

# La formation professionnelle en Italie

## *Cadre général*

**I**l s'agit essentiellement d'une formation avant l'emploi ; cette formation initiale est dispensée dans le cadre des «coopératives».

Rappel : les coopératives sont à rapprocher des S.A.R.L. sans but lucratif en Allemagne et des associations gestionnaires en France (loi 1901).

Ces coopératives peuvent être agréées pour gérer :

- des services sociaux (maisons de retraite, centres de jour pour personnes âgées, foyers pour personnes handicapées, centres de vacances, etc) ;
- des services sanitaires et sociaux (maisons de repos, services d'aide à domicile, centres socio-éducatifs, etc) ;
- des services sanitaires pour personnes désavantagées (centres de réadaptation pour malades mentaux, centres de réadaptation et de gériatrie, centres pour toxicomanes, etc) ;
- des services éducatifs (instituts pédagogiques, écoles maternelles, centres de formation pour personnes handicapées, centres de formation spécialisée).

Les cours de formation professionnelle permettent d'obtenir des diplômes qui seront utiles pour l'insertion professionnelle.

Ils peuvent être gérés par des organismes de droit public (Région, Province, Commune) ou par des organismes de droit privé agréés.

Ils s'adressent à des citoyens qui ont achevé le cycle scolaire obligatoire et qui ont plus de quinze ans.

En ce qui concerne les personnes handicapées il est prévu qu'elles peuvent, soit être intégrées dans les activités ordinaires de formation, soit bénéficier d'interventions spéciales dans le cadre de projets subventionnés par le Fonds Social Européen.

La formation professionnelle est régie au niveau national par la Loi N° 845 de 1978 transposée dans les diverses législations régionales.

Il est stipulé dans cette loi-cadre que les Régions doivent prévoir des mesures pouvant faciliter l'insertion des personnes handicapées dans les cours de formation professionnelle ordinaires et, pour celles qui ne peuvent pas fréquenter ces cours, des mesures spéciales leur permettant d'acquérir les qualifications nécessaires. Elle prévoit entre autres que la formation professionnelle peut être dispensée dans les centres de réadaptation et qu'elle peut être organisée par des entités de droit public ou des entités de droit privé.

## *Modalités*

La formation professionnelle peut, mais ne doit pas nécessairement être différente selon que le stagiaire vise un emploi en milieu ordinaire ou un emploi en milieu protégé. Dans le premier cas la personne devra travailler avec des ouvriers performants ; il lui faut donc acquérir une certaine capacité de production et la formation sera plus contraignante. Elle devra aussi porter sur la connaissance du milieu de travail et sur les aptitudes sociales nécessaires à une bonne adaptation à ce milieu de travail.

La formation initiale peut être collective et a pour objectif de développer chez chaque sujet la capacité de répondre à des stimulations et à des

propositions adaptées. Des mesures de formation individuelle pourront s'y ajouter afin de multiplier les centres d'intérêt de la personne handicapée dans des domaines variés : compétitions sportives, art, dessin, emploi de l'ordinateur, développement des aptitudes à calculer, à lire et à comprendre le texte, etc.

L'évaluation du niveau de formation atteint par la personne avec un handicap mental devra être faite en tenant compte de son niveau de départ, du temps nécessaire pour atteindre l'objectif fixé, plutôt que du résultat en lui-même. La durée de formation peut varier d'une personne à l'autre et c'est seulement selon le résultat obtenu, évalué en tenant compte des limites objectives de la personne, que l'on peut décider s'il est opportun d'envisager un emploi dans une entreprise de production de type adapté ou en milieu ordinaire de travail, ce qui souvent n'est pas possible pour une personne avec un handicap mental.

Dans les cas où il serait indiqué de trouver un emploi dans une entreprise industrielle ou commerciale ordinaire, il appartiendra aux formateurs de décider de l'accompagnement qui sera nécessaire dans l'activité professionnelle de cette personne, pour une durée plus ou moins longue, jusqu'à ce qu'elle soit vraiment intégrée et qu'elle ait atteint un bon niveau d'autonomie, en s'appuyant sur les collègues de travail qui constituent souvent le meilleur **soutien à l'insertion professionnelle**.

La formation professionnelle doit avoir pour objectif d'améliorer tant les capacités d'insertion sociale que les aptitudes gestuelles et professionnelles nécessaires pour l'accomplissement d'une tâche particulière ce qui **donnera de l'assurance à la personne**. C'est sans doute là l'un des aspects les plus importants de la formation, indépendamment de la préparation à l'exécution d'une tâche.

Lorsque le sujet a pris conscience de sa capacité de travailler il devient très important de

lui enseigner les comportements sociaux adaptés au milieu dans lequel il travaillera et, pour ce type de formation, il serait nécessaire d'impliquer également les collègues de travail qui pourront ainsi **aider à l'insertion sociale de la personne**.

Il est souvent nécessaire d'assurer un suivi continu car la personne avec un handicap mental peut rencontrer des difficultés lorsqu'il y a un changement, soit dans le processus de production, soit dans la constitution du groupe des collègues de travail (auquel cas le service d'accompagnement devra à nouveau apporter les informations nécessaires à ceux qui travaillent avec la personne handicapée).

Chaque fois qu'il sera possible de faire suivre à une personne une formation qui lui permette d'atteindre un niveau de production correspondant au niveau moyen des ouvriers ordinaires il faudra poursuivre cet objectif. Mais, quel que soit le résultat, le moindre progrès devra être encouragé. Bien entendu, dans certains cas, afin de ne pas exposer la personne handicapée à la déception causée par un échec, il vaudrait mieux envisager un emploi en milieu protégé, avec toutefois l'objectif d'insertion ultérieure en milieu ordinaire.

### **La formation des formateurs**

- Le formateur devra avoir suivi des cours de niveau universitaire dans la branche professionnelle correspondant au contenu de la formation et avoir en outre des connaissances en pédagogie, en psychologie et si possible en orthophonie. Il devra ensuite faire un stage dans un centre de formation professionnelle et dans une école spécialisée pour l'insertion sociale des personnes handicapées. Le plus important est qu'il s'intéresse vraiment à la promotion des personnes handicapées.
- Le formateur devra être capable de déterminer vers quel type d'activité professionnelle il peut orienter chacun des stagiaires

qui lui sont confiés. Pour cela il devra connaître toutes les possibilités d'emploi de la région ainsi que la législation en matière d'insertion professionnelle des personnes handicapées.

- Le formateur devra donc être un professionnel ayant une formation particulière qui ne peut pas être superficielle et qui nécessite un réel engagement. Sa tâche ne peut pas être considérée comme une simple activité de réparation d'un manque, mais c'est une profession qui exige des capacités intellectuelles et humaines qu'on ne peut pas improviser.

Naturellement, on ne peut pas attendre du formateur qu'il soit seul responsable de tous les aspects de la formation. Il devra pouvoir s'appuyer sur une équipe pluridisciplinaire comprenant un psychologue et une assistante sociale qui, parce qu'ils interviennent pour un grand nombre de personnes, ont une expérience différente et peuvent donner des conseils sur les objectifs partiels à fixer pour chaque étape et sur les méthodes à employer pour les atteindre.

### ***La rémunération du stagiaire***

Le salaire du stagiaire doit être basé sur le minimum vital mais également sur les capacités réelles de la personne afin qu'il soit incitatif et tienne vraiment compte des progrès réalisés, et ce durant la période de formation (un an) qui précède l'insertion professionnelle.

### ***Exemple de la formation professionnelle en Lombardie***

Il faut replacer cette expérience dans le contexte général, et notamment dans le cadre de la loi sur les obligations d'embauche, loi N° 482 de 1968 qui prévoit toute une série de dispositions en matière d'emploi des personnes handicapées. Mais ce n'est qu'en 1980 que les dispositions de cette loi ont été étendues aux personnes avec un handicap mental.

La loi n° 482 a donné un pouvoir excessif aux administrations qui attribuaient les emplois en créant des disparités. Elle n'était pas bien vue non plus des entreprises qui ne bénéficiaient d'aucune aide pour ces embauches, pas même dans la phase initiale.

La Région de Lombardie, qui est parmi les régions les plus avancées d'Italie, a cherché à éliminer ses inconvénients par la loi 1/86 qui a rationalisé des initiatives déjà prises par certaines communes sous la forme d'écoles - centres de formation.

La loi n° 482 avait déjà prévu la création de centres de formation professionnelle pour les personnes qui, en raison de leur handicap, ne pouvaient fréquenter les centres ordinaires. La loi n° 845 a prévu le mode de fonctionnement de ces centres et en a déferé la compétence aux Régions.

Il y eut finalement la loi n° 104 dite : «Loi-cadre sur l'aide, l'insertion sociale et les droits de la personne handicapée» qui a fixé les grandes lignes de l'insertion mais en a confié l'application concrète aux autorités locales (les Régions et les Municipalités) en leur laissant une grande liberté. Mais il faut relever que dans la définition des interventions le terme «doivent» est souvent remplacé par «peuvent» et qu'en matière de financement de ces mêmes interventions il est dit qu'elles «entreront dans le cadre du budget de chaque Région».

A partir de cela il est clair que pour toute réalisation il faut que plusieurs facteurs soient réunis : la pression de la nécessité, l'action des associations représentant les catégories de population concernées et la sensibilisation des autorités régionales et locales à ces problèmes.

Les centres de formation professionnelle ont néanmoins été créés sur l'ensemble du pays.

En Lombardie leur activité est articulée en trois phases :

**LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN ITALIE**

1. une formation professionnelle dans les différentes branches d'activité sur une durée de deux ans ;
2. une formation en situation de travail réel, d'une durée de six mois à un an, permettant l'observation des aptitudes professionnelles de chaque personne ainsi que de son comportement ;
3. un apprentissage auquel collaborent les collègues de travail.

Dans ces trois phases la personne handicapée n'est pas abandonnée à elle-même, mais elle est suivie par un accompagnateur, d'abord d'une manière continue afin de faire le lien entre l'élève et la réalité qui l'entoure, puis en lui laissant de plus en plus d'autonomie.

Afin d'augmenter l'efficacité du réseau des services pour les personnes handicapées, certaines U.S.S.L. (Unités Sanitaires et Sociales Locales) de Lombardie ont créé le S.I.L. (Servizio Inserimento Lavorativo) Service pour l'Intégration Professionnelle qui gère les programmes d'insertion professionnelle avec les organismes privés ou publics ou les coopératives de solidarité sociale. Pour avoir droit à ce service (et aux financements qui y sont liés) il faut que les jeunes handicapés aient suivi un Cours de Formation Professionnelle et que leur handicap soit supérieur à 2/3.

Le S.I.L. permet d'obtenir :

- 1) un apprentissage pour une durée allant de trois mois à un an ;
- 2) une bourse de travail qui peut être donnée à la suite de l'apprentissage ou pour un autre projet et pour une durée de 2 ans. Pendant ce temps la personne handicapée est également suivie par un éducateur.

Dans les deux cas, apprentissage ou bourse de travail, une convention est signée entre l'entreprise et la Région aux termes de laquelle la Région prend la responsabilité de la couverture sociale tant du stagiaire que de l'éducateur. Le

salaire versé à la personne handicapée qui bénéficie d'une bourse de travail est de 300.000 Lires par mois.

**La formation dans les coopératives**

En Italie, il n'y a pas d'ateliers protégés, mais ce qu'on appelle des «Coopératives de Solidarité Sociale».

En Lombardie il y a deux catégories de coopératives :

- A. Les coopératives pour l'insertion professionnelle qui emploient au moins 20 % et au plus 50 % de personnes handicapées qui doivent effectuer une période d'apprentissage d'une durée limitée. Le restant du personnel doit avoir une capacité de production normale afin d'assurer le fonctionnement économique de la coopérative.
- B. Les coopératives ayant un caractère de formation et d'aide dans lesquelles les personnes handicapées ont une bourse de travail de la Région ou une dotation forfaitaire revue tous les ans. Les personnes handicapées doivent avoir une invalidité de 100 % et les personnes non-handicapées ont plus ou moins une fonction de soutien et d'aide. Les travaux réalisés dans ces coopératives sont simples et répétitifs, avec une production limitée et un faible rendement. Ces coopératives sont exonérées de charges sociales pour les personnes handicapées.

Ces deux types de coopératives se sont développés de manière satisfaisante en Lombardie et donnent du travail à la fois aux personnes handicapées et aux personnes non handicapées, même si la rémunération du personnel non handicapé n'est pas au niveau du minimum national puisqu'elle est basée sur la redistribution du bénéfice après réserve pour la viabilité de l'entreprise.

Le succès de ces coopératives est lié à la situation économique actuelle où de nombreuses entreprises sont en difficulté et ne peuvent pas

embaucher, pas même dans le cadre des embauches obligatoires de personnes handicapées.

Bien entendu, il n'est pas toujours possible de répondre à tous les besoins des personnes handicapées. Par ailleurs leur rémunération est faible mais elles bénéficient en général d'une pension complémentaire et souvent d'une allocation pour l'accompagnement.

Les expériences d'insertion professionnelle dans des petites entreprises sont nombreuses et toutes ces personnes bénéficient d'un service de suite pour un nombre variable d'heures par mois. Le succès de ces insertions est dû à la disponibilité des collègues de travail, à la compréhension de la direction et surtout, parce que les personnes ont pris de l'assurance.

## **Cadre législatif**

### ***Principales lois de référence***

- Loi N° 482 du 2 Avril 1968 : Règles générales pour l'emploi obligatoire dans les administrations et les entreprises publiques.
- Loi N° 845 du 21 Décembre 1978 : Loi cadre en matière de formation professionnelle.
- Loi N° 113 du 29 Mars 1985 : Mise à jour des règles en matière d'emploi et de relation de travail pour les non voyants.
- Loi N° 56 du 28 Février 1987 : Normes sur l'organisation du marché du travail.
- Loi N° 104 du 5 Février 1992 : Loi cadre sur l'aide, l'insertion sociale et les droits de la personne handicapée.