

PROFIL DE COMPETENCES DU DEMANDEUR D'EMPLOI EN SITUATION DE HANDICAP

Cette fiche est réservée aux personnes ayant le statut du Salarié handicapé et inscrites à l'ADEM en tant que demandeurs d'emploi. Elle est à remplir par le demandeur d'emploi. Une aide au remplissage peut être fournie par le service employeur de l'ADEM, les syndicats OGB-L et LCGB ou l'INDR.

INFORMATIONS SUR LA PERSONNE

Brève description de la personne (30 mots max)

Diplôme ou formation du candidat, équivalence ou dernière classe fréquentée

Autres diplômes ou formations complémentaires

PARCOURS PROFESSIONNEL

Postes occupés ou expériences de travail
(année, entreprise, activité, horaire)

Compétences

POSTES / FONCTIONS SOUHAITÉS

PROFIL DE COMPETENCES DU DEMANDEUR D'EMPLOI EN SITUATION DE HANDICAP

CONNAISSANCES LINGUISTIQUES

Luxembourgeois	1. Basique	2. Occasionnel	3. Courant	4. Natif
Français	1. Basique	2. Occasionnel	3. Courant	4. Natif
Allemand	1. Basique	2. Occasionnel	3. Courant	4. Natif
Anglais	1. Basique	2. Occasionnel	3. Courant	4. Natif
Portugais	1. Basique	2. Occasionnel	3. Courant	4. Natif

Autres (veuillez préciser la langue et le niveau)

CONNAISSANCES INFORMATIQUES

INFORMATIONS GÉNÉRALES

Permis de conduire	A	B	C	D	E	Autre
Voiture personnelle	Oui	Non				

PROFIL DE COMPETENCES DU DEMANDEUR D'EMPLOI EN SITUATION DE HANDICAP

ADAPTATIONS ET AMÉNAGEMENTS - À REMPLIR SI NÉCESSAIRE

Aménagements du lieu de travail

Aménagements du poste de travail

Autres aménagements à prévoir

Moyens de déplacement pour missions externes si pas de voiture personnelle

Restrictions médicales

Adaptations au niveau de l'équipe

Aménagement horaire

Intervention de services d'aide, d'assistance ou de soins sur le lieu du travail

Statut du salarié reclassé

Oui

Non

Participation étatique au salaire au dernier lieu de travail

Oui

Non

Ne sait pas / NA

Possibilités de mesures d'insertion en entreprise sous réserve de l'accord de l'ADEM

Contrat de réinsertion-emploi (annexe 1)

Contrat d'initiation à l'emploi (annexe 2)

Stage de professionnalisation (annexe 3)

Le financement d'une participation au salaire, des frais de formation, d'une prime d'encouragement ou de rééducation, d'une prise en charge des frais relatifs à l'aménagement des postes de travail et des accès au travail, d'une participation aux frais de transport ou de la mise à disposition d'équipements professionnels adaptés, peut être accordé par la directrice de l'ADEM sur avis de la Commission d'Orientation et de Reclassement Professionnel.

PROFIL DE COMPETENCES DU DEMANDEUR D'EMPLOI EN SITUATION DE HANDICAP

DONNÉES ADMINISTRATIVES

Numéro de dossier placement ADEM

Code partenaire (OGB-L, LCGB, INDR) si applicable

Pour toute information complémentaire sur le candidat, veuillez vous adresser à :

ADEM

Conseillères salariés à capacité de travail réduite et salariés handicapés au Service employeurs :

Madame Sophie Grézault
sophie.grezault@adem.etat.lu
T: +352 247-85313
F: +352 247-95300

Madame Jil Voss
jil.voss@adem.etat.lu
T: +352 247-85032
F: +352 247-95300

19, rue de Bitbourg
L-1273 Luxembourg
www.adem.lu

OGBL - Département des Travailleurs Handicapés (DTH)

Monsieur Joël Delvaux
Conseiller syndical
joel.delvaux@ogbl.lu
T: +352 49 60 05-345
F: +352 48 69 49

31, rue du Fort Neipperg
L-2230 LUXEMBOURG
<http://www.ogbl.lu/departement-travailleurs-handicapes/>

LCGB - HELPDESK

Madame Anouk Wiltgen
Consultante INFO-CENTER
helpdesk@lcgb.lu
T : +352 49 94 24-333
F : +352 49 94 24-249

11, rue du commerce
L-1351 LUXEMBOURG
www.lcgb.lu

UEL / INDR

Madame Morgane Haessler
Gestionnaire de projets
morgane.haessler@indr.lu
T: +352 27 330 - 886

p.a. UEL
7, rue Alcide de Gasperi
B.P. 3024 | L-1030 Luxembourg
www.uel.lu | www.indr.lu | www.esr.lu

PROFIL DE COMPETENCES DU DEMANDEUR D'EMPLOI EN SITUATION DE HANDICAP

ANNEXE 1 - CONTRAT DE RÉINSERTION-EMPLOI (CRE)

Le contrat de réinsertion-emploi est une mesure pour l'emploi favorisant la réintégration professionnelle des populations les plus fragiles sur le marché de l'emploi, à savoir les demandeurs d'emploi d'au moins 45 ans, les salariés à capacité de travail réduite et les salariés handicapés. Ce contrat, qui alterne formation pratique et formation théorique, permet :

- aux employeurs de transmettre leur expérience et de donner une réelle perspective d'emploi aux demandeurs d'emploi plus âgés ou aux salariés ayant un handicap ou une capacité de travail réduite.
- aux demandeurs d'emploi de mettre en avant leurs capacités de manière concrète, tout en acquérant de nouvelles compétences.

Personnes concernées

Les employeurs qui souhaitent conclure un contrat de réinsertion-emploi avec un demandeur d'emploi doivent pouvoir lui offrir une réelle perspective d'emploi à la fin du contrat. Le contrat de réinsertion-emploi est conclu par l'ADEM, le demandeur d'emploi et l'employeur. **Il peut être conclu avec des demandeurs d'emploi :**

- âgés de 45 ans minimum ;
- ou en reclassement externe ;
- ou qui ont la qualité de salarié handicapé ;
- inscrits à l'ADEM depuis au moins un mois.

Modalités

Conclusion du contrat

Les employeurs souhaitant conclure un tel contrat avec un demandeur d'emploi doivent contacter le Service employeurs de l'ADEM et déclarer leur poste vacant.

Durée du contrat

Le contrat de réinsertion-emploi est conclu pour une période de 12 mois.

L'employeur ou le demandeur d'emploi qui souhaite mettre fin au contrat de réinsertion-emploi avant son échéance doit adresser une demande écrite motivée à l'ADEM et avoir obtenu l'accord préalable de l'ADEM pour mettre fin au contrat.

Si le contrat fait suite à un stage de professionnalisation (voir annexe 3), la durée du stage est prise en compte dans le calcul des 12 mois.

Tutorat

Le contrat de réinsertion-emploi permet aux demandeurs d'emploi de mettre en avant leurs capacités de manière concrète, tout en acquérant de nouvelles compétences. A ce titre, l'employeur doit désigner un tuteur, qui sera chargé d'assister et encadrer le demandeur d'emploi tout au long du contrat de réinsertion-emploi.

Dans le mois qui suit la conclusion du contrat, l'entreprise, le tuteur et le demandeur d'emploi doivent établir un plan de formation, dont une copie doit être envoyée à l'ADEM.

En cas de changement intervenant pendant la durée du contrat de réinsertion-emploi, l'employeur est tenu d'en avertir l'ADEM.

Droit aux congés

Pendant la durée du contrat, le demandeur d'emploi a droit à 2 jours de congés par mois.

Temps de travail

Si le demandeur d'emploi est amené à travailler de nuit, à effectuer des heures supplémentaires ou à travailler les jours fériés et les dimanches, il est soumis aux règles légales applicables, comme tout salarié de l'entreprise.

PROFIL DE COMPETENCES DU DEMANDEUR D'EMPLOI EN SITUATION DE HANDICAP

Montants

L'ADEM procède chaque mois au paiement de l'indemnité au demandeur d'emploi. L'indemnité est soumise aux charges sociales et fiscales prévues en matière des salaires, la part patronale étant prise en charge par le Fonds pour l'emploi.

Afin de permettre à l'ADEM le paiement des demandeurs d'emploi dans des délais raisonnables, l'employeur fera parvenir à l'ADEM chaque mois un relevé de présence du demandeur d'emploi. En outre, il devra indiquer à l'ADEM tout changement intervenu dans la situation du demandeur d'emploi.

Sur base d'une facture établie par l'ADEM, l'employeur versera chaque mois une quote-part correspondant à 50 % du salaire social minimum pour salariés non qualifiés à l'ADEM. Cette quote-part est ramenée à 35% du salaire social minimum pour salariés non qualifiés en cas d'occupation de demandeurs d'emploi du sexe sous-représenté.

L'employeur peut également verser, s'il le souhaite, une prime de mérite au demandeur d'emploi. Cette prime fait partie intégrante de l'indemnité du demandeur d'emploi et est imposable en tant que telle.

Fin du contrat

A la fin du contrat de réinsertion-emploi, l'employeur doit informer l'ADEM, par écrit, des possibilités d'insertion du demandeur d'emploi dans l'entreprise.

Embauche du demandeur d'emploi

Si le demandeur d'emploi est embauché dès la fin du contrat de réinsertion-emploi, la durée de celui-ci, cumulée, le cas échéant, à celle du stage de professionnalisation, compte comme une période d'essai. Le cas échéant, l'employeur pourra de plus demander une aide à l'embauche des chômeurs âgés et des chômeurs de longue durée.

Non embauche du demandeur d'emploi

Si le demandeur d'emploi n'est pas embauché à la fin du contrat de réinsertion-emploi, l'employeur doit fournir à l'ADEM un document renseignant les compétences acquises au cours du contrat de réinsertion-emploi, ainsi que les éventuelles déficiences constatées.

L'employeur qui, dans les 3 mois suivant la fin du contrat de réinsertion-emploi, souhaite recruter du personnel dans son entreprise, sera obligé d'embaucher en priorité l'ancien bénéficiaire d'un contrat de réinsertion-emploi, à condition qu'il réponde aux qualifications et au profil exigés.

L'employeur doit alors prévenir le demandeur d'emploi en temps utile. Le demandeur d'emploi dispose d'un délai de 8 jours pour donner sa réponse.

ANNEXE 2 – CONTRAT D'INITIATION A L'EMPLOI (CIE)

Le contrat d'initiation à l'emploi est une mesure pour l'emploi qui permet :

- aux employeurs de donner une formation pratique réelle aux jeunes demandeurs d'emploi en vue d'augmenter leurs compétences et de faciliter leur (ré-)intégration sur le marché de l'emploi.
- aux jeunes demandeurs d'emploi d'acquérir une expérience professionnelle avec la perspective d'un emploi à la fin du contrat ou d'augmenter leur employabilité.

Personnes concernées

Les employeurs qui souhaitent conclure un contrat d'initiation à l'emploi avec un jeune demandeur d'emploi doivent pouvoir lui offrir une réelle perspective d'emploi à la fin du contrat. Le contrat d'initiation à l'emploi est conclu par l'ADEM, le jeune demandeur d'emploi et l'employeur. **Il peut être conclu avec des demandeurs d'emploi :**

- âgés de moins de 30 ans ;
- diplômés ou non ;
- inscrits à l'ADEM depuis au moins 3 mois.

Modalités

Conclusion du contrat

Les employeurs souhaitant conclure un tel contrat avec un demandeur d'emploi doivent contacter le Service employeurs de l'ADEM et déclarer leur poste vacant.

Durée du contrat

Le contrat d'initiation à l'emploi est conclu pour une durée de 12 mois avec possibilité de reconduction pour 6 mois avec le même employeur ou un autre, avec l'accord du Directeur de l'ADEM. Dans le cas d'une reconduction, la demande doit être introduite au plus tard 1 mois avant la fin du contrat, sur demande motivée du promoteur, en tenant compte des résultats des évaluations et conclusions tirées entre le jeune et l'ADEM.

L'employeur souhaitant mettre fin au contrat d'initiation à l'emploi avant son échéance doit résilier le contrat au cours des 6 premières semaines avec un préavis de 8 jours. Après les 6 premières semaines, l'employeur peut mettre fin au contrat avec l'accord préalable de l'ADEM et préavis de 8 jours.

Le jeune qui souhaite mettre fin au contrat avant son échéance doit introduire et motiver sa demande avec un préavis de 8 jours.

Tutorat

L'employeur désigne un tuteur qui encadre le jeune tout au long du contrat. Un plan de formation est établi entre l'employeur, le tuteur et le jeune. Ce plan de formation peut inclure des formations théoriques et pratiques sur proposition de l'ADEM ou de l'employeur. Le jeune est évalué après 6 mois et 8 semaines avant la fin du contrat.

Droit aux congés

Pendant la durée du contrat, le jeune a droit à 2 jours de congé par mois.

Temps de travail

La durée du travail par semaine est de 40 heures.

Si le demandeur d'emploi est amené à travailler de nuit, à effectuer des heures supplémentaires ou à travailler les jours fériés et les dimanches, il est soumis aux règles légales applicables, comme tout salarié de l'entreprise.

PROFIL DE COMPETENCES DU DEMANDEUR D'EMPLOI EN SITUATION DE HANDICAP

Montants

La rémunération brute du jeune (% SSM non qualifié, index : 775,17) s'effectue selon la grille suivante :

- moins de 18 ans : 80% ;
- non diplômé : 100% ;
- CATP/CCM/DAP, Fachabitur, Abitur : 100% ;
- BTS, Bachelor, Master : 130%

L'employeur se voit rembourser pour les 12 premiers mois 50% de l'indemnité et charges patronales et 30% pendant la prolongation.

L'employeur peut verser au demandeur une prime de mérite facultative.

Fin du contrat

L'employeur est tenu de délivrer un certificat de travail au jeune demandeur d'emploi spécifiant la nature et la durée de l'occupation ainsi que les formations suivies.

Embauche du demandeur d'emploi

Si le demandeur d'emploi est embauché avec un CDI, le contrat d'initiation à l'emploi compte comme période d'essai. L'employeur se voit rembourser les charges patronales pendant 12 mois. Un cumul avec d'autres aides n'est pas possible.

Non embauche du demandeur d'emploi

Le demandeur d'emploi qui n'est pas embauché à la fin du contrat d'initiation à l'emploi a une priorité d'embauche dans les 3 mois qui suivent la fin du contrat d'initiation à l'emploi si l'employeur souhaite recruter du personnel dans son entreprise dans cette période.

ANNEXE 3 – STAGE DE PROFESSIONNALISATION

Personnes concernées

Les employeurs souhaitant donner à un demandeur d'emploi la possibilité de faire un stage de professionnalisation doivent pouvoir lui offrir une réelle perspective d'emploi à la fin du stage. **Le stage de professionnalisation peut être proposé par l'ADEM à des demandeurs d'emploi :**

- âgés de 45 ans minimum ;
- ou en reclassement externe ;
- ou qui ont la qualité de salarié handicapé ;
- inscrits à l'ADEM depuis au moins un mois.

Modalités

Proposition de stage

Les employeurs souhaitant accueillir un demandeur d'emploi en stage de professionnalisation doivent contacter le Service employeurs de l'ADEM et déclarer leur poste vacant.

Durée du stage

Le stage ne peut, en principe, excéder 6 semaines. La durée du stage peut être prolongée à 9 semaines pour les personnes considérées comme hautement qualifiées, c'est-à-dire ayant réussi 3 années d'études supérieures (bac +3), et si le poste correspond à leurs qualifications.

Déroulement du stage

Le stage permet aux demandeurs d'emploi de mettre en avant leurs capacités de manière concrète, tout en acquérant de nouvelles compétences. A ce titre, l'employeur devra désigner un tuteur, qui sera chargé d'assister et encadrer le stagiaire tout au long du stage de professionnalisation. En cas de changement, l'employeur est tenu d'en avertir l'ADEM.

Droit aux congés

Pendant la durée du stage, le demandeur d'emploi a droit à 2 jours de congés par mois.

Versement d'une indemnité

Le stage de professionnalisation en entreprise est un stage non rémunéré. L'entrepreneur n'est donc pas tenu de verser une rémunération au stagiaire.

Le stagiaire a cependant droit à une indemnité de stage de 323 euros par mois (indice 775,17) versée par l'ADEM. A ce titre, l'employeur fera parvenir à l'ADEM chaque semaine un relevé de présence du stagiaire. Les personnes touchant une indemnité de chômage, une indemnité d'attente, une indemnité professionnelle d'attente ou le revenu pour personnes gravement handicapées continuent à en bénéficier durant la durée du stage. Le stage est soumis à l'assurance contre les accidents du travail, les cotisations afférentes sont prises en charge par le Fonds pour l'emploi.

Fin du stage

A la fin du stage de professionnalisation, l'employeur doit informer l'ADEM, par écrit, des possibilités d'insertion du demandeur d'emploi dans l'entreprise.

Embauche du demandeur d'emploi

Si à la suite du stage de professionnalisation, le demandeur d'emploi est engagé moyennant un contrat à durée indéterminée (CDI), le Fonds pour l'emploi rembourse à l'employeur sur demande adressée à l'ADEM 50 % du salaire social minimum pour salariés non qualifiés pour 12 mois. Si le salarié est engagé sous un CDI à temps partiel, le remboursement sera proratisé en fonction de la durée de travail.

Le remboursement n'est dû et versé que 12 mois après l'engagement à condition que le contrat de travail soit toujours en vigueur au moment de la demande et que la durée du stage de professionnalisation ait été expressément déduite d'une éventuelle période d'essai.

A noter que ce remboursement est cumulable avec d'autres aides dans la limite du montant du salaire social minimum pour salariés non qualifiés mensuel.

PROFIL DE COMPETENCES DU DEMANDEUR D'EMPLOI EN SITUATION DE HANDICAP

Non embauche du demandeur d'emploi

Si le stagiaire n'est pas embauché à la fin du stage, l'employeur doit fournir à l'ADEM un document renseignant les compétences qu'il a acquises au cours de l'expérience, ainsi que les éventuelles déficiences constatées.