

La formation professionnelle au Portugal

Il faut distinguer entre formation initiale et formation continue. Mais il n'y a encore que très peu de possibilités de formation continue pour personnes handicapées au Portugal. C'est pourquoi le rapport qui suit est essentiellement consacré à la formation initiale.

La formation professionnelle initiale se fait en deux étapes selon l'âge de la personne et dans le cadre du système général de prise en charge de la personne handicapée.

Pour les adolescents de plus de douze ans, il existe des structures de pré-formation qui dépendent de l'Institut National pour l'Emploi et la Formation (sigle portugais I.E.F.P.). La formation pré-professionnelle est dispensée dans quelques écoles ordinaires (qui ont des programmes de transition vers la vie en milieu ordinaire) et dans le cadre de quelques organisations non-gouvernementales liées au domaine de l'éducation spécialisée. L'objectif principal de la formation pré-professionnelle est de familiariser la personne avec la notion de travail et de mettre en évidence les activités qui l'intéresseraient afin de faciliter son orientation professionnelle.

Les définitions internes, les objectifs et les limites d'intervention entre le secteur public et le secteur privé ne sont pas très clairs ce qui pose des problèmes. C'est aussi la raison pour laquelle la formation pré-professionnelle n'est pas très significative actuellement au Portugal. Nous essayons d'en améliorer les structures.

Pour les personnes âgées de plus de quinze ans (qui ont besoin d'une orientation professionnelle) et pour les personnes de plus de seize ans en général, il existe des centres de formation professionnelle dont la plupart sont gérés par des organismes privés (des associations ou des

coopératives sans but lucratif) qui travaillent dans le domaine de la réadaptation. Ces centres de formation professionnelle dépendent de l'I.E.F.P. qui finance à 100 % la formation des personnes handicapées à partir de fonds nationaux et régionaux.

Conditions d'accès aux centres de formation professionnelle :

- être âgé de quinze ou de seize ans, selon que la personne a besoin ou non d'une période d'orientation professionnelle ;
- avoir fini sa scolarité ;
- avoir fini sa réadaptation médicale.

Les formateurs doivent avoir suivi l'enseignement secondaire et avoir cinq ans d'expérience professionnelle dans la spécialité qu'ils vont enseigner. Ils bénéficient ensuite d'une formation interne dispensée par l'I.E.F.P.. Mais nous avons le sentiment que cette formation est nettement insuffisante.

Le ratio formateur/stagiaires est en moyenne de 1/8 mais il n'y a pas vraiment de règle en la matière et il peut aussi y avoir quelques exceptions selon la gravité du handicap et le type de formation professionnelle.

Il n'y a pas de réglementation particulière en matière d'évaluation et de validation des résultats. Des méthodes d'évaluation sont actuellement à l'étude, car nous considérons qu'elles sont extrêmement nécessaires.

Même en l'absence de règles, nous essayons d'avoir un système d'évaluation constant qui soit multi et interdisciplinaire. L'équipe d'évaluation est composée de formateurs, de psychologues, de travailleurs sociaux et d'autres techniciens de la réadaptation. C'est généralement le psychologue qui préside cette équipe.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU PORTUGAL

La formation est un atout important pour obtenir un emploi. L'évolution des méthodes d'évaluation permet une meilleure adaptation de la formation professionnelle à l'offre d'emploi. L'augmentation des embauches de personnes handicapées est une conséquence directe de ces efforts d'évaluation.

D'une certaine manière, la formation initiale dispensée dans les établissements est surtout centrée sur les comportements au travail, sur les aptitudes sociales et sur certaines aptitudes professionnelles de base. La formation donnée sur le lieu de travail est, quant à elle, plus orientée vers l'acquisition d'aptitudes liées à la tâche à exécuter, donc à la demande de l'entreprise.

Pour la formation en entreprise, la personne qui est responsable de l'adaptation de la personne handicapée à son travail est en général un ouvrier ayant les aptitudes requises pour faire cet accompagnement, non seulement au niveau des connaissances techniques, mais aussi au niveau de l'insertion sociale. Cette personne bénéficie du soutien technique de l'organisme qui est responsable de la formation professionnelle initiale.

La formation professionnelle en entreprise des personnes handicapées a été mise en œuvre selon le programme dit «Cadre Communautaire de Soutien» qui a permis de développer de nouvelles expériences (Pro'Oeste - PROISET). Ce cadre ne fixait pas de règles précises pour la formation sur le tas, mais a permis des actions expérimentales en la matière. Les bons résultats obtenus font que ce «Cadre Communautaire» est à présent considéré comme étant le meilleur modèle de formation.

Les règles en vigueur pour les jeunes gens avec un handicap qui sont intégrés dans une entreprise, sont en général celles de tout jeune qui suit un programme de formation professionnelle. Ils bénéficient d'une allocation de formation (allant jusqu'à 70 % du salaire minimum), d'une allocation pour le transport, pour les repas et, lorsque c'est nécessaire, pour le logement. L'or-

ganisme formateur paye également les assurances.

Bien qu'il y ait au moins un centre de formation public, la plupart des centres de formation sont gérés par des organisations non gouvernementales qui sont pour cela financées à 100 % par l'I.E.F.P. sur des fonds communautaires et nationaux.

L'emploi protégé est considéré comme étant un des objectifs de la formation professionnelle. Les ateliers protégés ne sont pas considérés comme la dernière étape de la vie professionnelle et nous recherchons des possibilités de transition des travailleurs vers le marché ordinaire du travail.

Pour tout candidat à un programme de formation, il est fait une évaluation de ses capacités de travail, de ses aptitudes sociales et de ses préférences. On analysera de même les possibilités de trouver un emploi. C'est en rapprochant ces deux analyses que l'on pourra estimer quelles sont les possibilités d'intégration d'une personne dans une entreprise.

La durée de la formation en entreprise dépend du stagiaire. Si cette personne a bénéficié au préalable d'une formation initiale, le stage durera au moins un an. Si la personne n'a eu aucune expérience de travail, le stage peut durer trois ans.

Le modèle employé pour l'intégration est basé sur la recherche de soutiens naturels qui peuvent être un co-travailleur ou encore la personne chargée de la formation dans l'entreprise. Les critères de choix de ces personnes sont liés à leur fonction de facilitateurs de l'insertion des personnes handicapées. Les co-travailleurs seront aidés dans cette tâche par l'organisation non-gouvernementale chargée de la formation. Cette aide n'a pas de caractère régulier mais les co-travailleurs peuvent bénéficier de temps en temps d'une formation faite par l'organisme de formation des personnes handicapées. L'I.E.F.P. donne aussi quelques informations sur l'accompagnement des personnes handicapées.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU PORTUGAL

L'évaluation de la formation en entreprise n'a pas encore de caractère formel. La méthode qui a été mise au point est la suivante : en une première étape, on établit un plan individuel de formation ; le co-travailleur et le technicien de l'organisme de formation font une évaluation régulière en fonction de ce plan. A la fin de la période de formation, le technicien, le co-travailleur et parfois l'employeur font une évaluation finale pour voir si les objectifs fixés ont été atteints. Cette évaluation est revue par l'équipe de formateurs de l'organisme de formation qui fait alors un rapport final. Mais ce mode d'évaluation n'a aucun caractère formel ; ce processus est encore au stade d'expérimentation.

On a pu constater que ce mode de formation est très efficace et permet aux personnes handicapées de trouver un emploi en milieu ordinaire. Lorsque la formation n'aboutit pas à un placement on en analyse les causes et selon le cas, on fait un nouveau plan de formation.

Dès lors que les personnes handicapées travaillent, elles ont droit à la **formation continue** conformément au code du travail.

L'entreprise est responsable de ce type de formation. Elle fait en général appel à un organisme formateur, mais pas d'une manière systématique et rarement pour les travailleurs handicapés.

Nous avons en ce moment quelques expériences d'accompagnement de personnes handicapées en entreprise ordinaire. Les associations qui font ce genre d'accompagnement souhaitent que soit élaborée une législation qui permette d'assurer un meilleur suivi de ces personnes.

Instituto do Emprego e Formação profissional

L'Institut pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (I.E.F.P.) a été créé par la Loi N° 519-A2/79 du 29 Décembre 1979 comme une section de l'administration du Secrétariat d'État à l'Emploi chargé de la formation profession-

nelle, de la réadaptation et de l'emploi. Il est l'outil de base du gouvernement en matière de politique de l'emploi.

Le décret N° 728-A/92 du 20 Juillet 1992 a adapté cet Institut aux changements survenus récemment dans le marché du travail et dans la formation professionnelle. Priorité a été donnée à la décentralisation des services au niveau régional et local, à savoir les Centres pour l'Emploi et les Centres de Formation Professionnelle.

Dans ces nouvelles structures, la Direction des Services de Réadaptation Professionnelle est responsable des secteurs suivants :

- l'élaboration et la mise en œuvre de nouveaux programmes, de la documentation technique et des règlements concernant la réadaptation professionnelle, l'intégration socio-professionnelle et l'emploi protégé ;
- le développement de moyens techniques et de procédés de réadaptation professionnelle, d'insertion socio-professionnelle, d'emploi protégé, et l'aide à la mise en service et au fonctionnement de services régionaux pour les personnes handicapées ;
- la recherche, l'expérimentation et l'évaluation de nouvelles formes, méthodes et techniques dans le domaine de l'information, de l'évaluation et de la guidance des personnes handicapées ;
- la recherche et la compilation de mesures facilitant l'intégration socio-professionnelle des personnes handicapées, à savoir les aides techniques, ergonomiques, les adaptations de poste de travail et l'élimination des barrières architecturales ;
- l'expérimentation de nouvelles méthodes d'insertion sur le marché ordinaire du travail ;
- la conception et le développement de méthodes et de programmes de formation professionnelle ;
- l'étude et la mise en œuvre de formes de soutien technique et financier aux organismes chargés de la formation professionnelle ;

LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU PORTUGAL

- l'élaboration, la promotion et la publication de recherches concernant la réadaptation en général ;
- la formation des formateurs et des responsables des centres de réadaptation.

Les activités de l'Institut pour l'Emploi et la Formation Professionnelle sont actuellement orientées vers deux objectifs :

- chercher à augmenter et à diversifier les services au niveau des secteurs d'activité et des programmes ;
- améliorer la qualité du service et de l'aide apportée aux organisations publiques, privées et coopératives (et de ce fait aux personnes handicapées elles-mêmes), afin d'arriver à une meilleure efficacité dans l'emploi des ressources humaines, techniques et financières.

Toutes les actions d'information qui ont été entreprises et qui ont principalement pour objet de faire connaître les différents aspects de la formation professionnelle, font partie des moyens mis en œuvre pour améliorer l'efficacité de l'action de l'Institut.

La loi Portugaise exprime clairement une volonté politique de «réadaptation globale». Le champ d'application de la loi est très vaste et porte sur les secteurs les plus divers de la réadaptation (éducation, santé, logement, transport, sécurité sociale, emploi, formation...).

En ce qui concerne les programmes de réadaptation de l'I.E.F.P., la Loi 247/89, dite loi sur la réadaptation, définit clairement le cadre dans lequel les aides financières et techniques sont octroyées par l'I.E.F.P. aux organisations qui mettent en œuvre des programmes de réadaptation pour les personnes handicapées :

- la préparation à la formation ;
- l'orientation professionnelle ;
- la formation professionnelle ;
- l'emploi en milieu ordinaire ;
- l'emploi en milieu protégé ;
- les travailleurs indépendants.

Les aides techniques et financières sont accordées aux personnes handicapées, aux institutions privées, aux coopératives privées et même aux autorités locales et aux entités publiques qui ne dépendent pas du gouvernement central, dans le cadre de certaines priorités et de certains principes :

- les besoins des régions dans lesquels ces programmes doivent être mis en œuvre ;
- la nature du handicap des personnes qui seront formées ;
- les actions annexes et le suivi prévu.

L'étendue des tâches de l'I.E.F.P. en matière de réadaptation ainsi que le souci de garantir un emploi le plus efficace possible des ressources humaines et financières disponibles ont clairement mis en évidence qu'il fallait décentraliser et régionaliser les actions. C'est pourquoi des services de réadaptation ont été organisés au niveau local et régional.

Nous donnons ci-dessous un résumé des programmes de réadaptation qui sont prévus par le décret/loi 2/89 et les mises en œuvre effectuées au cours des dernières années :

*** Le système de formation pré-professionnelle**

a été défini par la circulaire N° 388/79 du 31/12 et visait à :

1. initier les jeunes gens avec un handicap à toute une variété de travaux ;
2. leur donner un enseignement général et pratique, correspondant à leur âge et devant leur permettre de :
 - maintenir les acquis réalisés antérieurement,
 - acquérir le sens du travail pratique et développer l'envie de travailler,
 - découvrir quels sont leurs centres d'intérêt, leurs aptitudes au travail et leur permettre de s'adapter plus facilement au travail.

Comme la formation pré-professionnelle fait partie du processus de l'enseignement elle est

en général de la compétence du Ministère de l'Éducation. Mais, dans le cadre du partage des ressources disponibles, c'est l'I.E.F.P. qui est responsable du soutien technique et financier pour la création des ateliers, l'achat des équipements et pour une partie du coût des instructeurs pour la formation professionnelle.

Ce programme a été mis en œuvre par des organisations sans but lucratif privées, à savoir les associations de parents et les coopératives d'éducation spécialisée dans toute une série de domaines de formation.

Ce programme de formation pré-professionnelle a été la réponse adéquate à une époque donnée, dans des circonstances économiques et sociales données. Mais au bout d'un certain temps, à la suite des changements survenus dans la société au Portugal et qui concernent la structure de l'économie et qui ont de ce fait des répercussions inévitables sur la formation technique et professionnelle (la demande massive en formation en est une preuve), il a été nécessaire de repenser l'ensemble du dispositif existant.

La formation professionnelle est devenue la priorité. Les organisations qui étaient jusqu'alors financées pour faire de la formation pré-professionnelle ont donc été invitées à faire de la véritable formation professionnelle. De ce fait les crédits accordés à la formation pré-professionnelle ont baissé peu à peu à partir de 1987. Le nombre d'associations pouvant bénéficier d'une aide a diminué ce qui a entraîné une baisse du nombre de personnes handicapées pouvant bénéficier d'une formation pré-professionnelle.

** L'orientation professionnelle*

L'objectif principal du programme d'évaluation et d'orientation professionnelle est de fournir aux adolescents et aux adultes avec un handicap de bonnes conditions d'évaluations de leurs capacités et une information sur les formations possibles afin qu'ils aient les aides nécessaires à leur décision en matière de formation professionnelle et d'emploi. L'objectif du programme est

de mettre en harmonie les attentes de la personne et ses capacités réelles. C'est un élément essentiel à la réussite d'un programme de formation professionnelle et c'est également un facteur déterminant de la future insertion professionnelle.

Ce programme d'évaluation et de guidance fonctionne dans les centres pour l'emploi de l'I.E.F.P. et dans les deux centres de guidance créés par l'I.E.F.P. au Centre de Formation Professionnelle de Alcoitao/Ranholas et dans le centre intégré (C.E.F.P.I.). Ces deux centres sont également chargés d'étudier et de promouvoir de nouveaux modèles d'évaluation et de guidance.

Ce programme est encore mis en œuvre par des organismes qui sont subventionnés par l'I.E.F.P. pour d'autres activités, comme la formation professionnelle et l'emploi protégé.

On ne dispose pas de données chiffrées sur le nombre réel de bénéficiaires de ce programme.

** La formation professionnelle*

Comme la formation professionnelle est capitale pour trouver et conserver un emploi et pour progresser professionnellement, l'I.E.F.P. a sponsorisé des **actions de formation professionnelle, d'adaptation, de qualification, de spécialisation et des expériences de mise au travail** afin de donner à l'adolescent ou à l'adulte une expérience et un savoir-faire suffisants pour devenir compétitif sur le marché ordinaire du travail.

Les **actions de formation professionnelle** sont menées par les centres de formation professionnelle de l'I.E.F.P., par des organismes privés sans but lucratif et aussi par d'autres entités publiques.

Les cours sont variés et couvrent bien des secteurs d'activité économique. Une subvention est versée aux stagiaires pour couvrir leurs frais de formation (transports et logement lorsqu'ils vivent à une distance de plus de 50 km du centre de formation).

Les actions de formation professionnelle sont basées sur des interventions personnalisées. Mais une durée maximum est prévue pour chaque phase du programme : un an pour la phase d'adaptation et d'orientation, deux ans pour la phase de qualification et un an pour la phase de spécialisation.

*** Les emplois protégés en milieu ordinaire de travail**

Les emplois protégés en milieu ordinaire de travail sont également mentionnés dans la loi 247/89, bien qu'ils aient déjà été prévus antérieurement dans la circulaire 52/82 et qu'ils aient à nouveau été cités dans la circulaire 99/90. Ce sont des mesures destinées à faciliter et à promouvoir l'adaptation des personnes handicapées au marché ordinaire du travail et à favoriser ainsi leur insertion sociale.

L'I.E.F.P. peut subventionner l'adaptation des personnes handicapées au milieu ordinaire de travail à condition que ces personnes soient en âge légal de travailler et soient enregistrées à l'Agence pour l'Emploi. La subvention est versée à l'employeur et peut être :

- Une subvention de compensation destinée à compenser la faible production du travailleur (pendant la phase initiale d'adaptation ou de réadaptation au travail) comparée à celle d'un autre travailleur de même niveau professionnel. Cette subvention est accordée pour une période ne pouvant pas excéder un an. Mais si le travailleur handicapé n'arrive pas à réaliser une production de plus de 80 % au bout de cette période, la subvention peut être renouvelée sur une base annuelle pendant trois ans au maximum.
- Une subvention pour l'élimination des barrières architecturales accordée aux employeurs qui embauchent une personne handicapée ou continuent d'employer une personne devenue handicapée. Les services de l'I.E.F.P. sont chargés de trouver la solution

technique dont ils assurent le financement. L'objectif est d'éliminer les obstacles physiques rencontrés sur le lieu de travail ou pendant le trajet vers le travail. Le montant de la subvention est de douze fois le salaire minimum mensuel le plus élevé.

- Une subvention pour l'adaptation du poste de travail lorsque celui-ci doit être adapté à des déficiences fonctionnelles de la personne handicapée. Le montant de la subvention est de douze fois le salaire minimum mensuel le plus élevé.
- Une subvention pour l'accompagnement de la personne handicapée, afin de couvrir les frais liés à l'aide personnelle nécessaire à la personne qui vient d'être embauchée y compris l'aide pendant tout le processus d'insertion socio-professionnelle, d'adaptation au lieu et au poste de travail. Cette subvention est accordée pour une durée de trois mois, mais peut être étendue à six mois si nécessaire. Le montant est calculé en fonction de la dépense d'aide personnalisée faite par l'employeur, à savoir le personnel spécialement embauché pour cela, mais ne peut pas dépasser deux smigs par mois.
- Une prime pour l'intégration versée aux employeurs qui embauchent des personnes handicapées pour des contrats à durée indéterminée. Cette prime n'est donnée qu'une fois pour chaque embauche et son montant est de douze fois le salaire minimum mensuel le plus élevé.
- Une prime de mérite qui est une prime symbolique donnée chaque année aux employeurs qui ont fait des efforts particuliers en matière d'emploi et d'insertion socio-professionnelle des personnes handicapées.

*** L'emploi indépendant**

Ce programme a été créé pour des personnes qui sont en âge de travailler, qui sont chômeurs et qui n'ont pas les ressources financières personnelles nécessaires pour créer leur propre entreprise ; l'objectif est de promouvoir l'emploi

indépendant des personnes handicapées en leur donnant la possibilité d'avoir une activité rémunératrice, économiquement viable et qui stimule leur créativité et leur initiative personnelle.

L'aide est donnée sous forme d'une subvention non remboursable pour couvrir les coûts d'installation ou d'équipement, l'achat des matières premières, la construction ou l'achat des locaux ou un fond de roulement. Dans certains cas un prêt sans intérêt pourra être accordé sur une durée de dix ans.

*** L'emploi protégé**

L'emploi protégé a pour objectif de fournir aux personnes handicapées une formation professionnelle ainsi qu'un emploi durable et rémunéré. Pour avoir droit à un emploi protégé il faut que la personne soit en âge de travailler, qu'elle ait une capacité de travail supérieure à un-tiers de celle qui est requise d'un travailleur non handicapé occupant le même poste de travail. Comme l'objectif final est de promouvoir le processus d'intégration, l'emploi protégé doit faciliter chaque fois que possible le passage du travailleur handicapé vers le marché ordinaire du travail.

La loi prévoit plusieurs formes d'emplois protégés : les ateliers protégés, les enclaves et le travail à domicile. Ces trois formes d'emplois protégés peuvent être subventionnées.

Projets expérimentaux pour la formation et l'emploi des personnes handicapées

Ce sont des programmes d'aide aux organisations qui s'occupent de personnes handicapées et ont des projets de préparation au travail, d'orientation professionnelle et de formation, dans un objectif d'intégration socio-professionnelle. Quatre programmes sont en cours de réalisation :

- a. La formation professionnelle intégrée et l'emploi pour les adolescents avec un handicap mental.
- b. La gestion intégrée des ressources dispo-

nibles et l'orientation vers la formation professionnelle et l'intégration des personnes sourdes.

- c. Un programme de formation professionnelle et d'emploi pour les personnes aveugles.
- d. Des actions pour l'emploi des personnes handicapées.

Précisions apportées par la FENACERCI

Le contenu de la formation professionnelle n'est pas différent selon que l'objectif est de travailler en milieu ordinaire ou en milieu protégé car, pour les personnes avec un handicap mental, l'essentiel est qu'elles aient un bon comportement au travail.

La loi sur les ateliers protégés prévoit une période d'essai de neuf mois, qui est une période d'adaptation à l'atelier sans qu'il soit tenu compte d'une éventuelle formation professionnelle antérieure.

La formation professionnelle des personnes avec un handicap mental devra surtout porter sur les comportements personnels (autonomie, initiative et responsabilité) et sur des aptitudes sociales comme la souplesse et la faculté de participer. La partie à proprement dite professionnelle de la formation se situera surtout à la fin de la période de formation et devra avoir lieu en situation réelle de travail. A cette fin, des accords ont été passés avec des entreprises pour faciliter la mise en contact avec la réalité du travail pour chaque stagiaire, sous la responsabilité du centre de formation professionnelle. Ceci permet au stagiaire d'acquérir et de renforcer ses capacités d'adaptation à des situations nouvelles et aux demandes de l'employeur. En général, les employeurs souhaitent que les stagiaires aient un «comportement professionnel» c'est-à-dire qu'ils se conforment à des exigences de ponctualité, d'assiduité et d'hygiène.

Il n'y a pas encore de formation continue pour les personnes avec un handicap mental

au Portugal. Nous pensons qu'il est capital de développer cette formation afin de maintenir le niveau de production, de faciliter les transitions vers d'autres entreprises et de favoriser l'adaptation aux technologies nouvelles.

Au Portugal, la formation professionnelle est aussi proche que possible des besoins du marché du travail et les programmes sont établis, dans les différentes régions, en collaboration avec les autorités locales, les entreprises, les agences pour l'emploi et les associations.

Nous voudrions citer quelques exemples de bonne pratique :

- a) La création dans quelques régions de comités qui rassemblent les syndicats, les employeurs et les associations gestionnaires de centres de formation professionnelle. Ces comités mettent au point des stratégies pour l'insertion professionnelle des personnes avec un handicap mental.
- b) Le développement de nouvelles méthodes de formation professionnelle sur la base d'accords entre les entreprises et les centres de formation professionnelle. Le stagiaire bénéficie d'un tutorat pendant toute la durée de son stage. Le tuteur est un ouvrier de l'entreprise choisi par l'employeur et par le centre de formation.
- c) La décision de créer des enclaves constituant une alternative à l'atelier protégé. L'enclave est une réponse «protégée» intégrée dans une entreprise ordinaire. C'est une solution qui est relativement simple à mettre en place et qui évite la ségrégation.
- d) Dans la plupart des centres de réadaptation on pense que la formation et l'emploi sont les deux faces d'une même pièce. Ces deux aspects ne devraient jamais être séparés car ils font partie du projet global de vie de la personne handicapée.

Recommandations

- La formation professionnelle devrait être basée sur des programmes individuels et orientée vers la préparation à l'exécution de tâches précises tout en faisant une place importante au développement de l'autonomie globale de la personne.
- Il est important de faire en sorte que la communauté toute entière soit impliquée dans le processus de formation. Les relations entre le centre de formation, les hôpitaux, les services d'insertion sociale, l'éducation spécialisée et les municipalités devraient être renforcées.
- La formation ne devrait pas être séparée de la préoccupation de l'emploi et la formation en entreprise doit être considérée comme un bon système d'intégration professionnelle.
- Les Centres de Formation Professionnelle pour les personnes avec un handicap mental devraient avoir une taille qui leur permette d'assurer un suivi individuel avec des méthodes personnalisées. Ils devraient être dotés de suffisamment de personnel pour cela.
- Il est très important que les formateurs aient la possibilité de suivre eux-mêmes des formations continues afin d'améliorer leurs propres performances.

Cadre législatif

- Circulaire n° 388/79 (pré-formation professionnelle).
- Loi N° 519-A2/79 du 29 Décembre 1979 (création de l'Institut pour l'Emploi et la Formation Professionnelle).
- Décret N° 728 A/92 du 20 Juillet 1992 (portant sur la décentralisation de l'IEFP).
- Loi N° 247/89 sur les emplois protégés en milieu ordinaire.