

# Guide du Jobmatching

Guide à l'intention des conseillères et conseillers

Conseil, orientation  
et aide au placement  
des personnes souffrant  
d'un handicap

ZARABINA

# Sommaire

---

<b>Introduction</b>	3
<b>Phase initiale : LE CONSEIL</b>	5
Catalogue de questions des conseillères de ZARABINA selon le concept de la salutogenèse	5
FAQ – clients	7
<b>Phase de recherche d’emploi active : JOBMATCHING – Candidature et formation à la sollicitation</b>	15
Recherche	15
Rédaction du CV et de la lettre de motivation	15
<b>Phase de recherche d’emploi active : JOBMATCHING – Préparation aux entretiens d’embauche</b>	18
<b>Liens et bibliographie</b>	22

*Celui ou celle que des raisons de santé obligent à un changement d'orientation professionnelle ou qui, souffrant d'un handicap, n'en souhaite pas moins s'intégrer au monde du travail, se trouve placé devant un défi personnel des plus importants – et dans une situation sur laquelle il n'est pas toujours aisé d'avoir prise et de conserver une vue d'ensemble.*

*Au Luxembourg aussi, le nombre d'emplois précaires progresse depuis des années, de même que s'amplifie la tendance aux postes temporaires. À l'inverse, le caractère durable de l'intégration sur le marché du travail recule considérablement. Cette évolution touche en particulier les personnes ayant des « limitations liées à un problème de santé » ou souffrant d'un handicap.*

*De la part des entreprises et institutions, l'acceptation et la confiance dans les capacités professionnelles des personnes souffrant d'un handicap se sont considérablement réduites; très souvent aussi,*

*les employeurs ignorent les possibilités, les réglementations et les aides qui sont à leur disposition.*

*Par manque d'une information adéquate, les barrières présumées sont souvent considérées plus importantes qu'elles ne le sont en réalité.*

*Ces barrières existent également chez les personnes en recherche d'un emploi : elles aussi manquent d'informations importantes et estiment souvent que leur intégration ou réintégration n'est pas un objectif réaliste. Mais font également défaut chez elles la confiance en soi, la connaissance des compétences dont elles disposent malgré leur handicap et la plus-value qu'elles sont en mesure d'offrir à un futur employeur. Ces éléments devront être mis en place lors de l'entretien de conseil. Il s'agit de développer une attitude positive qui permettra à la personne concernée de surmonter les difficultés réelles ou supposées, de réduire sa peur de l'échec et*

*de favoriser chez elle un regard objectif et assuré sur elle-même et sur ses capacités.*

*ZARABINA asbl déploie ses activités selon le modèle du Programme Suisse de gestion des compétences pour le parcours professionnel, connu sous le label CH-Q®. Aux personnes concernées, nous voulons offrir un soutien à la recherche de leurs propres points forts, à la découverte de leurs capacités et de leurs souhaits personnels, à leur faculté de gagner en souplesse mais aussi de « penser autrement ».*

*Le plus important est que les personnes à la recherche d'un emploi puissent bénéficier d'un conseil respectueux ou ouvert sur leurs compétences, afin de les mettre en mesure de connaître et d'avoir confiance dans leurs compétences et leurs capacités.*

*En outre, nos conseillers ont bénéficié d'une formation en salutogenèse [et en*

## Introduction

---

salutkom] afin d'être à même de proposer un conseil professionnel, axé sur la santé et renonçant au regard pathogène sur le handicap ou la maladie, afin qu'ils puissent considérer les éléments sains et salutaires ainsi que les compétences et les ressources de chaque individu.

Le « Guide du Job-matching » propose un fil conducteur pratique pour l'organisation et le déroulement du conseil et de l'intégration des personnes souffrant d'un handicap ; il présente également un « best of » des questions et réponses tirées de la réalité de notre métier.

Dans le premier chapitre, on trouvera un catalogue de questions qui pourra aider le conseiller à structurer ses entretiens et servir de check-list pour vérifier qu'ont été abordées toutes les informations importantes à travailler avec son client. En outre, nous avons réuni des « FAQ des clients », qui rassemblent les principales questions posées par ceux-

ci et mettent en évidence les domaines où l'information et la transparence manquent le plus souvent. Le cas échéant, les réponses aux FAQ renvoient à des ouvrages ou des articles complémentaires.

Le deuxième chapitre regroupe des modèles et des conseils pour la recherche d'un emploi et présente la phase de recherche d'emploi active (CV et lettre de motivation), ainsi qu'une liste de questions en vue de la préparation des entretiens d'embauche. Ici encore, on trouvera des FAQ, réunissant cette fois des réponses aux questions posées par les entreprises et les institutions lors des entretiens d'embauche et qui pourraient faire trébucher le candidat.

Dans le dernier chapitre, nous donnons au lecteur une bibliographie utile et une liste de liens qui lui permettra de consulter d'autres informations.

Un point important à garder à l'esprit est que la réintégration professionnelle est possible pour les personnes ayant des limitations liées à un problème de santé. Outre des garanties motivantes et une bonne protection par le droit social et le droit du travail, franchir ce pas demande avant tout du temps et de la confiance. De la part du conseiller à l'emploi, la démarche demande une attitude rigoureuse et professionnelle. Le présent guide se veut une aide et un outil pour ceux qui accompagnent des personnes souffrant d'un handicap sur le chemin menant vers de nouveaux défis professionnels. Ce chemin, nous espérons le parcourir avec eux pour, ensemble, aider le plus grand nombre de personnes à trouver ou retrouver leur place dans le monde du travail.



A. Ruess-Kaszun  
Directrice ZARABINA

**ÉTAT DE SANTÉ**

*Dans l'approche salutogène, l'évaluation de l'état de santé vise à répertorier les facteurs objectifs et médicaux, mais aussi à dresser un tableau de la condition physique et psychique du client / de la cliente tel que celui-ci / celle-ci la perçoit. Le recours à des « questions salutogènes » focalise la démarche sur les ressources et les stratégies de maîtrise.*

**État actuel :**

- ? Pour vous, « être en bonne santé », qu'est-ce que c'est ? Comment estimez-vous votre état de santé ? Comment votre médecin traitant estime-t-il votre état de santé ?
- ? Quelle est votre degré d'autonomie dans la vie courante ? Comment vous y retrouvez-vous : au plan social / au plan financier ?
- ? Décrivez vos ennuis de santé / vos problèmes / votre handicap, de votre point de vue et tel que vous les ressentez. Comment les affrontez-vous ?

- ? Quels sont les risques de santé auxquels vous devez être particulièrement attentif ? Comment les gérez-vous ou les évitez-vous ?
- ? À votre avis, qu'est-ce qui fait qu'il est difficile pour vous de trouver du travail / de travailler ?

**État physique, psychique :**

- ? Lorsque vous vous sentez stressé, à quels signes pourrais-je le remarquer ? À quels signes le remarquez-vous vous-même ? (sensations, sentiments, réactions physiques, comportement).
- ? Par quoi vous sentez-vous dépassé / diminué ? Qu'est-ce qui représenterait une dépense d'énergie inutile ?
- ? Lorsque quelque chose vous pèse ou vous irrite, lorsque vos douleurs s'intensifient, lorsque vous vous contractez, comment gérez-vous ces situations ?
- ? Dans quoi trouvez-vous le repos, comment trouvez-vous le calme et la sérénité intérieure ?

**Soutien :**

- ? Malgré votre état de santé, vous continuez à organiser vous-même votre vie quotidienne. Quels défis vous posez-vous tous les jours ? Dans quelle mesure réussissez-vous ces défis ? Quelles ressources vous ont aidé pour cela jusqu'aujourd'hui ?
- ? Quelles sont les valeurs et attitudes qui vous aident dans la vie de tous les jours ? Qu'est-ce qui est important pour vous ?
- ? Quels sont les facteurs de votre environnement qui contribuent à une évolution allant dans le sens d'une meilleure santé ?
- ? Sur quoi avez-vous prise ? Lorsque vous n'avez pas prise sur une situation, de qui ou de quoi pouvez-vous attendre un soutien ?
- ? Qui écoutez-vous lorsqu'il s'agit de votre santé ?
- ? Dans votre vie, qu'est-ce qui est équilibré ? En cas de déséquilibre, de quoi auriez-vous besoin pour rétablir l'équilibre ?

### COMPÉTENCES ET RESSOURCES

*Les questions portant sur les compétences et les ressources se focalisent sur les possibilités et la latitude d'action effective du client / de la cliente, non sur ses limitations. Elles activent en outre l'efficacité personnelle comme ressource d'adaptation et de maîtrise.*

- ? De quoi êtes-vous fier ? Qu'est-ce que vous réussissez bien ? En quoi les autres vous aident-ils ? Demandez-vous activement de l'aide quand c'est nécessaire ?
- ? Quelles sont les expériences sur lesquelles vous pouvez vous construire et repartir ?
- ? Lorsque vous avez le sentiment que vous ne serez pas à la hauteur d'une tâche, comment faites-vous ?
- ? Quelles aptitudes vous aident à effectuer les tâches de la vie de tous les jours ?
- ? Pouvez-vous également mettre en œuvre ces aptitudes pour effectuer d'autres tâches ou résoudre d'autres problèmes ?

- ? Parmi vos aptitudes et vos traits de caractère, quels sont ceux que me citeraient vos amis / votre famille / votre partenaire / vos enfants si je les interviewais ?

### OBJECTIFS

*La clarification des objectifs, menée en commun avec le client / la cliente, se focalise sur l'avenir. Le résultat de cette phase consiste en la formulation d'un but ferme et marquant selon les critères SMART (but spécifique, mesurable, attractif, réaliste, à atteindre en un temps déterminé). Pendant cette phase, des questions pertinentes et orientées sur les solutions contribueront à l'activation voulue des ressources.*

- ? Vers quoi voudriez-vous aller grâce au conseil ? Qu'aimeriez-vous avoir tiré au clair à la fin du conseil ?
- ? Que devrions-nous vous proposer pour que notre intervention soit efficace et appropriée ?

- ? Pendant le conseil, qu'aimeriez-vous apprendre, améliorer de façon durable, renforcer ?
- ? Quels essais de solution avez-vous déjà tentés vous-même ? Quels ont été les résultats ? Comment expliquez-vous ces résultats ?
- ? Qu'est-ce qui est important dans la vie pour vous ? Quels sont vos motifs personnels pour travailler ? Qu'est-ce qui vous motive actuellement à changer quelque chose dans votre vie ? Quel profit pensez-vous pouvoir en tirer ?
- ? Quelle sera votre propre contribution pour atteindre vos objectifs ? Quelles ressources allez-vous utiliser pour cela ?
- ? Que devrait-il arriver pour vous empêcher d'atteindre votre objectif ?

## ÉTAT DE SANTÉ

### ? Que signifie l'expression « démarche globale d'amélioration de la santé et de prévention » ?

« Global » signifie ici que tous les domaines de la vie sont de même importance lorsqu'il s'agit de renforcer l'état de santé d'une personne. Si vous savez ce qui vous fait du bien, si vous connaissez des stratégies de soulagement, si vous savez comment compenser vos points faibles ou vos limitations et que vous êtes en mesure de vous rappeler consciemment ce savoir, vous pouvez l'utiliser pour vous réorienter vous-même de façon systématique vers votre « pôle de bonne santé » et éprouver un soulagement par votre propre action.

Vous avez alors une meilleure prise sur les exigences de votre condition et vous êtes en mesure de réagir de façon consciente aux contraintes et aux efforts à fournir. Vous comprenez alors aussi que vous ne pouvez pas avoir une maîtrise

totale sur tout. Vous pouvez mettre en œuvre vos compétences de manière plus consciente et réfléchie, et agir en économisant vos ressources. Vous êtes capable de renforcer votre bien-être personnel dans la mesure où vous développez des stratégies pour gérer vos propres facteurs de stress et vos réticences. Il est essentiel de ne pas vous voir comme une simple victime du malheur. Cela ne signifie pas pour autant que vous pouvez maîtriser et avoir prise sur tout ce qui arrive dans votre vie.

Selon notre méthode de travail, il s'agit de pouvoir reconnaître ce que vous êtes effectivement capable de gérer et de maîtriser. À votre tour, vous devrez tenter d'utiliser de manière réfléchie et consciente cette maîtrise et cette influence que vous avez pour la transformer en une action positive.

### ? Les spécialistes disent que je suis malade ; moi-même je ressens les douleurs et j'observe mes limitations. Comment pourrais-je alors être « en même temps » en bonne santé ?

La notion de salutogenèse, qui oriente notre travail, part de l'idée que la bonne santé et la maladie ne sont pas un état permanent, mais des instantanés. Dans une perspective salutogène, nous ne sommes ni totalement en bonne santé, ni totalement malades. De ce point de vue, cela signifie que, même aux moments moins agréables de votre vie, vous avez la possibilité de rechercher les éléments sains en vous.

La santé est un processus qui évolue de façon continue ; de ce fait, elle demande toujours à être rétablie. Ce principe pourra probablement aider à ne pas suivre des idées fantaisistes, du type : « Il suffit de travailler et de faire des efforts pour ne jamais tomber malade. »

Les personnes souffrant de douleurs rhumatismales chroniques, par exemple, n'éprouvent pas en permanence le même niveau de douleur. Il y a des moments où elles vont mieux, d'autres où le mal est plus intense. En observant et en étant conscient de vos réactions et de votre corps, vous apprendrez peu à peu à mieux gérer la douleur. Vous réalisez que vous êtes capable de retrouver des états de santé positifs. Vous pouvez ainsi contribuer vous-même à l'amélioration de votre santé et de votre qualité de vie.

Nous devrions tous nous poser les questions suivantes : Qu'est-ce qui me permettrait de changer mon état de santé dans un sens positif ? À quelles ressources intérieures et extérieures puis-je faire appel pour cela ? Même dans les moments où mon corps ne me fait vraiment pas de cadeaux ? La démarche d'amélioration de la santé a pour but de permettre une évaluation réaliste de ses limitations physiques, de les gérer,

de connaître ses propres possibilités et choix d'action et de se servir de ses propres marges de liberté. Voici des objectifs de santé qui pourraient être importants pour vous : bien connaître sa maladie et la gérer de manière avertie, se connaître soi-même de manière positive, et connaître et mettre en œuvre ses propres possibilités et choix d'action.

Une pensée axée sur la santé orientera votre action en vue d'un « plus de santé » de manière bien plus positive qu'une focalisation sur la maladie, qui s'occupe et se préoccupe avant tout des facteurs de risque, des déficiences et des manques.

### **? En raison de mon handicap / de ma maladie, je ne peux plus répondre aux exigences de mon travail actuel. Que faire à présent ?**

Vous approfondissez la notion « être en bonne santé – être malade ». Vous réfléchissez à tout ce que, dans votre état de santé actuel, vous réalisez dans votre vie quotidienne. Mais aussi, aux points où vous êtes à votre limite. Vous apprenez à connaître les différents points de vue sur la santé et sur l'intégrité physique et psychologique.

Vous aigüisez votre regard « salutogène ». Cela ne veut pas dire qu'à partir d'aujourd'hui vous pourrez « fonctionner » sans « dysfonctionnements » ; pourtant, ces réflexions devraient vous aider à mieux rétablir l'équilibre au départ d'un déséquilibre entre sérénité et tension.

Vous approfondissez vos propres idées sur ce qu'est la santé. Vous développez

## OBJECTIFS

une vue personnelle sur les éléments de santé présents chez vous et sur ce qui vous contraint et vous pèse. Vous identifiez vos propres ressources. Vous réalisez quel est votre potentiel et vous pouvez le concrétiser tout en le développant.

En un sens préventif (préventif – proactif), vous pourriez aussi réfléchir à de nouvelles formations pour vous donner d'autres possibilités et de nouvelles options.

**? Mais qu'est-ce que je peux ENCORE faire pour trouver du travail malgré mes limitations / mon handicap ? Et vous, que pouvez-vous faire pour moi ?**

Lorsque vous avez tiré au clair pour vous-même tout ce que dont vous êtes encore capable, lorsque vous êtes conscient de vos limites et que vous avez réfléchi à la façon dont vous pourrez les gérer dans une situation de travail, il s'agit de prendre une décision. À vous de décider alors quelles seront les prochaines étapes.

Allez-vous suivre une formation pour vous aider à atteindre votre but ? Qui vous soutiendra tout au long de votre parcours ? Quelles stratégies allez-vous appliquer ?

Vos compétences sont suffisamment assurées au vu du résultat que vous poursuivez ? Vous voulez vous présenter sur le marché du travail ? Alors, nous vous viendrons en aide pour la

rédaction d'un dossier de candidature convaincant. Et vous vous entraînerez avec nous pour vous présenter de façon correcte et efficace lors d'un entretien d'embauche. Avec vous, nous analyserons des offres d'emploi en tenant compte de votre profil.

**? Je ne sais rien faire d'autre que ce que je sais déjà faire ! Mais je n'ai plus toute l'efficacité que le monde du travail attend de moi. Alors, que me reste-t-il ?**

Au cours de votre vie, vous avez déjà inscrit beaucoup de réalisations à votre actif, et pas seulement sur le plan professionnel. Il s'agit tout d'abord de faire le tour, de façon précise et détaillée (« à la loupe »), de tous les domaines où vous avez appris et réalisé des choses. Cela peut nous aider à identifier tout ce que vous savez faire. Comme dans un puzzle, toutes ces petites pièces conduiront à un tableau d'ensemble de vos compétences et de vos savoir-faire.

Ce travail sur le puzzle de votre vie demandera un peu de temps. Le côté positif, c'est qu'il va nous permettre de disposer de bonnes informations sur vos compétences. Nous examinerons ce tableau ensemble et tenterons d'en dégager vos compétences clés, que nous comparerons alors aux limites de votre état de santé.

Bien entendu, nous les mettrons aussi en rapport avec un emploi effectif et ses différentes exigences professionnelles. Après cette recherche commune et la réflexion qui la suit, de nouvelles options pourront s'ouvrir à vous dans la plupart des cas.

Ces options pourront alors être concrétisées selon des étapes bien définies, de façon à vous rapprocher de votre objectif professionnel.

**? Malgré mes capacités réduites, je voudrais pouvoir présenter mes points forts et mes compétences. À quoi pourrait ressembler mon profil de compétences ?**

Votre maladie ou votre handicap ne vous prive pas de tout votre potentiel. Au contraire, faites le tour des principales compétences que vous avez acquises au cours de votre parcours professionnel. Vous pourrez en dégager votre profil de compétences actuel, en tenant compte bien entendu de votre état de santé actuel et des exigences du marché de l'emploi.

**? Est-ce que j'ai la possibilité ou l'obligation de suivre une nouvelle formation du fait de mon handicap ?**

Les formations constituent un aspect important de l'apprentissage tout au long de la vie ; le besoin de formation existe en général la vie durant, pour les personnes handicapées tout autant que pour les valides. Le but de la formation professionnelle continue est de maintenir, acquérir et élargir des connaissances, mais aussi des compétences, et de les faire évoluer en fonction du développement technique.

Les formations sont d'autant plus importantes pour des personnes qui, en raison d'une maladie ou d'un handicap, ne sont plus en mesure d'exercer leur activité professionnelle d'avant. Une formation en perfectionnement ou en reconversion professionnelle peut leur permettre d'apprendre un nouveau métier ou d'acquérir de nouvelles qualifications grâce auxquels ils pourront en fin de compte occuper un nouvel emploi.

## DROITS ET DEVOIRS

### ? Comment rédiger une « bonne » demande de statut de salarié handicapé pour qu'elle ait des chances d'aboutir ?

Vous pouvez demander une reconnaissance en tant que salarié handicapé si vous pouvez prouver une diminution de votre capacité de travail de 30 % et que vous avez été reconnu apte à exercer un emploi salarié.

Pour être reconnu comme salarié handicapé, le requérant doit :

- soit être inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'ADEM ;
- soit travailler dans une entreprise établie au Luxembourg.

Les personnes inscrites comme **demandeurs d'emploi** doivent s'adresser au Secrétariat de la Commission médicale de l'Agence pour le développement de l'emploi, qui leur proposera une date de participation à une **séance d'information**. La participation à cette séance est **obligatoire**. Les requérants

chômeurs y obtiennent des informations concernant la procédure à suivre pour la reconnaissance en tant que salarié handicapé ainsi que des droits et devoirs attachés à ce statut. Les séances d'information ont lieu en français, allemand et/ou luxembourgeois. Les requérants peuvent y participer accompagnés d'une tierce personne de leur choix. Le formulaire de demande de reconnaissance en tant que salarié handicapé s'obtient **sur demande seulement** auprès du Secrétariat du Service des salariés handicapés (SSH) de l'ADEM. La remise du formulaire se fait en mains propres ou par la poste à la demande expresse du requérant.

Vous trouverez les documents et pièces justificatives à remettre sous le lien suivant :

Source « Dialogue thématique n° 3 – DÉCEMBRE 2012, Le salarié handicapé », CSL | [www.csl.lu](http://www.csl.lu)

### ? Si ma demande de statut de salarié handicapé est refusée, quels sont mes droits ? Quand puis-je introduire une nouvelle demande ?

Vous pouvez exercer un recours contre la décision concernant votre demande de reconnaissance de votre handicap. Votre demande de réexamen d'une décision de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel doit être introduite par courrier recommandé auprès de la Commission spéciale de réexamen dans les 40 jours suivant la notification de la décision contestée. Si vous n'avez pas exercé de recours contre une décision négative, vous pouvez introduire une demande en révision de votre statut en cas de changement important de votre état de santé ; cette **demande en révision** pourra être introduite au plus tôt 6 mois après la communication de la décision négative. Source<sup>1</sup> : [www.guichet.public.lu](http://www.guichet.public.lu)

### ? **Lorsque mon statut a été reconnu, cela me donne-t-il d'office droit à un emploi ? Que dois-je faire pour trouver un travail ?**

Les employeurs du secteur privé et public visés par la loi sont tenus d'informer l'Office de l'emploi (ADEM) de leurs postes vacants. L'attribution d'un tel poste à un travailleur handicapé doit se faire en concertation avec le Service des salariés handicapés.

**Article L.562-3 du Code du travail :** *L'État, les communes, les établissements publics et la Société nationale des chemins de fer luxembourgeois sont tenus d'employer à temps plein des salariés reconnus comme salariés handicapés, dans la proportion de 5 % de l'effectif total de leur personnel.*

*Votre engagement en tant que salarié handicapé est soumis à la condition que vous remplissiez les conditions légales ou réglementaires liées au poste à pourvoir (des dérogations sont possibles).*

*Les employeurs du secteur privé sont tenus d'engager un nombre de salariés handicapés calculé en fonction de leur effectif de personnel et à condition que ces salariés handicapés répondent aux exigences du poste à pourvoir.*

**Source<sup>2</sup> :** [www.csl.lu](http://www.csl.lu)

### ? **Que dois-je faire pour trouver un emploi ?**

Lorsque la Commission médicale de l'ADEM a reconnu votre statut de salarié handicapé, vous devez vous inscrire auprès du Service chargé du développement de l'emploi et de la formation et auprès du SSH. L'attribution d'un poste pour salarié handicapé s'effectue par l'intermédiaire du SSH de l'ADEM.

**Source<sup>3</sup> :** [www.guichet.public.lu](http://www.guichet.public.lu)

### ? **Qui, ou quel organisme, peut m'accompagner dans ma démarche ?**

Voir le chapitre Liens et bibliographie

### ? **Je suis travailleur frontalier – un statut de handicapé reconnu en Allemagne par exemple sera-t-il pris en considération pour une décision au Luxembourg ?**

Un handicap grave reconnu dans un autre pays que le Luxembourg ne le sera pas automatiquement au Luxembourg.

**Source<sup>4</sup> :** [www.luxembourg.diplo.de](http://www.luxembourg.diplo.de)

### ? **Est-ce que je dispose d'une protection spéciale contre le licenciement ?**

La loi ne prévoit pas de protection spéciale contre le licenciement pour les salariés handicapés.

**Source<sup>5</sup> :** [www.info-handicap.lu](http://www.info-handicap.lu)

**? Je suis en reclassement suite à ma maladie ; que se passe-t-il lorsque mes allocations de chômage se terminent ? Quelle est alors la procédure ?**

Lorsque vous avez épuisé votre droit aux allocations de chômage après écoulement de la durée maximale, prolongations comprises, et que vous n'avez pas encore trouvé de nouvel emploi, vous pouvez sous certaines conditions bénéficier d'une **indemnité professionnelle transitoire**. La décision d'attribution de cette indemnité est du ressort de la Commission mixte.

Depuis le 1er janvier 2016, vous êtes tenu de disposer d'un certificat d'aptitude à l'emploi valable au moins 10 ans et délivré par un médecin du travail pour votre dernier poste de travail ou de justifier d'une ancienneté d'au moins 10 ans.

**Pour plus de détails, nous vous renvoyons à :** <http://www.csl.lu/component/rubberdoc/doc/3301/raw>

Le montant de l'indemnité s'élève à 80 % du salaire mensuel moyen cotisable à l'assurance pension de l'année précédant la décision de réinsertion professionnelle, avec un plafond fixé à 150 % du salaire social minimum.

Il est mis fin au versement de cette indemnité lorsque le bénéficiaire trouve un nouvel emploi ou, en l'absence d'un nouvel emploi, au moment où il remplit les conditions ouvrant un droit à la pré-retraite, à une allocation d'incapacité de travail, à une pension de préretraite ou à une pension de retraite au Luxembourg ou à l'étranger.

Sur décision de la Commission mixte, l'indemnité ne sera plus versée lorsque les conditions d'octroi ne sont plus remplies ou que la personne concernée ne participe pas aux mesures de réinsertion professionnelle.

**Source<sup>6</sup> :** [www.guichet.public.lu](http://www.guichet.public.lu)

**? Le médecin-conseil m'a réexaminé et j'ai été à nouveau considéré comme « apte au service ». Pourtant, mon état de santé ne s'est pas amélioré. Que puis-je faire ?**

Depuis le 1er janvier 2016, quelques modifications sont intervenues :

- Vous êtes convoqué par le médecin du travail pour un nouvel examen médical.
- Celui-ci informe ensuite la Commission mixte des résultats de l'examen.
- Lorsque le médecin du travail constate que vous êtes à nouveau apte au travail (c'est-à-dire : vous avez récupéré les capacités nécessaires à l'exercice d'activités similaires à celles de votre dernier emploi), la Commission mixte retirera votre statut de salarié handicapé et supprimera votre indemnité professionnelle transitoire.

- Cette décision ne prendra effet qu'après un délai de 6 mois faisant suite à sa notification.

**Source<sup>7</sup>** : [www.guichet.public.lu](http://www.guichet.public.lu)

### **? Quels sont les recours possibles contre une décision de la Commission mixte ?**

Vous pouvez contester les décisions de la Commission mixte devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale dans les 40 jours de leur notification, sans démarche formelle et par courrier ordinaire adressé au siège du Conseil arbitral.

Le cas échéant, vous pourrez ensuite introduire un recours devant le Conseil supérieur de la sécurité sociale contre la décision du Conseil arbitral de la sécurité sociale dans les 40 jours de sa notification, sans démarche formelle et par courrier ordinaire adressé au siège du Conseil supérieur.

La décision de la Commission mixte sera définitive si :

- le salarié ne s'y oppose pas dans le délai imparti.

**Source<sup>8</sup>** : [www.guichet.public.lu](http://www.guichet.public.lu)

### **? De combien de temps est-ce que je dispose pour déclarer un accident de travail « après coup » ? Puis-je m'en charger moi-même ou dois-je demander à mon employeur de le faire ?**

Si vous avez été victime d'un accident de travail, vous devez en informer immédiatement votre employeur.

Le cas échéant, vous pouvez introduire vous-même la demande d'indemnisation des dommages matériels.

S'il s'agit d'un accident grave, vous devez également le déclarer à l'Inspection du Travail et des Mines - ITM.

**Source<sup>9</sup>** : [www.guichet.public.lu](http://www.guichet.public.lu)

## RECHERCHE

La condition de réussite du trajet de recherche d'emploi est de trouver un poste à pourvoir qui convient à son profil. En examinant les offres d'emploi, il est donc important de mettre en perspective les tâches et exigences mentionnées par rapport à ses propres qualifications et les limitations éventuelles dues au handicap.

Les sites web ci-dessous peuvent être des outils intéressants lors de la recherche :

- ➔ [www.fonction-publique.lu](http://www.fonction-publique.lu)
- ➔ [www.adem.lu](http://www.adem.lu)
- ➔ [www.jobfinder.lu](http://www.jobfinder.lu)
- ➔ [www.luxjob.lu](http://www.luxjob.lu)
- ➔ [www.jobs.lu](http://www.jobs.lu)
- ➔ [www.monster.lu](http://www.monster.lu)
- ➔ [www.movijob.lu](http://www.movijob.lu)
- ➔ [www.indeed.lu](http://www.indeed.lu)
- ➔ [www.careerjet.lu](http://www.careerjet.lu)
- ➔ [www.turbolux.lu](http://www.turbolux.lu)

Bon à savoir : le Luxemburger Wort fait paraître des offres d'emploi le samedi et le mercredi.

## RÉDACTION DU CV ET DE LA LETTRE DE MOTIVATION

Vous trouverez ci-joint des exemples de CV et de lettres de motivation, en version pour courrier postal et en version électronique. Traduit en français d'après Hesse und Schröder.

Les exemples sont extraits de Hesse, Jürgen/Schrader, Hans Christian (2012), *Bewerbung mit Handicap*, Stark-Verlag, Berlin.

Vous trouverez d'autres bons exemples sur :  
**Quelle**<sup>10</sup>: [www.lebenslauf.com](http://www.lebenslauf.com)



Page de garde

Daniela Drose  
Éducatrice

Née le 1<sup>er</sup> février 1979 à Kiel, célibataire, sans enfants

**Activités professionnelles**

Depuis août 2006 Aide pédagogique / Enseignante en section d'intégration à l'école fondamentale Montessori à Dresde  
Avancement d'enfants en intégration, rédaction de plans d'avancement et de développement, composition de matériel pédagogique individualisés, contrôle des devoirs

Depuis août 2000 Collaboratrice à la Garderie de l'école Montessori de Dresde  
Responsable de groupes, accompagnement, éducation et formation d'enfants de l'école fondamentale, avancement individuel en particulier d'enfants en intégration, activités d'organisation, etc.

**Formation**

Août 1998 – juillet 2000 École de pédagogie sociale et spécialisée St. Marien, Kiel.  
Éducatrice – diplôme reconnu par l'État

Août 1996 – juillet 1998 École supérieure de Formation sociale, Kiel  
Assistante sociale – diplôme reconnu par l'État

**École secondaire**

juillet 1996 Fürstenberg-Gymnasium, Kiel  
Diplôme d'études secondaires (Realschulabschluss)

**Autres formations**

Février 2009 – juillet 2010 Communication non violente selon Marshall B. Rosenberg  
Académie de formation continue de Dresde (formation en cours d'emploi)

Septembre 2007 Séminaire sur le thème « Autisme et école », Université populaire de Dresde

Avril 2003 – juillet 2004 Programme de certification Montessori (formation en cours d'emploi), Académie de formation continue de Dresde  
Diplômée Montessori

**Divers**

Permis de conduire Catégorie B, voiture disponible

Informatique Word, Excel, PowerPoint, Outlook

Langues étrangères Anglais (connaissance de base)

Loisirs Chant choral, natation, dessin

Dresde, le 12 mars 2012

Daniela Drose  
Éducatrice

Marienallee 101  
01099 Dresde  
Téléphone : 0351 / 1038382  
E-mail : daniela\_drose@yahoo.de

Maison des Enfants Montessori  
À l'attention de Mme Münck  
Ritterstraße 12  
24113 Kiel

Dresde, le 12 mars  
2012

**Candidature pour un poste d'éducatrice**  
Votre annonce sur Internet

Chère Madame Münck,

Désireuse de travailler en tant qu'éducatrice dans la Maison des Enfants Montessori, je me permets de me présenter brièvement :

- Âge : 33 ans
- Éducatrice – diplôme reconnu par l'État
- Diplômée Montessori
- Expérience professionnelle de dix ans en tant qu'éducatrice (Garderie Montessori)
- Expérience professionnelle de quatre ans en tant qu'aide pédagogique (École fondamentale Montessori)

Le travail avec les enfants, surtout avec ceux qui demandent une attention plus particulière en raison de conditions de vie difficiles, est ma grande passion. Mon style de travail se caractérise par un bon équilibre entre patience et assertivité ; grâce à mon empathie, je peux répondre de manière ciblée aux besoins des enfants afin de les soutenir dans leur développement et de les faire progresser de façon individualisée. Le travail selon la méthode de Maria Montessori m'apparaît constamment comme une source de richesse, à la fois pour les enfants et pour moi.

Suite à un déménagement dans la région où j'ai grandi, je suis à la recherche d'une activité professionnelle à Kiel à partir de février 2011. Si ma candidature a pu vous intéresser, c'est avec plaisir que je vous rencontrerai pour me présenter lors d'un entretien.

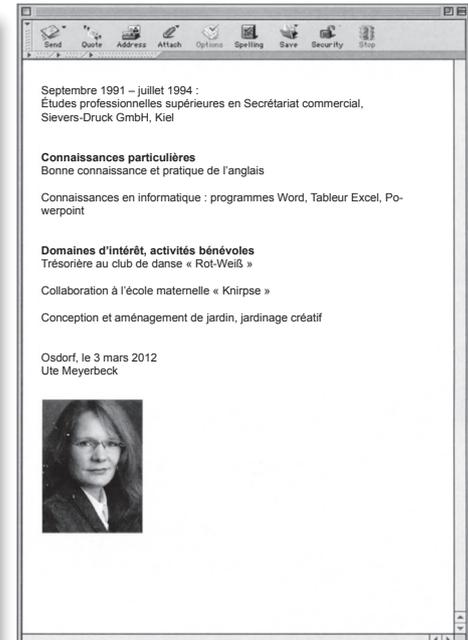
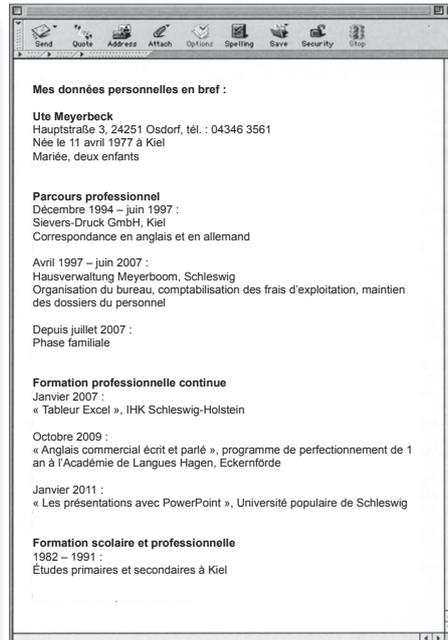
Meilleures salutations de Dresde,



Pièces jointes

Curriculum vitae

Lettre de motivation



Candidature envoyée par courrier électronique

### FAQ – CLIENTS :

#### ? Où puis-je poser ma candidature ?

Partout

#### ? Dois-je mentionner spontanément mon handicap au cours du processus de recrutement ?

Non

#### ? Mon handicap ne se remarque pas beaucoup : que se passe-t-il si le responsable de l'entreprise XYZ m'interroge directement à ce sujet ? Faut-il que je le mette au courant ?

En principe, les questions concernant l'état de santé sont interdites par la loi ; l'employeur ne peut donc pas en poser.

**Source**<sup>1</sup>: [www.guichet.public.lu](http://www.guichet.public.lu)

Une question concernant un handicap spécifique est toutefois permise lorsque ce dernier rend impossible, ou très difficile, l'exercice de l'activité envisagée.

#### ? Supposons que, lors de l'entretien d'embauche, on ne me demande pas si j'ai un handicap ou des limitations pour raisons de santé et que je n'en parle pas moi-même. Si on s'en aperçoit par la suite, est-ce une raison pour me licencier ?

Pour les handicaps physiques, l'employeur n'est en droit de poser des questions que si celles-ci portent sur un empêchement que tel ou tel handicap constituerait par rapport au travail envisagé.

Si le handicap devient apparent pendant la période d'essai et qu'il limite effectivement l'aptitude du travailleur à exercer la fonction, ce dernier risque de ne pas être engagé à la fin de la période d'essai.

*Source : Info-Handicap „Dossier Top-Thema“*

#### ? Quand et comment dire que j'ai un handicap ou une limitation pour raison de santé ?

Si vous décidez de parler de votre handicap dès le processus de recrutement, vous pouvez présenter un avis médical. Il est alors clair sur quoi porte votre handicap et, dans le même temps, vous suscitez la confiance puisque vous communiquez de façon ouverte.

Néanmoins, le handicap ne devrait pas être le sujet principal de votre processus de recrutement ni de l'entretien d'embauche. L'important est bien plutôt que vous mettiez en évidence vos capacités, talents et qualifications.

### **Quelques autres considérations à propos d'un handicap ou d'un problème de santé lors de l'entretien d'embauche**

→ S'agit-il d'un employeur chez qui les candidats ayant un handicap sont favorisés ?  
Cela peut être le fait de certains services publics par exemple ; dans ce cas, vous augmentez clairement vos chances en mentionnant votre handicap.

→ Faut-il prévoir des aménagements particuliers lorsque vous êtes invité à l'entretien d'embauche ?

Une personne en fauteuil roulant doit pouvoir accéder librement au local ; il est alors recommandé de le mentionner au moins en passant.

→ S'il s'agit d'un handicap peu apparent ou peu limitant, beaucoup de candidats décident de ne pas en parler au début du processus de recrutement. Le sujet pourra être abordé pendant l'entretien d'embauche et être traité correctement. Vous assurez ainsi une égalité de traitement avec les autres candidats.

### **À retenir :**

Vous ne devez pas mentionner spontanément votre handicap si vous en avez un. Si vous en informez votre interlocuteur, le facteur décisif est comment vous le ferez. Réfléchissez : ce que votre interlocuteur veut savoir à votre propos, n'est-ce pas surtout ce que vous pouvez lui apporter et en quoi vous pouvez être la solution à son problème, non ce que vous ne pouvez pas faire ou ne faire que de façon limitée ?

**Source:** *"Bewerbung mit Handicap – Hesse/Schrader"*

## FAQ – EMPLOYEURS

**? J'envisage d'engager une personne souffrant d'un handicap. À qui puis-je m'adresser pour un soutien ?**

Au « Service des salariés handicapés » de l'ADEM :

→ Agence pour le développement de l'emploi (ADEM)

Service des salariés handicapés  
**Service handicap et reclassement professionnel (SHRP)**

1, boulevard Porte de France  
L – 4360 Esch-sur-Alzette  
(+352) 247 - 88 88 8

pour les demandeurs d'emploi ou  
247 - 88 00 0

pour les employeurs

<http://www.adem.public.lu/>

oder :

→ Info-Handicap

65, avenue de la Gare

L-1611 Luxembourg

Tél. : (+352) 366 466-1

Fax : (+352) 360 885

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

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

**? De quoi dois-je tenir compte ?**

De votre côté, vous devez prendre les mesures appropriées et nécessaires dans le cas de la personne concernée pour qu'elle puisse avoir accès à son poste de travail, à l'exercice de l'activité professionnelle, à une progression de carrière et à la participation aux régimes de formation.

**Source**<sup>12</sup> : [www.csl.lu](http://www.csl.lu)

**? Comment trouver un travailleur handicapé qui convient dans mon entreprise ?**

Vous devez notifier le poste à occuper par une personne handicapée au moins 3 jours de travail avant sa communication dans les publications de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM).

Vous pouvez également proposer à l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) un travailleur handicapé en vue de son reclassement.

L'attribution d'un poste pour travailleur handicapé s'effectue en collaboration avec le Service des travailleurs handicapés de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM).

**Source**<sup>13</sup> : [www.csl.lu](http://www.csl.lu)

**? Comment réussir la mise au courant et l'intégration d'un travailleur handicapé ?**

Une condition préalable à une intégration réussie du travailleur handicapé est de bien préparer la venue du nouveau membre du personnel. Inutile d'insister sur les limitations du nouveau salarié ; mettez plutôt l'accent sur ses points forts et faites en sorte de les utiliser de manière appropriée.

Pour dissiper les préjugés et les résistances, ce sera à vous de montrer l'exemple. Faites comprendre à votre personnel combien l'engagement de salariés handicapés dans votre entreprise est important pour vous en tant qu'employeur. Expliquez les avantages que cette collaboration peut avoir pour tous. Mais soulignez aussi que cette intégration et ces effets positifs prendront du temps pour devenir réalité.

**Source**<sup>14</sup> : [www.zeit.de](http://www.zeit.de)

**?** **En tant qu'employeur, quels sont mes avantages si j'engage une personne ayant le « statut handicapé » ?**

En engageant des personnes souffrant d'un handicap, vous pouvez bénéficier des mesures de soutien suivantes si vous en faites la demande :

- Prise en charge de l'ensemble ou d'une partie du coût salarial (de 40 % à 100 % du salaire brut, y compris la part patronale des charges de sécurité sociale)
- Prise en charge des frais de formation
- Prise en charge du coût d'adaptation du poste de travail en fonction du handicap et de l'accès à celui-ci
- Prise en charge des frais de transport jusqu'au lieu de travail
- Prise en charge des frais de mise à disposition de l'équipement de travail en fonction du handicap
- Prise en charge des frais de l'équipement de travail et du matériel didactique en fonction du handicap
- Prise en charge des frais de formation

- Salaire journalier des jours de congé supplémentaires accordés légalement aux travailleurs handicapés (6 jours/an).
- Si vous engagez un nombre de salariés handicapés plus élevé que ce que la loi prescrit, vous serez exempté de la part patronale des charges de sécurité sociale.

**Source**<sup>15</sup> : [www.guichet.public.lu](http://www.guichet.public.lu)

**Contact:**

➔ Agence pour le développement de l'emploi (ADEM)  
 Service des travailleurs handicapés  
 1, boulevard Porte de France  
 L-4360 - Esch-sur-Alzette  
 Adresse postale : Boîte postale 289  
 L- 4003 Esch-sur-Alzette  
 Luxembourg  
 Fax: (+352)296660  
 E-Mail [info.sth@adem.public.lu](mailto:info.sth@adem.public.lu)

# Liens et bibliographie

## BIBLIOGRAPHIE

- **Hesse, Jürgen/Schrader, Hans Christian** (2012): *Bewerbung mit Handicap*. Stark-Verlag, Berlin
- **Hesse, Jürgen/Schrader, Hans Christian** (2014). *Die perfekte Bewerbungsmappe*. Stark-Verlag, Berlin
- **Petzold, Dierk/Theodor** (2014): *Gesundheit ist ansteckend*. Praxisbuch Salutogenese. Irisiana-Verlag, München

Un petit guide pour les employeurs qui souhaitent engager un travailleur souffrant d'un handicap :

<http://www.adem.public.lu/fr/employeurs/recruter/Employer-un-salarie-handicape/index.html>

## ADRESSES DE CONTACT :

- **Agence pour le développement de l'Emploi (ADEM) – Service handicap et reclassement professionnel (SHRP)**  
1, boulevard Porte de France  
L - 4360 Esch-sur-Alzette  
(+352) 247 - 88 88 8 pour les demandeurs d'emploi ou  
247 - 88 00 0 pour les employeurs  
[www.adem.public.lu](http://www.adem.public.lu)

## → ADEM – Commission d'orientation et de reclassement professionnel

1, bd Porte de France  
B.P. 289  
L - 4360 Esch-sur-Alzette  
L - 4003 Esch-sur-Alzette  
(+352) 247 - 8 88 88  
Fax (+352) 26 19 08 22  
[www.adem.public.lu](http://www.adem.public.lu)

## → ADEM – Commission médicale

1, bd Porte de France  
B.P. 289  
L - 4360 Esch-sur-Alzette  
L - 4003 Esch-sur-Alzette  
(+352) 247 - 8 88 88  
[www.adem.public.lu](http://www.adem.public.lu)

## → Commission spéciale de réexamen en matière de salariés handicapés

B.P. 289  
L - 4003 Esch-sur-Alzette  
Fax (+352) 40 59 88

## → Info-Handicap

65, Avenue de la Gare  
L - 1611 Luxembourg  
(+352) 366 466 - 1  
[www.info-handicap.lu](http://www.info-handicap.lu)

## → Département des travailleurs handicapés DTH/OGB-L

31, rue du Fort Neipperg  
L - 2230 Luxembourg  
(+352) 540545 - 345 (Delvaux Joël)  
[www.ogbl.lu/departement-travailleurs-handicapes](http://www.ogbl.lu/departement-travailleurs-handicapes)

## → Contrôle médical de la sécurité sociale

125, route d'Esch  
L - 1471 Luxembourg  
Grand-Duché de Luxembourg

## → Centre pour l'égalité de traitement

26, place de la Gare  
L - 1616 Luxembourg  
Tel.: 26 48 30 33 Fax: 26 48 38 73  
[www.cet.lu](http://www.cet.lu)

## → Conseil arbitral de la sécurité sociale

16, boulevard de la Foire  
L - 1528 Luxembourg  
Tel.: 45 32 86 Fax: 44 32 66

## → Conseil supérieur de la sécurité sociale

14, avenue de la Gare  
L - 1610 Luxembourg  
Tel.: 26 26 05-1 Fax: 26 26 05 38

### → Fonds national de solidarité

8-10, rue de la Fonderie  
L - 1531 Luxembourg  
BP 2411  
L - 1024 Luxembourg  
Tel.: 49 10 81-1 Fax: 26 12 34 64  
www.fns.lu

### → Info-Handicap

65, avenue de la Gare  
L - 1611 Luxembourg  
Tel.: 366 466-1  
www.info-handicap.lu

### → Ministère de la Famille et de l'Intégration

Division II : Personnes handicapées  
12-14, avenue Émile Reuter  
L - 2420 Luxembourg  
Tel.: 247-83 684  
www.mfi.public.lu

### → Fonds pour l'emploi

26, rue Zithe  
L - 2939 Luxembourg  
Grand-Duché de Luxembourg  
Tel (+352) 247-86100  
Fax (+352) 247-86108  
E-Mail info@mte.public.lu  
Site web : Droit social – Maladie et réinsertion professionnelle

### QUELLENANGABEN:

**Quelle<sup>1</sup>:** <http://www.guichet.public.lu/citoyens/de/travail-emploi/salarie-handicape/statut-salarie-handicape/revision-statut-salarie-handicape/index.html>

**Quelle<sup>2</sup>:** [http://www.csl.lu/index.php?option=com\\_rubberdoc&view=doc&id=1648&format=raw](http://www.csl.lu/index.php?option=com_rubberdoc&view=doc&id=1648&format=raw)

**Quelle<sup>3</sup>:** <http://www.guichet.public.lu/citoyens/de/travail-emploi/salarie-handicape/inscription-travailleur-handicape-adem/service-adem-travailleur-handicape/index.html>

**Quelle<sup>4</sup>:** [http://www.luxembourg.diplo.de/contentblob/2140870/Daten/316972/Leitfaden\\_Grenzgaenger.pdf](http://www.luxembourg.diplo.de/contentblob/2140870/Daten/316972/Leitfaden_Grenzgaenger.pdf)

**Quelle<sup>5</sup>:** <http://www.info-handicap.lu/index.php/fr-FR/documents/guide-du-handicap/3arbeit-und-einkommen-travail-et-revenu/780-3-1-status-als-behinderter-arbeitnehmer/file>

**Quelle<sup>6</sup>:** <http://www.guichet.public.lu/citoyens/de/travail-emploi/incapacite-travail/incapacite-exercice-dernier-poste/reclassement-externe/index.html>

**Quelle<sup>7</sup>:** <http://www.guichet.public.lu/citoyens/de/travail-emploi/incapacite-travail/incapacite-exercice-dernier-poste/reclassement-externe/index.html>

**Quelle<sup>8</sup>:** <http://www.guichet.public.lu/citoyens/de/travail-emploi/incapacite-travail/incapacite-exercice-dernier-poste/reclassement-externe/index.html>

**Quelle<sup>9</sup>:** <http://www.guichet.public.lu/entreprises/de/sante-securite/accident-maladie/accident-travail/accident-travail-trajet/index.html>

**Quelle<sup>10</sup>:** [http://www.guichet.public.lu/Bewerbung.com&utm\\_medium=Button&utm\\_campaign=phrasen-in-bewerbungs-schreiben](http://www.guichet.public.lu/Bewerbung.com&utm_medium=Button&utm_campaign=phrasen-in-bewerbungs-schreiben)

**Quelle<sup>11</sup>:** <http://www.guichet.public.lu/entreprises/de/ressources-humaines/recrutement/recherche-candidat/selectionner-candidat/index.html>

**Quelle<sup>12</sup>:** [http://www.csl.lu/index.php?option=com\\_rubberdoc&view=doc&id=1648&format=raw](http://www.csl.lu/index.php?option=com_rubberdoc&view=doc&id=1648&format=raw)

**Quelle<sup>13</sup>:** [http://www.csl.lu/index.php?option=com\\_rubberdoc&view=doc&id=1648&format=raw](http://www.csl.lu/index.php?option=com_rubberdoc&view=doc&id=1648&format=raw)

**Quelle<sup>14</sup>:** <http://www.zeit.de/karriere/beruf/2013-08/chefsache-inklusion-behinderung-mitarbeiter>

**Quelle<sup>15</sup>:** <http://www.guichet.public.lu/entreprises/de/ressources-humaines/recrutement/recherche-candidat/aide-embauche-travailleurs-handicapes/index.html>

**ZARABINA asbl.**

27, rue Emile Mayrisch  
L-4240 Esch-sur-Alzette

Tel.: 26 55 12 13 1

Fax: 26 55 12 14

E-Mail: [info@zarabina.lu](mailto:info@zarabina.lu)

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

