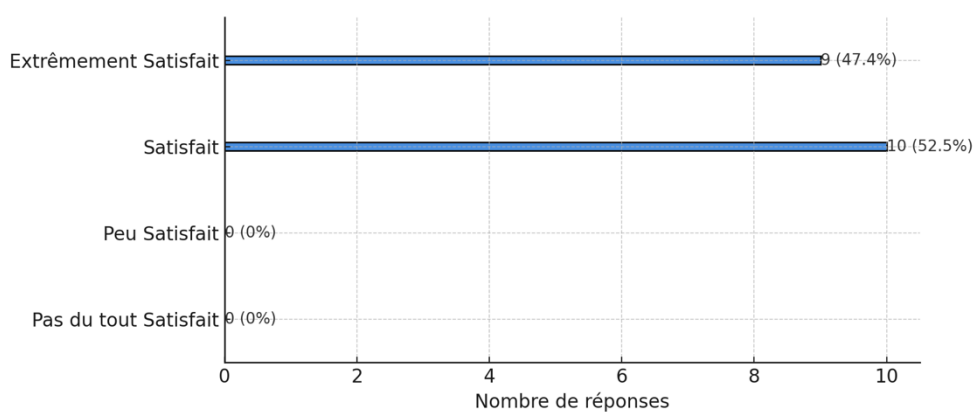
L'ensemble des réponses apportées au questionnaire remis aux participants en font le témoignage et complètent ou font un écho très fidèle au contenu du déroulé de la table ronde.

À la question : Dans quelle mesure estimez-vous que les échanges lors de la table ronde aient efficacement ciblé et répondu aux besoins et attentes spécifiques des personnes vivant avec un handicap, et de ceux qui les accompagnent pour leur favoriser une meilleure préparation à leur insertion professionnelle, notamment en termes d'apprentissage et d'accès à l'information ?

Voici sur 19 réponses obtenues lors de la table ronde :



À la question : Comment jugeriez-vous votre degré de contentement en ce qui concerne l'organisation de la table ronde, les thèmes traités, et les stratégies exposées pour renforcer l'inclusion des personnes en situation de handicap ?



Les 6 personnes interviewées en dehors des tables rondes ont toutes manifesté leur très grande satisfaction au regard des deux questions précédentes, après avoir consulté les enregistrements des tables rondes.

## **8. Annexe 2 : Recensement des pratiques et initiatives exemplaires qui favorisent l'inclusion professionnelle des PSDH**

L'ensemble des réponses apportées au questionnaire transmis aux participants de la table ronde les enrichissent et font un écho fidèle au contenu du déroulé de la table ronde. Voici, ci-après, l'énoncé des diverses recommandations et pratiques exemplaires recueillies sur le questionnaire :

### **8.1. Inclusion Éducative et Accès aux Ressources pour Tous.**

#### **Le Centre pour le développement des apprentissages Grande-Duchesse Maria Teresa (CDA)**

Le CDA met en place des programmes pour aider les jeunes avec des troubles de l'apprentissage pour les aider à suivre une scolarité inclusive.

Le Centre pour le développement des apprentissages Grande-Duchesse Maria Teresa (CDA) est un des neuf centres de compétences en psychopédagogie spécialisée mis en place par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse afin d'assurer la prise en charge des enfants et jeunes à besoins spécifiques.

Le CDA se concentre sur la prise en charge des enfants et jeunes présentant des troubles des apprentissages et/ou de l'attention.



Il s'adresse, plus particulièrement, à tous les élèves du système scolaire luxembourgeois ayant :

- Des troubles de la lecture (exemple : dyslexie) ;
- Des troubles de l'expression écrite (exemple : dysorthographe) ;
- Des troubles du calcul (exemple : dyscalculie) ;
- Des troubles du déficit de l'attention (avec ou sans hyperactivité) – TDA/H ;
- Des troubles de la mémoire ;
- Des troubles dyspraxie ;
- Des troubles au niveau de la perception auditive et visuelle.

Cette liste n'est pas exhaustive, chaque élève étant différent et présentant des traits caractéristiques individuels. Le CDA assure un diagnostic spécialisé et un encadrement personnalisé et limité dans le temps.

Il accorde la plus grande priorité à l'inclusion, un droit élémentaire de chaque élève.

Les enfants et jeunes ne seront pas scolarisés dans des classes du CDA. Par contre, un projet scolaire adapté à leurs besoins est établi et mis en œuvre en collaboration avec l'équipe pédagogique, ainsi que l'ESEB/SePAS et la direction de région ou du lycée.

Le cas échéant, le CDA fait appel à un ou plusieurs autres centres de compétences, afin de pouvoir assurer un encadrement approprié.

Dysphasie.lu est une association sans but lucratif, créée en 2004 et reconnue d'utilité publique depuis 2011. Elle a été créée à l'initiative de parents d'enfants dysphasiques au Luxembourg.

L'association a pour mission de sensibiliser et d'informer les parents ainsi que les professionnels sur les troubles spécifiques des apprentissages, appelés troubles dys.

Cette sensibilisation vise particulièrement le dépistage des enfants et leur parcours scolaire.

L'association soutient également les parents confrontés à des difficultés liées à la prise en charge de leur enfant dys.

Pour atteindre ces objectifs, l'association mène diverses actions concrètes. Elle recherche des solutions adaptées aux besoins des enfants dys tout au long de leur scolarité.

Chaque année, le 10 octobre, elle organise « la journée des dys » afin d'informer le grand public et les familles sur les réalités et les défis liés à ces troubles. Elle œuvre également pour sensibiliser les autorités compétentes et rassembler les différents acteurs impliqués.

L'association milite pour la reconnaissance au Luxembourg de certains troubles dys en tant que handicap, conformément aux définitions de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS). Cette reconnaissance vise à faciliter l'insertion professionnelle des personnes concernées.

Elle s'engage aussi à améliorer le dépistage précoce des troubles dys afin de mieux répondre aux besoins des enfants dès le plus jeune âge.

Pour accompagner les familles, l'association propose un point d'information centralisé via son site web et un numéro d'appel dédié.

Elle organise des ateliers pédagogiques pour les enfants et offre du coaching pédagogique destiné aux enseignants et aux éducateurs. Enfin, elle contribue activement à la formation des enseignants en sollicitant l'intervention de spécialistes des troubles dys pour des sessions de formation spécifiques.

Le CDM, Centre pour le développement moteur offre le service de « Scolarité mixte », permettant à l'élève en situation de handicap moteur de suivre une scolarisation spécialisée simultanée et à titre complémentaire au CDM et dans l'enseignement fondamental ou secondaire.

Dans ce cas, nous parlons d'une « Scolarité mixte » : l'élève fréquentera une classe de l'enseignement fondamental ou secondaire pendant 1 à 4 jours par semaine et fréquentera une classe du CDM les autres jours.

Lors des journées de scolarisation au fondamental ou au secondaire, l'élève est généralement soutenu par une assistance en classe. À toutes les personnes impliquées dans un tel type de scolarisation, le service de « Scolarité mixte » propose un conseil ou un coaching individuel ou en groupe.

Des entrevues peuvent être prévues au sein du CDM, dans l'école de l'élève ou dans un établissement de la commune. En étroite collaboration avec les différents intervenants, le service de la scolarité mixte peut proposer un soutien pour :

- Faciliter la communication entre le Centre de compétences et l'école ;
- Sensibiliser l'environnement scolaire par rapport au handicap moteur ;
- Répondre aux questions en lien avec le matériel thérapeutique et les aides techniques ;
- Élaborer un projet commun entre le projet personnalisé d'apprentissage et d'accompagnement et un plan éducatif individuel ;
- Mettre en place une méthodologie et une stratégie inclusive ; évaluer la situation scolaire actuelle de l'élève.

## **8.2. Inclusion Professionnelle : Stratégies et Outils pour Réussir.**

L'ADEM joue un rôle central dans l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap au Luxembourg grâce à une série de mesures structurées et efficaces.

Le statut de salarié handicapé est l'une des premières initiatives proposées, destiné aux personnes ayant une incapacité de travail d'au moins 30 %. Ce statut permet aux bénéficiaires de recevoir une reconnaissance officielle de leur situation et d'accéder à des mesures de soutien spécifiques, telles que des adaptations du poste de travail, des aménagements d'horaires et des aides financières pour les employeurs qui embauchent ou maintiennent en emploi ces salariés.

En outre, l'employeur peut obtenir un remboursement pour les congés supplémentaires (jusqu'à six jours par an) auxquels ces salariés ont droit.

Le COSP-HR (Centre d'Orientation Socio-Professionnelle pour Handicap et Reclassement) de l'ADEM est une autre initiative clé. Ce centre évalue les compétences résiduelles des personnes en situation de handicap ou en reclassement grâce à des bilans approfondis réalisés par des ergothérapeutes, des neuropsychologues et des médecins spécialisés.

Les participants bénéficient également de formations adaptées et de simulations d'entretiens d'embauche pour renforcer leur employabilité.

L'assistance à l'inclusion complète ces dispositifs en offrant un accompagnement sur mesure pour favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap et améliorer leur intégration dans les équipes.

Enfin, le revenu pour salariés en situation de handicap permet de soutenir financièrement ces travailleurs en compensant les limitations liées à leur handicap, tout en encourageant leur inclusion sur le marché du travail.

IMS Luxembourg se positionne en leader de l'inclusion professionnelle grâce à ses initiatives novatrices.

Les Cafés pour l'emploi, organisés par IMS, offrent un cadre informel et convivial où les employeurs et les candidats en situation de handicap peuvent échanger sur les opportunités d'emploi et les défis de l'intégration. Ces rencontres sensibilisent les entreprises aux réalités du handicap et encouragent des recrutements inclusifs.

L'E-book d'IMS illustre, à travers des témoignages et des cas concrets, les défis et réussites de l'inclusion des PSDH en entreprise, constituant ainsi une référence pour les employeurs souhaitant adapter leurs pratiques.

De plus, la checklist Handi-accueillante et le site Handidiag.lu permettent aux entreprises de mesurer et d'améliorer leur niveau d'inclusion grâce à des auto-évaluations et des plans d'action personnalisés.

L'association Autisme Luxembourg (CRT) s'engage également pour l'inclusion professionnelle des personnes autistes à travers des programmes adaptés.

Son centre de formation professionnelle à Beckerich propose des formations techniques et sociales, notamment dans le secteur numérique avec des outils comme Photoshop et InDesign.

Ces compétences préparent les participants à intégrer le marché du travail classique, même si les placements restent encore rares.

Parallèlement, le centre de jour de Sandweiler offre un environnement structuré pour maintenir l'autonomie des personnes autistes, en leur proposant des activités adaptées à leurs besoins.

Les foyers d'hébergement, comme ceux de Hollerich et Boxhorn, ainsi que les logements encadrés à Weiler-la-Tour et Hovelange, complètent cette démarche en offrant des solutions adaptées au niveau d'autonomie des résidents, tout en leur permettant de développer leurs compétences sociales et professionnelles dans un cadre sécurisé.

Le Digital Learning Hub (DLH), en collaboration avec l'INAP, contribue également à renforcer l'inclusion professionnelle en offrant des formations numériques accessibles aux personnes en situation de handicap.

Ces formations, gratuites pour les demandeurs d'emploi et les étudiants, couvrent des compétences essentielles telles que la programmation, le design numérique et la cybersécurité.

Le DLH privilégie une approche humaine et individualisée, avec des groupes restreints pour garantir un apprentissage optimal. Pour les personnes en situation de handicap, ce type de formation ouvre des opportunités accrues d'insertion professionnelle dans des secteurs en pleine croissance, tout en leur offrant un environnement adapté à leurs besoins.

### **8.3. Technologie et Innovation : Un Levier pour l'Autonomie.**

Les technologies d'assistance ont transformé la vie des personnes en situation de handicap en leur offrant des outils innovants pour surmonter les défis quotidiens et renforcer leur autonomie.

Par exemple, des logiciels comme WordQ, conçus pour accompagner les personnes dyslexiques, proposent des fonctionnalités de prédiction de mots et de lecture vocale. Ces outils permettent non seulement de réduire les erreurs liées à la dyslexie, mais également de renforcer la confiance en soi et les compétences rédactionnelles des utilisateurs.

De même, des applications comme VoiceVista, utilisant la technologie GPS, fournissent des informations audios en temps réel pour guider les personnes ayant des déficiences visuelles à travers leur environnement, rendant leurs déplacements plus sûrs et autonomes. Ces technologies représentent une avancée significative pour l'inclusion scolaire, professionnelle et sociale, en offrant des opportunités inédites de réussite et d'intégration.

L'association Autisme Luxembourg (CRT) a également mis en œuvre des initiatives pour promouvoir l'inclusion numérique des personnes autistes. À travers des ateliers comme Info-Média, les participants acquièrent des compétences en gestion de contenu numérique, en création de documents digitaux, et même en numérisation du patrimoine culturel.

Les employés autistes y explorent des postes variés pour découvrir les métiers correspondant à leurs intérêts, tout en bénéficiant d'un environnement sécurisé et adapté. Ces ateliers spécialisés démontrent comment les



technologies numériques peuvent ouvrir de nouvelles perspectives professionnelles pour les personnes autistes, tout en valorisant leurs compétences uniques.

Des solutions comme celles proposées par l'association « Autisme Luxembourg » renforcent également cette approche. Grâce à une plateforme numérique sociale, les personnes autistes peuvent se connecter, partager des ressources et trouver un soutien dans un environnement inclusif. Par ailleurs, des formations aux outils numériques comme Photoshop, PowerPoint, et InDesign permettent aux employés de développer des compétences techniques adaptées aux besoins du marché. Les projets spécifiques, tels que la numérisation du patrimoine historique et culturel, offrent des emplois dans des activités structurées et répétitives, particulièrement adaptées aux personnes autistes.

#### **8.4. Sensibilisation et Culture Inclusive.**

La sensibilisation à l'inclusion est un levier essentiel pour transformer les mentalités et promouvoir une société inclusive, notamment en ce qui concerne le handicap.

Des initiatives comme celles menées par IMS Luxembourg, à travers ses Cafés pour l'emploi, créent des espaces de dialogue entre employeurs et personnes en situation de handicap. Ces rencontres informelles permettent de lever les barrières liées aux préjugés, tout en favorisant la compréhension mutuelle.

De plus, IMS Luxembourg propose des outils pratiques tels que l'E-book et le Guide pratique du handicap en entreprise, qui présentent des cas concrets et

des témoignages pour sensibiliser les équipes et les dirigeants aux enjeux du handicap en milieu professionnel.

Le réseau Mosaïk Kultur Inklusiv, coordonné par Peggy Kind, met l'accent sur la participation active des PSDH dans les projets artistiques et culturels. Des spectacles comme BlanContact démontrent comment l'art peut être un vecteur puissant d'inclusion, en intégrant sur scène des artistes avec et sans handicap.

Ces initiatives favorisent non seulement la diversité artistique, mais aussi la sensibilisation du public à travers des représentations où la collaboration entre artistes met en lumière les talents uniques des PSDH.

Des actions similaires se retrouvent dans les projets de Shirley Dewilde et du Café Créatif, qui mettent en avant l'art-thérapie et la création écologique comme moyens de sensibilisation.

Les activités proposées, comme la couture avec des matériaux recyclés ou la création de carnets artistiques à partir de vieux livres, permettent de combiner expression artistique et inclusion sociale. Ces espaces inclusifs favorisent les échanges et offrent un cadre où chacun peut contribuer à des projets communs, valorisant la diversité et la créativité.

Les initiatives de sensibilisation passent également par l'éducation et l'engagement des jeunes. Vincent Gevrey, coordinateur du programme sportif inclusif de la ville d'Esch-sur-Alzette, illustre cette approche en développant des activités sportives adaptées, telles que le baskIN, où chacun, quel que soit son niveau ou sa situation, peut jouer ensemble.

Ces initiatives sportives ne se limitent pas à l'inclusion physique, mais contribuent également à briser les stéréotypes en promouvant la collaboration et l'entraide entre participants.

Enfin, des outils numériques comme la plateforme Handidiag.lu offrent une dimension innovante à la sensibilisation.

En permettant aux entreprises d'évaluer leurs pratiques inclusives et d'identifier des axes d'amélioration, cette plateforme agit comme un catalyseur pour une gestion proactive du handicap au sein des organisations.

Des diagnostics précis et des recommandations concrètes encouragent les entreprises à adopter des politiques inclusives et à intégrer le handicap dans leurs stratégies globales.

En combinant initiatives artistiques, sportives, éducatives et professionnelles, ces actions de sensibilisation favorisent une culture inclusive où la diversité est perçue comme une richesse et non comme une contrainte.

Elles illustrent l'importance de la collaboration entre acteurs pour construire une société plus juste et solidaire.

## **8.5. Soutien aux Familles et Simplification Administrative.**

L'accompagnement des familles d'enfants en situation de handicap repose sur des initiatives visant à simplifier les démarches administratives et à renforcer leur accès aux aides essentielles.

La gestion administrative des demandes d'aide pour les enfants à besoins spécifiques est souvent perçue comme complexe, ce qui peut retarder leur accès à des soutiens cruciaux comme l'accompagnement scolaire, les soins spécialisés ou les aides financières.

La réduction de ces délais administratifs, via des solutions comme des guichets uniques ou des plateformes centralisées telles que DALZA, est une priorité.

Ces outils permettent de fluidifier les processus, d'accélérer le traitement des dossiers et d'améliorer la communication entre les différents intervenants. Cela assure une continuité dans l'accompagnement des enfants, réduisant le stress des familles et favorisant une meilleure inclusion scolaire et sociale.

L'association Dysphasie.lu joue également un rôle clé dans le soutien aux familles, en servant de point focal pour les parents d'enfants souffrant de troubles spécifiques des apprentissages.

L'association propose des ateliers pédagogiques, du coaching pour les éducateurs et des ressources accessibles pour informer les familles sur les outils et solutions disponibles.

Elle agit en tant que relai pour sensibiliser les autorités et améliorer le système de dépistage précoce, tout en accompagnant les parents dans leurs démarches.

Ce soutien est essentiel pour aider les familles à naviguer dans les défis administratifs et éducatifs tout en garantissant un suivi personnalisé pour leurs enfants.

Les foyers d'hébergement et logements encadrés, tels que ceux proposés par l'association Autisme Luxembourg (CRT), fournissent un cadre de vie adapté aux besoins spécifiques des résidents autistes, tout en offrant un soutien quotidien aux familles.

Ces structures permettent de maintenir un équilibre entre l'autonomie des PSDH et l'encadrement nécessaire, tout en soulageant les familles.

Les foyers à Hollerich, Boxhorn et Olm, ainsi que les logements encadrés à Weiler-la-Tour et Hovelange, proposent un modèle d'hébergement progressif, allant d'un encadrement intensif à une autonomie plus marquée.

Ces initiatives garantissent non seulement un environnement sécurisé pour les résidents, mais elles renforcent aussi la tranquillité d'esprit des familles en leur offrant un appui stable.

En outre, le centre de jour de Sandweiler, également géré par le CRT, apporte une réponse adaptée aux besoins quotidiens des personnes autistes et de leurs familles.

Ce lieu, avec ses activités structurées et son suivi personnalisé, est conçu pour développer l'autonomie et les compétences sociales des résidents. Il joue un rôle essentiel en allégeant la charge des familles, tout en assurant une prise en charge de qualité pour les personnes en situation de handicap.

En travaillant à la fois sur la simplification des démarches administratives et le soutien direct aux familles, ces initiatives favorisent un écosystème plus efficace et solidaire.

Elles illustrent l'importance de dispositifs intégrés qui prennent en compte les besoins des enfants, des adultes en situation de handicap et de leurs familles, en veillant à leur offrir des solutions durables et adaptées.

Le CTSA Luxembourg (Centre des Troubles des Spectres de l'Autisme) se compose de quatre unités principales :

- L'Unité Enseignement (UE) propose un enseignement spécialisé dans des classes adaptées (cohabitation et post-fondamentales pour la préparation à la vie active) et une intervention spécialisée ambulatoire (ISA) pour les élèves suivant un cursus ordinaire, tout en assurant conseil et guidance aux enseignants, équipes ESEB, et autres professionnels. Cette unité mobilise 49 professionnels répartis sur 14 sites, ainsi que 15 en ISA, comprenant éducateurs, pédagogues et pédagogues curatifs ;
- L'Unité Rééducation offre des suivis en orthophonie, ergothérapie et psychomotricité, intégrant évaluation, prise en charge et conseil pour les équipes et familles ;

- L'Unité Administrative et Technique regroupe la direction et le secrétariat pour assurer la gestion globale ;
- Enfin, l'Unité Diagnostic et Conseil rassemble psychologues, pédagogues et assistantes sociales pour le suivi psychologique des élèves et leurs familles, des diagnostics spécialisés, ainsi que des actions de sensibilisation et formation sur l'autisme, tout en collaborant avec des services externes et institutions partenaires.

La Fondation Autisme Luxembourg (FAL) collabore étroitement avec les services publics et divers partenaires associatifs pour favoriser l'inclusion sociale des personnes en marge de la société, tout en bénéficiant depuis 2018 du parrainage de SAR la Grande-Duchesse, une reconnaissance de la qualité des services qu'elle offre en matière de diagnostic, de soutien, de formation et de soins pour les adolescents et adultes.

Depuis sa création, la FAL s'est considérablement développée et gère aujourd'hui trois foyers d'hébergement à Munshausen, trois à Rambrouch, six lits pour séjours de courte durée, des services d'activités de jour pour adultes (Munshausen et Rambrouch) et enfants (Rambrouch), ainsi que des activités récréatives et colonies de vacances pour ses usagers ou des enfants vivant en famille.

Elle propose également un service d'évaluation diagnostique, un soutien aux familles avec formations, aide à domicile et appui ponctuel, un groupe de compétences sociales pour les personnes avec syndrome d'Asperger, un service de prise en charge estivale pour enfants, une formation pour le personnel et des intervenants externes, ainsi qu'un service de communication pour sensibiliser à l'autisme.

Employant aujourd'hui près de 145 personnes réparties sur trois sites (Capellen, Munshausen, Rambrouch), la FAL est membre d'Autisme Europe, fédérant plus de 90 associations dans 38 pays, et participe à des échanges réguliers avec d'autres institutions européennes spécialisées dans l'autisme.

### **8.6. Développement des Compétences Transversales.**

Le développement des compétences transversales, telles que la communication, la gestion des émotions ou l'adaptabilité, constitue une pierre angulaire pour favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap dans les sphères sociales et professionnelles.

Ces compétences, qui englobent aussi bien les aspects verbaux que non-verbaux de la communication, permettent aux individus d'exprimer leurs idées, de collaborer efficacement et de s'adapter à des environnements variés.

Pour les PSDH, ces aptitudes jouent un rôle fondamental dans le dépassement des barrières de compréhension, le renforcement de leur inclusion et la construction de relations solides.

En milieu professionnel, la capacité à ajuster sa communication en fonction de l'interlocuteur et du contexte est un levier puissant pour garantir l'égalité des chances et l'établissement d'un environnement inclusif.



L'acquisition de compétences numériques autonomes s'impose également comme une priorité dans un monde de plus en plus digitalisé.

Ces aptitudes, telles que la navigation en ligne, la maîtrise de logiciels collaboratifs et bureautiques, et l'utilisation de technologies adaptées, ouvrent de nouvelles perspectives d'inclusion professionnelle.

Pour les personnes en situation de handicap, le développement de ces compétences réduit les écarts d'accès à l'emploi et leur permet d'être pleinement opérationnelles dans des environnements modernes.

Par ailleurs, des outils spécifiques comme WordQ soutiennent l'apprentissage et renforcent la confiance des personnes présentant des troubles des apprentissages, en leur permettant de s'adapter plus aisément aux exigences académiques et professionnelles.

La gestion des émotions et l'adaptabilité, quant à elles, revêtent une importance particulière pour les personnes en situation de handicap.

La capacité à gérer son stress, à maintenir son calme face à des défis, et à faire preuve de résilience leur permet de mieux naviguer dans des environnements parfois peu adaptés ou imprévus.

Ces compétences favorisent leur intégration en milieu professionnel en renforçant leur capacité à répondre aux exigences changeantes du marché du travail. L'adaptabilité, en particulier, est essentielle pour s'ajuster rapidement à

des évolutions technologiques, organisationnelles ou relationnelles, leur permettant de tirer parti de chaque opportunité.

Enfin, pour les personnes à mobilité réduite, la maîtrise des aides techniques telles que les fauteuils roulants, les déambulateurs ou les exosquelettes motorisés constitue une compétence clé pour leur autonomie et leur inclusion.

Ces dispositifs, combinés à des environnements accessibles, facilitent non seulement les déplacements, mais aussi l'intégration dans les espaces professionnels et sociaux. Une gestion efficace de ces outils renforce la confiance en soi des utilisateurs tout en contribuant à leur participation active à la vie en société.

Le développement des compétences transversales va bien au-delà d'un simple renforcement des aptitudes individuelles.

Ces initiatives visent à transformer les environnements dans lesquels évoluent les personnes en situation de handicap, en leur permettant d'exploiter pleinement leur potentiel et de s'épanouir dans tous les aspects de leur vie.

## **9. Conclusion Générale des réponses au questionnaire.**

L'inclusion des personnes en situation de handicap est bien plus qu'un enjeu social ou économique : c'est une démarche collective qui enrichit la société dans son ensemble.

À travers les six thématiques développées, il apparaît clairement que chaque domaine – qu’il s’agisse de l’éducation, du travail, de l’innovation technologique, de la sensibilisation, du soutien aux familles ou du développement des compétences – joue un rôle clé dans la construction d’un monde plus équitable et inclusif.

L’éducation inclusive et l’accès simplifié aux ressources jettent les bases d’une participation active dès le plus jeune âge, tandis que les stratégies professionnelles et les outils spécifiques favorisent l’intégration durable dans le monde du travail.

La technologie, en constante évolution, devient un levier incontournable pour renforcer l’autonomie et offrir des solutions innovantes aux défis quotidiens.

Simultanément, la sensibilisation et la promotion d’une culture inclusive éveillent les consciences et encouragent des actions concrètes à tous les niveaux, de l’individu à l’institution.

Enfin, le soutien aux familles et la simplification des démarches administratives permettent de soulager le poids de la gestion quotidienne, laissant davantage d’espace à l’accompagnement et au développement des potentiels individuels.

Ces efforts convergent vers un objectif commun : garantir que chaque personne, indépendamment de ses capacités ou de ses besoins spécifiques, puisse évoluer dans un environnement accessible, inclusif et valorisant.

En adoptant une approche multidimensionnelle, intégrant innovation, collaboration et humanité, nous pouvons transformer non seulement les conditions de vie des personnes en situation de handicap, mais également la manière dont nos sociétés perçoivent et valorisent la diversité.

Ce chemin, bien qu'ambitieux, est réalisable grâce à des initiatives cohérentes, soutenues par une mobilisation collective.

En travaillant ensemble pour lever les barrières, nous bâtissons une société où chacun a une place, une voix et des opportunités égales pour contribuer à un avenir commun, riche en inclusion, en innovation et en résilience.

## **10. Conclusion Générale du Rapport de la table ronde et ses annexes.**

Ce rapport met en lumière l'urgence et l'importance d'agir collectivement pour promouvoir l'inclusion des personnes en situation de handicap dans tous les aspects de la vie sociale, éducative, professionnelle et numérique.

À travers une exploration approfondie des initiatives innovantes, des bonnes pratiques et des témoignages éclairants, il démontre que l'inclusion ne relève pas seulement de la responsabilité légale ou éthique, mais représente également un levier puissant pour renforcer la cohésion sociale et le développement durable.

Chaque thématique abordée souligne un aspect clé de cette inclusion : l'éducation comme fondement de l'épanouissement personnel et professionnel, le rôle de la technologie pour surmonter les obstacles, la sensibilisation pour transformer les mentalités, et le soutien administratif pour simplifier la vie des familles.

Ces initiatives révèlent également que l'inclusion ne peut être efficace que si elle repose sur une coopération intersectorielle entre les institutions publiques, les organisations privées et la société civile.

Les recommandations proposées insistent sur la nécessité d'adapter les environnements, de renforcer les compétences des individus et des professionnels, et d'encourager des démarches proactives et inclusives à travers des politiques publiques ambitieuses et un engagement citoyen renforcé.

Ces efforts combinés, qu'il s'agisse de l'intégration numérique, de l'accompagnement à l'emploi ou du soutien aux familles, montrent qu'il est possible de bâtir une société où chacun a sa place et peut s'épanouir pleinement.

En conclusion, ce rapport invite à continuer sur cette voie, en multipliant les initiatives et en renforçant les collaborations pour créer une société plus équitable et inclusive.

L'enjeu dépasse le cadre des droits des PSDH : il s'agit de construire une communauté résiliente, où la diversité est reconnue comme une richesse et où chaque individu peut contribuer à un avenir commun.

Ensemble, nous avons le pouvoir de transformer les défis en opportunités et de donner à chacun les moyens de participer pleinement à la vie collective.