Pro RSE
Association luxembourgeoise des professionnels de la RSE

Recrutement et inclusion des personnes en situation de handicap

16.11.2021

1

Programme

1. Mot de bienvenue de **Morgane Haessler**
2. **Christophe Knebeler**, Secrétaire général adjoint du LCGB, et **Joël Delvaux**, Conseiller syndical de l'OGBL
3. **Laura Scannella**, responsable Marketing & Communication, coordinatrice RSE et **Sébastien Denis**, responsable de la Mission Emploi Handicap de CGI Luxembourg
4. **Odette Sangaré**, consultante formateur en QVT, sophrologue et formateur à l'ILQVT
5. **Jean-Marc Brêt**, incubateur inclusif CONEX, ateliers d'inclusion professionnelle (AIP)

2

Pro RSE
Association luxembourgeoise des professionnels de la RSE

Morgane Haessler

Présidente

3

LCGB

OGB·L
MIR MAACHEN ZUKUNFT

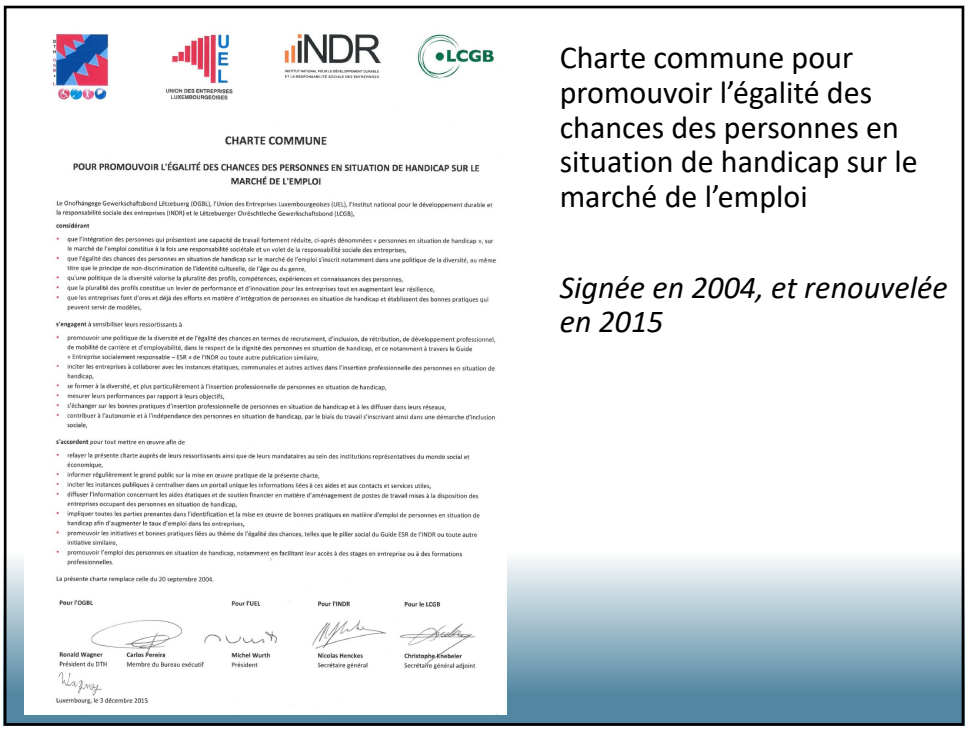
Christophe Knebeler

Secrétaire général adjoint
LCGB

Joël Delvaux

Conseiller syndical
OGBL

4



CHARTE COMMUNE

POUR PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

Le Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg (OGBL), l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL), l'Institut national pour le développement durable et la responsabilité sociale des entreprises (INDR) et le Lëtzebuerger Chrëschtleche Gewerkschaftsbond (LCGB),

considérant

- que l'intégration des personnes qui présentent une capacité de travail fortement réduite, ci-après dénommées « personnes en situation de handicap », sur le marché de l'emploi constitue à la fois une responsabilité sociétale et un volet de la responsabilité sociale des entreprises,
- que l'égalité des chances des personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi s'inscrit notamment dans une politique de la diversité, au même titre que le principe de non-discrimination de l'identité culturelle, de l'âge ou du genre,
- qu'une politique de la diversité valorise la pluralité des profils, compétences, expériences et connaissances des personnes,
- que la pluralité des profils constitue un levier de performance et d'innovation pour les entreprises tout en augmentant leur résilience,
- que les entreprises font d'ores et déjà des efforts en matière d'intégration de personnes en situation de handicap et établissent des bonnes pratiques qui peuvent servir de modèles,

s'engagent à sensibiliser leurs ressortissants à

- promouvoir une politique de la diversité et de l'égalité des chances en termes de recrutement, d'inclusion, de rétribution, de développement professionnel, de mobilité de carrière et d'employabilité, dans le respect de la dignité des personnes en situation de handicap, et ce notamment à travers le Guide « Entreprise socialement responsable – ESR » de l'INDR ou toute autre publication similaire,
- inciter les entreprises à collaborer avec les instances étatiques, communales et autres actives dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap,
- se former à la diversité, et plus particulièrement à l'insertion professionnelle de personnes en situation de handicap,
- mesurer leurs performances par rapport à leurs objectifs,
- s'échanger sur les bonnes pratiques d'insertion professionnelle de personnes en situation de handicap et à les diffuser dans leurs réseaux,
- contribuer à l'autonomie et à l'indépendance des personnes en situation de handicap, par le biais du travail s'inscrivant ainsi dans une démarche d'inclusion sociale,

s'accordent pour tout mettre en œuvre afin de

- relayer la présente charte auprès de leurs ressortissants ainsi que de leurs mandataires au sein des institutions représentatives du monde social et économique,
- informer régulièrement le grand public sur la mise en œuvre pratique de la présente charte,
- inciter les instances publiques à centraliser dans un portail unique les informations liées à ces aides et aux contacts et services utiles,
- diffuser l'information concernant les aides étatiques et de soutien financier en matière d'aménagement de postes de travail mises à la disposition des entreprises occupant des personnes en situation de handicap,
- impliquer toutes les parties prenantes dans l'identification et la mise en œuvre de bonnes pratiques en matière d'emploi de personnes en situation de handicap afin d'augmenter le taux d'emploi dans les entreprises,
- promouvoir les initiatives et bonnes pratiques liées au thème de l'égalité des chances, telles que le piller social du Guide ESR de l'INDR ou toute autre initiative similaire,
- promouvoir l'emploi des personnes en situation de handicap, notamment en facilitant leur accès à des stages en entreprise ou à des formations professionnelles.

La présente charte remplace celle du 20 septembre 2004.

Pour l'OGBL	Pour l'UEL	Pour l'INDR	Pour le LCGB
Ronald Wagner Président du DTH	Carlos Pereira Membre du Bureau exécutif	Michel Wurth Président	Nicolas Henckes Secrétaire général	Christophe Knebeler Secrétaire général adjoint

Luxembourg, le 3 décembre 2015

Charte commune pour promouvoir l'égalité des chances des personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi

Signée en 2004, et renouvelée en 2015

5

6

CGI

Laura Scannella

Responsable Marketing & Communication, coordinatrice RSE

CGI Luxembourg

Sébastien Denis

Responsable de la Mission Emploi Handicap au Luxembourg

CGI Luxembourg

7

ILQVT
INSTITUT LUXEMBOURGEOIS DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Odette Sangaré

Consultante formateur en QVT, sophrologue D.U, co-fondatrice de l'ILQVT

8

Jean-Marc Brêt

Incubateur inclusif CONEX

9

Merci pour votre attention

10

UNION DES ENTREPRISES LUXEMBOURGEOISES

INSTITUT NATIONAL POUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE ET LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES

CHARTE COMMUNE

POUR PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

Le Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg (OGBL), l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL), l'Institut national pour le développement durable et la responsabilité sociale des entreprises (INDR) et le Lëtzebuerger Chrëschtleche Gewerkschaftsbond (LCGB),

considérant

- que l'intégration des personnes qui présentent une capacité de travail fortement réduite, ci-après dénommées « personnes en situation de handicap », sur le marché de l'emploi constitue à la fois une responsabilité sociétale et un volet de la responsabilité sociale des entreprises,
- que l'égalité des chances des personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi s'inscrit notamment dans une politique de la diversité, au même titre que le principe de non-discrimination de l'identité culturelle, de l'âge ou du genre,
- qu'une politique de la diversité valorise la pluralité des profils, compétences, expériences et connaissances des personnes,
- que la pluralité des profils constitue un levier de performance et d'innovation pour les entreprises tout en augmentant leur résilience,
- que les entreprises font d'ores et déjà des efforts en matière d'intégration de personnes en situation de handicap et établissent des bonnes pratiques qui peuvent servir de modèles,

s'engagent à sensibiliser leurs ressortissants à

- promouvoir une politique de la diversité et de l'égalité des chances en termes de recrutement, d'inclusion, de rétribution, de développement professionnel, de mobilité de carrière et d'employabilité, dans le respect de la dignité des personnes en situation de handicap, et ce notamment à travers le Guide « Entreprise socialement responsable – ESR » de l'INDR ou toute autre publication similaire,
- inciter les entreprises à collaborer avec les instances étatiques, communales et autres actives dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap,
- se former à la diversité, et plus particulièrement à l'insertion professionnelle de personnes en situation de handicap,
- mesurer leurs performances par rapport à leurs objectifs,
- s'échanger sur les bonnes pratiques d'insertion professionnelle de personnes en situation de handicap et à les diffuser dans leurs réseaux,
- contribuer à l'autonomie et à l'indépendance des personnes en situation de handicap, par le biais du travail s'inscrivant ainsi dans une démarche d'inclusion sociale,

s'accordent pour tout mettre en œuvre afin de

- relayer la présente charte auprès de leurs ressortissants ainsi que de leurs mandataires au sein des institutions représentatives du monde social et économique,
- informer régulièrement le grand public sur la mise en œuvre pratique de la présente charte,
- inciter les instances publiques à centraliser dans un portail unique les informations liées à ces aides et aux contacts et services utiles,
- diffuser l'information concernant les aides étatiques et de soutien financier en matière d'aménagement de postes de travail mises à la disposition des entreprises occupant des personnes en situation de handicap,
- impliquer toutes les parties prenantes dans l'identification et la mise en œuvre de bonnes pratiques en matière d'emploi de personnes en situation de handicap afin d'augmenter le taux d'emploi dans les entreprises,
- promouvoir les initiatives et bonnes pratiques liées au thème de l'égalité des chances, telles que le pilier social du Guide ESR de l'INDR ou toute autre initiative similaire,
- promouvoir l'emploi des personnes en situation de handicap, notamment en facilitant leur accès à des stages en entreprise ou à des formations professionnelles.

La présente charte remplace celle du 20 septembre 2004.

Pour l'OGBL

Ronald Wagner
Président du DTH

Carlos Pereira
Membre du Bureau exécutif

Pour l'UEL

Michel Wurth
Président

Pour l'INDR

Nicolas Henckes
Secrétaire général

Pour le LCGB

Christophe Knebeler
Secrétaire général adjoint

Luxembourg, le 3 décembre 2015

Le handicap en entreprise

C’est « in » d’être « ouTH »*

CGI au Luxembourg
Sébastien Denis
Laura Scannella

**TH: Travailleur en situation de handicap*

Vos interlocuteurs du jour

Sébastien DENIS

Business Director &
referent à la Mission
Emploi Handicap
CGI au Luxembourg

Laura SCANNELLA

Responsible marketing,
communication & RSE
CGI au Luxembourg

© 2021 CGI inc.

Si je te dis handicap, qu’est ce que tu me réponds ?

Le handicap, c’est quoi ?

Selon l’OMS (Organisation Mondiale de la Santé), un handicap est « le résultat d’une interaction entre les déficiences physiques, sensorielles, mentales ou psychiques entraînant des incapacités plus ou moins importantes, qui sont renforcées en raison d’un environnement inadapté ou inaccessible ».

© 2021 CGI inc.

8 grandes typologies de handicap*

Physique / moteur

Ensemble des troubles pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité

Auditif

Dégradation ou perte des capacités auditives et difficulté potentielle à communiquer oralement.

Visuel

Dégradation ou perte des capacités visuelles.

Intellectuel / mental

Limitation dans la rapidité des fonctions mentales sur le plan de la compréhension, de la connaissance et de la cognition.

Maladies invalidantes

Résultat d'une maladie, qui peut être momentanée,
permanente ou évolutive.

Cognitif

Perturbation du développement des fonctions cognitives, comme des troubles de la mémoire, de l'attention,
des fonctions exécutives ou du langage.

Psychique

Conséquence de troubles relationnels de l'individu visà-vis de lui-même et de son entourage.

Language / communication

Incapacité ou problèmes à s'exprimer oralement et/ou à
faire usage du langage.

© 2021 CGI inc.

*Source: [e-book Handi'cap emploi, IMS]

INCLUSION 2022

CGI

LE SAVIEZ-VOUS?

80% des handicaps sont invisibles

85% des recrutements des travailleurs en situation de handicap ne nécessitent **PAS** d'aménagement de poste

1 sur 2 1 personnes sur 2 (en France) sera atteinte d'un handicap temporaire ou définitif au cours de sa vie.

© 2021 CGI inc.

Handicap ?

Situation de handicap

Résulte d'un problème de santé, **temporaire ou définitif** qui pénalise la personne dans son quotidien.

Statut travailleur handicapé

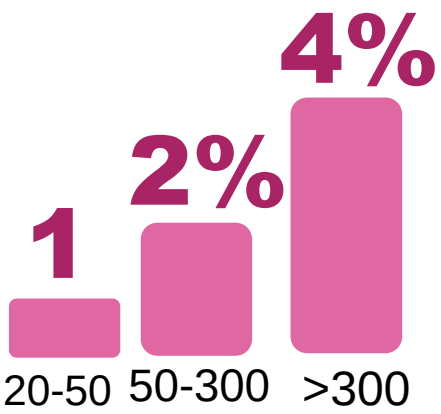
Définie par L'ADEM: personne bénéficiaire du statut de salarié handicapé présentant une diminution de sa capacité de travail d'au moins 30 % et qui, en même temps, est reconnue apte à exercer un emploi salarié sur le marché du travail ordinaire ou dans un atelier protégé.

C'est une démarche :

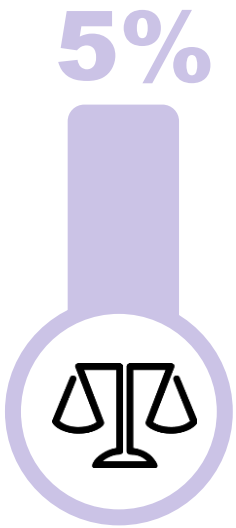
- **Personnelle**
- **Confidentielle** : il n'est pas obligatoire d'informer l'employeur de son statut
- Elle s'apprécie par la **Commission médicale de l'ADEM**

© 2021 CGI inc.

L’obligation d’emploi des travailleurs handicapés



OBLIGATION
LEGALE SECTEUR PRIVE
TRAVAILLEURS HANDICAPES
En fonction du nombre de salariés



OBLIGATION
LEGALE SECTEUR PUBLIC
TRAVAILLEURS HANDICAPES

Impact financier et risque d’image : versement d’une taxe de compensation équivalente à 50% du salaire social minimum au Trésor Public pour chaque manquement.

Au cas où l’employeur occuperait un **nombre de salariés handicapés supérieur au taux d’emploi prévu par la loi**, celui-ci bénéficierait sur demande à l’ADEM de **l’exemption de la part patronale des charges de sécurité sociale** pour chacun des salariés handicapés qui sont alors prises en charge par le budget de l’État

Comment y arriver ?

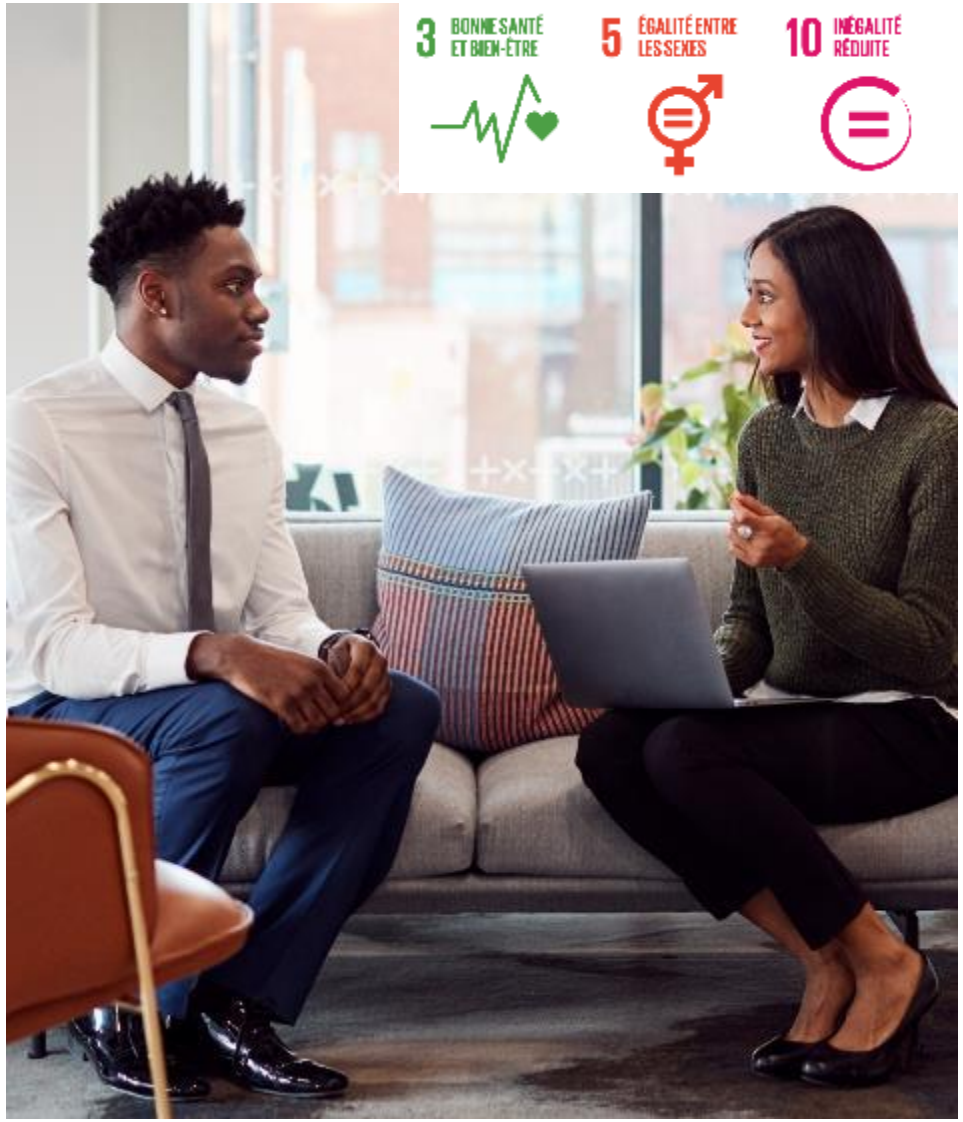
© 2021 CGI inc.

#Talents

CGI FOR GOOD Inclusion et diversité

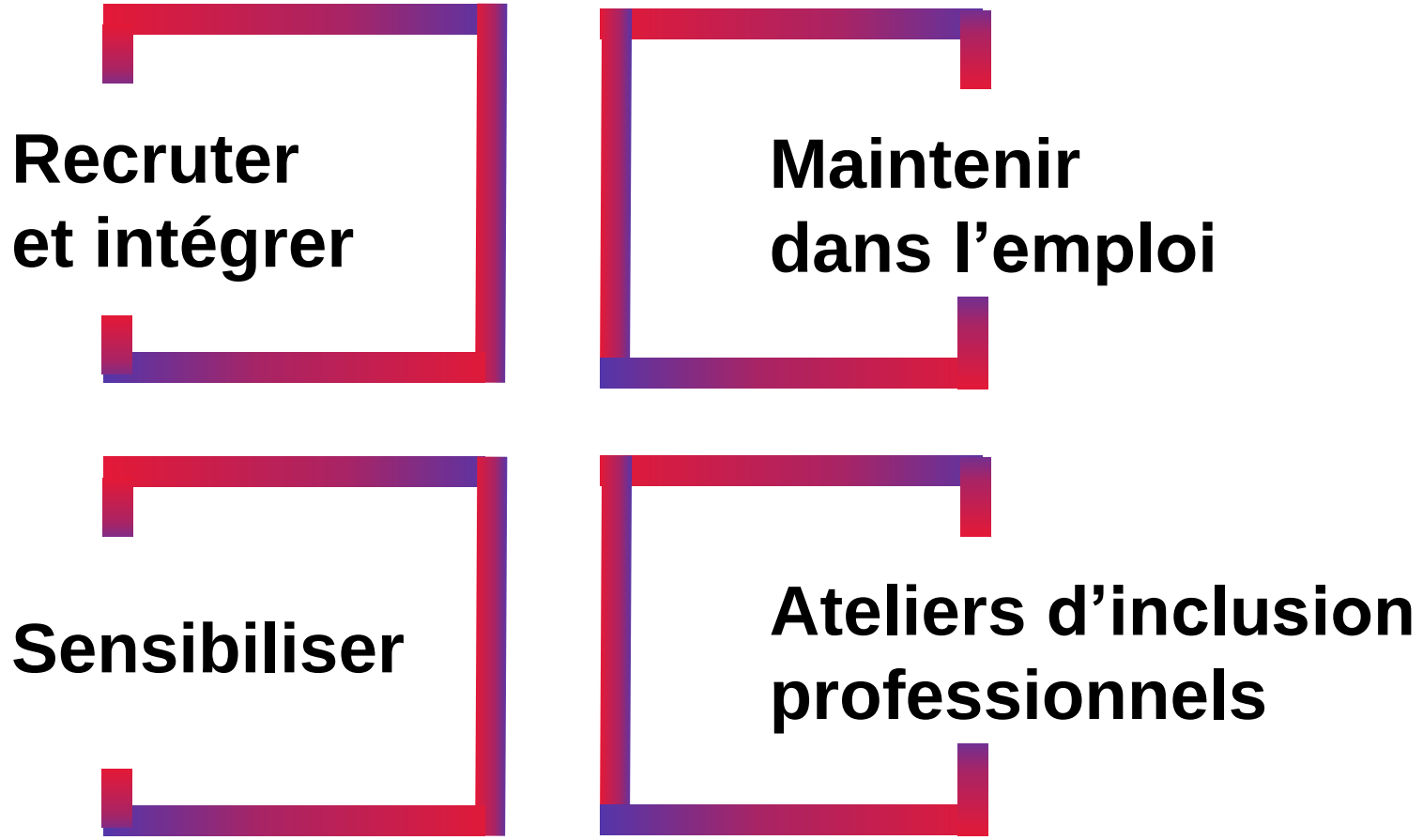
« Faire de la diversité une richesse pour l’entreprise »

Notre retour d’expérience



© 2021 CGI inc.

Les leviers d’action en entreprise



© 2021 CGI inc.

RECRUTER ET INTEGRER

Recruter et réussir l’intégration au sein de nos équipes

© 2021 CGI inc.

Recruter : comment faire?

MARQUE EMPLOYEUR

Promouvoir une marque employeur engagée et inclusive attirera des profils divers.

FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT DES RECRUTEURS

Faire la promotion de notre démarche d'inclusion des personnes en situation de handicap dès l'entretien d'embauche.

© 2021 CGI inc.

Réussir l’intégration des salariés **handicapés déclarés**

S’ASSURER DES ADAPTATIONS NECESSAIRES

Pour accueillir le collaborateur au sein des équipes

INCITER LE CANDIDAT A EXPRIMER SES BESOINS

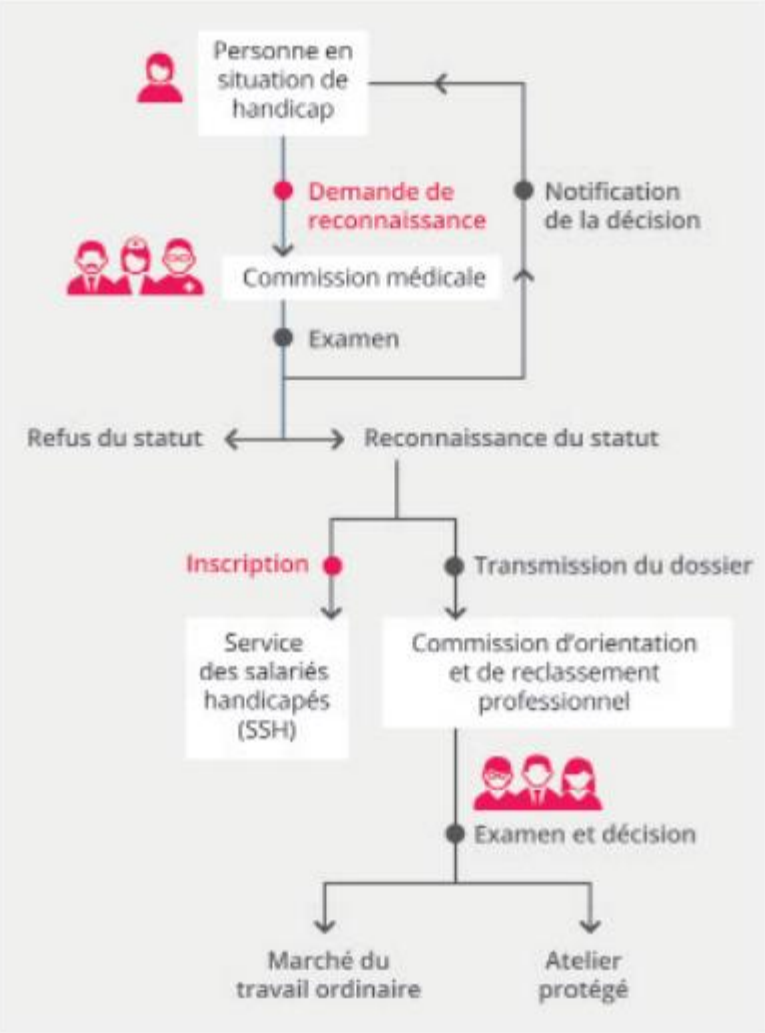
Le médecin du travail émettra des préconisations en lien avec sa situation de handicap et sa mission.

LA MISSION EMPLOI HANDICAP GARANTIRA QUE LE HANDICAP NE FREINE PAS LA BONNE REALISATION DE L’ACTIVITE PROFESSIONNELLE

Diminution des contraintes et mise en œuvre d’aménagements complémentaires si nécessaires.

© 2021 CGI inc.

Reconnaissance du statut de salarié handicapé 1/2



Pour l'employeur :

- ✓ remboursement des **frais liés à l'embauche** d'un salarié handicapé, l'employeur doit prendre contact avec le Service des salariés handicapés de l'ADEM
- ✓ L'État participe à hauteur de **40% et 100% du salaire brut**, y compris la part patronale des cotisations sociales. Le niveau de cette participation de l'État dépend notamment du déficit de rendement du salarié due à la diminution de sa capacité de travail
- ✓ le salarié handicapé **a droit à 6 jours de congés supplémentaires par an**, pris en charge par l'État à travers une indemnité journalière

© 2021 CGI inc.

*Source: e-book Handi'cap emploi, IMS

Reconnaissance du statut de salarié handicapé 2/2

Pour le salarié ?

Le statut permet de bénéficier de moyens de compensation de son handicap et d'accompagnements :

- **Dans sa vie personnelle :** carte de stationnement, allocations, aide aux transports, accompagnements vers l'emploi, etc.

- **Dans sa vie professionnelle** (chez CGI) : missions qui respectent / s'ajustent aux contraintes, matériel adapté aux besoins identifiés, journées d'absences pour soins liés au handicap, dispositif de télétravail, coaching ou accompagnement : les solutions sont multiples et individualisées.

© 2021 CGI inc.

MISE EN SITUATION

J’ai une candidature d’un travailleur en situation de handicap qui m’intéresse mais mon secteur d’activité est très stressant

1. Je laisse tomber sa candidature
2. J’évoque au candidat les contraintes du projet
3. J’implique la direction pour avoir son avis

© 2021 CGI inc.

RETOUR D'EXPERIENCE
Maintien dans l'emploi

Garantir le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des personnes en situation de handicap

CONFIANCE – DISPONIBILITE – COMMUNICATION

© 2021 CGI inc.

SENSIBILISER ET INFORMER

Sensibiliser, éduquer, communiquer pour vaincre les stéréotypes

© 2021 CGI inc.

Une équipe de management mobilisée

INCLUSION 2022

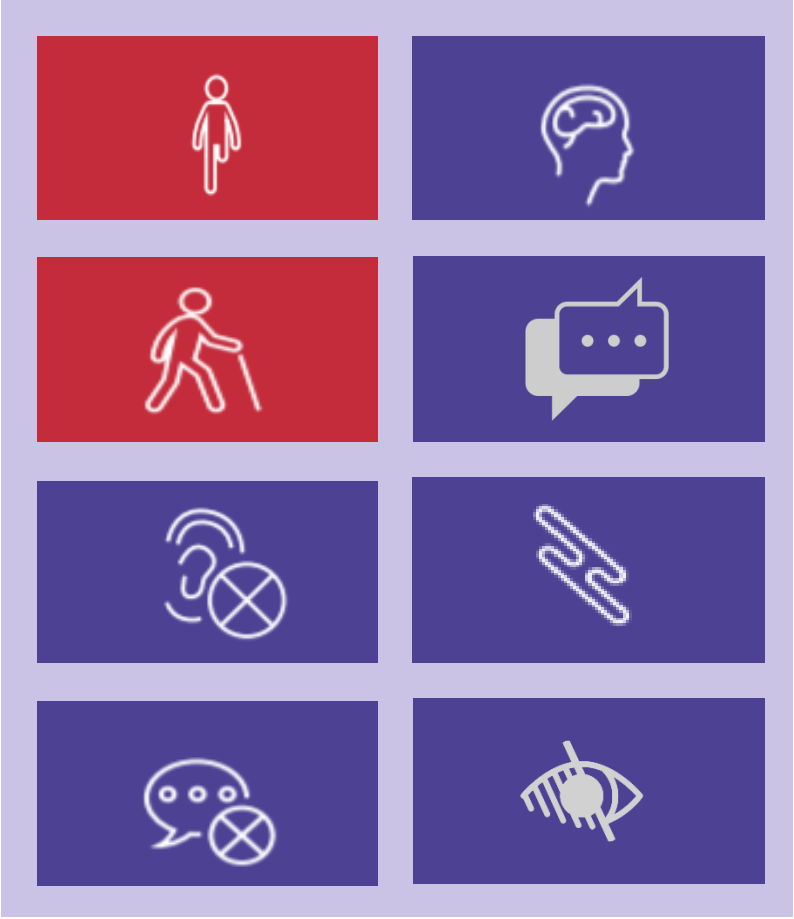
CGI

Nos managers et nos équipes sont formés à recruter et accueillir des personnes en situation de handicap.

Attention: le statut salarié handicapé est confidentielle

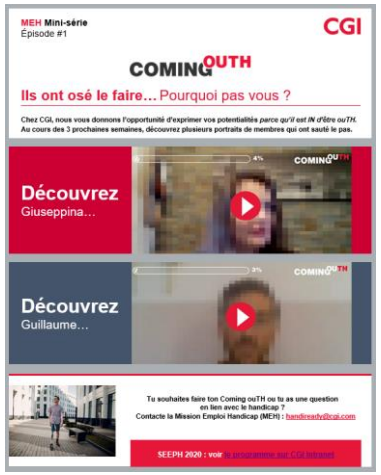
Certains managers sont en capacité de

1) **Présenter la démarche** (entretiens annuels, réunions opportunistes, événement de l'entreprise…)
2) **Identifier les signes qui ouvrent sur cette discussion** (demande d'équipement de travail - chaise, souris ergonomiques, écrans… - Maux de dos, Covid long, RDV médicaux fréquents…)



© 2021 CGI inc.

Vaincre les stéréotypes



EN PARLER

Management des singularité
Campagnes de communication interne, externe
Témoignages

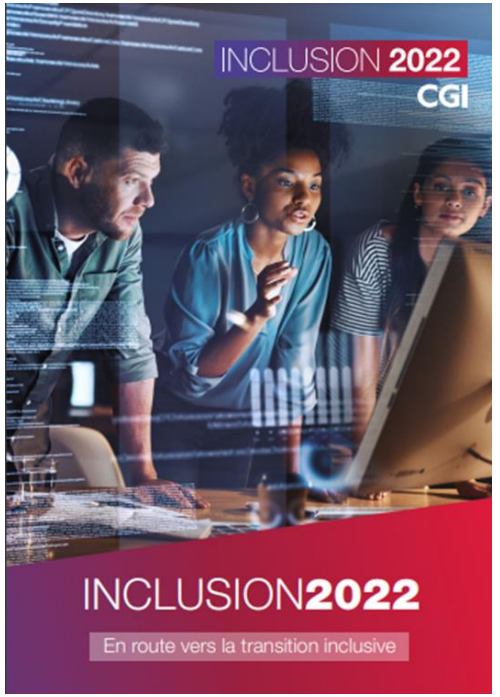
SENSIBILISER ET ACCOMPAGNER

Formations, accompagnement et coacing des salaries sur ces problématiques
Accès aux diagnostics

[Adopting an inclusion mindset at work]

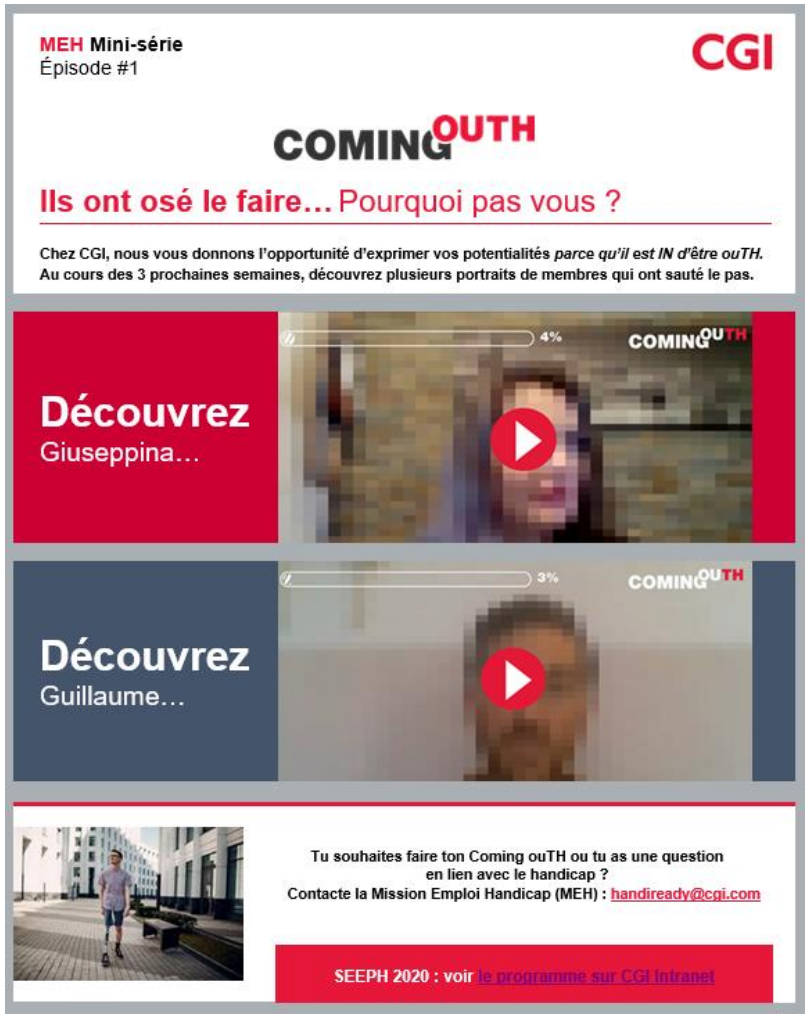
[Recognizing barriers to inclusion]

[Creating an open, inclusive dialog about disability]



© 2021 CGI inc.

Campagnes de sensibilisation interne



© 2021 CGI inc.

ATELIERS D’INCLUSION PROFESSIONNELS

Soutenir et accompagner le secteur adapté et protégé qui représente une alternative aux entreprises classiques

© 2021 CGI inc.

Handi-Ready : une approche business et sociétale

Vous souhaitez intégrer une démarche de responsabilité sociale à votre projet ?

INCLURE
des personnes en situation de handicap sur vos projets

INTEGRER
le secteur adapté parmi vos sous-traitants de rang 1 ou 2

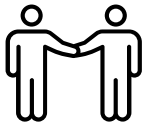
SENSIBILISER
Vos équipes à des recrutements plus diversifiés

AUDITER
des périmètres projets et la faisabilité handi-ready

TRANSFORMER
des périmètres projets

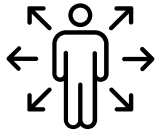
DEVELOPPER
des réseaux et des projets innovants

L'entreprise adaptée : incubateur & partenaire



Le TH est recruté et formé
par l'AIP

Montée en compétence



Embauche
chez CGI ou le client suite à l'identification des potentiels de recrutement

Vos bénéfices

- **Se mettre en conformité** avec le cadre légal
- Renforcer **l'engagement** de vos collaborateurs
- Concrétiser vos ambitions de **Responsabilité Sociétale**
- **Intégrer des collaborateurs formés**

© 2021 CGI inc.

Key take aways

Nommez un responsable Handicap au sein de votre société

Ayez un discours inclusif dans tous vos processus de recrutement et dans vos échanges au quotidien

Prévoyez des zones pré-aménagées pour les salaries handicapés (tables réglables, zone de calme…)

© 2021 CGI inc.

Merci pour votre écoute.

cgi.com/luxembourg

Personnes concernées par un handicap invisible au travail

Inclusion par une démarche QVT participative

ILQVT
INSTITUT LUXEMBOURGEOIS DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Pro RSE
Association luxembourgeoise des professionnels de la RSE

ILQVT ©2021 – Reproduction partielle ou complète du document non autorisée

Intervenant

L'institut Luxembourgeois de Qualité de Vie au Travail

« Une autre perspective sur la qualité de vie au travail »

ILQVT
INSTITUT
LUXEMBOURGEOIS
DE LA QUALITÉ DE VIE
AU TRAVAIL

Pro RSE
Association luxembourgeoise
des professionnels de la RSE

Speaker

Odette Sangaré
Consultant – Formateur en Qualité de Vie au Travail à l'ILQVT
Expert RSE agrée par l'INDR,
Sophrologue D.U faculté de médecine à l' ILQVT et l'APGS asbl

- Démarche de Qualité de Vie au Travail
- Amélioration des processus - Change management – Qualité
- Développement des ressources psycho-sociales.
- Prévention des Risques professionnels – RPS
- Accompagnements des personnes neuroatypiques, et en TPS

ILQVT
INSTITUT LUXEMBOURGEOIS DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

iNDR
INSTITUT NATIONAL POUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE ET LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES

SPORT SANTÉ PSY
APGS
Dépression - Troubles anxieux- Burn-out

ILQVT
INSTITUT LUXEMBOURGEOIS DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Pro RSE
Association luxembourgeoise des professionnels de la RSE

ILQVT
INSTITUT LUXEMBOURGEOIS DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

MISSION

Accompagner les organisations publiques ou privées et leur personnel dans la mise en place autonome de leur démarche de Qualité de Vie au Travail pour allier Qualité de Vie au Travail et performance durable

ACTIVITES

Entreprises

Accompagnement à la mise en place démarche QVT structurée, participative, durable

- Consulting en management de la QVT et QVS
- Formations-actions
- Actions de mobilisation
- Ateliers
- Accompagnements individuels

ENTREPRISE RESPONSABLE
Stratégie RSE • Gouvernance • Social • Environnement

CHARTE de la DIVERSITE LËTZEBUERG

Prix national sécurité - santé au travail
LAURÉAT 2020

ILQVT2021- Reproduction partielle ou complète du document non autorisée

Handicap

Toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions

- Physiques
- Sensorielles
- Mentales
- Cognitives
- Psychiques
- Polyhandicap
- Trouble de santé invalidant

ILQVT
INSTITUT LUXEMBOURGEOIS DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Pro RSE
Association luxembourgeoise des professionnels de la RSE

Handicap invisible

Handicap non reconnu en tant que tel par les autres.

ILQVT
INSTITUT LUXEMBOURGEOIS DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Pro RSE
Association luxembourgeoise des professionnels de la RSE

Handicap invisible

Au moins 80% des handicaps

Source : Hoptoys

ILQVT
INSTITUT LUXEMBOURGEOIS DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Pro RSE
Association luxembourgeoise des professionnels de la RSE

Handicap invisible

- Maladie chronique et/ou invalidante (diabète, cancers, sclérose en plaques, épilepsie, lésions cérébrales…)
- Troubles cognitifs (dyslexie, dyspraxie, dysphasie, TDAH)
- Handicaps psychiques (phobie, dépression, stress post-traumatique…)
- Handicaps sensoriels (déficience visuelle, surdité, hyperacousie…)
- Troubles musculosquelettiques (lombalgie, ….)
- …

ILQVT
INSTITUT LUXEMBOURGEOIS DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

ProRSE
Association luxembourgeoise des professionnels de la RSE

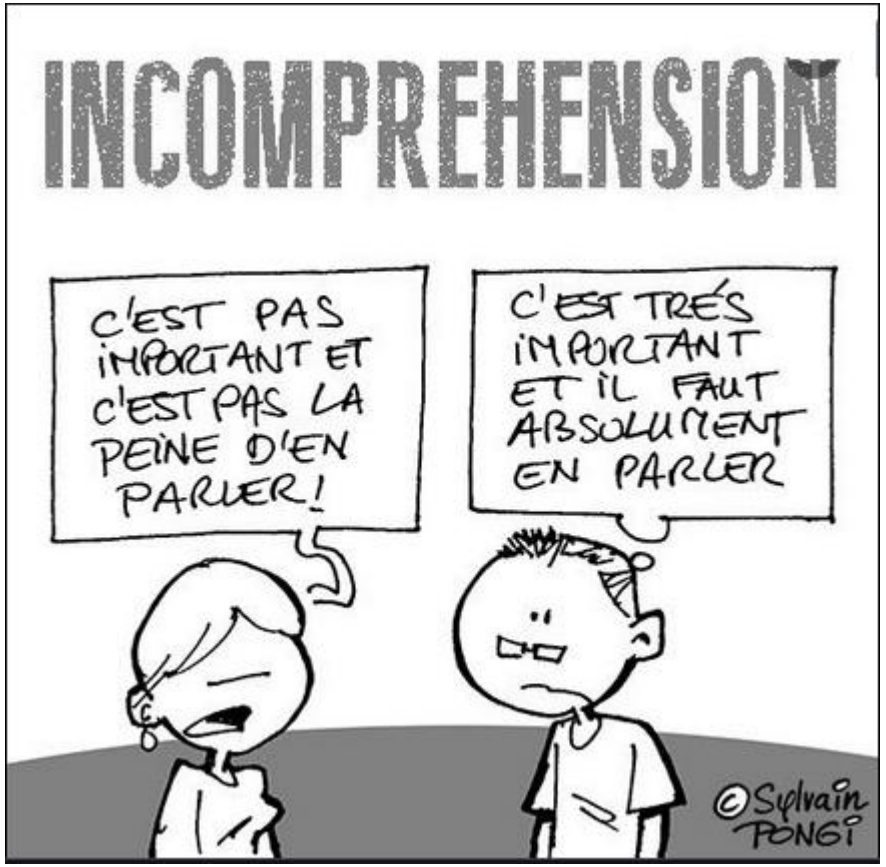
Handicap invisible

⇒ Difficulté d'identification

⇒ Mauvaise interprétation (non-chalent, colérique, paresseux, impulsif…)

⇒ Incompréhension des difficultés rencontrées lors de tâches considérées comme simples

⇒ Méconnaissance des implications



ILQVT
INSTITUT LUXEMBOURGEOIS DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

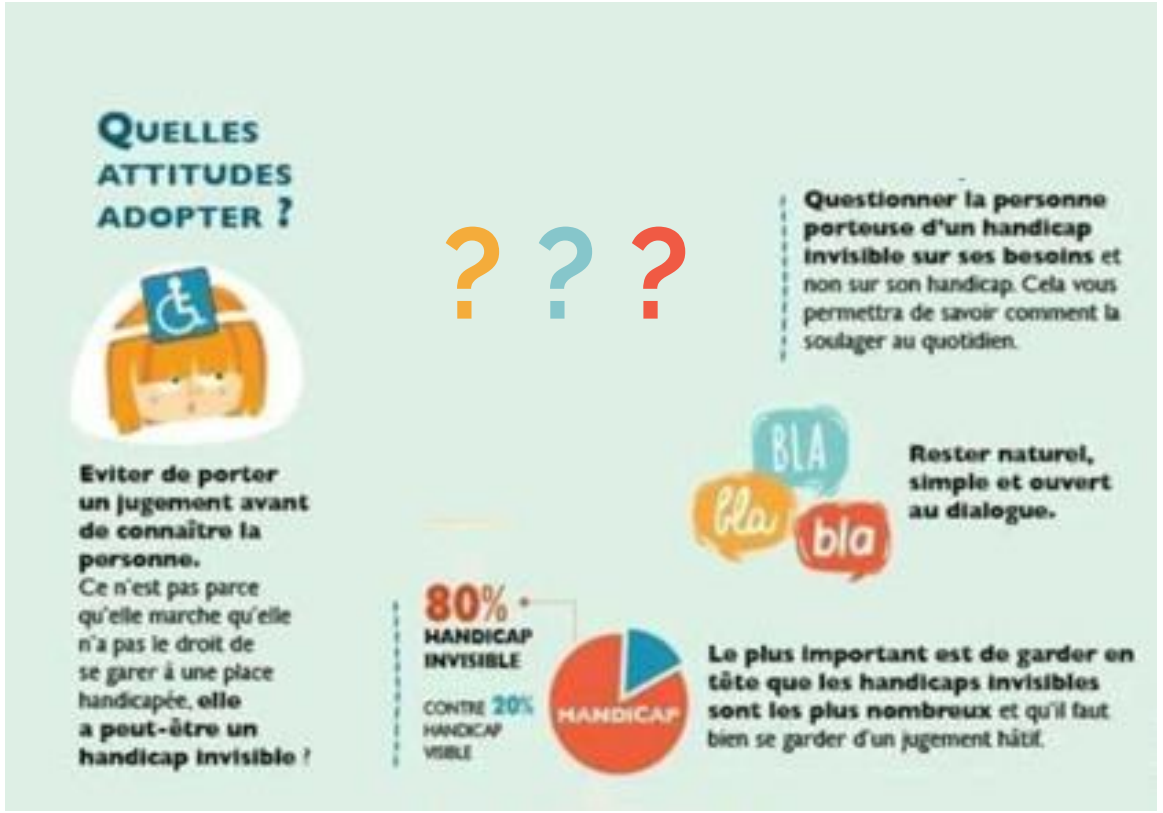
Pro RSE
Association luxembourgeoise des professionnels de la RSE

Handicap invisible

⇒ Ne pas porter de jugement

⇒ rester simple, naturel et ouvert au dialogue

⇒ Interroger la personne sur ses besoins



Source : Hoptoys

Inclusif ?

Allier bien-être au travail ET performance de l'entreprise

Démarche QVT pour tous

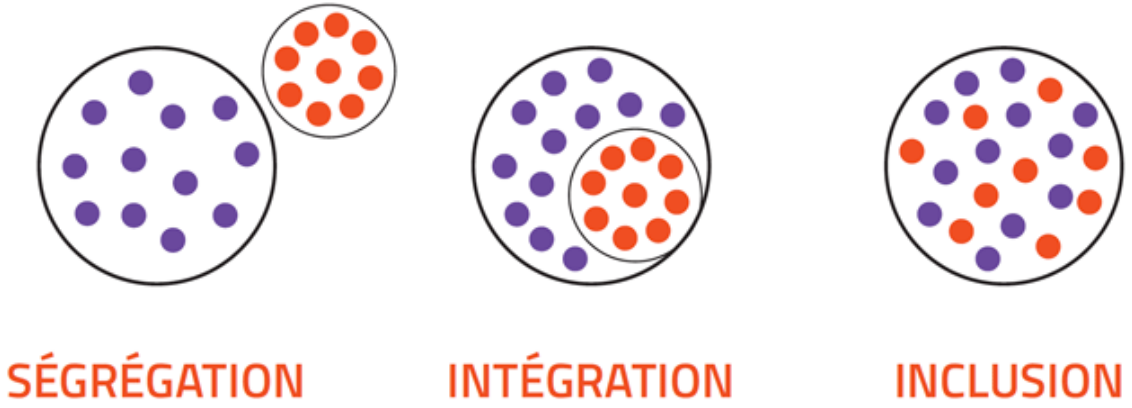
⇒ structurée

⇒ participative

⇒ amélioration continue

⇒ responsabilité des acteurs

⇒ mesure d'impacts



ILQVT
INSTITUT LUXEMBOURGEOIS DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Pro RSE
Association luxembourgeoise des professionnels de la RSE

Démarche Qualité de vie au travail

Quatre axes interdépendants :

- Mieux travailler
- Mieux anticiper
- Mieux vivre ensemble
- Mieux se réaliser

Source : ANI – accord interprofessionnel français basé sur l'accord européen – Agence européenne de santé et sécurité au travail

ILQVT
INSTITUT LUXEMBOURGEOIS DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

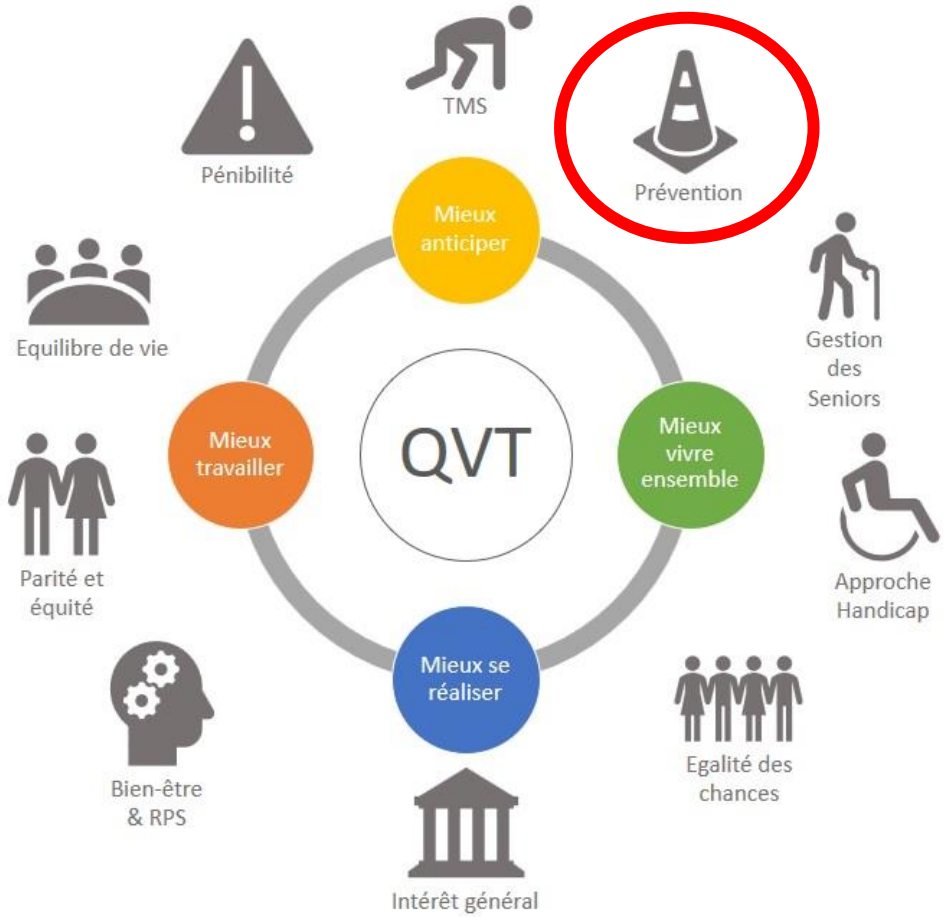
Pro RSE
Association luxembourgeoise des professionnels de la RSE

Déterminants de la QVT

- Priorité à la prévention primaire

(prévenir = éviter ou supprimer le risque à la source)

- Priorité à l'approche collective et participative
- Intégrer prévention secondaire (protéger) et tertiaire (réparer)



Source : ANI – accord interprofessionnel français basé sur l'accord européen
Agence européenne de santé et sécurité au travail

ILQVT
INSTITUT LUXEMBOURGEOIS DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Pro RSE
Association luxembourgeoise des professionnels de la RSE

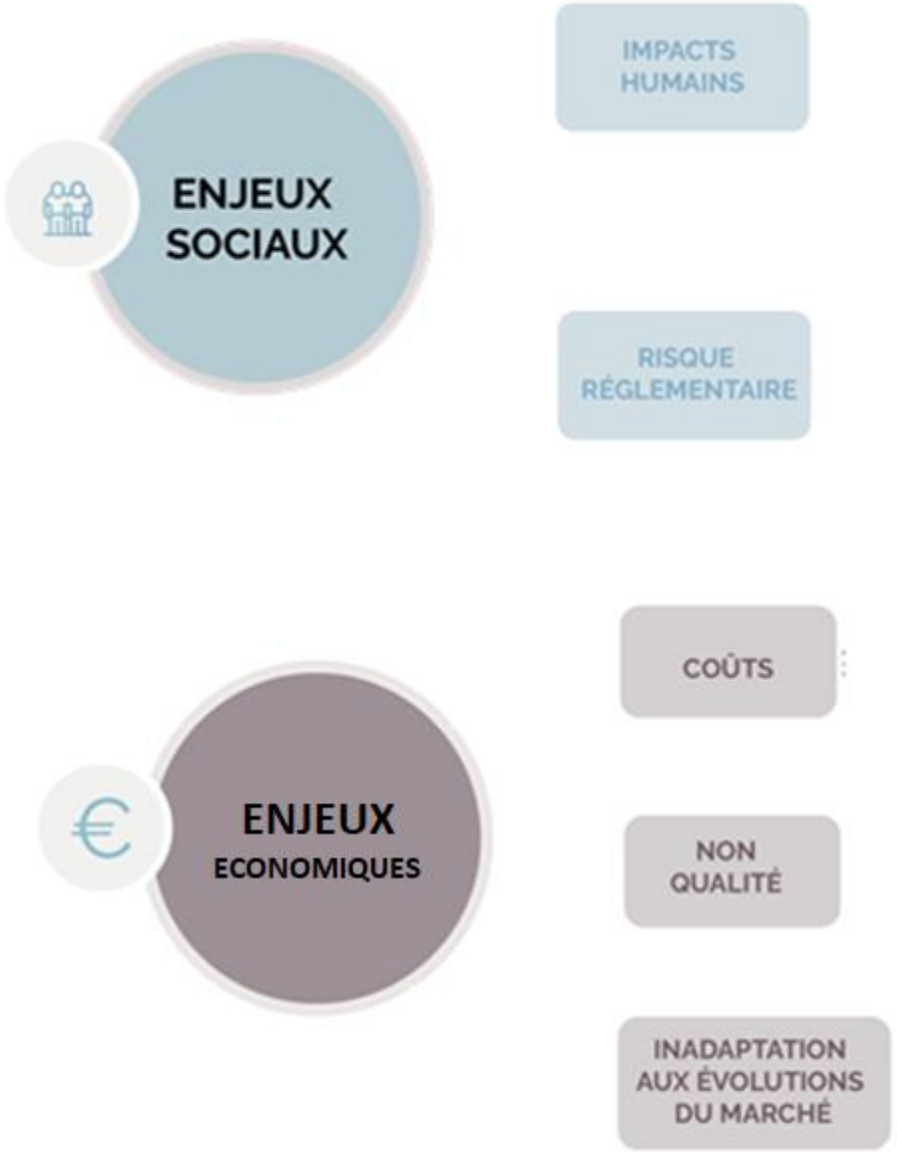
Enjeux ?

Pour l'entreprise

Pour les personnes

Pour les clients

Pour la société civile



ILQVT
INSTITUT LUXEMBOURGEOIS DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Exemple de réponse

Notre démarche « tous acteurs »

- Une démarche structurée
- qui allie PERFORMANCE OPERATIONNELLE ET LE BIEN-ÊTRE DE L'ENSEMBLE DES ACTEURS
- en améliorant concrètement la façon de travailler ENSEMBLE

ILQVT
INSTITUT LUXEMBOURGEOIS DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

ILQVT2021- Reproduction partielle ou complète du document non autorisée

Notre approche

Une démarche qui remet l'humain au centre

- Participative
- Ressources individuelles et collectives existantes comme principal levier d'évolution
- Appuis sur les expériences positives et les succès

ILQVT
INSTITUT LUXEMBOURGEOIS DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

ILQVT2021- Reproduction partielle ou complète du document non autorisée

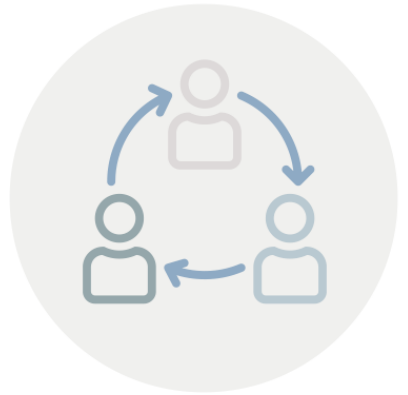
Notre approche

Une démarche structurée centrée autour de 3 axes

ALLIER
PERFORMANCE OPERATIONNELLE
& PERFORMANCE SOCIALE

RESPONSABILITE
& ENGAGEMENT
DES ACTEURS

AUTONOMIE DE L'ORGANISATION
& AMELIORATION CONTINUE



ILQVT
INSTITUT
LUXEMBOURGEOIS
DE LA QUALITÉ DE VIE
AU TRAVAIL

ILQVT2021- Reproduction partielle ou complète du document non autorisée

17

Notre approche

Une démarche en mode projet qui positionne la QVT à tous les niveaux de l'organisation
et qui respecte les dernières préconisations en matière de Qualité de Vie au Travail (QVT) et de Responsabilité sociale des entreprises (RSE)

Approche ILQVT participative en amélioration continue telle que recommandée par

Prix national sécurité - santé au travail LAURÉAT 2020

Organisation internationale du Travail

European Agency for Safety and Health at Work

ISO 45001

ISO 26000 Guidance on Social Responsibility

iNDR Institut National pour le Développement Durable et la Responsabilité Sociale des Entreprises

ESR Entreprise Responsable – Stratégie RSE • Gouvernance • Social • Environnement

we commit to top level standards of corporate environmental and social responsibility – we contribute to a sustainable future – responsibility-europe.org – Responsibility Europe RE CSR Label

Charte de la Diversité Lëtzebuerg

ILQVT Institut Luxembourgeois de la Qualité de Vie au Travail

ILQVT2021- Reproduction partielle ou complète du document non autorisée
ILQVT2021- Reproduction partielle ou complète du document non autorisée

Comment ça marche ?

MACRO = ENTREPRISE

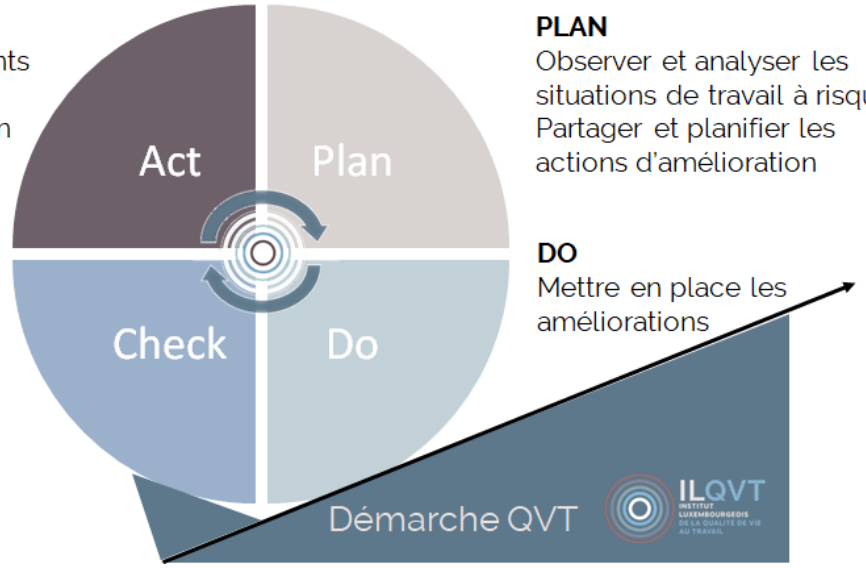
ILQVT
INSTITUT LUXEMBOURGEOIS DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Comment ça marche ?

MICRO = INDIVIDUS

ACT
Mettre à jour les documents de référence, bonnes pratiques, démultiplication

CHECK
Vérifier l'impact positif des améliorations



PLAN
Observer et analyser les situations de travail à risque
Partager et planifier les actions d'amélioration

DO
Mettre en place les améliorations

ILQVT
INSTITUT LUXEMBOURGEOIS DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

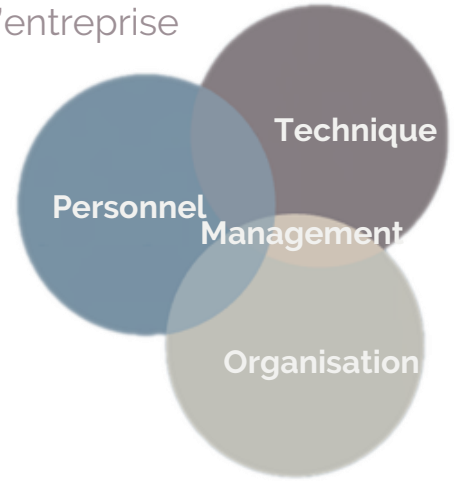
Conditions de réussite

- Démarche structurée
  - R &R
  - Etapes
  - Mesure d'impacts
- Montée en compétence de tous les acteurs
- Participatif
- Amélioration continue

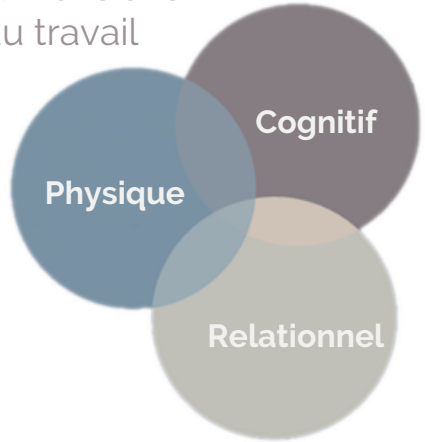
ILQVT
INSTITUT LUXEMBOURGEOIS DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Facteurs clés de succès

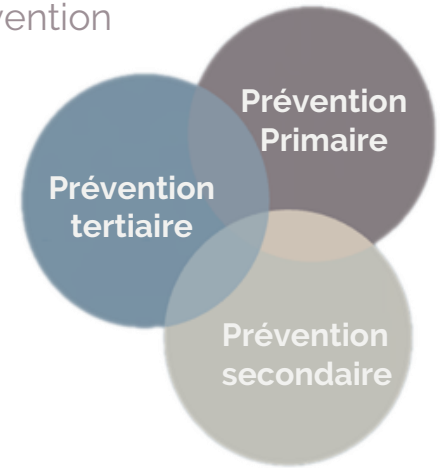
1. Agir sur l'ensemble des domaines de l'entreprise



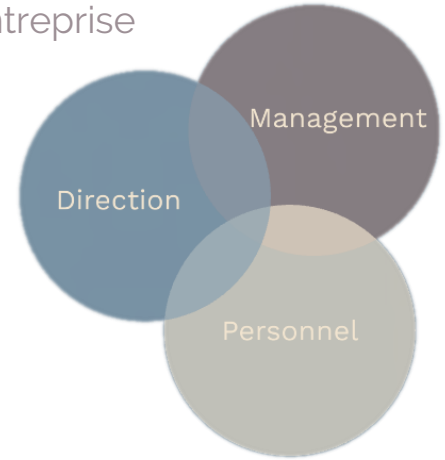
2. Agir sur les 3 dimensions de l'Homme au travail



3. Agir sur les 3 niveaux de prévention



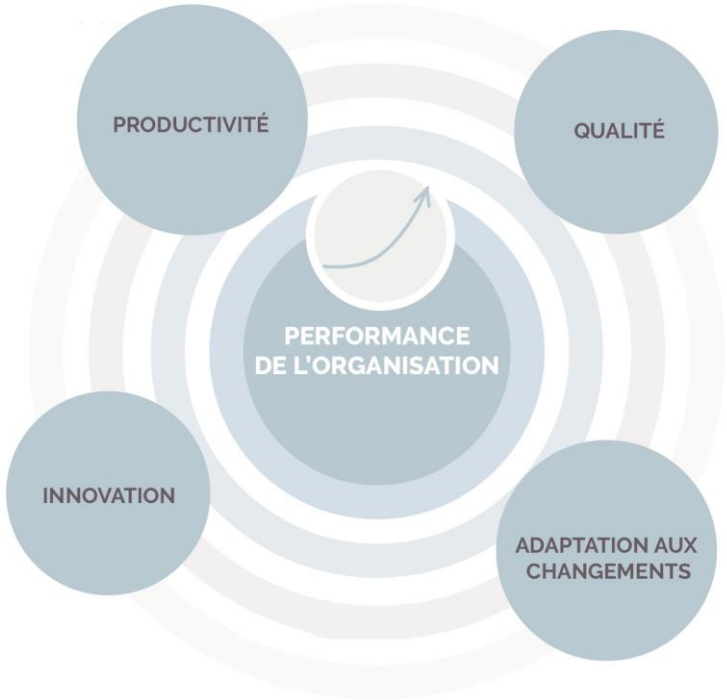
4, Agir à tous les niveaux de l'entreprise



ILQVT
INSTITUT LUXEMBOURGEOIS DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Gains ?

Un engagement et un investissement qui profitent à tous



ILQVT
INSTITUT LUXEMBOURGEOIS DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Synthèse générale : démarche inclusive QVT

Principes clés

- Supprimer le risque à la source (1aire)
- Accompagner/protéger (2nd)
- Soutenir (3ter)

Pourquoi y aller ?

- Enjeu économique
- Enjeu social
- Enjeu sociétal

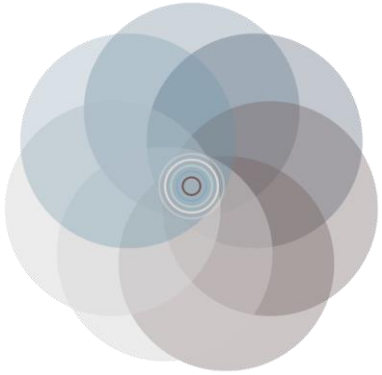
Qui est concerné

- Tous dans l'entreprise

Quels facteurs clés de succès ?

Agir sur les

- 3 niveaux d'actions (TOP)
- 3 dimensions de l'humain
- 3 niveaux de prévention
- 3 niveaux hiérarchiques



Démarche QVT

Qui en bénéficie ?

- Entreprise
- Personnel
- Client
- Société civile

Quelles conditions de réussite ?

- Démarche projet d'amélioration continue
- Approche systémique, collective, participative « tous acteurs »
- Etapes identifiées
- Rôle et responsabilités définies

Pour quels impacts ?

Allier performance économique & performance sociale

- ↗ Social
- ↗ Qualité
- ↘ Temps de traitement
- ↘ Risque (légal, image, financier, humain)
- ↗ Revenu
- ↘ Coût

ILQVT INSTITUT LUXEMBOURGEOIS DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

ILQVT2021 - Reproduction partielle ou complète du document non autorisée

Pour aller plus loin…

Formation à la house of training

« Comment initier une démarche QVT »

4.02.2022 - à distance

5.05.2022 - en présentiel

21.10 2022 – à distance

Inscriptions à la House of Training

ILQVT
INSTITUT LUXEMBOURGEOIS DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

iNDR
INSTITUT NATIONAL POUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE ET LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES

HOUSE OF TRAINING

ILQVT

INSTITUT LUXEMBOURGEOIS DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

12c impasse Drosbach L-1882 Luxembourg
info@qvt.lu – www.qvt.lu - +352 20.33.15.99
Organisme de formation continue N°N°10113747/2

Incubateur Inclusif

Présentation par:
Jean-Marc Brêt

COOPERATIONS S.C.
FONDS SOCIAL EUROPÉEN
Avec le soutien de l'Union européenne

Toutes directions

COOPERATIONS S.C.
SOCIÉTÉ D'IMPACT SOCIÉTAL

COOPERATIONS ASBL
ÉTABLISSEMENT D'UTILITÉ PUBLIQUE

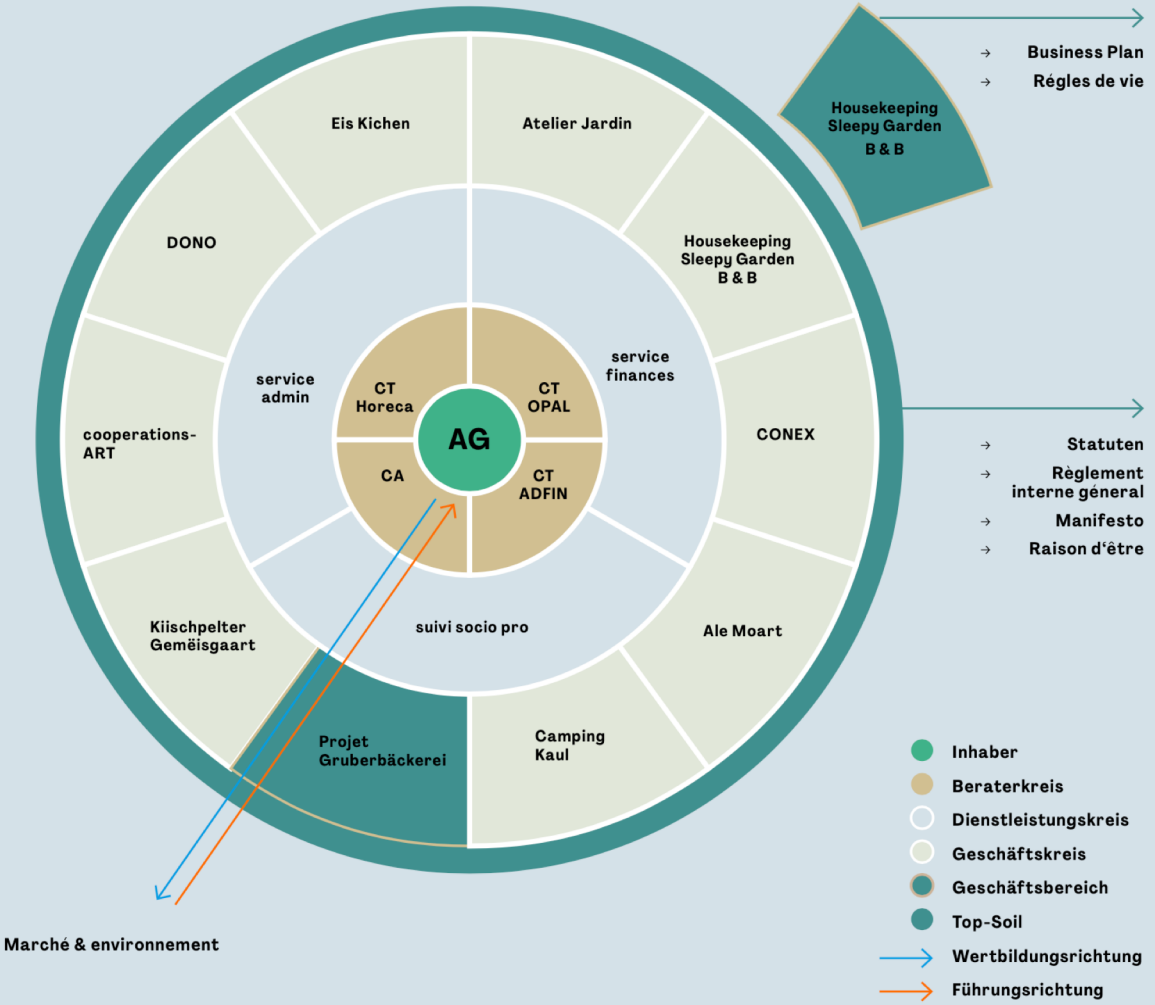
Ateliers protégés:
- **gastronomie**
- **art**
- **conception des jardins**

Société socioculturelle à but non lucratif :
Culture -
participation sociale -
développement potentiel -

COOPERATIONS aujourd'hui

- Une entreprise socioculturelle avec un large éventail d'activités:
  - **Orientation professionnelle - AIP**
  - **Pratique, artistique, jardinage, gastronomique, hôtelerie, etc.**
  - **Centre culturel**
  - **Acteur sociétal**

- Acteur du **développement régional** - intégré à la stratégie de développement de la région „Éislek“



Organigramme
COOPERATIONS
S.C.

Incubateur Inclusif

COOPERATIONS S.C.
FONDS SOCIAL EUROPÉEN
Avec le soutien de l'Union européenne

Public Cible de l’incubateur inclusif

Personnes ayant la reconnaissance du statut de salarié handicapé avec **un potential d’inclusion au marché de travail ordinaire**. Concrètement :

Les **salariés encadrés** avec un contrat de travail au sein des ateliers d’inclusion professionnelle ;

Les **personnes avec un statut de salarié handicapé** ou en procédure d’obtention, inscrites comme demandeur d’emploi à l’ADEM (A voir « best practices » collaboration avec ADEM);

- **Les personnes en reclassement externe** avec un statut de salarié handicapé.

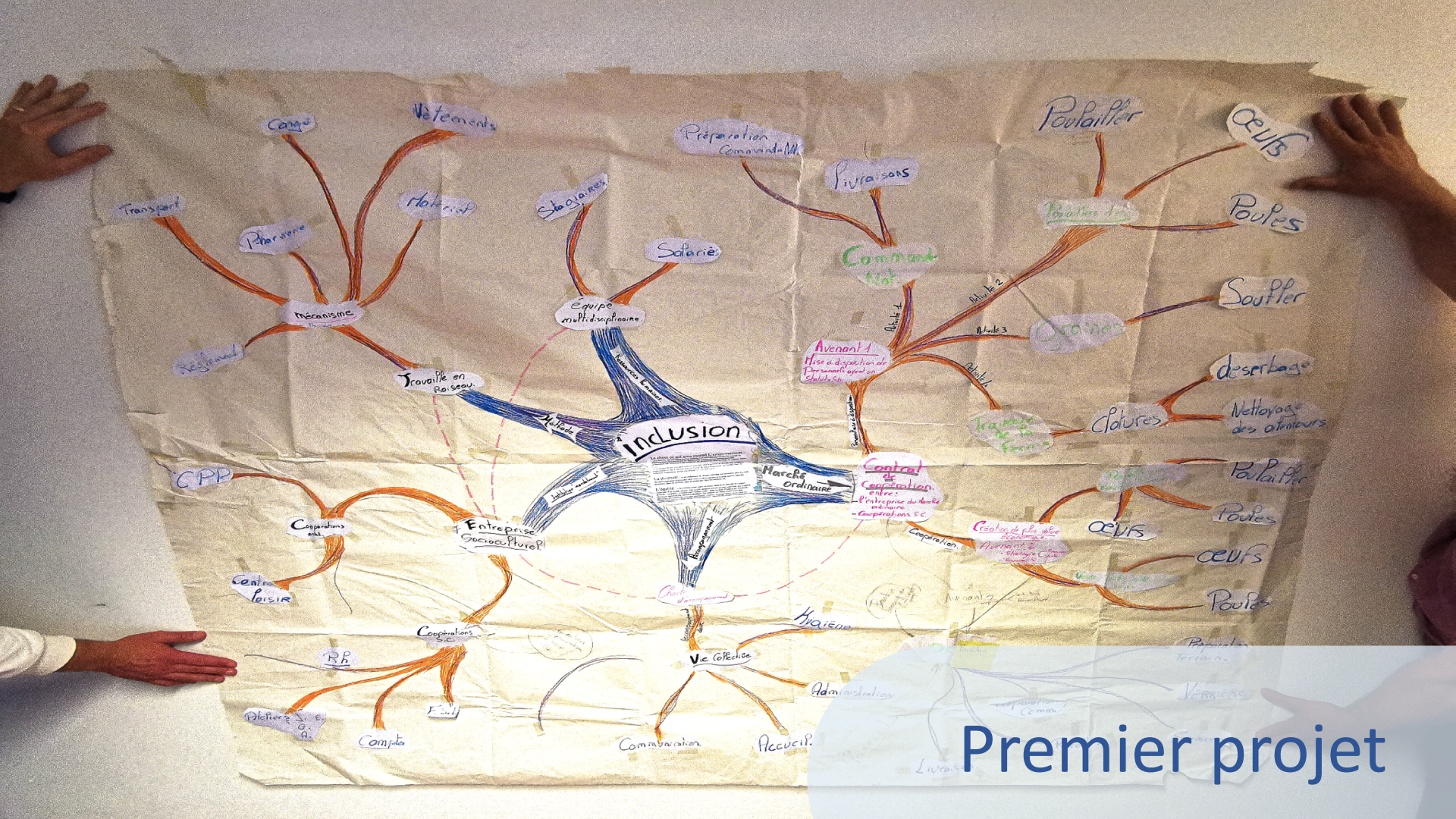
Objectif: Emploi Durable

Un emploi durable c'est plus que: « répondre à des compétences nécessaires ».

- Il permet aux salariés, de développer ses compétences, au même rythme que celui des techniques et de la logistique utilisé dans son travail. Il doit permettre aux salariés d'être inclus dans un réseau social et d'être acteur dans celui-ci. Il répond aux choix d'orientation désiré par le salarié.
- Il permet aux entreprises d'employer des salaries adaptés à leur besoin.

L'emploi durable est une clé à l'Inclusion Sociale

La “petite histoire”


Premier projet

Le Choix

Le choix n’est pas un ultimatum. Il apporte la faculté de s’impliquer et de devenir acteur.
Le choix est tant pour le salarié que pour l’employeur. Il n’embauche pas un: « handicapé » mais bien une personne avec un nom, des ressources et des besoins. Il embauche une Céline, un Jean-Pierre ou un Mahmoud.

Faire d’un emploi, un engagement!

Création de l’incubateur inclusive de CONEX, l’apprentissage par l’action:

" CON-VOI EX-CEPTIONNEL"

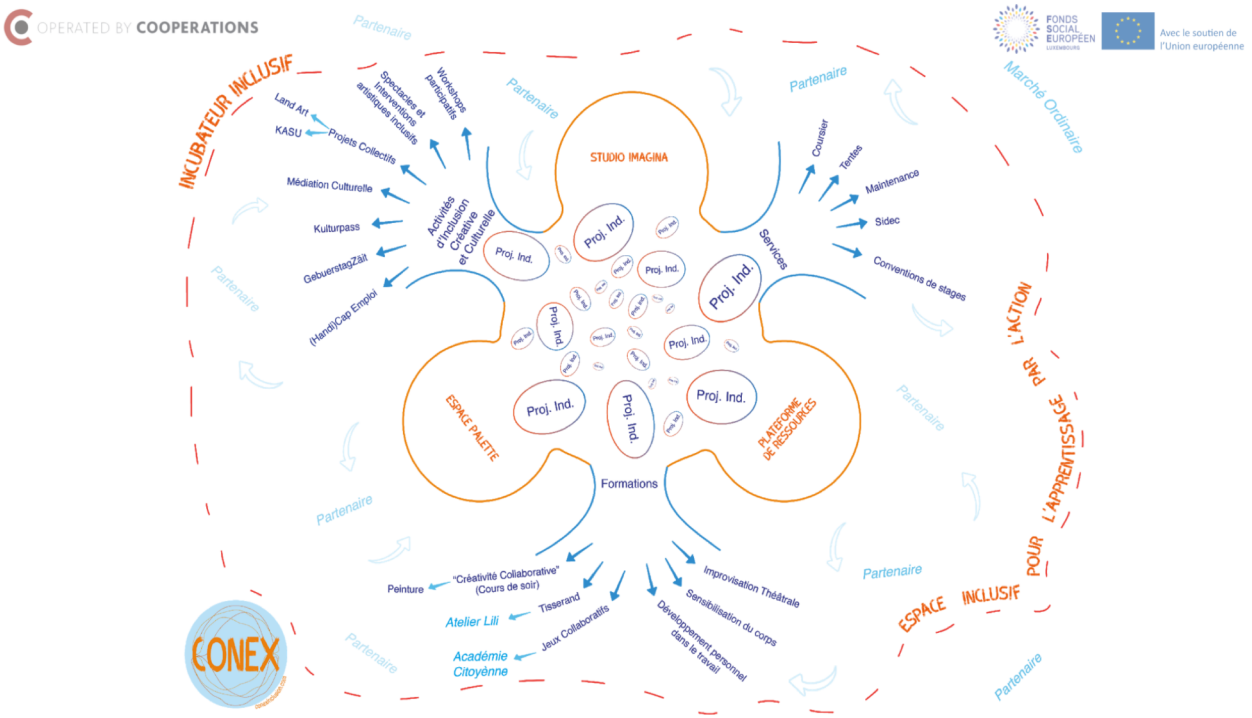
Deuxième **projet : “CONEX”**

Il est né suite à la mise en commun de 3 grandes réflexions

- Une réflexion du SSP qui s’interrogeait sur les manières possibles pour **augmenter et faciliter l’accès de l’emploi au marché ordinaire**.
- La réflexion de l’atelier d’art qui souhaitait mettre en place un projet permettant **d’exporter l’art en dehors de leur atelier**.
- D’une **réflexion sur l’inclusion** suite au dernier projet et aux divers changements amenés par l’état.

- CONEX a donc démarré dans un but de promouvoir l’inclusion en se servant de l’Art comme outil. L’objectif était de multiplier les actions qui permettraient au deux mondes, celui du salarié handicapé et celui du marché ordinaire, de ce rencontrer et ainsi amener une facilité à l’accès du marché de l’emploi.

Un “Espace Inclusif” pour l’apprentissage par l’action.



Un espace Inclusif pour l'apprentissage par l'action

ESPACE

Nous partons du postulat que dans le secteur du travail et de l'emploi, comme dans tout les autres secteurs, l'inclusion sociale est un processus qui ce construit avec tous ses acteurs. Ainsi la **notion d'espace représente ce lieu où toutes ces synergies se rencontrent**. Cela peut se passer aussi bien dans notre atelier que dans tout autres lieux. La notion d'espace fait également rapport au temps nécessaire à l'inclusion. Ainsi, nous pouvons dire que nous offrons un **espace temps donnat la possibilité aux acteurs de se réaliser**.

INCLUSIF

L'inclusion est pour nous un **processus qui est construit par tous ses acteurs** et qui ne cesse d'évoluer. C'est donc un processus qui demande de la réflexion, de l'adaptation et de la participation de chaque acteur, MOI, LUI, NOUS.

L'inclusion amène à tous ces acteurs, MOI, LUI, NOUS, la possibilité de se réaliser et de s'affirmer et ainsi de multiplier les ressources de notre société.

Un espace Inclusif pour l'apprentissage par l'action

L'apprentissage

L'apprentissage est **la rencontre entre le savoir et le faire**. Il n'y a pas d'ordre. Le faire peut amener au savoir comme le savoir peut amener au faire. La rencontre, peut être organisée, provoquée, spontanée, ou inattendue.

Cette rencontre permet d'acquérir un savoir-faire personalisé, ressource qui est indispensable à la réalisation d'une personne.

L'action

L'action peut être:
- Le moteur ou le résultat

Elle est synonyme de vie, **donc indispensable dans l'espace, dans l'inclusion et dans l'apprentissage**.

INCUbateur Inclusif

Aller plus loin… Mettre en valeur le bien être du salarié

Le Bien-être

Le Bien-être, indispensable à la motivation, à l'épanouissement et au changement!

Le bien-être comme contraires du mal-être. Il invite à participer et à s'investir.
Il est indispensable à la motivation et à l'épanouissement. Il agit sur le climat collectif.
Il est le pont entre, d'un côté les aptitudes, les besoins et les aspirations du travailleur et de l'autre, les contraintes et les possibilités du milieu de travail.

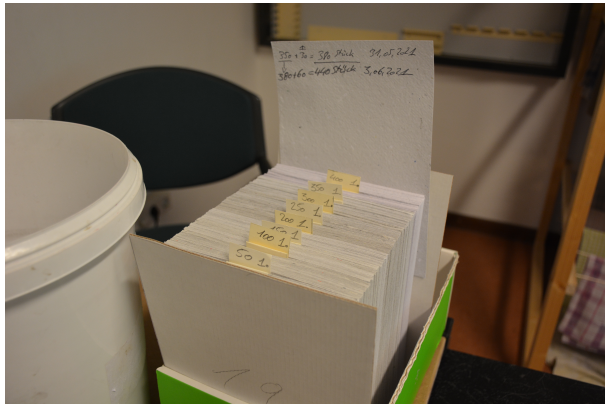
Tableau Explicatif de l'Incubateur Inclusif

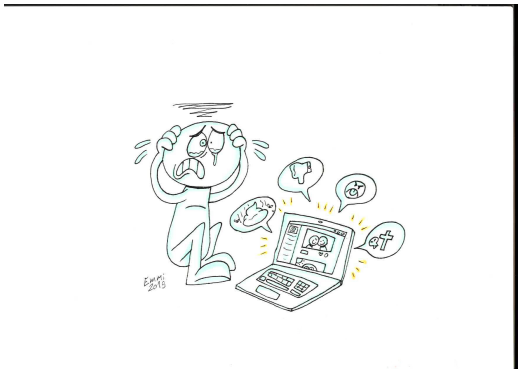
Ressources	Module 1. (développement de la personne par le biais de la découverte)	Module 2. (développement de la personne par le biais de la technique, dans la réalisation d'un projet personnel)	Module 3. (développement de la personne par le biais de la mise en pratique/ de l'expérience)	Module 4. (le bien-être pour le développement de la personne
Les Modules de CONEX Incubateur Inclusif	Découverte : de soi, de ses rêves, des autres et de techniques.	Développement et professionnalisation des compétences humaines au travers de projets personnels.	Développement de compétence techniques au travers de stage, convention, projet etc. Les notions économiques (achats, ventes, coût de l'heure, etc.) commencent à être présent en compte. Toutes les actions sont orientées vers le marché ordinaire. Ce module permet une orientation et des choix professionnels (école, AIP, Marché ordinaire, indépendant, Apprentissage)	Faciliter le bien être en offrant la possibilité de sortir du quotidien au travers de diverses actions.
Les moteurs de CONEX Incubateur Inclusif : • Espace palette • Studio imagina • Plateforme de ressources	. **Espace Palette:** Activités artistiques pour le développement personnel (inspiré par le Journal Créatif) - à la fin du module, l'apprenant réalise un outil pour concrétiser ses découvertes. . **Studio Imagina:** Activités théâtrales pour le développement personnel - durant ce module l'apprenant reçoit un cahier pour y noter ses découvertes. . **Plateforme de ressources:** Un espace d'écoute est ouvert à tous salariés de Coop, pour venir déposer de nouvelles idées et des propositions de projets qu'ils aimeraient vivre.	. **Espace Palette:** Activités artistiques pour la réalisation de projets (inspiré par le Journal Créatif) - Confrontation du projet à la fin du module, devant un public référent. . **Studio Imagina:** Activités théâtrales pour la réalisation de pièces de théâtre - Présentation de la pièce de théâtre. . **Plateforme de ressources:** - Coaching pour le suivi personnel et le suivi des projets. - Développement de formations en collaboration avec des experts.	. **Studio Imagina:** Activités théâtrales axés sur les jeux de rôles pour la préparation des apprenants. . **Plateforme de ressources:** Coaching pour le suivi personnel et des stages	. **Espace Palette:** Cours du soir de peinture axé sur la convivialité, l'échange et l'apprentissage («Créativité Collaborative»). . **Studio Imagina:** Médiation Culturelle . **Plateforme de ressources:** - De la mobilité d'emploi dans nos ateliers - Développement de formations, axées sur le bien-être, en collaboration avec des experts.
Incubateur	. Dans le cadre de ce module 1, en collaboration avec les moteurs de CONEX les salariés mettent des actions en place leur permettant de voir leur attachement et la viabilité de leur projet. . Un Jobcarving est offert aux ateliers de Coop., pour les accompagner dans la mise en place des tâches adaptées au module 1, tout en répondant à leurs besoins.	. S'il est possible, les projets ou idées du module 1 sont développés. . Toutes personnes de Coop. peuvent venir déposer des nouvelles idées ou des propositions de projet qu'elles aimeraient voir se développer. . En collaboration avec les moteurs de CONEX et de tout autre partenaire, ces projets sont développés dans le cadre de ce module 2. . Toute personne salariée à Coop. sc. peut faire la demande de participer à un projet qui l'intéresse. . Un Jobcarving est offert aux ateliers de Coop., pour les accompagner dans la mise en place des tâches adaptées au module 2, tout en répondant à leurs besoins. . Offre d'un programme de formations. . Offre d'un espace de formations.	. Les projets du module 2, pouvant s'inscrire dans un modèle économique sont développé avec les apprenants. . Recherche de participants et d'experts pour contribuer au développement des projets. . Tout autre projet pouvant s'inscrire dans un modèle économique et permettant à un apprenant de s'engager est développé. Ex. : Atelier Coursier	. Recherche d'expert ou de bénévoles pour intervenir dans CONEX. Les Intervenants répondent à des besoins précis des apprenants, leurs apportant une facilité dans leurs vie quotidiennes. . Offre d'un espace de formations. . Offre d'un programme de formations. . Offre d'un programme de médiation culturelle.
Exemple d'action, projet ou d'idées en cours ou en attente (Incubateur)	. **Projets finis:** Logo Mäi Lieweri | Elections personnel COOP | Flyer Cours du Soir | Formation 3D avec Raoul Gross . **Projets en cours:** Atelier Maintenance | Atelier Sidec | Atelier Coursier | Les ateliers et projets FSE de COOP | Dessins: développement de techniques et créativité (collectif) | Outils Espace Palette (collectif) . **Projets personnels en cours:** Papier recyclé et produits 3D | Estiches Plaquettes | "Regenwiitchen" (Livre et pièce de théâtre) | Cartonnière | SAP Grafitti | L'Art de la Joie | Sidec Duty . **Projets à venir:** Vendange | Fritteboart | (in)Formation en interne: Tricot, Photographie | Apicultures | Zeit Got	. **Projets finis:** Formation 3D avec: Raoul Gross . **Projets personnels finis:** Logo Mäi Lieweri | Flyer Cours du Soir . **Projets en cours:** Atelier Maintenance | Atelier Sidec | Atelier Coursier et sa Formation sur les accidents | Les ateliers et projets FSE de COOP | Dessins: développement techniques et Créativité (collectif) | Outils Espace Palette (collectif) | Conférences sur l'inclusion . **Projets personnels en cours:** Papier recicle et produits 3D | Estiches Plaquettes | "Regenwiitchen" (Livre et pièce de théâtre) Sidec Duty | Cartonnière | SAP Grafitti | L'Art de la Joie . **Projets à venir:** Vendange | Fritteboart | (in)Formation en interne: Tricot, Photographie | Apicultures | Zeit Got | Cours de Vallo | Murs de Coop.	. **Projets personnels finis:** Logo Mäi Lieweri . **Projets en cours:** Atelier Coursier et sa Formation sur les accidents | Les ateliers et projets FSE de COOP	. **Projets finis:** Sortie culturelle: Verdun | Sortie culturelle: Pièce de théâtre à Luxembourg Ville . **Projets à venir:** Code de la route
Réseau inclusif	. Des collaborations avec des experts, favorisant la découverte de soi, sont souhaitées.	. Recherche d'expert ou de bénévoles pour intervenir dans CONEX. Les Intervenants répondent à des besoins précis des apprenants développant des compétences humaines par l'apprentissage de techniques. Ex. : Formation tissage Formation 3D avec Raoul Gross	. Recherche de partenariats. Les partenariats sont construits sur base d'engagements permettant un impact sociétal. Ils permettent à un apprenant ayant le statut de salarié handicapé d'exercer une/des tâches ou fonctions dans les conditions du marché premier. Les notions de rentabilité, de productivité et de financement sont présentes. Ces partenariats se font au travers de conventions, de projets ou de produits. . Offre de nos services Jobcarving. Service ayant comme objectif de faciliter la création de partenariat.	. Recherche d'expert ou de bénévoles pour intervenir dans CONEX. Les Intervenants répondent à des besoins précis des apprenants, leurs apportant une facilité dans leurs vie quotidiennes. . Offre d'un programme de médiation culturelle. . Cours du soir de peinture axé sur la convivialité, l'échange et l'apprentissage («Créativité Collaborative»)
Exemple d'action, de projet ou d'idées en cours ou en attente dans le réseau externe (Réseau inclusif)	. **Projets finis:** CFL 2018 et 2019 | UnisSon 2018 | KaSu 2018, 2019 et 2020 | Théâtre école (Lycée de Wiltz) | Vélo Lycée Technique Ettelbrück . **Projets personnels finis:** Pëtrusshaus - Maquette | BEE Secure | LuxExpo20 | Vélo Lycée Technique Ettelbrück . **Projets en cours:** KaSu 2021 . **Projets à venir:** CFL 2021 | Gebiertstag Zäit (anniversaires d'enfants) . **Projets personnels à venir:** Greenpeace Caricature	. **Projets finis:** Kannerhaus design logo | CFL 2018 et 2019 | KaSu 2018, 2019 et 2020 | Théâtre école (Lycée de Wiltz) | Vélo Lycée Technique Ettelbrück | UnisSon 2018 . **Projets personnels finis:** Pëtrusshaus - Maquette | BEE Secure . **Projets en cours:** KaSu 2021 . **Projets personnels en cours:** Formation chez Lily | "Regenwiitchen" (Livre et pièce de théâtre) . **Projets à venir:** CFL 2021 | Gebiertstag Zäit (anniversaires d'enfants) | Jeux Géants: location et entretien (KaSu)	. **Projets finis:** Kannerhaus design logo | CFL 2018 et 2019 | KaSu 2018, 2019 et 2020 | Théâtre-école (Lycée de Wiltz) | UnisSon 2018 . **Projets personnels finis:** Pëtrusshaus - Maquette | BEE Secure | LuxExpo20 . **Projets en cours:** Conférences sur l'inclusion | Atelier Coursier . **Projets à venir:** CFL 2021 | Gebiertstag Zäit (anniversaires d'enfants) | Jeux Géants: location et entretien (KaSu) . **Projets personnels à venir:** Greenpeace Caricature	. **Projets finis:** Sortie Culturelle: Verdun | Sortie Culturelle : Pièces de théâtre en Luxembourg Ville . **Projets en cours:** APHEM (voir les personnes qui nous ont démarchés)

ANNEXE TABLEAU

MODULE 1 - individuel

MODULE 2 - individuel





Projets Collectifs

Objectif: Emploi Durable

Conex souhaite, par ces différents processus, permettre aux personnes ayant le
statut de salarié handicapé de faire le choix entre :

- un emploi dans un atelier protégé avec une activité qui lui convient ;
- de reprendre des études où de refaire un apprentissage ;
- d'aller travailler au premier marché de travail ;
- de rester dans l'incubateur de CONEX en tant qu'ambassadeur ;
- de prendre le statut d'indépendant.

À travers son incubateur inclusif, CONEX veut finalement que toutes personnes ayant le statut de salarié puissent trouver par l'incubateur un bien-être lui permettant de se maintenir dans son emploi, c'est-à-dire, d'avoir un emploi durable.

PROJECTION

AIP
ADEM
Liewen
Dobaussen
R. Externe
personnes animées d'une envie de changement
CONEX
AIP
Formation
Marché
ordinaire
Indépendant
Ambassadeur

Merci pour votre attention

8, Gruberbeerig / L- 9538 Wiltz 00352 95 92 05 57
incubateur@conexinclusion.lu