



16/04/2012

RAP/RCha/IT/XI(2012)

CHARTE SOCIALE EUROPEENE

11^e rapport national sur l'application de
la Charte sociale européenne

soumis par

LE GOUVERNEMENT DE L'ITALIE

(Articles 1, 9, 10, 15, 18, 20 et 24
pour la période 01/01/2007 – 31/12/2010)

Rapport enregistré au Secrétariat
entre le 11 janvier 2012 et le 13 avril 2012

CYCLE 2012

ARTICLE 1

Droit au travail

1^{er}alinéa

Le tableau général en matière d'emploi

Le contrôle du niveau d'application et du respect de la Charte sociale européenne adoptée pour la période allant de 2007 à 2010 dépend fortement de la récession économique de 2008.

La crise a frappé l'ensemble du monde financier et a eu des répercussions inévitables sur l'économie de tous les pays, notamment sur les travailleurs. L'adoption de mesures juridiques et économiques extraordinaires s'est imposée en marge des politiques traditionnelles pour l'emploi. À l'heure actuelle, ces mesures sont encore en vigueur et visent à restructurer le marché du travail et répondent à un double objectif. Il s'agit d'une part de subvenir aux besoins créés dans le cadre de cette urgence. D'autre part, ces mesures ont pour but de construire un réseau de relations, d'outils et de figures professionnelles capables d'éviter la reproduction de circonstances analogues et d'en contrôler les effets grâce à un important travail de prévention.

L'Italie suit ce fil directeur et enregistre des résultats positifs dès la fin de l'année 2010.

La tendance positive enregistrée entre 2007 et 2008 cesse à la fin de l'année 2008. En effet, on constate une baisse de l'emploi en 2009 et en 2010 avec des valeurs respectives de - 1,25 et - 0,59 points. Cette valeur atteint 56,89 % en 2010. Si la baisse de l'emploi chez les femmes est nettement inférieure à la baisse enregistrée parmi les hommes pendant les deux années de référence susvisées, l'écart entre les deux catégories reste très élevé avec un pourcentage de travailleurs de sexe masculin supérieur de 21,53 points par rapport aux données concernant les femmes (année 2010. Taux d'emploi chez les hommes 67,68 %, taux d'emploi chez les femmes 46,14 % - *Source : Institut de la statistique ISTAT*). (voir pièces jointes n°1 et 2)

Le taux de chômage a augmenté progressivement pendant la crise, à savoir de 1,1 points en 2009, atteignant ainsi 8,4 % en 2010. Il est toutefois important de constater qu'après une chute brutale, la baisse a ralenti. En effet, le taux est passé de 1,3 à 0,4 points en 2010. L'analyse minutieuse de ces données fait ressortir le fait que le chômage concerne 9,7 % des femmes contre 7,6 % d'hommes. Ces données confirment que les femmes et les jeunes constituent deux catégories de sujets à risque sur le marché du travail.

Dans un tel contexte, la flexibilité représente incontestablement un atout majeur afin d'endiguer les effets de la crise. En effet, si on constate une baisse du nombre de contrats à temps plein, les enquêtes menées révèlent néanmoins une légère hausse à l'échelle nationale du nombre de contrats à temps partiel tant chez les hommes que chez les femmes.

Les jeunes

La gravité de l'ampleur de la crise économique apparaît si l'on analyse les données concernant l'emploi chez les jeunes âgés de 15 à 24 ans. Ces derniers constituent la catégorie la plus touchée par la crise.

Entre 2007 et 2008, le taux d'emploi est resté stable, à savoir environ 24 %. Cependant, le taux d'emploi diminue depuis 2009 et a atteint 20,50 % en 2010 tandis que le taux de chômage a augmenté de 8,4 points parmi les jeunes âgés de 15 à 24 ans pendant la période de référence, atteignant ainsi 28,7 %. (cf. pièce jointe n°2).

Outre la réduction du taux d'emploi parmi les jeunes, on constate que la main d'œuvre titulaire d'un titre d'études du cycle supérieur ou universitaire a été moins touchée par la crise. En effet, seuls le centre et le sud enregistrent une baisse du nombre de travailleurs. On remarque néanmoins que les femmes sont de plus en plus diplômées.

Les ministres du Travail et des politiques sociales et de l'Éducation nationale (Ministero Istruzione Università e Ricerca) ont mis au point un *plan d'action pour favoriser l'emploi chez les jeunes* qui s'inscrit dans la stratégie plus vaste connue sous le nom de « Italia 2020 » afin d'atteindre les objectifs fixés dans le cadre du projet baptisé « EUROPA 2020 ». Ce projet a été adopté par le Conseil européen en réponse à la crise économique. Conçue pour faire face à la crise, la stratégie « Italia 2020 » vise à relancer l'emploi chez les jeunes et à restructurer le système de formation italien. Cette refonte du système éducatif passe par l'éducation conventionnelle mais prévoit également la valorisation de l'expérience professionnelle, du stage et de l'apprentissage aux fins de la formation professionnelle¹. Plus précisément, le plan s'articule autour de six axes visant à développer une approche intégrée entre le système de formation et le monde du travail afin de :

1. faciliter le passage de l'école au monde du travail ;
2. promouvoir l'enseignement à caractère technique et professionnel ;
3. promouvoir le contrat d'apprentissage ;

¹ Consulter le site du Ministère du Travail et des politiques sociales www.lavoro.gov.it.

4. revoir l'utilisation des stages de formation, valoriser les expériences professionnelles dans le cadre du parcours d'études, sensibiliser l'opinion publique au thème de la sécurité sur le lieu de travail, construire un système de retraite dès l'école et l'université ;
5. revoir le rôle de la formation universitaire ;
6. rendre les doctorats de recherche accessibles aux acteurs du système de production et du marché du travail.

La population inactive

Les données concernant le taux d'inactivité sont importantes. Le terme « NEETs » (Not in Employment Education and Training) sert à désigner les personnes qui ont abandonné tout projet professionnel, ne suivent aucune formation et sont sans emploi. En effet, ces sujets ont été désarmés par la structure complexe du monde du travail, la difficulté à trouver un emploi et la frustration générée par l'écart entre leurs qualifications et les fonctions qui leur ont été attribuées. D'après les données officielles recueillies par l'ISTAT, 37,8 % de la population italienne âgée de 15 à 64 ans est inactive. Au sud, ce pourcentage dépasse 49 %.

La caractéristique commune de tous les territoires tient au pourcentage considérable de femmes inactives au sein de la société. Ce chiffre atteint le plafond de 63 %.

L'emploi chez les femmes

Le processus d'insertion des femmes dans le monde du travail survenu au cours des dernières années a sans doute entraîné une augmentation du taux d'emploi chez les femmes mais les données recueillies révèlent que leur insertion est encore partielle.

L'observation du phénomène à l'échelle nationale permet de constater que tant au nord qu'au sud, le taux d'emploi chez les femmes est mineur. Le Nord-est et le sud enregistrent respectivement un taux d'emploi chez les femmes de 56,67 % et de 30,50 %. Les Ministères du Travail et des politiques sociales et pour l'égalité des chances ont adopté un « programme d'action visant à favoriser l'insertion des femmes sur le marché du travail »², outre les mesures prises pour assister les jeunes. Le programme susvisé a pour but d'assister concrètement les mères et les femmes afin de leur permettre de concilier la vie professionnelle avec les responsabilités familiales. L'article 38 de la loi n°69/2009 a modifié la loi n°53/2000. Voici une citation tirée de l'article amendé :

« **Article 9.** - (*Mesures afin de concilier la vie privée avec la vie professionnelle*). Le décret émanant du Président du conseil des ministres ou du ministre chargé des politiques pour les familles prévoit l'attribution d'un quota annuel afin de verser des subventions aux employeurs privés afin de promouvoir et d'encourager les mesures visant à concilier la vie privée avec la vie professionnelle

² Consulter le site du Ministère du Travail et des politiques sociales.

dans le cadre du Fonds pour les politiques pour les familles dont il est question dans l'article 19 du décret législatif n°223 du 4 juillet 2006, converti en loi n°248 du 4 août 2006. Ces subventions concernent également les entreprises collectives inscrites sur les registres publics, les structures sanitaires locales (ASL), les hôpitaux, les hôpitaux universitaires qui mettent en place des contrats qui prévoient les actions positives suivantes :

- des projets coordonnés afin de permettre aux travailleuses et aux travailleurs de bénéficier d'une certaine flexibilité en termes d'horaires et d'organisation du travail notamment grâce aux contrats à *temps partiels*, au télétravail, au travail à domicile, à la banque horaire, à la flexibilité des heures de pointage, aux rotations et aux sièges différents, au cumul de l'horaire avec une attention toute particulière pour les projets qui prévoient d'appliquer des systèmes innovants afin d'évaluer les prestations et les résultats, outre les mesures visant à favoriser une flexibilité accrue ;
 - des programmes et des initiatives visant à favoriser la réinsertion des travailleuses et des travailleurs suite à un congé parental ou pour des raisons inhérentes à la conciliation de la vie privée avec la vie professionnelle ;
 - des projets destinés à promouvoir des interventions et des services innovants afin de répondre aux besoins des travailleurs en termes de conciliation de la vie professionnelle avec la vie privée, notamment grâce à la mise en place de réseaux entre les différents organismes opérant sur le territoire national, les entreprises et les partenaires sociaux. Les communautés d'intérêts et les associations d'entreprises, y compris les associations temporaires, constituées ou constituantes, implantées au même endroit peuvent présenter ces projets. Les entités susdites peuvent également compter sur la participation des organismes locaux, notamment dans le cadre des plans visant à harmoniser les temps urbains.
-
- Les projets décrits au 1^{er} alinéa s'adressent aux travailleuses et aux travailleurs, y compris les dirigeants, en traitant en priorité les cas de handicap, ayant des enfants mineurs âgés de moins de douze ans ou de quinze ans placés ou adoptés ainsi que les travailleurs ayant des personnes handicapées ou non autonomes à charge, c'est-à-dire des personnes atteintes de graves infirmités attestées.

 - Par ailleurs, une partie des fonds dont il est question dans le 1^{er} alinéa servira à financer des subventions pour les projets qui permettent aux titulaires des entreprises, aux travailleurs non

salariés et aux cadres de travailler en étroite collaboration avec des personnes ayant les mêmes qualifications ou de se faire remplacer pour des raisons liées à l'exercice de la maternité ou à la présence d'enfants mineurs ou handicapés. Reste à définir les modalités de ces aides aux termes des mesures décrites dans le 4^{ème} alinéa.

Le décret législatif n°5 du 25 janvier 2010 intitulé « Mise en place de la directive communautaire n°2006/54/CE concernant le principe d'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes en matière de travail et d'emploi » a modifié plusieurs aspects du Code pour l'égalité des chances et a contribué à l'adoption du décret n°198 du 11 avril 2006. Le décret susvisé a également réaffirmé le principe d'interdiction de la discrimination fondée sur le genre en l'élargissant à tous les niveaux des différents milieux, notamment en termes d'emploi, de travail et de rémunération. Le texte prévoit des sanctions plus sévères en cas de violation de ces principes.

Les nouveautés principales introduites par le décret législatif n°5/2010 concernent :

Le Comité National en vue de l'application des principes d'égalité de traitement et d'égalité des chances pour les travailleurs et les travailleuses.

Des modifications concernant le nombre de membres au sein du comité ont été apportées. Le nombre des membres désignés par les confédérations syndicales des travailleurs et celui des représentants syndicaux des employeurs les plus représentatifs à l'échelle nationale passe de cinq à six. Les points suivants ont été ajoutés à l'article 10 au sujet des fonctions attribuées au Comité :

- la mise en place d'initiatives visant à développer le dialogue entre les partenaires sociaux afin de promouvoir l'égalité de traitement.
- la promotion d'actions visant à supprimer les entraves à l'égalité entre les hommes et les femmes en termes d'ascension professionnelle et de carrière.
- le développement de mesures visant à réinsérer les travailleuses suite à un congé de maternité, répandre l'utilisation des contrats à temps partiel et des systèmes qui garantissent une flexibilité accrue à l'échelle de l'entreprise et permettent ainsi une meilleure conciliation de la vie professionnelle avec les responsabilités familiales.

Les tâches et les fonctions des conseillers et des conseillères de parité

- Le point a) du 1^{er} alinéa de l'article 15 du Code pour l'égalité des chances amendé stipule que les conseillères et les conseillers de parité sont chargés de promouvoir et de garantir la non-discrimination en termes de travail, de promotion et de formation professionnelle, y compris l'ascension professionnelle et la carrière, de conditions de travail, notamment la

rémunération ainsi que de formes de retraites complémentaires collectives (cf. décret législatif n°252 du 5 décembre 2005).

- Le 1^{er} alinéa-bis a été introduit après le 1^{er} alinéa de l'article 15 du décret législatif n°198/2006. En voici un extrait : « *Par ailleurs, la conseillère ou le conseiller national de parité est chargé de mener ses propres enquêtes en matière de discrimination sur le lieu de travail, de relations publiques indépendantes et de recommandations concernant les discriminations sur le lieu de travail* ».

L'égalité des chances sur le lieu de travail

L'article 25 du Code pour l'égalité des chances définit les concepts de discrimination directe et indirecte grâce aux modifications apportées dans le 2^{ème} alinéa-bis. Ce dernier définit la discrimination comme étant « *l'ensemble des pratiques pénalisantes dues à un état de grossesse, à la maternité ou à la paternité, même en cas d'adoption ou encore à la possession ou l'exercice des droits qui en relèvent* ».

L'interdiction des pratiques discriminatoires en termes de rémunération

Le nouvel alinéa premier de l'article 28 a réaffirmé le principe d'interdiction des pratiques discriminatoires en insistant sur « *l'interdiction de recourir à des pratiques discriminatoires, directes ou indirectes concernant les critères et les conditions de rémunération pour le même emploi ou un emploi ayant la même importance* ».

La protection judiciaire

En cas de condamnation pour des pratiques discriminatoires, la transgression par le juge du travail des dispositions prévues par le décret n'est plus punie selon l'article 650 du Code pénal suite au « manquement à l'observation des mesures adoptées par les autorités » mais est punie par une amende de 50 mille euros ou l'incarcération pendant six mois. En outre, l'article 41-bis intitulé « victimisation » assure également la protection juridictionnelle contre « *toutes les pratiques préjudiciables mises en place à l'encontre d'une personne pénalisée par des pratiques discriminatoires ou de toute autre personne en tant que réaction à toute activité visant à obtenir le respect du principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes* ».

La prévention des discriminations

L'article 50-bis a été ajouté et stipule que « *les autorités compétentes peuvent adopter des mesures spécifiques, y compris des codes de conduite, des lignes principales et des codes de bonnes pratiques afin de prévenir toutes les formes de discrimination fondées sur le sexe, notamment le harcèlement sur le lieu de travail, les traitements inégaux en termes de conditions de travail, de croissance et de formation* ».

professionnelle » dès la phase de la négociation collective.

Parmi les nouveautés législatives adoptées pendant la période de quatre ans qui fait l'objet de ce rapport, on peut également citer les articles 21 et 46 de la loi n°183 du 4 novembre 2010 concernant « *les délégations conférées au gouvernement en matière de travail pénible, de refonte des organismes, du système des congés, des disponibilités et autorisations, des amortisseurs sociaux, des services pour l'emploi, des mesures d'encouragement à l'emploi, du système d'apprentissage, de l'emploi des femmes, de mesures visant à lutter contre le travail illégal ainsi que les dispositions concernant le travail public et les litiges survenus en milieu professionnel* ».

- L'article 21 de la loi susvisée est entièrement consacré au principe de l'égalité des chances et au bien-être des employés des administrations publiques. Selon cet article, chaque administration publique doit obligatoirement avoir « *un comité unique chargé de garantir l'égalité des chances, de promouvoir le bien-être des travailleurs et de lutter contre les formes de discrimination* » afin de remplacer et de consolider le rôle des comités pour l'égalité des chances et contre le harcèlement qui existent déjà.
- L'article 46 de la loi n°183/2010 énonce que « *le gouvernement est habilité à adopter un ou plusieurs décrets législatifs visant à restructurer la réglementation en matière d'emploi pour les femmes dans le respect des principes et des critères suivants. Ce dernier peut adopter ces mesures dans un délai de deux ans à partir de l'entrée en vigueur de ces dispositions en tenant compte des propositions faites par le Ministère du travail et des politiques sociales et le Ministère de l'égalité des chances. Ces propositions doivent être conformes à l'article 117 de la Constitution, aux statuts des régions ayant un statut spécifique et aux provinces autonomes de Trente et de Bolzano ainsi qu'aux dispositions d'application. En outre, les propositions susdites doivent assurer aux travailleurs une protection uniforme sur l'ensemble du territoire national grâce au respect des niveaux élémentaires en matière de prestations liées aux droits civils et sociaux. Voici les principes autour desquels la réglementation mentionnée précédemment s'articule :*

 - *la conception de mesures d'encouragement et de dégrèvements sur les cotisations sociales visant à promouvoir les régimes horaires flexibles et à favoriser l'emploi accru des femmes en vue de la conciliation de la vie professionnelle avec les responsabilités familiales dans le cadre de l'exercice de la délégation en matière de restructuration des mesures d'encouragement dont il est question au point b) du 30^{ème} alinéa ;*
 - *la refonte de la réglementation en vigueur concernant le système de congés parentaux, notamment leur prolongement et l'augmentation proportionnelle de l'indemnité afin*

d'encourager les travailleurs à en prendre ;

- *le renforcement du rôle des instituts prévus aux termes de l'article 9 de la loi n°53 promulguée le 8 mars 2000 avec une attention toute particulière pour le travail à temps partiel et le télétravail ;*
- *le renforcement de l'action menée par les différentes sphères gouvernementales et par les administrations compétentes en matière de services pour l'enfance et pour les personnes âgées non autonomes afin de permettre aux femmes de faire librement leurs choix professionnels ;*
- *l'orientation de l'intervention liée à la programmation des fonds communautaires à partir du Fonds social européen (FSE) et au programme opérationnel national (PON) en accordant la priorité à l'emploi des femmes, aux activités liées à la formation, à l'accompagnement et à l'insertion professionnelle. À cet effet, les autorités compétentes investissent les fonds dans l'élaboration de programmes professionnels adressés aux femmes ;*
- *le renforcement des garanties pour l'application concrète de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'emploi et de travail ;*
- *la réalisation de systèmes de collecte et d'interprétation des données afin de dénoncer et de quantifier les pratiques discriminatoires, notamment en termes de rémunération dans le cadre des objectifs exposés au point e) ;*
- *l'optimisation des initiatives visant à favoriser le développement de la création d'entreprises par les femmes ;*
- *la conception d'initiatives et d'interventions qui favorisent l'accès des femmes et leur réinsertion sur le marché du travail grâce à la formation professionnelle ciblée en vue de l'obtention d'une qualification conformément aux nouvelles stratégies promues par l'Union européenne ;*
- *la définition des obligations des employeurs en termes d'attention au genre ».*

Le 1^{er} décembre 2009, le Ministère du Travail et des politiques sociales et le Ministère de l'égalité des chances ont lancé le projet « Italia 2020 ».

« Italia 2020 : programme d'action en vue de l'insertion des femmes sur le marché du travail »

Le programme s'articule autour de cinq axes principaux :

1. l'optimisation des services d'assistance pour la petite enfance et l'expérimentation de

- chèques emploi afin de structurer les services privés de soins et d'assistance à la personne ;
2. la redéfinition des critères et des conditions d'accès aux cotisations dont il est question dans l'article 9 de la loi n°53 adoptée le 8 mars 2000 ;
 3. l'instauration de nouveaux rapports avec les industriels afin de promouvoir le travail à temps partiel et les autres formes de contrat à horaire réduit, modulable et flexible grâce à la négociation de deuxième degré ;
 4. la promotion « d'emplois verts » destinés aux femmes ;
 5. l'ouverture de négociations avec les institutions européennes en vue de l'adoption de mesures supplémentaires visant à favoriser l'emploi des femmes en Italie du Sud grâce au contrat d'insertion professionnelle pour les femmes.

Le 30 juillet 2010, le conseil des Ministres a également adopté le **Plan triennal pour l'emploi** « *Liberare il lavoro per liberare i lavori – Libérer l'emploi pour libérer les emplois* » visant à promouvoir la croissance économique et l'emploi grâce au développement des compétences requises sur le marché du travail en mettant l'accent sur la formation dispensée aux jeunes et aux femmes. Dans le cadre de ce plan, les acteurs concernés assurent la promotion d'initiatives visant à favoriser l'emploi des femmes. Ces interventions visent à mettre en place une politique de conciliation fondée sur la restructuration de l'horaire de travail. La refonte des créneaux a fait l'objet d'un avis commun aux partenaires sociaux. Les interventions susdites passent également par la promotion des services liés aux soins dispensés à la petite enfance, notamment aux crèches à gestion familiale.

Les travailleurs âgés

Si l'offre d'emploi pour les seniors est difficile à quantifier sur le plan démographique, elle constitue néanmoins un vaste segment du marché sur lequel de nombreuses mesures et interventions se sont efforcées d'agir au cours des vingt dernières années. Ces dispositifs ont principalement eu pour but d'accroître les niveaux de participation. À cet effet, l'action de l'Italie s'est concentrée sur la restructuration du marché du travail et la réorganisation des systèmes de protection sociale afin de répondre aux problèmes économiques et sociaux liés au vieillissement de la population. Dans le cadre de la restructuration du marché du travail, il s'agit d'une stratégie globale visant à accroître les capacités d'insertion professionnelle et le potentiel des personnes les plus âgées. Par exemple, les personnes âgées de plus de 50 ans constituent l'une des catégories cible des « contrats d'insertion professionnelle » introduits par le décret législatif n°276/2003. En règle générale, les systèmes tels que le *contrat sur projet* ou encore le *travail accessoire* représentent des instruments potentiellement intéressants afin de concilier l'offre avec la demande d'emploi des

personnes âgées tandis que la libéralisation du cumul des revenus liés au travail et à la retraite (cf. article 19 du décret législatif n°112/2008) se présente tant comme une mesure visant à favoriser l'emploi que comme un instrument de lutte contre le travail au noir.

Sur le plan territorial, les régions ont accordé une importance considérable aux politiques visant à favoriser le vieillissement actif de la population. Le FSE a investi 298 millions d'euros pour la période 2007-2013 dans le cadre des plans opérationnels régionaux (POR). Ces fonds ont servi à financer des interventions spécifiques adressées aux seniors. Les services pour l'emploi sont à l'origine de ces initiatives qui s'inscrivent dans une optique générale. Ces actions sont toutefois conçues pour résoudre le problème de la crise sur le marché de l'emploi. Certaines administrations régionales ont inséré des travailleurs âgés parmi les catégories prioritaires dans le cadre des mesures adoptées contre la crise en se concentrant sur l'application de l'accord signé entre le gouvernement et les régions le 12 février 2009 et sur l'utilisation des amortisseurs sociaux en cas de dérogation.

À l'échelle nationale, la loi n°2/2009 prévoyait que les fonds destinés à la formation continue dans le cadre des mesures adoptées contre la crise pouvaient également servir à financer des interventions et des mesures à titre temporaire et exceptionnel afin d'assister les personnes ayant un faible revenu en 2009. Les dispositions susdites visaient à protéger les travailleurs qui risquaient de perdre leur emploi. Les personnes âgées de plus de cinquante ans sont plus exposées dans ce domaine.

Pendant la période 2004-2009, le taux d'activité des personnes âgées de 55 à 64 ans a augmenté de 6 points, atteignant ainsi 36,3 %. L'évolution semblable des taux d'emploi témoigne d'une croissance tangible de la participation à la vie active. Le quota de personnes âgées de plus de cinquante ans ayant un emploi s'avère supérieur par rapport au premier trimestre de l'année 2004. En effet, le taux d'emploi de cette population a augmenté de 5,8 points en 2009, notamment grâce à la présence majoritaire des femmes (+ 6,5 %) par rapport aux hommes (+ 4,9 %).

Personnes ayant un emploi. Répartition en fonction du sexe, du titre d'étude (diplôme élémentaire au plus) et de la région (valeurs en milliers)					
		2007	2008	2009	2010
ITALIE	hommes	1.181	1.082	983	911
	femmes	525	469	426	394
	total	1.706	1.551	1.409	1.305
Piémont	hommes	71	70	66	58
	femmes	38	36	29	25
	total	109	106	95	82
Vallée d'Aoste	hommes	3	3	3	3
	femmes	1	1	1	1
	total	4	4	4	4
Lombardie	hommes	168	158	139	134
	femmes	78	72	61	56
	total	246	230	200	190
Ligurie	hommes	24	21	19	18
	femmes	13	9	9	9
	total	37	30	28	27
Trentin Haut-Adige	hommes	20	19	17	16
	femmes	9	9	8	7
	total	29	28	24	23
Province Autonome de Bolzano	hommes	13	13	12	11
	femmes	6	6	6	5
	total	19	19	18	16
Province Autonome de Trente	hommes	7	6	5	5
	femmes	3	3	2	2
	total	10	9	7	7
Vénétie	hommes	87	76	70	62
	femmes	41	35	32	27
	total	128	111	102	89
Frioul Vénétie-Julienne	hommes	16	13	13	11
	femmes	7	6	6	5
	total	23	19	19	16
Emilie-Romagne	hommes	92	89	80	74
	femmes	47	46	43	36
	total	139	135	124	110
Toscane	hommes	96	83	76	73
	femmes	58	47	38	43
	total	154	130	114	116
Ombrie	hommes	9	8	9	8
	femmes	9	8	7	5
	total	18	16	15	13
Marches	hommes	30	27	23	25
	femmes	13	15	18	14
	total	43	42	41	39
Latium	hommes	66	54	51	55
	femmes	35	37	30	29
	total	101	91	81	84
Abruzzes	hommes	21	19	15	13
	femmes	9	9	8	6
	total	30	28	23	19
Molise	hommes	6	6	4	5
	femmes	3	3	3	2
	total	9	9	7	7
Campanie	hommes	129	116	99	88
	femmes	46	44	39	36
	total	175	160	138	124
Pouilles	hommes	100	92	92	85
	femmes	38	32	33	33

	total	138	124	124	117
Basilicate	hommes	12	11	10	9
	femmes	7	5	5	5
	total	19	16	15	14
Calabre	hommes	49	44	38	34
	femmes	20	15	11	13
	total	69	59	49	47
Sicile	hommes	119	109	101	92
	femmes	31	31	26	24
	total	150	140	128	116
Sardaigne	hommes	43	45	41	32
	femmes	13	10	11	11
	total	56	55	52	43
Source : ISTAT					

Personnes ayant un emploi. Répartition en fonction du sexe, du titre d'étude (diplôme d'enseignement moyen) et de la région (valeurs en milliers)					
		2007	2008	2009	2010
ITALIE	hommes	5.213	5.085	4.982	4.851
	femmes	2.418	2.405	2.342	2.290
	total	7.631	7.490	7.324	7.141
Piémont	hommes	389	388	387	369
	femmes	229	234	224	213
	total	618	622	611	582
Vallée d'Aoste	hommes	14	14	13	13
	femmes	8	8	8	9
	total	22	22	21	22
Lombardie	hommes	905	899	889	864
	femmes	474	471	472	450
	total	1.379	1.370	1.361	1.314
Ligurie	hommes	120	113	106	108
	femmes	67	57	56	63
	total	187	170	162	171
Trentin Haut-Adige	hommes	98	99	99	98
	femmes	54	56	55	52
	total	152	155	154	150
Province Autonome de Bolzano	hommes	60	61	61	61
	femmes	34	36	35	34
	total	94	97	96	95
Province Autonome de Trente	hommes	38	38	38	37
	femmes	20	20	19	18
	total	58	58	57	55
Vénétie	hommes	443	447	429	417
	femmes	250	261	239	218
	total	693	708	668	635
Frioul Vénétie-Julienne	hommes	100	103	99	93
	femmes	63	55	58	58
	total	163	158	157	151
Emilie-Romagne	hommes	389	388	352	348
	femmes	217	208	216	204
	total	606	596	569	552
Toscane	hommes	339	343	330	330
	femmes	177	179	179	167
	total	516	522	509	497
Ombrie	hommes	66	68	62	59
	femmes	35	37	33	32
	total	101	105	95	91
Marches	hommes	136	132	128	131
	femmes	73	76	71	71
	total	209	208	200	202
Latium	hommes	383	392	373	371
	femmes	175	165	159	173
	total	558	557	532	544
Abruzzes	hommes	113	112	110	105
	femmes	50	50	44	43
	total	163	162	154	148
Molise	hommes	26	26	26	24
	femmes	10	11	11	11
	total	36	37	37	35
Campanie	hommes	475	450	419	406
	femmes	136	131	120	115
	total	611	581	539	521

Pouilles	hommes	349	361	341	319
	femmes	100	102	99	106
	total	449	463	440	425
Basilicate	hommes	47	44	41	40
	femmes	14	15	14	15
	total	61	59	55	55
Calabre	hommes	139	133	133	127
	femmes	45	46	47	46
	total	184	179	180	173
Sicile	hommes	403	394	386	372
	femmes	121	119	114	114
	total	524	513	500	486
Sardaigne	hommes	181	170	160	159
	femmes	66	68	69	78
	total	247	238	229	237
Source : ISTAT					

Personnes ayant un emploi. Répartition en fonction du sexe, du titre d'étude (diplôme de fin d'études secondaires) et de la région (valeurs en milliers)					
		2007	2008	2009	2010
ITALIE	hommes	5.984	6.096	6.140	6.170
	femmes	4.516	4.584	4.590	4.649
	total	10.500	10.680	10.730	10.819
Piémont	hommes	471	470	463	468
	femmes	384	384	402	415
	total	855	854	865	883
Vallée d'Aoste	hommes	12	12	13	13
	femmes	11	11	12	12
	total	23	23	25	25
Lombardie	hommes	1.096	1.104	1.098	1.109
	femmes	897	892	884	895
	total	1.993	1.996	1.982	2.004
Ligurie	hommes	165	173	177	166
	femmes	141	145	141	141
	total	306	318	318	307
Trentin Haut-Adige	hommes	115	116	117	119
	femmes	97	101	105	107
	total	212	217	222	226
Province Autonome de Bolzano	hommes	47	47	48	50
	femmes	45	46	47	50
	total	92	93	95	100
Province Autonome de Trente	hommes	68	69	69	70
	femmes	52	55	58	57
	total	120	124	127	127
Vénétie	hommes	591	597	601	619
	femmes	418	438	437	444
	total	1.009	1.035	1.038	1.063
Frioul Vénétie-Julienne	hommes	149	150	149	150
	femmes	109	114	111	113
	total	258	264	260	263
Emilie-Romagne	hommes	476	481	495	510
	femmes	417	432	420	428
	total	893	913	915	938
Toscane	hommes	335	358	375	367
	femmes	295	299	310	307
	total	630	657	685	674
Ombrie	hommes	109	110	113	112
	femmes	80	83	80	82
	total	189	193	193	194
Marches	hommes	167	174	177	170
	femmes	134	133	135	133
	total	301	307	312	303
Latium	hommes	624	624	653	638
	femmes	456	461	481	494
	total	1.080	1.085	1.134	1.132
Abruzzes	hommes	141	139	138	138
	femmes	90	98	88	96
	total	231	237	226	234
Molise	hommes	30	30	29	29
	femmes	19	19	19	18
	total	49	49	48	47
Campanie	hommes	431	429	424	430
	femmes	239	235	221	220
	total	670	664	645	650
Pouilles	hommes	319	311	306	314
	femmes	190	185	181	181

	total	509	496	487	495
Basilicate	hommes	55	57	57	54
	femmes	31	33	34	33
	total	86	90	91	87
Calabre	hommes	155	158	160	158
	femmes	90	93	93	92
	total	245	251	253	250
Sicile	hommes	357	360	356	364
	femmes	223	224	230	230
	total	580	584	586	594
Sardaigne	hommes	131	127	122	122
	femmes	98	103	101	101
	total	229	230	223	223
Source : ISTAT					

Personnes ayant un emploi. Répartition en fonction du sexe, du titre d'étude (diplôme de fin d'études universitaires) et de la région (valeurs en milliers)					
		2007	2008	2009	2010
ITALIE	hommes	1.886	1.981	1.948	1.974
	femmes	1.895	2.068	2.082	2.109
	total	3.781	4.049	4.030	4.083
Piémont	hommes	135	145	144	148
	femmes	146	159	145	150
	total	281	304	289	298
Vallée d'Aoste	hommes	3	4	3	3
	femmes	4	4	4	4
	total	7	8	7	7
Lombardie	hommes	353	379	378	370
	femmes	335	376	378	397
	total	688	755	756	767
Ligurie	hommes	60	65	65	68
	femmes	59	68	73	65
	total	119	133	138	133
Trentin Haut-Adige	hommes	32	33	34	36
	femmes	29	31	33	35
	total	61	64	67	71
Province Autonome de Bolzano	hommes	13	14	14	15
	femmes	12	12	15	15
	total	25	26	29	30
Province Autonome de Trente	hommes	19	19	19	20
	femmes	17	19	19	21
	total	36	38	38	41
Vénétie	hommes	149	157	150	157
	femmes	140	148	153	167
	total	289	305	303	324
Frioul Vénétie-Julienne	hommes	38	37	34	35
	femmes	39	43	39	42
	total	77	80	73	77
Emilie-Romagne	hommes	150	162	163	151
	femmes	164	173	184	184
	total	314	335	347	335
Toscane	hommes	121	120	118	120
	femmes	129	149	142	147
	total	250	269	260	267
Ombrie	hommes	26	27	27	32
	femmes	33	35	36	36
	total	59	62	63	68
Marches	hommes	48	44	45	51
	femmes	52	56	58	62
	total	100	100	103	113
Latium	hommes	240	252	240	251
	femmes	235	262	254	246
	total	475	514	494	497
Abruzzes	hommes	36	43	41	43
	femmes	42	48	50	51
	total	78	91	91	94
Molise	hommes	9	9	9	9
	femmes	10	10	9	10
	total	19	19	18	19
Campanie	hommes	132	143	147	147
	femmes	131	134	143	143

	total	263	277	290	290
Pouilles	hommes	101	104	93	96
	femmes	87	99	93	90
	total	188	203	186	186
Basilicate	hommes	15	15	13	13
	femmes	14	16	17	16
	total	29	31	30	29
Calabre	hommes	51	52	49	47
	femmes	53	53	55	55
	total	104	105	104	102
Sicile	hommes	119	120	124	121
	femmes	117	122	127	123
	total	236	242	251	244
Sardaigne	hommes	36	37	38	41
	femmes	47	51	51	50
	total	83	88	89	91
Source : ISTAT					

Taux d'emploi des travailleurs âgés de 15 à 64 ans. Répartition en fonction du sexe et de la région (valeurs en %)					
		2007	2008	2009	2010
ITALIE	hommes	70,7	70,3	68,6	67,7
	femmes	46,6	47,2	46,4	46,1
	total	58,7	58,7	57,5	56,9
Piémont	hommes	73,4	73,3	72,3	71,3
	femmes	56,3	57,1	55,7	55,8
	total	64,9	65,2	64,0	63,5
Vallée d'Aoste	hommes	76,2	75,6	74,5	74,3
	femmes	59,6	59,9	59,2	60,3
	total	68,1	67,9	67,0	67,4
Lombardie	hommes	76,7	76,6	75,2	74,2
	femmes	56,6	57,1	56,1	55,8
	total	68,1	67,9	67,0	67,4
Ligurie	hommes	76,7	76,6	75,2	74,2
	femmes	56,6	57,1	56,1	55,8
	total	66,7	67,0	65,8	65,1
Trentin Haut-Adige	hommes	77,8	77,3	76,8	76,8
	femmes	57,9	59,7	60,0	60,1
	total	68,0	68,6	68,5	68,5
Province Autonome de Bolzano	hommes	79,5	79,1	78,8	79,1
	femmes	59,8	61,7	62,0	62,9
	total	69,8	70,5	70,5	71,1
Province Autonome de Trente	hommes	76,1	75,5	75,0	74,5
	femmes	56,2	57,7	58,1	57,3
	total	66,3	66,7	66,6	66,0
Vénétie	hommes	77,2	77,0	75,1	75,3
	femmes	54,0	55,5	53,9	53,3
	total	65,8	66,4	64,6	64,5
Frioul Vénétie-Julienne	hommes	75,2	74,6	72,6	71,5
	femmes	55,7	55,5	54,1	55,5
	total	65,5	65,3	63,4	63,6
Emilie-Romagne	hommes	78,4	78,2	75,5	74,9
	femmes	62,0	62,1	61,5	59,9
	total	70,3	70,2	68,5	67,4
Toscane	hommes	74,0	74,6	74,3	73,3
	femmes	55,5	56,2	55,4	54,5
	total	64,8	65,4	64,8	63,8
Ombrie	hommes	73,7	74,1	72,7	72,7
	femmes	55,5	56,8	53,4	53,0
	total	64,6	65,4	64,8	63,8
Marches	hommes	74,7	73,4	72,0	72,4
	femmes	54,8	55,9	55,4	54,8
	total	64,8	64,7	63,8	63,6
Latium	hommes	71,7	71,8	70,7	69,6
	femmes	48,1	49,0	48,6	49,0
	total	59,7	60,2	59,4	59,2
Abruzzes	hommes	71,4	71,2	68,3	67,0
	femmes	44,1	46,7	43,2	44,1
	total	57,8	59,0	55,7	55,5
Molise	hommes	66,5	66,7	63,8	62,9
	femmes	40,4	41,5	40,6	39,2
	total	53,6	54,1	52,3	51,1
Campanie	hommes	59,9	58,0	55,7	54,4
	femmes	27,9	27,3	26,3	25,7
	total	43,7	42,5	40,8	39,9
Pouilles	hommes	63,7	63,6	61,0	59,6
	femmes	30,0	30,2	29,2	29,5
	total	46,7	46,7	44,9	44,4

Basilicate	hommes	64,9	64,2	61,3	59,1
	femmes	34,1	34,9	35,6	35,2
	total	49,6	49,6	48,5	47,1
Calabre	hommes	58,9	57,6	56,2	54,3
	femmes	31,0	30,8	30,2	30,2
	total	44,9	44,1	43,1	42,2
Sicile	hommes	60,7	59,6	58,5	57,1
	femmes	29,0	29,1	29,1	28,7
	total	44,6	44,1	43,5	42,6
Sardaigne	hommes	66,4	64,4	61,4	60,2
	femmes	39,0	40,4	40,2	41,8
	total	52,8	52,5	50,8	51,0
Source : ISTAT					

Taux d'emploi des travailleurs âgés de 15 à 24 ans. Répartition en fonction du sexe et de la région (valeurs en %)					
		2007	2008	2009	2010
ITALIE	hommes	29,6	29,1	26,1	24,3
	femmes	19,5	19,4	17,0	16,5
	total	24,7	24,4	21,7	20,5
Piémont	hommes	33,8	36,2	31,8	27,1
	femmes	26,7	24,2	19,9	21,6
	total	30,3	30,3	26,0	24,4
Vallée d'Aoste	hommes	38,7	36,0	31,7	31,6
	femmes	24,2	25,5	23,7	23,9
	total	31,6	30,9	27,8	27,8
Lombardie	hommes	37,9	37,7	33,1	30,4
	femmes	27,9	27,1	24,3	21,4
	total	33,0	32,5	28,8	26,0
Ligurie	hommes	27,0	27,5	23,8	25,3
	femmes	24,9	23,0	21,8	18,6
	total	26,0	25,3	22,9	22,1
Trentin Haut-Adige	hommes	45,3	43,8	41,3	40,7
	femmes	32,0	30,7	26,9	25,8
	total	38,8	37,4	34,2	33,4
Province Autonome de Bolzano	hommes	50,5	47,0	46,0	47,2
	femmes	35,8	34,8	29,9	30,9
	total	43,3	41,1	38,1	39,2
Province Autonome de Trente	hommes	39,7	40,5	36,3	33,8
	femmes	27,9	26,2	23,7	20,5
	total	33,9	33,5	30,2	27,3
Vénétie	hommes	40,3	38,2	34,4	33,4
	femmes	29,2	28,0	25,7	22,6
	total	34,8	33,2	30,2	28,1
Frioul Vénétie-Julienne	hommes	39,5	37,7	33,2	29,9
	femmes	21,4	21,8	17,4	21,6
	total	30,5	29,8	25,4	25,8
Emilie-Romagne	hommes	36,5	36,6	32,6	28,7
	femmes	26,7	27,6	23,4	23,4
	total	31,8	32,2	28,1	26,1
Toscane	hommes	32,9	33,1	29,6	26,3
	femmes	23,6	24,0	21,1	18,9
	total	28,3	28,7	25,5	22,7
Ombrie	hommes	36,8	34,5	35,0	30,7
	femmes	26,2	24,0	17,5	19,2
	total	31,6	29,3	26,4	25,0
Marches	hommes	38,4	34,6	31,0	29,0
	femmes	28,0	23,6	21,5	19,7
	total	33,3	29,2	26,4	24,5
Latium	hommes	24,0	24,8	24,0	23,3
	femmes	16,9	17,8	16,1	15,7
	total	20,5	21,3	20,1	19,6
Abruzzes	hommes	30,9	29,7	24,3	21,9
	femmes	15,3	16,7	12,1	10,6
	total	23,3	23,3	18,4	16,4
Molise	hommes	26,9	25,9	21,8	19,6
	femmes	14,5	13,7	13,3	12,1
	total	20,9	20,0	17,7	16,0
Campanie	hommes	19,8	19,3	16,6	14,4
	femmes	11,3	12,3	9,1	9,9
	total	15,7	15,9	12,9	12,2
Pouilles	hommes	24,8	25,8	23,0	22,4
	femmes	14,9	13,6	13,6	13,7
	total	20,0	19,8	18,4	18,1
Basilicate	hommes	23,2	22,6	18,8	15,0
	femmes	8,0	8,8	8,2	9,0

	total	15,8	15,9	13,6	12,1
--	-------	------	------	------	------

Calabre	hommes	19,5	17,8	17,7	14,9
	femmes	8,6	10,0	8,9	6,4
	total	14,2	14,0	13,4	10,7
Sicile	hommes	21,6	19,8	18,9	18,1
	femmes	9,9	10,0	9,2	9,6
	total	15,9	15,0	14,2	14,0
Sardaigne	hommes	26,9	24,9	17,8	21,4
	femmes	14,0	14,4	13,1	17,1
	total	20,6	19,8	15,5	19,3
Source : ISTAT					

Taux d'emploi des travailleurs âgés de 25 à 34 ans. Répartition en fonction du sexe et de la région (valeurs en %)					
		2007	2008	2009	2010
ITALIE	hommes	81,0	80,4	77,3	75,4
	femmes	59,0	59,6	57,5	55,4
	total	70,1	70,1	67,5	65,4
Piémont	hommes	88,9	86,9	84,3	85,2
	femmes	73,0	73,8	72,8	69,8
	total	81,0	80,4	78,6	77,5
Vallée d'Aoste	hommes	92,0	90,7	89,1	87,4
	femmes	74,9	73,1	70,7	72,9
	total	83,6	82,0	80,0	80,2
Lombardie	hommes	90,7	91,6	88,8	87,7
	femmes	75,3	76,3	72,9	72,1
	total	83,2	84,1	81,0	80,0
Ligurie	hommes	87,1	86,7	83,7	77,6
	femmes	73,5	70,4	71,0	70,8
	total	80,3	78,6	77,3	74,2
Trentin Haut-Adige	hommes	91,4	90,5	88,7	88,0
	femmes	73,0	73,9	73,2	72,4
	total	82,3	82,2	81,0	80,2
Province Autonome de Bolzano	hommes	91,2	90,0	91,2	89,8
	femmes	72,8	74,0	74,7	73,7
	total	82,0	82,0	82,9	81,7
Province Autonome de Trente	hommes	91,6	90,9	86,3	86,2
	femmes	73,2	73,8	71,8	71,1
	total	82,5	82,4	79,1	78,7
Vénétie	hommes	90,8	91,0	87,4	85,9
	femmes	72,2	73,1	71,8	69,7
	total	81,7	82,2	79,7	77,9
Frioul Vénétie-Julienne	hommes	86,8	88,0	84,4	83,1
	femmes	71,7	73,2	73,2	69,5
	total	79,4	80,8	79,0	76,4
Emilie-Romagne	hommes	91,7	91,3	88,2	87,5
	femmes	76,9	76,1	73,6	67,9
	total	84,5	83,8	81,0	77,7
Toscane	hommes	85,7	84,5	85,1	83,7
	femmes	70,7	71,5	68,6	66,2
	total	78,3	78,0	76,9	75,0
Ombrie	hommes	89,6	88,9	85,9	87,1
	femmes	66,7	72,5	65,1	61,0
	total	78,2	80,7	75,5	74,1
Marches	hommes	85,3	83,6	80,8	84,0
	femmes	68,5	69,9	66,5	63,6
	total	77,0	76,8	73,7	73,9
Latium	hommes	80,3	81,5	78,8	76,2
	femmes	62,0	60,9	60,5	59,5
	total	71,1	71,1	69,5	67,8
Abruzzes	hommes	79,3	79,8	75,2	73,8
	femmes	52,1	59,0	55,7	54,7
	total	65,8	69,5	65,6	64,4
Molise	hommes	73,5	72,3	69,5	70,0
	femmes	50,3	49,2	42,8	43,1
	total	62,1	60,9	56,4	56,8
Campanie	hommes	64,7	61,1	57,1	55,8
	femmes	33,0	31,5	29,2	25,1

	total	48,7	46,2	43,0	40,3
Pouilles	hommes	72,2	71,8	66,9	64,7
	femmes	38,6	41,5	38,3	38,0
	total	55,4	56,6	52,6	51,3
Basilicate	hommes	71,3	71,8	65,0	60,0
	femmes	37,2	39,4	42,5	37,4
	total	54,5	55,8	53,9	48,8
Calabre	hommes	61,9	62,1	58,1	53,9
	femmes	32,9	36,5	34,8	34,3
	total	47,3	49,2	46,4	44,1
Sicile	hommes	66,7	65,2	62,2	58,3
	femmes	33,7	32,7	32,3	30,6
	total	50,2	48,9	47,2	44,4
Sardaigne	hommes	73,4	72,4	69,6	61,2
	femmes	52,0	55,3	50,6	50,5
	total	62,9	64,0	60,2	55,9
Source : ISTAT					

**Taux d'emploi des travailleurs âgés de 35 à 44 ans. Répartition en fonction du sexe et de la région
(valeurs en %)**

		2007	2008	2009	2010
ITALIE	hommes	91,1	90,1	88,3	87,4
	femmes	62,3	62,7	61,9	61,9
	total	76,8	76,5	75,2	74,7
Piémont	hommes	94,8	94,2	93,4	90,4
	femmes	75,7	77,3	74,6	74,6
	total	85,4	85,9	84,1	82,6
Vallée d'Aoste	hommes	96,0	95,6	95,0	94,0
	femmes	78,7	78,6	78,6	80,0
	total	87,5	87,3	86,9	87,1
Lombardie	hommes	96,1	96,0	93,8	93,2
	femmes	75,3	76,1	74,1	73,9
	total	86,0	86,4	84,3	83,8
Ligurie	hommes	92,6	93,5	92,5	92,3
	femmes	72,6	72,6	73,7	73,3
	total	82,6	83,1	83,1	82,8
Trentin Haut-Adige	hommes	96,1	95,8	95,3	94,5
	femmes	75,5	75,8	76,4	76,7
	total	86,1	86,0	86,0	85,8
Province Autonome de Bolzano	hommes	96,1	96,4	95,4	94,9
	Femmes	76,3	77,3	76,3	78,3
	total	86,5	87,1	86,0	86,8
Province Autonome de Trente	hommes	96,1	95,3	95,2	94,1
	femmes	74,7	74,3	76,6	75,2
	total	85,6	85,0	86,0	84,8
Vénétie	hommes	96,2	96,5	93,1	94,6
	femmes	71,1	71,8	71,2	71,3
	total	84,0	84,5	82,5	83,3
Frioul Vénétie-Julienne	hommes	96,5	96,4	93,8	91,2
	femmes	76,7	77,8	75,6	76,3
	total	86,8	87,3	84,9	83,9
Emilie-Romagne	hommes	96,2	95,8	92,9	93,6
	femmes	81,0	78,9	80,9	80,9
	total	88,8	87,5	87,0	87,4
Toscane	hommes	93,7	93,9	94,0	93,2
	femmes	74,2	73,9	72,3	70,9
	total	84,1	84,0	83,2	82,1
Ombrie	hommes	94,0	94,5	92,6	93,5
	femmes	73,4	74,0	71,4	73,0
	total	83,7	84,2	82,0	83,2
Marches	hommes	94,4	93,3	92,3	91,3
	femmes	70,2	75,1	73,5	71,7
	total	82,5	84,3	83,0	81,6
Latium	hommes	92,2	89,6	89,5	88,5
	femmes	61,7	62,9	62,7	63,2
	total	76,8	76,0	75,8	75,6
Abruzzes	hommes	93,7	92,5	92,0	88,5
	femmes	59,2	61,3	55,7	57,95
	total	76,5	76,9	73,7	72,9
Molise	hommes	89,4	86,3	84,1	85,3
	femmes	54,1	58,4	58,3	51,2
	total	71,8	73,4	71,2	68,2
Campanie	hommes	80,3	76,0	74,3	73,3
	femmes	34,8	34,7	33,9	33,1
	total	57,1	55,0	53,7	52,8

Pouilles	hommes	84,3	84,0	81,2	79,4
	femmes	37,7	37,7	36,7	38,1
	total	60,6	60,5	58,6	58,4
Basilicate	hommes	85,0	83,8	83,5	82,3
	femmes	44,0	47,7	46,3	47,6
	total	64,5	65,7	64,8	64,9
Calabre	hommes	79,2	77,4	74,3	72,0
	femmes	43,0	40,7	39,8	41,9
	total	60,7	58,7	56,6	56,6
Sicile	hommes	81,2	79,7	78,0	76,9
	femmes	40,8	40,0	40,0	39,3
	total	60,5	59,4	58,6	57,7
Sardaigne	hommes	87,2	84,1	81,6	77,9
	femmes	53,4	54,2	54,7	56,5
	total	70,3	69,2	68,2	67,3
Source : ISTAT					

Taux d'emploi des travailleurs âgés de 45 à 54 ans. Répartition en fonction du sexe et de la région (valeurs en %)					
		2007	2008	2009	2010
ITALIE	hommes	89,3	89,0	87,4	86,4
	femmes	56,9	57,8	57,3	58,0
	total	72,9	73,2	72,2	72,0
Piémont	hommes	91,6	91,4	90,2	90,0
	femmes	69,1	70,2	69,6	70,2
	total	80,4	80,8	79,9	80,1
Vallée d'Aoste	hommes	91,6	92,1	92,5	93,3
	femmes	70,5	73,4	70,9	71,9
	total	81,3	82,9	81,9	82,7
Lombardie	hommes	93,5	93,3	92,9	91,5
	femmes	65,7	65,8	65,7	67,6
	total	79,6	79,6	79,4	79,6
Ligurie	hommes	90,1	90,4	89,6	90,5
	femmes	64,4	67,2	66,7	67,6
	total	77,1	78,7	78,1	79,0
Trentin Haut-Adige	hommes	93,0	93,7	94,7	94,0
	femmes	68,3	74,8	76,8	76,6
	total	80,9	84,4	85,9	85,5
Province Autonome de Bolzano	hommes	93,7	94,9	94,9	94,3
	femmes	70,2	76,7	78,7	79,1
	total	82,2	86,0	87,0	86,8
Province Autonome de Trente	hommes	92,4	92,5	94,5	93,8
	femmes	66,6	73,1	75,0	74,4
	total	79,8	83,0	84,9	84,2
Vénétie	hommes	94,1	94,4	92,5	92,2
	femmes	61,5	65,9	61,7	63,3
	total	78,0	80,3	77,3	77,8
Frioul Vénétie-Julienne	hommes	93,9	92,0	89,4	89,3
	femmes	70,7	69,4	66,4	69,9
	total	82,4	80,8	78,0	79,7
Emilie-Romagne	hommes	94,4	94,5	92,0	91,2
	femmes	76,1	78,4	75,6	74,9
	total	85,3	86,5	83,8	83,1
Toscane	hommes	92,3	93,0	91,7	90,9
	femmes	67,0	68,9	69,2	68,6
	total	79,5	80,8	80,3	79,5
Ombrie	hommes	90,3	91,1	89,1	91,1
	femmes	67,2	68,0	67,3	66,0
	total	78,6	79,4	78,0	78,3
Marches	hommes	92,6	93,0	91,4	89,8
	femmes	66,1	68,6	68,6	69,9
	total	79,3	80,7	80,0	79,8
Latium	hommes	91,6	91,2	89,1	88,8
	femmes	58,2	59,2	60,5	61,4
	total	74,4	74,8	74,4	74,7
Abruzzes	hommes	90,7	91,1	86,2	87,1
	femmes	58,5	60,1	57,7	58,3
	total	74,4	75,4	71,7	72,5
Molise	hommes	84,3	87,4	83,6	81,0
	femmes	51,7	52,3	53,2	52,3

	total	68,0	69,8	68,3	66,6
Campanie	hommes	80,2	80,3	77,9	74,8
	femmes	36,3	34,4	33,9	35,9
	total	57,8	56,8	55,3	54,8
Pouilles	hommes	83,7	83,1	80,2	77,9
	femmes	36,4	34,8	34,4	34,3
	total	59,3	58,2	56,6	55,4
Basilicate	hommes	84,2	82,4	80,5	78,6
	femmes	48,6	44,7	46,4	47,1
	total	66,2	63,3	63,3	62,7
Calabre	hommes	80,8	76,6	77,0	75,9
	femmes	41,2	38,6	39,5	38,2
	total	60,8	57,4	57,9	56,7
Sicile	hommes	80,6	78,9	78,6	77,2
	femmes	37,4	39,3	38,9	37,0
	total	58,2	58,4	58,0	56,3
Sardaigne	hommes	86,1	84,2	79,6	77,2
	femmes	45,5	46,8	47,5	48,2
	total	65,7	65,4	63,4	62,
Source : ISTAT					

Taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 64 ans. Répartition en fonction du sexe et de la région (valeurs en %)					
		2007	2008	2009	2010
ITALIE	hommes	45,1	45,5	46,7	47,6
	femmes	23,0	24,0	25,4	26,2
	total	33,8	34,4	35,7	36,6
Piémont	hommes	37,0	38,2	41,0	43,0
	femmes	22,1	23,4	24,7	26,4
	total	29,4	30,6	32,7	34,5
Vallée d'Aoste	hommes	40,9	41,2	41,2	42,5
	femmes	29,3	28,7	32,1	33,8
	total	35,2	35,0	36,7	38,2
Lombardie	hommes	42,0	41,2	43,9	44,4
	femmes	21,6	23,2	26,5	25,9
	total	31,6	32,0	35,0	34,9
Ligurie	hommes	44,5	45,5	48,8	47,5
	femmes	26,9	26,4	26,9	29,6
	total	35,3	35,6	37,4	38,2
Trentin Haut-Adige	hommes	45,1	44,0	45,4	49,3
	femmes	25,8	27,6	30,4	32,7
	total	35,4	35,8	37,9	41,0
Province Autonome de Bolzano	hommes	49,7	49,1	47,9	52,5
	femmes	29,8	31,0	35,3	37,6
	total	39,5	39,8	41,5	44,9
Province Autonome de Trente	hommes	41,2	39,8	43,4	46,7
	femmes	22,4	24,7	26,1	28,6
	total	31,8	32,3	34,8	37,7
Vénétie	hommes	42,1	41,8	45,8	47,8
	femmes	20,3	22,8	23,0	23,3
	total	31,0	32,2	34,3	35,4
Frioul Vénétie-Julienne	hommes	38,5	38,9	40,3	42,0
	femmes	21,5	19,4	21,3	24,7
	total	29,8	29,0	30,6	33,1
Emilie-Romagne	hommes	48,4	48,1	47,1	47,8
	femmes	28,8	29,9	32,3	30,9
	total	38,3	38,8	39,5	39,1
Toscane	hommes	45,1	48,0	49,5	50,1
	femmes	26,6	27,0	29,5	30,8
	total	35,5	37,1	39,2	40,1
Ombrie	hommes	41,2	43,9	43,9	42,8
	femmes	30,7	31,3	29,7	29,8
	total	35,8	37,4	36,6	36,1
Marches	hommes	44,9	44,0	45,9	49,1
	femmes	28,4	27,2	31,6	33,7
	total	36,5	35,4	38,6	41,2
Latium	hommes	50,1	52,9	53,1	52,6
	femmes	27,0	30,1	28,3	30,4
	total	37,9	40,9	40,1	40,9
Abruzzes	hommes	47,4	47,8	48,0	47,8
	femmes	23,9	24,4	22,8	26,7
	total	35,5	35,9	35,1	37,0
Molise	hommes	46,3	47,4	48,5	46,8
	femmes	22,4	24,1	26,0	28,5
	total	34,3	35,7	37,2	37,6
Campanie	hommes	50,6	49,6	48,4	49,6
	femmes	20,4	19,9	21,8	20,9
	total	35,2	34,4	34,8	34,9
Pouilles	hommes	46,7	45,7	46,2	46,2
	femmes	17,3	18,4	18,5	18,6
	total	31,5	31,6	31,9	31,9

Basilicate	hommes	52,1	51,5	49,3	49,5
	femmes	26,6	27,3	27,5	27,3
	total	39,2	39,2	38,2	38,2
Calabre	hommes	49,2	49,6	49,8	50,3
	femmes	25,3	24,0	23,6	25,3
	total	37,1	36,7	36,6	37,6
Sicile	hommes	48,1	49,5	50,1	50,3
	femmes	18,6	19,1	20,6	22,7
	total	32,8	33,7	34,8	35,9
Sardaigne	hommes	43,5	40,5	41,6	48,0
	femmes	18,9	20,4	23,8	26,2
	total	31,0	30,3	32,6	37,0
Source : ISTAT					

Taux d'emploi des travailleurs âgés de 15 à 64 ans. Répartition en fonction du sexe, du titre d'étude (diplôme élémentaire au plus) et de la région (valeurs en %)					
		2007	2008	2009	2010
ITALIE	hommes	51,1	49,6	48,4	47,3
	femmes	16,8	16,2	15,4	15,3
	total	31,2	30,2	29,2	28,8
Piémont	hommes	48,0	47,4	47,8	45,9
	femmes	21,3	21,6	18,8	17,6
	total	32,8	33,1	32,2	30,5
Vallée d'Aoste	hommes	57,5	53,0	53,9	56,3
	femmes	21,9	22,6	19,3	23,3
	total	39,3	36,8	37,6	40,6
Lombardie	hommes	51,3	51,7	49,0	49,9
	femmes	19,5	19,3	17,7	17,8
	total	33,5	33,6	31,6	32,4
Ligurie	hommes	51,4	51,6	52,9	49,9
	femmes	21,8	17,1	19,5	20,8
	total	35,0	32,2	34,7	34,6
Trentin Haut-Adige	hommes	52,4	52,8	51,2	51,9
	femmes	26,1	26,9	23,6	22,4
	total	39,2	39,7	37,2	36,9
Province Autonome de Bolzano	hommes	57,3	63,4	61,6	59,2
	femmes	31,1	32,2	30,1	29,4
	total	44,6	48,0	46,0	44,2
Province Autonome de Trente	hommes	45,2	38,8	36,1	41,4
	femmes	19,7	20,4	15,1	13,3
	total	31,9	29,3	25,1	26,7
Vénétie	hommes	48,4	45,7	47,1	44,2
	femmes	17,0	16,3	16,5	15,4
	total	30,1	28,8	28,8	27,5
Frioul Vénétie-Julienne	hommes	46,2	44,2	47,5	41,9
	femmes	14,4	14,5	14,3	14,6
	total	28,2	26,9	27,9	25,8
Emilie-Romagne	hommes	55,8	55,6	55,5	57,3
	femmes	26,6	26,7	26,3	23,3
	total	40,1	40,1	39,4	38,2
Toscane	hommes	57,5	54,6	55,5	58,3
	femmes	26,6	24,6	23,0	25,7
	total	39,6	37,6	37,3	39,3
Ombrie	hommes	40,7	41,6	43,1	42,3
	femmes	23,3	22,5	17,7	15,7
	total	29,5	29,2	26,8	26,1
Marches	hommes	50,0	48,0	46,3	51,7
	femmes	17,8	21,6	26,8	24,8
	total	31,7	32,9	34,5	36,2
Latium	hommes	51,1	50,4	54,0	51,8
	femmes	17,5	19,5	17,7	17,7
	total	30,4	30,2	30,2	30,3
Abruzzes	hommes	51,0	46,7	41,9	42,7
	femmes	16,1	14,0	14,9	14,6
	total	30,2	27,2	25,0	25,9
Molise	hommes	46,5	49,5	43,5	42,9
	femmes	19,4	17,7	18,9	15,0
	total	31,5	32,0	29,0	27,5
Campanie	hommes	50,2	45,5	42,0	39,7
	femmes	10,7	10,6	10,2	9,9
	total	25,6	23,8	22,2	21,2
Pouilles	hommes	51,8	51,2	48,9	46,3
	femmes	12,8	11,2	11,1	11,8
	total	28,3	26,6	25,8	25,5
Basilicate	hommes	53,0	49,4	45,3	44,2

	femmes	19,5	16,9	15,5	16,7
	total	32,8	30,2	27,9	28,0
Calabre	hommes	50,5	48,1	45,6	43,7
	femmes	15,7	12,5	9,9	11,7
	total	30,7	27,6	25,0	25,1
Sicile	hommes	49,0	47,4	46,3	44,5
	femmes	9,2	9,8	9,1	8,5
	total	25,8	25,7	25,2	23,9
Sardaigne	hommes	53,3	54,6	51,4	46,0
	femmes	14,0	12,0	14,6	16,2
	total	32,2	32,9	33,4	31,3
Source : ISTAT					

Taux d'emploi des travailleurs âgés de 15 à 64 ans. Répartition en fonction du sexe, du titre d'étude (diplôme d'enseignement moyen) et de la région (valeurs en %)					
		2007	2008	2009	2010
ITALIE	hommes	65,8	64,7	62,3	60,8
	femmes	36,1	35,5	34,0	33,1
	total	52,2	51,3	49,2	47,9
Piémont	hommes	69,0	68,8	67,3	65,0
	femmes	46,4	46,8	44,3	42,9
	total	58,5	58,5	56,6	54,7
Vallée d'Aoste	hommes	73,9	72,2	71,1	69,5
	femmes	54,5	53,8	50,1	52,6
	total	65,3	64,2	61,4	61,6
Lombardie	hommes	71,9	70,6	69,1	67,3
	femmes	47,0	46,0	44,6	42,3
	total	60,8	59,6	58,0	55,9
Ligurie	hommes	65,9	65,3	62,4	62,8
	femmes	42,7	38,6	38,2	40,9
	total	55,2	53,1	51,1	52,4
Trentin Haut-Adige	hommes	73,8	72,6	72,5	72,0
	femmes	47,4	48,8	48,5	47,1
	total	61,6	61,7	61,6	60,7
Province Autonome de Bolzano	hommes	79,1	77,9	77,3	78,2
	femmes	53,4	55,6	56,0	55,1
	total	67,3	67,8	67,8	67,9
Province Autonome de Trente	hommes	66,8	65,5	65,9	63,7
	femmes	39,8	39,9	38,7	37,1
	total	54,0	53,6	53,4	51,4
Vénétie	hommes	72,6	72,2	69,5	69,2
	femmes	45,4	46,9	43,1	39,5
	total	59,7	60,2	56,9	54,9
Frioul Vénétie-Julienne	hommes	68,9	67,9	66,0	63,1
	femmes	45,3	41,6	40,9	42,4
	total	57,3	55,6	53,8	53,2
Emilie-Romagne	hommes	74,2	73,5	68,6	67,6
	femmes	52,5	50,8	51,2	47,6
	total	64,6	63,5	60,7	58,5
Toscane	hommes	71,1	71,3	69,6	68,7
	femmes	49,0	47,6	46,4	43,4
	total	61,5	60,9	59,2	57,5
Ombrie	hommes	67,9	68,5	63,5	62,1
	femmes	43,3	44,6	41,4	39,5
	total	56,7	57,5	53,5	51,7
Marches	hommes	72,1	70,3	67,4	67,2
	femmes	46,0	47,8	45,5	42,5
	total	60,1	60,0	57,5	55,8
Latium	hommes	62,4	62,3	59,9	58,8
	femmes	33,7	31,5	29,3	31,9
	total	49,3	48,3	45,6	46,3
Abruzzes	hommes	67,7	67,9	64,2	61,2
	femmes	34,5	36,1	31,1	29,8
	total	52,3	53,3	49,1	46,8
Molise	hommes	63,9	63,2	64,2	59,3
	femmes	30,7	31,8	31,9	31,5
	total	48,8	48,8	47,9	46,2
Campanie	hommes	55,5	52,6	49,8	48,2
	femmes	18,8	17,9	16,3	15,5

	total	38,6	36,6	34,2	32,8
Pouilles	hommes	60,5	60,8	56,7	54,2
	femmes	20,0	20,2	19,4	20,9
	total	41,7	42,2	39,5	38,8
Basilicate	hommes	61,3	58,0	55,2	52,1
	femmes	22,9	23,9	22,9	23,2
	total	43,8	42,4	40,4	38,8
Calabre	hommes	54,0	51,8	50,8	48,7
	femmes	20,5	20,7	20,7	19,9
	total	38,5	37,3	36,8	35,1
Sicile	hommes	57,0	55,0	54,1	52,0
	femmes	19,0	18,2	17,4	17,3
	total	39,1	37,5	36,6	35,3
Sardaigne	hommes	65,0	61,7	58,3	57,0
	femmes	29,8	30,1	29,2	33,0
	total	49,4	47,4	44,9	45,9
Source : ISTAT					

Taux d'emploi des travailleurs âgés de 15 à 64 ans. Répartition en fonction du sexe, du titre d'étude (diplôme de fins d'études secondaires) et de la région (valeurs en %)					
		2007	2008	2009	2010
ITALIE	hommes	77,3	77,0	75,4	74,5
	femmes	58,4	58,6	57,5	56,9
	total	67,8	67,9	66,5	65,7
Piémont	hommes	80,0	79,7	78,6	77,8
	femmes	68,0	68,0	67,4	66,9
	total	74,1	73,9	72,9	72,2
Vallée d'Aoste	hommes	83,3	82,7	82,1	82,4
	femmes	70,4	72,2	71,8	71,2
	total	76,6	77,3	76,8	76,7
Lombardie	hommes	83,7	84,0	81,8	81,1
	femmes	68,2	68,0	66,9	66,4
	total	75,9	76,0	74,4	73,8
Ligurie	hommes	78,7	78,4	77,2	76,1
	femmes	65,1	63,3	62,6	62,9
	total	71,8	70,7	69,9	69,3
Trentin Haut-Adige	hommes	84,8	84,2	83,0	82,3
	femmes	68,2	69,3	69,3	69,9
	total	76,3	76,5	75,9	75,9
Province Autonome de Bolzano	hommes	84,9	82,7	82,6	82,5
	femmes	70,1	70,9	69,7	71,9
	total	77,0	76,3	75,6	76,8
Province Autonome de Trente	hommes	84,8	85,2	83,4	82,2
	femmes	66,7	68,1	69,0	68,2
	total	75,8	76,6	76,1	75,2
Vénétie	hommes	85,2	85,2	83,2	82,7
	femmes	68,3	69,4	67,3	66,6
	total	77,3	77,7	75,7	75,1
Frioul Vénétie-Julienne	hommes	83,4	82,5	79,1	79,4
	femmes	69,5	69,1	67,6	67,1
	total	76,9	76,1	73,7	73,5
Emilie-Romagne	hommes	84,6	84,4	81,4	81,2
	femmes	72,8	73,2	70,9	69,6
	total	78,6	78,7	76,2	75,5
Toscane	hommes	79,7	81,1	80,6	78,3
	femmes	66,3	66,0	64,5	63,0
	total	72,8	73,4	72,4	70,5
Ombrie	hommes	81,2	80,0	79,9	79,2
	femmes	66,6	66,7	62,3	61,9
	total	74,3	73,6	71,5	70,8
Marches	hommes	80,1	79,7	79,2	78,1
	femmes	66,2	64,4	64,9	64,3
	total	73,2	72,2	72,3	71,4
Latium	hommes	77,6	77,3	76,2	74,8
	femmes	54,3	55,6	56,5	56,4
	total	65,6	66,3	66,4	65,5
Abruzzes	hommes	77,6	76,2	73,6	72,2
	femmes	52,6	55,1	50,2	51,7
	total	65,5	65,8	62,2	62,1
Molise	hommes	71,7	72,1	68,4	67,9

	femmes	47,6	48,7	48,0	43,9
	total	59,9	60,7	58,5	56,3
Campanie	hommes	64,6	64,3	61,9	60,4
	femmes	37,9	37,0	34,2	33,1
	total	51,6	51,0	48,4	47,2
Pouilles	hommes	68,3	67,9	67,4	67,4
	femmes	41,3	40,7	40,7	39,2
	total	54,9	54,3	54,1	53,4
Basilicate	hommes	68,6	70,9	67,9	65,5
	femmes	41,2	40,7	42,3	42,5
	total	55,2	55,9	55,3	54,4
Calabre	hommes	62,7	62,1	61,0	59,3
	femmes	38,1	38,8	36,8	36,7
	total	50,6	50,8	49,1	48,3
Sicile	hommes	65,6	64,9	62,9	62,3
	femmes	39,9	40,2	39,9	39,1
	total	52,5	52,5	51,3	50,7
Sardaigne	hommes	71,6	68,0	65,0	65,1
	femmes	50,4	52,3	51,8	50,3
	total	60,6	59,9	58,3	57,4
Source : ISTAT					

Taux d'emploi des travailleurs âgés de 15 à 64 ans. Répartition en fonction du sexe, du titre d'étude (diplôme de fins d'études universitaires) et de la région (valeurs en %)					
		2007	2008	2009	2010
ITALIE	hommes	84,0	84,3	82,8	82,3
	femmes	72,4	73,8	72,3	71,7
	total	77,7	78,5	77,0	76,4
Piémont	hommes	85,8	86,7	64,8	84,7
	femmes	79,5	80,3	75,8	76,9
	total	82,3	83,2	80,0	80,6
Vallée d'Aoste	hommes	84,2	92,2	86,1	82,3
	femmes	78,6	76,5	80,6	77,8
	total	81,1	83,3	83,0	79,8
Lombardie	hommes	88,4	89,0	89,1	86,9
	femmes	76,0	79,2	77,3	77,2
	total	81,8	83,7	82,7	81,5
Ligurie	hommes	85,3	85,2	87,5	84,9
	femmes	73,5	78,4	75,9	73,4
	total	78,9	81,5	80,9	78,7
Trentin Haut-Adige	hommes	88,1	87,4	87,0	87,5
	femmes	78,4	79,5	80,3	79,4
	total	83,2	83,4	83,5	83,3
Province Autonome de Bolzano	hommes	90,2	88,5	89,0	87,3
	femmes	77,1	77,9	81,8	80,4
	total	83,7	83,1	85,2	83,7
Province Autonome de Trente	hommes	86,7	86,7	85,6	87,7
	femmes	79,2	80,6	79,2	78,7
	total	82,9	83,5	82,3	82,9
Vénétie	hommes	88,1	87,0	81,5	84,9
	femmes	75,3	73,8	75,3	75,8
	total	81,3	80,0	78,3	79,9
Frioul Vénétie-Julienne	hommes	82,4	86,1	82,0	82,0
	femmes	72,9	75,5	72,9	76,3
	total	77,2	80,0	76,8	78,7
Emilie-Romagne	hommes	89,9	88,9	87,9	84,4
	femmes	78,4	77,7	77,9	78,4
	total	83,4	82,7	82,2	81,0
Toscane	hommes	84,8	84,6	85,4	83,5
	femmes	74,3	77,8	77,5	77,9
	total	79,0	80,6	80,9	80,3
Ombrie	hommes	80,1	83,2	84,8	90,4
	femmes	72,3	75,9	72,4	71,0
	total	75,4	78,9	77,2	78,8
Marches	hommes	84,4	80,7	78,0	80,5
	femmes	75,1	79,6	72,1	73,7
	total	79,2	80,1	74,6	76,6
Latium	hommes	84,4	84,0	82,6	83,8
	femmes	73,6	74,8	73,5	71,5
	total	78,5	78,9	77,6	77,1
Abruzzes	hommes	76,9	80,7	78,0	79,6
	femmes	68,1	72,2	70,4	69,4
	total	71,9	76,0	73,6	73,7
Molise	hommes	77,3	76,5	72,2	74,7
	femmes	63,6	65,4	61,2	63,8
	total	69,4	70,1	66,0	68,5
Campanie	hommes	78,2	77,5	75,8	76,2
	femmes	63,0	61,9	62,5	59,8
	total	69,7	68,9	68,5	66,9

Pouilles	hommes	78,7	77,5	76,3	75,3
	femmes	63,7	66,5	63,5	59,5
	total	70,9	71,6	69,2	66,6
Basilicate	hommes	76,9	75,9	73,1	75,1
	femmes	62,8	68,4	69,5	63,6
	total	69,3	71,9	71,0	68,3
Calabre	hommes	76,4	75,3	70,8	68,2
	femmes	59,8	58,3	58,3	58,9
	total	66,9	65,5	63,5	62,8
Sicile	hommes	78,2	80,6	79,2	77,8
	femmes	68,2	65,6	63,9	62,8
	total	72,8	72,2	70,5	69,3
Sardaigne	hommes	76,9	84,3	82,2	77,9
	femmes	68,0	73,1	69,2	68,5
	total	71,5	77,3	74,1	72,3
Source : ISTAT					

Travailleurs employés a temps partiel âgés de 15 à 64 ans par rapport au nombre total des travailleurs (année 2009) (valeurs %)			
2009	Femmes	Hommes	Ecart
EU-27	31,5	8,3	-23,2
Italie	27,9	5,1	-22,8
Source : Eurostat			

Membres du Parlement national (année 2009) (valeurs %)			
2009	Femmes	Hommes	Ecart
EU-27	24	76	52
Italie	21	79	58
Source : Eurostat			

Cadres des entreprises. Répartition en fonction du genre (année 2009) (valeurs %)			
2009	Femmes	Hommes	Ecart
EU-27	32,6	67,4	34,8
Italie	35,2	64,8	29,6
Source : Eurostat			

Personnes au chômage. Répartition en fonction des zones						
Zones	Valeurs absolues (en milliers)			Valeurs % - Année 2009		
	Hommes et Femmes	Hommes	Femmes	Hommes et Femmes	Hommes	Femmes
Total	2.102	1.114	989	8,1	11,3	4,7
Nord	746	365	381	11,4	12,9	10,1
Centre	399	198	201	5,8	15,8	-2,6
Sud et Iles	958	551	407	6,6	8,8	3,7
Source : Istat						

Taux de chômage. Répartition en fonction du sexe et des zones (Année 2010)						
Zones	Valeurs absolues (en %)			Variations en % par rapport au 2009		
	Hommes et Femmes	Hommes	Femmes	Hommes et Femmes	Hommes	Femmes
Total	8,4	7,6	9,7	0,6	0,8	0,4
Nord	5,9	5,1	7,0	0,6	0,6	0,6
Centre	7,6	6,6	9,0	0,4	0,9	-0,2
Sud et Iles	13,4	12,0	15,8	0,9	1,1	0,5

Source : Istat

Personnes au chômage qui ne sont pas à la recherche d'un emploi. Classe d'âge 15-64 ans. Répartition en fonction des zones (Année 2010)						
Zones	Valeurs absolues (en milliers)			Variations en % par rapport au 2009		
	Hommes et Femmes	Hommes	Femmes	Hommes et Femmes	Hommes	Femmes
Total	14.951	5.262	9.689	0,9	1,7	0,5
Nord	5.509	1.993	3.516	0,8	1,4	0,6
Centre	2.575	896	1.680	1,4	1,0	1,6
Sud et Iles	6.867	2.374	4.493	0,8	2,4	0,0

Source : Istat

Taux de chômage de personnes qui ne sont pas à la recherche d'un emploi. Classe d'âge 15-64 ans. Répartition en fonction des zones. (Année 2010)						
Zones	Valeurs absolues (en milliers)			Variations en % par rapport au 2009		
	Hommes et Femmes	Hommes	Femmes	Hommes et Femmes	Hommes	Femmes
Total	37,8	26,7	48,9	0,2	0,4	0,0
Nord	30,8	22,1	39,6	0,1	0,2	0,0
Centre	33,4	23,5	43,1	0,2	0,1	0,4
Sud et Iles	49,2	34,4	63,7	0,3	0,8	-0,1

Source : Istat

Personnes au chômage qui ne sont pas à la recherche d'un emploi. Classe d'âge 15-64 ans. Répartition en fonction du sexe et des zones. (année 2010)						
Caractéristiques	Valeur absolues (en milliers)			Variations en % par rapport au 2009		
	Hommes et Femmes	Hommes	Femmes	Hommes et Femmes	Hommes	Femmes
Total	14.951	5.262	9.689	0,9	1,7	0,5
TYPOLOGIE						
Ils sont à la recherche d'un emploi mais d'une façon non active	1.469	651	818	7,7	12,4	4,3
Ils sont à la recherche d'un emploi mais ils ne sont pas disponibles à travailler	293	112	181	-7,5	-5,2	-8,9
Ils ne sont pas à la recherche d'un emploi mais ils sont disponibles à travailler	1.319	426	893	4,1	3,0	4,6
Ils ne sont pas à la recherche d'un emploi et ils ne sont pas disponibles à travailler	11.871	4.073	7.798	0,0	0,3	-0,1
MOTIFS POUR LESQUELS ILS NE SONT PAS A LA RECHERCHE D'UN EMPLOI						
Ils sont de l'avis de						

ne réussir pas à trouver un emploi	1.504	489	1.015	10,6	17,0	7,8
Motifs liés au noyau familial	2.394	121	2.274	-8,1	-3,7	-8,4
Ils étudient ou fréquentent des cours de formation professionnelle	4.234	2.020	2.214	0,7	0,1	1,2
Ils sont dans l'attente de l'issue de leur recherche d'un emploi	572	316	256	17,6	24,5	10,0
Ils sont à la retraite ou ne sont pas intéressés à travailler au motif de leur âge	4.573	1.545	3.028	1,2	-2,0	2,9
Autres	1.674	771	902	2,2	-1,2	5,2
Source : Istat						

Les politiques actives

Depuis la Manœuvre d'été, une série d'activités ont été mises en place afin de favoriser l'emploi. Ces activités sont connues sous le nom de politiques actives et ont déjà été introduites par la loi n°276/2003. Le transfert de la gestion des politiques actives de l'État aux régions a favorisé un recours accru aux **bons ou aux chèques emploi**. La loi Biagi instaure une modalité de travail spécifique, à savoir le travail occasionnel à caractère accessoire. Cette loi vise à réglementer les relations de travail qui répondent aux besoins occasionnels afin de relancer des activités intimement liées au travail au noir. De cette manière, la loi Biagi assure la protection des travailleurs qui ne bénéficient d'aucune protection du point de vue des assurances et de la sécurité sociale. Le montant des bons vendus depuis 2008 s'élève environ à 155 millions d'euros. Si l'on analyse les emplois des travailleurs tels que la loi les réglemente actuellement, on constate que l'achat des bons concerne principalement le secteur agricole (23,6 %) puis les manifestations sportives, culturelles et bénévoles (17,1 %)³

En marge des chèques emploi, le gouvernement a mis en place un processus législatif dans le cadre du plan pour les jeunes (Piano Giovani). Ce processus donnera lieu à une réforme du contrat d'**apprentissage**. En effet, les services pour l'emploi seront chargés de promouvoir les contrats d'apprentissage comme étant la nouvelle forme d'accès au travail.

Au 1^{er} semestre de l'année 2010, 530 245 contrats d'apprentissage ont été stipulés en Italie de la manière suivante : 293 061 au nord, 137 067 au centre et 100 116 au sud.⁴

Les politiques actives adoptées par le gouvernement, à savoir la **promotion des stages, des accords passés entre les centres pour l'emploi, les organismes de formation et les agences privées pour l'emploi, l'optimisation du réseau Eures liée à la restructuration des centres pour l'emploi** ont

³ Voir rapport annuel de l'Institut national de la prévoyance sociale (INPS)

⁴ Cf. 1^{er} rapport sur la cohésion sociale – www.lavoro.gov.it

été mises en place sur l'ensemble du territoire national. Pendant cette phase expérimentale, on constate des différences entre les régions et les bénéficiaires auxquels ces politiques s'adressent.

Le portail **Cliclavoro** constitue un instrument visant à faire concilier la demande d'emploi avec l'offre. Promu activement par le Ministère du Travail et inauguré en 2010, ce projet s'articule autour d'un espace virtuel où les employeurs peuvent insérer des *offres d'emploi* et les *jeunes chercheurs d'emploi* peuvent se présenter sur le marché du travail. À seulement deux mois de l'ouverture du portail, les résultats témoignent d'une part de l'investissement des usagers à rechercher un emploi et à en créer. D'autre part, les résultats obtenus révèlent que l'initiative du Ministère est appropriée à la réalité du marché du travail. Les données recueillies au 31/12/2010 sur le portail sont les suivantes : 13 368 inscriptions, 307 656 curriculums, 8861 offres d'emploi, 16 065 places disponibles.

Les politiques passives

De toute façon, le gouvernement a principalement eu recours aux amortisseurs sociaux afin de répondre aux besoins créés par la crise, notamment aux **allocations de chômage partiel, au placement, aux différentes mesures de soutien pour les personnes ayant un faible revenu ou visant à favoriser l'emploi**⁵

En effet, le 9^{ème} alinéa de l'article 19 du décret législatif n°2/2009 (et modifications et intégrations successives) visant à lutter contre la crise a étendu la caisse d'intégration, notamment les allocations de chômage partiel (CIG) et les allocations spéciales de chômage (CIGS) à d'autres catégories qui n'étaient pas prévues auparavant, à savoir à tous les travailleurs salariés, y compris les apprentis, les travailleurs ayant un contrat de travail par intérim ou travaillant à domicile, des salariés des entreprises qui opèrent dans certains secteurs de production ou dans les régions désignées dans le cadre d'accords conclus avec le gouvernement (caisse d'intégration en dérogation)⁶. La CIG et la CIGS constituent des instruments conventionnels de lutte contre le chômage.

L'année 2010 marque la fin de la période de deux ans consacrée à l'application expérimentale du 3^{ème} alinéa de l'article 7ter de la loi n°33/09. La loi susdite prévoit le paiement direct et anticipé de la CIG par dérogation avant l'émission de l'autorisation suite à la demande virtuelle que l'employeur présente directement à l'INPS.

⁵ Voir rapport annuel de l'INPS

⁶ Voir rapport annuel de l'INPS – www.inps.it

À l'heure actuelle, nous ne disposons d'aucune donnée concernant les dépenses effectuées par le gouvernement dans le cadre de la mise en place des politiques actives et passives pour l'emploi. Le gouvernement se chargera de communiquer ces données dès qu'elles auront été recueillies.

* * *

Dans le rapport précédent, nous avons illustré les différentes mesures adoptées par le gouvernement italien afin de favoriser l'emploi des catégories à risque telles que les chômeurs de longue date, les femmes, les travailleurs âgés etc. Dans ce contexte, nous avons également souligné la création d'un programme connu sous le nom de « **PARI** » (Programme d'action en vue de la réinsertion des travailleurs à risque) pour les sujets mentionnés précédemment. Promu et financé par le Ministère du Travail, ce programme a connu deux éditions. La première s'est déroulée de 2005 à 2007 et a été suivie du deuxième volet connu sous le nom de « PARI 2007 » jusqu'au 30 juin 2009. 18 régions ont participé au programme. Les résultats obtenus en termes d'emploi suite à l'adoption du programme sont le fruit de la collaboration entre le Ministère du Travail, les régions, les provinces, les différents services pour l'emploi, les organisations représentatives des employeurs et les syndicats. En effet, tous ces acteurs ont apporté leur contribution en fonction de leurs compétences respectives dans le cadre d'un réseau qui s'étend sur l'ensemble du territoire national. Voici les bénéficiaires des politiques actives mises en place dans le cadre du programme et des projets exécutifs réalisés par les régions :

- **24 411** travailleurs ont bénéficié des amortisseurs sociaux et d'autres mesures de soutien aux personnes ayant un faible revenu ;
- **32 161** travailleurs à risque qui n'ont perçu aucune indemnité ou subvention liée au chômage, notamment les jeunes, les femmes et les personnes âgées de plus de 50 ans.

Le programme prévoit les quatre grandes sphères d'intervention suivantes :

- le développement de la *gouvernance* des politiques pour l'emploi ;
- l'optimisation et la qualification des services pour l'emploi ;
- le suivi des amortisseurs sociaux ;
- la réalisation d'initiatives visant à la réinsertion ;

De manière plus spécifique, le programme s'est efforcé d'atteindre les objectifs suivants ;

- le développement de lieux de *gouvernance* des politiques pour l'emploi afin d'accroître le niveau de complémentarité et la subsidiarité entre les différentes sphères de direction du marché du travail et de favoriser la participation active de tous les acteurs selon leurs compétences respectives. À l'échelle régionale, 18 tables de travail ont été mises en place

afin de concevoir ensemble des interventions, de définir des lignes directrices pour le territoire, d'évaluer les résultats et de redéfinir des initiatives. Outre le Ministère du Travail, plus de 180 sujets tels que les institutions régionales et provinciales, les organisations syndicales, les associations représentatives de certaines catégories, les branches régionales de l'INPS ont pris part aux groupes d'études susdits.

- la création d'un réseau décentralisé de services pour l'emploi capable d'assurer des niveaux de prestation homogènes à tous les citoyens. 407 guichets de reclassement ont été activés dans des organismes fournissant des services pour l'emploi.
- la réalisation d'un suivi permanent et systématique, concernant notamment le facteur quantitatif lié aux crises qui frappent les entreprises et le marché de l'emploi, la population des sujets qui bénéficient des amortisseurs sociaux en dérogation grâce au transfert des données concernant les travailleurs et les dépenses effectuées par le Ministère du Travail, les régions, les provinces et les services pour l'emploi en vue de la réalisation de leurs activités respectives inhérentes à la programmation et à la gestion des politiques pour l'emploi.
- l'adhésion à des pactes de service pour les travailleurs et les services pour l'emploi, la dispense de services personnalisés sous forme de bons individuels attribués à tous les bénéficiaires afin de favoriser l'insertion professionnelle.

Les initiatives visant à relancer la réinsertion professionnelle ont donné les résultats suivants en termes d'emploi à l'échelle nationale :

- **56 572** travailleurs ont été convoqués. **24 411** d'entre eux ont bénéficié des amortisseurs sociaux tandis que **32 161** n'ont pas bénéficié des mesures de soutien adressées aux personnes ayant de faibles revenus ;
- **44 792** travailleurs ont intégré des parcours de réinsertion dans le cadre de l'adhésion aux pactes de service ;
- **21 745** travailleurs ayant un emploi. **18 089** d'entre eux ont été réinsérés directement grâce au programme (70 % avec des contrats à temps indéterminé).

2^{ème} alinéa

Nous citons ci-dessous la réponse écrite concernant le cas de non-conformité soulevé dans ce paragraphe. Cette réponse a été exposée lors de la 120^{ème} session du Comité des gouvernements qui s'est tenue à Strasbourg du 5 au 8 octobre 2009.

« Il faut souligner qu'en Italie, les candidats à un poste relevant de la fonction publique sont tenus de passer un examen public conformément à la législation interne. À cet égard, il est opportun d'établir une distinction entre ressortissants et non-ressortissants de l'Union européenne. La réglementation en vigueur (voir article 38 du décret législatif n°165/2001 et du décret présidentiel n°487 du 9 mai 1994) confère aux ressortissants de l'Union européenne le droit d'accéder aux emplois de la fonction publique. Cet accès se limite toutefois aux postes qui n'impliquent pas de participation directe ou indirecte à l'exercice de la puissance publique ou à la protection des intérêts généraux de l'État.

La nationalité constitue un critère déterminant dans l'accès à des postes de la fonction publique impliquant une participation directe ou indirecte à l'exercice de la puissance publique ou à la protection des intérêts généraux de l'État.

Comme nous l'avons indiqué dans le dernier rapport, la loi n°174/1994 (voir article 1) dresse la liste des postes concernés. Par ailleurs, selon le traité instituant la communauté européenne, le principe de la liberté de circulation des ressortissants communautaires ne s'applique pas à l'emploi dans la fonction publique. La Cour européenne a néanmoins précisé que cette exclusion n'était pas totale dans un arrêté du 17 décembre 1980 (affaire n°149/79). En effet, cette disposition concerne uniquement les postes qui impliquent l'exercice de pouvoirs conférés par le droit public et la protection des intérêts généraux. Par conséquent, cette disposition ne s'applique qu'aux postes qui impliquent l'existence d'un rapport particulier de solidarité entre leurs titulaires et l'État, la réciprocité des droits et des devoirs qui sont le fondement du lien de nationalité. À cet égard, le Comité considère que le droit italien impose des restrictions excessives à l'accès des ressortissants étrangers aux emplois de la fonction publique. Le gouvernement italien estime, au contraire, que les emplois de la fonction publique réservés aux ressortissants nationaux en vertu de la loi n° 174/1994 sont strictement liés à la sécurité nationale ou à l'exercice de l'autorité publique pour la protection de l'ordre public. Par conséquent, ces dispositions sont parfaitement conformes aux principes énoncés dans la Charte révisée.

En ce qui concerne les non-ressortissants de l'Union européenne, la législation italienne prescrit l'exclusion générale des emplois de la fonction publique. Cependant, compte tenu de la présence croissante en Italie de migrants, il faut examiner la question de l'accès des immigrés en situation régulière aux emplois de la fonction publique. En effet, il faut souligner d'une part que le cadre juridique, notamment l'article 2 du décret législatif n° 286/1998 (loi de consolidation de l'immigration) – consacre le principe de l'égalité de traitement entre les ressortissants nationaux et étrangers. Il en va de même du décret-législatif n°215/2003. Ce dernier promeut le principe de

l'égalité de traitement entre les personnes, sans distinction de race ou d'origine ethnique.

Aux termes de l'article 3 de la loi n°215, une différence de traitement fondée sur l'appartenance à une race ou à un groupe ethnique ne constitue pas une pratique discriminatoire lorsque l'objectif et les besoins sont légitimes et proportionnés dans le cadre d'activités professionnelles données ou du contexte dans lequel elles s'exercent. Par ailleurs, les tribunaux ont prononcé plusieurs sentences en faveur de non-ressortissants de l'Union européenne qui souhaitaient accéder à des emplois de la fonction publique au cours des dernières années. En effet, le principe d'exclusion des ressortissants étrangers des emplois de la fonction publique constitue une pratique discriminatoire aux termes de certains articles de jurisprudence, notamment à la lumière de l'article 2 de la loi de consolidation de l'immigration. Cette interprétation place donc les ressortissants et les non-ressortissants de l'Union européenne sur un pied d'égalité.

De nombreuses décisions de justice ont ainsi donné gain de cause à des ressortissants étrangers. Une décision spécifique, rendue dans une affaire impliquant un médecin albanais, témoigne d'ailleurs d'une évolution tangible dans cette direction. En 2005, ce dernier a intenté une action en justice contre un hôpital de Careggi (Florence), qui avait décidé de l'exclure d'un concours visant à pourvoir un poste de cadre administratif. Le juge de première instance, tout comme le juge d'appel se sont alors prononcés l'un et l'autre en faveur du médecin. Cet exemple constitue une avancée importante dans l'accès des ressortissants étrangers à des postes de cadres dans la fonction publique ».

En ce qui concerne l'évolution du processus d'amendement des articles 1091 et 1094 du Code de la navigation, nous soulignons que les autorités compétentes cherchent actuellement à introduire une norme visant à modifier le code dans la loi de ratification de la convention du travail maritime rédigée par l'Organisation internationale du travail (OIT). À cette mesure vient s'ajouter un projet de loi actuellement en cours d'étude auprès des chambres. Par conséquent, nous attendons la création d'un des deux instruments législatifs dans les plus brefs délais.

Dans les conclusions de 2008, le Comité européen des droits sociaux demande des informations supplémentaires concernant le caractère obligatoire de l'approbation des détenus lorsqu'ils exercent des activités professionnelles hors de la prison et qu'ils sont employés. Nous soulignons les points suivants à ce sujet.

L'article 21 de la loi n°354 du 26/07/1975 (réglementation carcérale) et l'article 48 du décret n°230 (réglementation de la législation carcérale) du Président de la république du 30/06/2000 régissent l'emploi carcéral, notamment les emplois *hors de la prison* (emplois *hors de l'établissement pénitencier*). Ces textes ne prévoient pas l'accord du détenu ou du prisonnier au cas où il serait appelé à avoir un emploi hors de la prison. Mais, de fait, cet aspect de la réglementation carcérale repose sur l'adhésion du détenu comme le suggère le système de normes en matière d'emploi carcéral. Il faut

d'abord souligner qu'au sein du système carcéral, cette disposition a progressivement perdu son caractère obligatoire et s'est vue remplacer par une stratégie « d'offre d'interventions » adressée aux détenus. C'est dans cette optique qu'il faut analyser la connotation *obligatoire* (cf. 3^{ème} alinéa de l'article de la réglementation carcérale) qui caractérise encore la réhabilitation. On peut soutenir que la formulation de la législation susvisée détermine un véritable droit à l'emploi et une obligation formelle à l'exécuter. Dans une certaine mesure, la communauté carcérale applique pleinement le principe énoncé dans le 4^{ème} article de la Constitution. Il s'agit du droit des particuliers à avoir un emploi qui serve à la fois au développement de l'individu et de la société. À la lumière de ce principe constitutionnel, il ne faut pas interpréter l'obligation comme une conséquence de la peine mais plutôt comme une étape incontournable du parcours de réhabilitation du détenu. Selon cette interprétation, il ne subsiste aucun doute concernant la possibilité pour les détenus condamnés de vivre le « droit au traitement » comme une facette de l'objectif plus vaste du « droit à la réhabilitation ». Cela implique que, faute d'une opposition claire, les différents appareils de l'administration pénitentiaire seront tenus de mettre en place les activités prévues par la loi en vue de la réhabilitation des détenus dans le respect des limites imposées par leurs personnalités. On peut citer certains passages qui mettent en évidence la dimension volontaire du traitement pénitencier tel que l'emploi hors de la prison le prévoit. L'article 20 de la réglementation carcérale stipule que « *la réglementation générale concernant les emplois ordinaires et relevant du secteur agricole ainsi que l'article 19 de la loi n°56 adoptée le 28 février 1987 régissent l'emploi hors de la prison* ». Aux termes de cette disposition, les détenus et les personnes internées « peuvent s'inscrire sur les listes de placement » (cf. 2^{ème} alinéa).

Aux termes de l'article 21 de la réglementation carcérale, la réglementation générale en vigueur pour les emplois ordinaires et l'intervention d'organismes autonomes (commission des circonscriptions pour l'emploi) chargés de concilier les attentes de la population carcérale avec la demande du marché du travail extérieur s'appliquent pour l'attribution d'un emploi hors de la prison. Les détenus et les personnes internées peuvent s'inscrire sur les listes de placement, condition sine qua non pour se voir attribuer un emploi dans le cadre des activités professionnelles exercées hors du pénitencier.

Étant donné que les détenus peuvent s'inscrire librement, l'exercice d'activités professionnelles ne peut avoir lieu sans leur accord manifeste et explicite.

* * *

Dans les conclusions de 2008, le Comité européen des droits sociaux avait également demandé des informations concernant les mesures adoptées par le gouvernement afin de promouvoir l'égalité sur le lieu de travail et d'éradiquer les pratiques discriminatoires fondées sur la religion, l'âge, les tendances sexuelles ou encore sur les convictions politiques. Nous apportons les éléments suivants afin de répondre à cette question.

Dans les rapports précédents traitant cet article, nous avons souligné à plusieurs reprises qu'il était dans l'intérêt du gouvernement de lutter contre la manifestation de toute forme de discrimination dans tous les milieux. Le gouvernement s'est efforcé d'atteindre cet objectif en créant un département chargé de garantir l'égalité des chances ainsi que le bureau national contre les discriminations fondées sur la race (UNAR). L'UNAR fait partie intégrante du département susdit. Il faut souligner qu'aux termes de la délégation que le Président du Conseil des ministres lui a conféré par le décret du 20 juin 2008, le Ministre de l'égalité des chances est chargé de « programmer, d'orienter et de coordonner toutes les initiatives, y compris les nouveautés législatives concernant la promotion des droits de l'individu, du principe d'égalité des chances et de traitement ainsi que la prévention et la suppression de toutes les formes et causes de discrimination ». De manière plus spécifique, le Ministre de l'égalité des chances est chargé de « promouvoir et de coordonner les actions menées par le gouvernement en matière de respect des droits des femmes et des individus, de prévenir et de supprimer les pratiques discriminatoires directes ou indirectes fondées notamment sur le sexe, l'appartenance à une race ou à un groupe ethnique, la religion, les convictions personnelles, le handicap, l'âge ou encore les tendances sexuelles ». Par conséquent, la suppression des différentes formes de discrimination sous toutes leurs facettes constitue l'une des priorités que le Ministre de l'Égalité des chances a fixées dans le cadre de la directive pour l'action administrative et la gestion du département en 2011. Cet objectif s'inscrit dans la lignée des plans politiques qui ont déjà été définis en 2010. L'UNAR joue un rôle prépondérant dans la réalisation de ces plans.

La directive communautaire n°2000/43/CE concernant le principe d'égalité de traitement entre les personnes indépendamment de leur appartenance à une race ou à un groupe ethnique a été intégrée dans la législation italienne par le décret n°215 du 9 juillet 2003. L'article 3 du texte susvisé définit l'emploi et la formation comme étant les domaines d'application des directives communautaires. En effet, des initiatives positives visant à sensibiliser et à former l'opinion publique peuvent être mises en place de manière efficace dans ces deux sphères. En ce qui concerne le renforcement et la diffusion du principe d'égalité de traitement, l'UNAR a adopté des mesures et des programmes visant à supprimer toutes les formes de discrimination dans le cadre de la promotion des actions positives. L'UNAR a ainsi défini un secteur d'intervention prioritaire sur le marché du travail en vue de l'élaboration et de la mise en place de politiques efficaces pour lutter contre les pratiques discriminatoires. En 2010, on a constaté des nouveautés considérables

concernant les relations avec les partenaires sociaux en vue de la mise en place d'une stratégie commune d'information et de formation afin de prévenir et de combattre les discriminations fondées sur la race en milieu professionnel. Tout d'abord, les organisations syndicales (CGIL, CISL, UIL, UGL) et les associations représentatives des employeurs (Confartigianato, Confapi, Confindustria, Lega Cooperative, CNA, Confcooperative, Coldiretti, Confagricoltura, Confesercenti, Confcommercio) et l'UNAR ont signé un nouveau protocole d'entente le 19 mai 2010 afin de créer un organe de contrôle en collaboration avec les partenaires sociaux à l'échelle nationale. Cet organisme sera chargé d'orienter, de coordonner et de contrôler les activités menées dans le cadre du protocole. Ce dernier a pour but ultime de promouvoir des initiatives sur l'ensemble du territoire national en impliquant les organisations annexes dont les partenaires sociaux disposent. En effet, la collaboration opérationnelle avec les acteurs sociaux constitue le pilier du nouveau modèle d'organisation de l'UNAR tant sur le plan du renouvellement de la protection des sujets susceptibles d'être victimes de pratiques discriminatoires que sur celui de la construction d'un système articulé de centres territoriaux chargés de traiter les affaires de discrimination. Promu par l'UNAR avec la collaboration des régions et des autonomies locales, ce système prévoit également la participation des organisations annexes dont les organisations représentatives des syndicats et des employeurs disposent.

En outre, les acteurs concernés ont également opté pour le lancement d'une stratégie spécifique visant à agir sur les causes qui sont à l'origine des pratiques discriminatoires en milieu professionnel, allant ainsi au-delà du simple soutien aux victimes. En effet, les difficultés auxquelles les immigrés sont confrontés pour accéder au marché du travail lors de la phase de sélection du personnel constituent l'un des obstacles principaux à leur insertion professionnelle. Par conséquent, les autorités compétentes ont envisagé de favoriser la rencontre entre les entreprises et deux catégories de sujets à risque, à savoir les **personnes handicapées** et les **ressortissants étrangers**. De cette manière, des conditions optimales ont été créées afin d'instaurer un dialogue privilégié entre les entreprises et les personnes qui sont souvent victimes de pratiques discriminatoires dans ce contexte précis. Le projet « **Différences dans le monde de l'emploi** » (« **Diversità al lavoro** »), a pour mot d'ordre : « *Nous sommes à la recherche de talents pour leur garantir l'égalité des chances dans le monde du travail* ». Ce projet a été présenté en 2008 pour la première fois et a suscité l'intérêt de centaines de personnes en Italie et dans le monde entier. Ces dernières ont pu déposer leur candidature et passer des entretiens de sélection en valorisant au mieux leur potentiel et leurs capacités. Dans cette optique d'implication du système productif, le projet « **Diversità al lavoro** » constitue un espace consacré à la rencontre au sein du siège des entreprises participantes. Ces dernières peuvent ainsi valoriser leurs bonnes pratiques et les appliquer afin de promouvoir le principe de l'égalité des chances dans le monde du travail. Lors de la deuxième édition romaine du projet qui s'est tenue le 18 novembre 2010 au siège de la BNL (Banque nationale du travail), des ressortissants étrangers et des personnes handicapées talentueuses ont pu rencontrer

personnellement les responsables de la sélection du personnel des entreprises les plus importantes sur le territoire national. Par ailleurs, ils ont pu présenter leur curriculum et passer des entretiens. En outre, les promoteurs du projet ont organisé des rencontres destinées aux responsables du personnel des entreprises avant que la manifestation n'ait lieu. Depuis l'édition de 2011, l'UNAR souhaite également proposer cette initiative aux transsexuels. Jusqu'à présent, la rubrique consacrée au sexe sur les cv a été supprimée afin de favoriser l'accès des transsexuels d'origine étrangère. De nombreuses entreprises italiennes et étrangères ont participé à l'initiative. On compte parmi elles Microsoft, IBM, Vodafone, Allianz, l'Oréal, Telecom etc.

Outre les initiatives promues, il faut également souligner les actions menées par l'UNAR afin de promouvoir l'égalité de traitement pour les personnes ayant des tendances sexuelles différentes (LGBT – lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres). Ces activités accordent une attention particulière à la lutte contre les discriminations perpétrées contre les personnes transsexuelles en milieu professionnel. Les résultats d'une recherche menée par le département juridique pour les droits des individus LGBT démontrent que les transsexuels sont plus fréquemment victimes de pratiques discriminatoires graves. L'UNAR a donc tenté d'établir une comparaison avec l'aide des organisations syndicales et des principales associations chargées de représenter les transsexuels. Ce travail a pour but de recueillir des informations utiles afin de prévenir et de combattre les pratiques discriminatoires fondées sur le genre en milieu professionnel, notamment pour les personnes qui sont sur le point de changer de sexe. Enfin, l'UNAR a pour objectif de mettre en place des initiatives positives. À cet effet, le « *groupe de travail sur l'égalité de traitement et sur la lutte contre les discriminations perpétrées à l'encontre des personnes transsexuelles et des transgenres en milieu professionnel* » a été créé au sein de l'UNAR grâce à l'arrêté directorial du 16 novembre 2010. Constitué des mandataires des associations chargées de représenter les transsexuels sur les plans national et territorial, le groupe joue un rôle consultatif. Il est également chargé de définir des propositions. Parmi les objectifs que le groupe s'est fixés, on compte la rédaction d'un rapport sur la situation actuelle en termes d'accès au marché du travail et de conditions de travail des personnes transsexuelles ainsi que l'élaboration de propositions en vue de la définition d'activités et d'initiatives à mener dans un secteur d'intervention spécifique. Ces propositions s'inscrivent dans le programme des activités menées chaque année. L'UNAR a établi des contacts avec les régions et les bureaux compétents du Ministère du travail afin de mener à bien ce projet.

3^{ème} alinéa

Nous citons ci-dessous la réponse écrite concernant le cas de non-conformité soulevé dans ce paragraphe. Cette réponse a été exposée lors de la 120^{ème} session du Comité des gouvernements qui s'est tenue à Strasbourg du 5 au 8 octobre 2009.

« Avant toute chose, il faut souligner qu'à l'heure actuelle, les services publics pour l'emploi sont gratuits conformément aux dispositions prévues par la loi. Les fonctions et les tâches de ces services relèvent de l'accompagnement à l'insertion professionnelle et de la définition de politiques actives pour l'emploi. Ces derniers sont répartis sur l'ensemble du territoire national. Les régions et les organismes locaux (provinces) en assurent la gestion suite à la réforme mentionnée précédemment. L'inscription sur les listes d'insertion de l'État est devenue facultative »

Les activités mises en place par les services publics pour l'emploi relèvent de la médiation de la main d'œuvre, de l'offre de services liés aux politiques actives (notamment des activités de formation), du suivi des chômeurs, de l'enregistrement des embauches ainsi que des modifications et/ ou des interruptions des rapports de travail.

Le nombre de personnes à la recherche d'un emploi qui se sont rendues dans des centres pour l'emploi afin de déclarer leur statut de chômeur pourrait constituer un indice utile pour quantifier la dispense gratuite des services susdits. Ces sujets s'y sont rendus afin de bénéficier des services de médiation et des politiques actives. En 2008, on enregistre 4 317 740 contacts.

L'autre donnée dont nous disposons tient au pourcentage concernant le quota de personnes qui ont trouvé un emploi pendant l'année par le biais des centres pour l'emploi. En effet, une enquête menée sur un échantillon de la population a permis d'enregistrer une moyenne de 3 % avec les valeurs respectives suivantes 3,2 %, -3,7 %, -3,2 % en 2005, 2006 et 2007.

Il faut analyser ces données en tenant compte du fait qu'en Italie, l'accès à l'emploi peut également avoir lieu grâce à d'autres canaux qui n'engagent aucune dépense pour le travailleur.

Par exemple, l'accès à la fonction publique dépend de l'admission à un concours public tandis que les employeurs embauchent directement les travailleurs dans le secteur privé. Ces embauches sont le fruit de réseaux personnels tels que l'amitié. Elles peuvent également passer par les agences pour l'emploi habilitées par le Ministère du Travail et inscrites à l'ordre spécialement prévu à cet effet. Ces agences jouent le rôle de médiateur, fournissent la main d'œuvre et accompagnent les travailleurs dans le processus d'insertion professionnelle.

En conclusion, nous réaffirmons l'idée selon laquelle la législation nationale est conforme aux dispositions prévues dans le 3^{ème} paragraphe de l'article 1 de la Charte sociale dans la mesure où les services pour l'emploi sont gratuits. Les données exposées ci-dessus (3 %) sont à nuancer car les services pour l'emploi ne sont que l'un des divers canaux auxquels les travailleurs ont recours pour rechercher un emploi.

Il faut ajouter que la coordination des statistiques effectuées par le Ministère du Travail, de la Santé et des Politiques sociales a pour but de recueillir des données administratives provenant des services publics pour l'emploi afin de

mieux cerner la situation.

À l'avenir, on pourra probablement identifier les acteurs qui favorisent la conciliation entre la demande et l'offre d'emploi grâce aux informations recueillies à travers un service qui est en phase de lancement. »

Les services pour l'emploi

Le processus de médiation pour l'emploi joue un rôle crucial dans la conjoncture économique actuelle. En effet, les services compétents, à savoir le système public des services pour l'emploi et les acteurs privés habilités, jouent de plus en plus le rôle d'intermédiaires afin de faire concilier la demande d'emploi avec les catégories susceptibles de perdre leur emploi, les sujets déjà exclus du marché du travail et les bénéficiaires des différentes formes d'amortisseurs sociaux. Par ailleurs, la loi n°2/2009 (« *Conversion en loi du décret législatif n°185 du 29 novembre 2008 concernant les mesures urgentes visant à soutenir les familles, à relancer le travail, l'emploi et les entreprises ainsi qu'à redéfinir le cadre national stratégique de lutte contre la crise* ») et les mesures successives ont reconnu ces systèmes pour l'emploi comme étant les principaux sujets qui proposent également des politiques actives adressées aux bénéficiaires des amortisseurs sociaux dans le cadre de l'application du processus d'intégration entre les politiques passives et actives établi par l'accord conclu entre l'État et les régions le 12 février 2009. Nous illustrons ci-dessous les caractéristiques, les fonctions et les opportunités principales que présentent ces systèmes dans le cadre du plan de gestion actuel de la crise tant dans l'optique du système des services publics (qui se répartit entre les régions, les provinces et les centres pour l'emploi) que dans la perspective des agences privées pour l'emploi.

Les services pour l'emploi à l'échelle régionale et locale

La crise actuelle entraîne la mise en place du système de *services compétents* en fonction de la définition des politiques actives à appliquer pour les différents types de bénéficiaires. Aux termes de la législation en vigueur en matière d'amortisseurs sociaux, le droit des personnes ayant un faible revenu à toucher des subventions implique que le bénéficiaire déclare être prêt à reprendre immédiatement le travail ou à suivre un parcours de requalification professionnelle à travers le système mis en place par l'INPS.

Les données recueillies dans le cadre du « suivi périodique du système des services publics pour l'emploi à l'échelle nationale » peuvent mettre en évidence ses caractéristiques. En effet, ces données révèlent l'existence de conditions préalables qui lui permettent de remplir ce nouveau rôle sur les plans structurel et fonctionnel. Le rapport entre les ressources humaines qui travaillent au sein d'un organisme public et les usagers qui font quotidiennement appel à ses services constitue une donnée fondamentale pour évaluer la capacité des services à remplir le rôle défini par la législation visant à lutter contre la crise.

Le suivi national (SPI)⁷ a recensé les membres du personnel travaillant dans les centres pour l'emploi (CPI) en 2008. L'enquête a estimé le nombre de travailleurs à environ **10 000** unités. Les collaborateurs et les conseillers représentent environ 21,4 % d'entre eux. Le quota du personnel non salarié est relativement supérieur au centre de l'Italie où le pourcentage atteint 25,9 % contre un quota du personnel externe qui s'élève à environ 14,2 % au Nord-est.

En **2008**, on comptait **537** CPI répartis de la manière suivante sur l'ensemble du territoire national : **111** au Nord-ouest, **115** au Nord-est, **91** au centre et **220** dans le Sud et dans les îles.

En 2008, la population italienne âgée de 15 à 64 ans à la recherche d'un emploi s'élevait à plus de 3 millions de personnes. **56,3%** d'entre eux (soit **1 736 000** personnes) a fait appel aux services d'un CPI au moins une fois. Ce quota est supérieur au Nord-ouest (64,9 %) et inférieur au Sud et dans les îles (52,9 %). 73,5 % des personnes qui se sont adressées aux CPI (seulement pour demander des informations) l'ont fait deux ans avant que l'enquête soit réalisée (2009). Cependant, toutes les personnes qui s'adressent à un CPI ne s'inscrivent pas officiellement. Par ailleurs, non toutes les personnes inscrites dans un CPI ont signé *la déclaration selon laquelle ils s'engagent à reprendre immédiatement le travail* (DID). Par cette déclaration, les personnes déclarent être au chômage, condition sine qua non pour pouvoir bénéficier des politiques actives aux termes du décret législatif n°181/2000 (« *Dispositions afin de concilier la demande d'emploi avec l'offre* »). En 2008, 87 % des chercheurs d'emploi qui se sont adressés à un CPI au cours des deux dernières années sont inscrits sur les listes de placement obligatoire, soit 1 118 000 personnes. Cette proportion est relativement inférieure par rapport aux valeurs que l'on enregistre dans le reste du pays, avec notamment 86 % au Sud. 95,5 % du total des inscrits a rempli la DID. Ce pourcentage se répartit de manière équilibrée entre les quatre grandes zones géographiques, à savoir le Nord-ouest, le Nord-est, le Centre, le Sud et les îles).

Les chercheurs d'emploi sollicitent de nombreux services aux CPI, notamment la demande d'informations concrètes sur les offres d'emploi. Parmi les nombreux services offerts aux usagers, on en distingue deux types. Le premier type de services relève de la mise en place d'un parcours d'insertion et de l'obtention d'informations sur les modalités de recherche d'un emploi. La deuxième typologie de services englobe la réalisation d'activités visant à favoriser la formation et l'insertion professionnelles. Les tâches accomplies par le personnel des CPI consistent principalement à donner des informations utiles concernant la recherche d'un emploi et à programmer des parcours visant à favoriser l'insertion professionnelle. Pendant la période 2007-2009, 28,9 % des chercheurs d'emploi qui se sont adressés à un CPI ont obtenu des informations utiles à leur recherche (le quota maximal atteint 37,9 % au Nord-ouest). Un parcours

⁷ Source : rapport rédigé par l'ISFOL en 2009

d'insertion professionnelle a été prévu pour 18,3 % des chercheurs d'emploi. Le parcours susvisé implique des activités à informer, orienter et programmer la formation.

Tableau. Classement des personnes à la recherche d'un emploi (ayant fait appel aux services d'un centre pour l'emploi public) qui ont bénéficié des services suivants (valeurs absolues exprimées en milliers et en pourcentages).

Zone géographique	informations utiles à la recherche d'un emploi		planification d'un parcours d'insertion professionnelle		Fréquentation d'un cours de formation professionnelle		Apprentissages ou stages		Opportunités de travail concrètes	
	Valeurs absolues	%	Valeurs absolues	%	Valeurs absolues	%	Valeurs absolues	%	Valeurs absolues	%
Nord-ouest	81	37,9	49	23,1	20	9,5	20	9,6	41	19,1
Nord-est	42	31,0	22	16,8	14	10,3	19	14,2	25	18,8
Centre	77	35,9	43	19,9	35	16,2	34	15,7	36	16,7
Sud et îles	170	23,8	119	16,9	86	12,1	81	11,4	81	8,5
ITALIE	369	28,8	233	18,3	155	12,1	155	12,1	163	12,7

Source : données recueillies par l'ISFOL en 2009

En outre, l'analyse des prestations des services que l'on peut quantifier de manière concrète est plus significative. 12,1 % des personnes à la recherche d'un emploi qui se sont adressés à un CPI pendant la période susvisée ont suivi un cours de formation professionnelle organisé par le CPI (le quota maximal atteint 16,2 % au centre). Le même quota de personnes a effectué une période d'apprentissage ou un stage tandis que la recherche d'emploi de 12,7 % d'entre elles s'est conclue par une opportunité d'insertion professionnelle concrète.

La nécessité de cerner les caractéristiques d'une vaste catégorie d'utilisateurs a déterminé le recours au *Pacte de service*. Ce document établit la prise en charge des utilisateurs par les CPI selon des modalités et des délais qui ont fait l'objet d'accords. Le recours au pacte de service répond aux besoins des services pour l'emploi en termes d'organisation. Cette approche implique également une relation accrue entre les utilisateurs et le CPI afin de construire un parcours individuel. 52 % des CPI a recours à cet instrument et prévoit l'adéquation entre la DID et la mise en place d'un parcours de requalification ou d'insertion professionnelles à part dans

certain cas (30,9 % des CPI en Italie). D'autres CPI, (21 %) considèrent le pacte comme une vérification supplémentaire de l'engagement réel du chômeur et un gage de rapport accru entre les deux parties.

Par ailleurs, il est fondamental de prendre en considération le processus de révocation de la déclaration de chômage afin de quantifier précisément le public disposé à reprendre immédiatement le travail pour des raisons autres que l'embauche. 84 % des centres pour l'emploi procède principalement à la révocation du statut de chômeur en cas de refus d'une offre d'emploi « convenable » ou de manquement à la mise à jour de la DID (52 % et 58 % des CPI procèdent à la révocation dans les deux cas respectifs mentionnés précédemment). Le manquement à l'observation du pacte de service est à l'origine de la révocation du statut de chômeur dans seulement 38% des CPI).

En conclusion, nous soulignons que tous les travailleurs ont gratuitement accès aux services publics et aux activités dispensés par les centres pour l'emploi publics étant donnée leur présence étendue sur l'ensemble du territoire national.

4^{ème} alinéa

Nous vous renvoyons aux rapports sur les articles 9, 10 et 15 de ce cycle d'évaluation pour trouver les informations concernant ce paragraphe.

Article 9

« Droit à l'orientation professionnelle »

En Italie, les activités d'orientation prennent place dans le cadre des différents systèmes où elles s'inscrivent. Dans les instituts inférieurs et supérieurs d'instruction du deuxième cycle (tant pour l'instruction générale que l'instruction et la formation de type professionnel, à savoir les lycées, les instituts techniques et professionnels), l'orientation relève de la compétence de l'État, notamment du Ministère de l'Éducation nationale tandis que les activités d'orientation professionnelle (cours régionaux d'instruction et de formation professionnelle) sont du ressort de la région.

Les données recueillies dans ce rapport ont été tirées du Rapport national sur l'orientation¹ émis par l'ISFOL (Institut pour le développement de la formation professionnelle des travailleurs) en collaboration avec le Ministère du Travail et des Politiques sociales. L'enquête menée à pour but de recenser tous les acteurs dans les secteurs public et privé qui offrent des services d'orientation avec l'objectif précis d'établir une carte de l'offre relative à l'orientation sur l'ensemble du territoire national.

INSTRUCTION ET ORIENTATION

Les processus d'innovation lancés à l'échelle politico-institutionnelle et législative dans ce domaine ont été développés dans deux sphères bien distinctes, à savoir la réforme et la refonte des cycles scolaires ainsi que la poursuite des travaux visant à mettre en place le Plan national d'orientation. Le système d'instruction présente une offre largement répandue et répartie sur le territoire national en matière d'orientation. En effet, 80,3 % (soit 9064 instituts secondaires du premier et du deuxième cycle) des instituts scolaires présents sur le territoire national (soit 11 291 instituts secondaires du premier et du deuxième cycle) propose des activités d'orientation.

Le type d'instituts qui propose des activités d'orientation en Italie

Typologie	Nombre
Écoles publiques du I ^{er} cycle	4390
Écoles privées du I ^{er} cycle	403
Écoles publique du II ^{ème} cycle	2781

¹ L'enquête menée sur l'offre concernant l'orientation en Italie a été réalisée grâce à un recensement. Par la suite, les structures qui ont fait l'objet du recensement ont été invitées à répondre à un questionnaire.

Écoles privées du II ^{ème} cycle	957
Non spécifié	533
Total	9064

Source : Isfol, 2010

Tableau 2.14 **Nombre global et moyenne des étudiants concernés par les services et les activités d'orientation**

	Total	Valeur minimale	Valeur maximale	Somme	Moyenne	Écart-type
Instituts secondaires du 1 ^{er} cycle	665	8	1135	133 471	200,7	174,1
Instituts secondaire du 2 ^{ème} cycle	1048	10	9000	446 588	426,1	520,5
Instituts généraux	430	10	1275	78 875	183,4	190,5

Source : Isfol, 2010

En ce qui concerne les figures professionnelles employées dans le secteur, les professionnels et les opérateurs présents sur le territoire mènent environ la moitié des interventions d'orientation. Parmi les figures professionnelles externes auxquelles les instituts du premier et du deuxième cycle font appel, on trouve principalement des psychologues et des experts du marché du travail. Dans le premier cycle, le psychologue occupe une place importante tandis que les experts du marché du travail sont plus présents dans le deuxième cycle bien que les compétences du psychologue spécialisé dans les processus psycho-sociaux et l'orientation soient considérées comme étant fondamentales.

Dans le milieu universitaire en revanche, les organismes qui font partie du système « Université à haute formation » qui proposent des activités d'orientation sont au nombre de 222 sur un total de 224 structures et se répartissent de la manière suivante (cf. tableau 1, rapport d'orientation de l'Isfol 2010²).

Tableau 1 – Organismes dans le cadre du système « Université et haute formation » qui proposent des activités d'orientation

UNIVERSITÉ ET HAUTE FORMATION	Nombre
--------------------------------------	---------------

² Voir Rapport d'orientation de l'Isfol 2010 (rédigé par Mme Anna Grimaldi) éditeur, Rome, 2011

UNIVERSITÉ ET HAUTE FORMATION	Nombre
Université publique	72
Université privée	29
Académie (Beaux arts et dramaturgie)	46
Conservatoire	54
Instituts musicaux et d'apprentissage des métiers artistiques	21
Total	222

Source : Isfol, 2010

Sur le plan de l'offre, nous soulignons la diffusion de pratiques d'orientation collectives dans les universités italiennes. Par ailleurs, on constate un taux de réalisation d'activités d'orientation nettement supérieur au centre, au sud et dans les îles (cf. tableau 3.8).

Tableau 3.8 Classement en pourcentages des universités qui proposent les activités et les services d'orientation, indiquées en fonction de la zone géographique

TYPE D'ACTIVITÉS ET/OU DE SERVICES	Italie		Nord-ouest		Nord-est		Centre		Sud		Îles	
	total	%	total	%	total	%	total	%	total	%	total	%
Présentations de l'offre en matière de formation dans les écoles du cycle supérieur	45	72,6	11	61,1	7	70,0	12	75,0	9	81,8	6	85,7
Journées Portes ouvertes	40	64,5	10	55,6	7	70,0	12	75,0	7	63,6	4	57,1
Présentations de l'offre en matière de formation	37	59,7	12	66,7	5	50,0	9	56,3	6	54,5	5	71,4
Participation à des salons d'orientation/ <i>Rencontres professionnelles</i>	40	64,5	11	61,1	4	40,0	12	75,0	7	63,6	6	85,7
Préparation d'opuscules et de supports à caractère informatif sur l'offre en matière de formation	43	69,4	10	55,6	6	60,0	14	87,5	7	63,6	6	85,7
Guichets d'informations et d'orientation	34	54,8	8	44,4	4	40,0	12	75,0	5	45,5	5	71,4
Préparation	43	69,4	13	72,2	5	50,0	14	87,5	6	54,5	5	71,4

d'activités en ligne à caractère informatif												
Activités de préparation à des tests d'entrée	23	37,1	6	33,3	4	40,0	5	31,3	5	45,5	3	42,9
Activités réservées à l'accueil et à l'accompagnement	43	69,4	11	61,1	6	60,0	13	81,3	7	63,6	6	85,7
Autres	9	14,5	-	-	3	30,0	4	25,0	2	18,2	-	-

Ces pourcentages se rapportent aux 62 organismes qui ont participé à l'enquête
Source : Isfol, 2010

Dans le tableau suivant, nous répertorions les activités et les services réalisés en employant une méthodologie différente. Cette dernière regroupe les activités d'orientation selon leur axe principal (information, parcours de formation, stage), le type d'engagement des acteurs (initiatives individuelles ou collectives), l'engagement d'autres acteurs présents sur le territoire (travail en réseau, *stages* en entreprise etc.).

Tableau 2- Pourcentage total d'acteurs participants qui proposent les activités susvisées*

TYPE D'ACTIVITÉS	total	%
Information	85	91,4
Accueil/Analyse de la demande	77	82,8
Entretiens individuels d'orientation	76	81,7
Journées portes ouvertes	73	78,5
Stages en entreprise	69	74,2
Entretiens d'orientation collectifs	63	67,7
Stages de formation d'orientation	63	67,7
Mise en place/liaison avec le réseau local aux soins du service d'orientation	49	64,5
Parcours/Laboratoires d'orientation au marché du travail	58	62,4
Activités de formation et de développement des compétences d'auto-orientation	49	52,7
Autre	9	9,7

Source : Isfol, 2010

*possibilité de répondre à plusieurs alternatives, les pourcentages se rapportent à un total de 93 organismes participants

Dans le cadre du système de formation professionnelle à l'échelle de la région, tant les usagers des parcours de formation professionnelle que les usagers des autres systèmes tels que les écoles, les centres pour l'emploi désormais plus connus sous l'abréviation CPI, etc. peuvent bénéficier des services d'orientation offerts.

Au cours des dernières années, la nécessité d'intégrer l'orientation aux services présents dans les centres d'emploi est apparue. Les CPI présentent donc une offre accrue, qui s'insère ainsi dans un processus d'orientation plus vaste grâce à des initiatives d'accompagnement à des parcours individuels de formation et de conseil en faveur de la croissance professionnelle.

Outre les services pour l'emploi, d'autres acteurs fournissent les services d'orientation suivants dans le cadre du marché du travail :

- Points d'information pour les jeunes
- structures d'orientation à l'échelle de la province
- organisations syndicales (services pour les immigrés et les chômeurs)
- organisations d'employeurs
- agences de travail temporaire
- agences de placement

Conformément aux indications du Fonds social européen sur la formation professionnelle, les cibles principales des services d'orientation et de conseil sont :

- les jeunes encore soumis à l'obligation scolaire (jusqu'à 16 ans)
- les jeunes qui poursuivent leur formation dans le cadre du système de formation professionnelle initiale (jusqu'à 18 ans).

Les services d'orientation s'adressent également à d'autres groupes de cibles :

- les jeunes et les adultes hors du système d'instruction, du travail ou encore de la formation ;
- les chômeurs de longue date ;
- les travailleurs au chômage temporaire ;
- les travailleurs ayant besoin de cours de requalification/de mise à jour professionnelle ;
- les femmes au chômage à la recherche d'un travail ;
- les porteurs de handicaps ;
- les immigrés ;
- les détenus ;
- les personnes sans qualifications reconnues ;
- les anciens toxicomanes.

Plus spécifiquement, le Masterplan des services pour l'emploi, présenté par le Ministère du Travail et des Politiques sociales, prévoit que les services d'orientation doivent être

offerts principalement aux chômeurs, aux porteurs de handicaps et aux jeunes sans qualifications. Les conditions de dispense de l'offre d'orientation dépendent d'un contexte donné. Les CPI, chargés de favoriser la rencontre entre l'offre et la demande professionnelle offrent les services d'orientation aux chômeurs sous la tutelle de la région. La prestation minimale offerte par les CPI consiste en un entretien d'orientation initial pour tous les chômeurs. Les centres susvisés doivent fournir des informations sur le marché du travail et sur les opportunités que ce dernier offre ainsi que sur la gestion de leur carrière à certaines catégories telles que les jeunes, les femmes à la recherche d'un emploi dans un délai de quatre mois à partir du début de la période de chômage. L'entretien individuel est l'outil le plus utilisé à cet effet.

La formation professionnelle et l'orientation en Italie. Les orientations et les politiques actuelles pour l'orientation

Les orientations et les politiques nationales les plus récentes en matière de formation professionnelle s'appuient sur deux documents principaux :

- note protocolaire n°3773 du 17 décembre 2010 sur les rapprochements entre les parcours des instituts professionnels et les parcours d'éducation et de formation professionnelle stipulés dans le cadre de l'Entente lors de la Conférence unifiée du 16 décembre 2010 ;
- l'accord entre le gouvernement, les régions, les provinces autonomes et les partenaires sociaux sur les « lignes principales pour la formation 2010 » signé le 17 février 2010 (cf. rapport sur l'article 10 envoyé cette année).

Cette politique de développement et de collaboration entre les acteurs de l'éducation et de la formation professionnelle est reprise dans le communiqué récent de Bruges, signé le 7 décembre 2010 par les ministres de l'Éducation nationale des 33 états européens ainsi que par les représentants du monde du travail. Ce communiqué décrit l'avenir de l'instruction et de la formation professionnelle en Europe et met à jour la stratégie du processus de Copenhague. Les points exposés dans le Guide de la nouvelle école secondaire supérieure s'inscrit dans cette optique (MIUR, 2010). L'année 2010 marque le début de la restructuration de la législation et de l'organisation de la réforme du « deuxième cycle d'instruction et de formation » afin d'optimiser les échanges entre les écoles, les instituts qui dispensent l'instruction et la formation technique supérieure, les instituts de formation professionnelle, les professionnels et le monde du travail. Le choix et la recherche de moments de formation qui aient une utilité concrète dans le cadre de l'embauche des jeunes constitue l'un des piliers sur lesquels la contribution d'« Italie 2020 » s'appuie. Par ailleurs, cette politique doit veiller à dépasser les conventions sociales qui poussent les jeunes à faire principalement des études générales alors que le marché du travail tend à rechercher les compétences techniques. De toute façon, les données concernant la participation aux parcours d'éducation et de formation professionnelle enregistrent une nette augmentation étant donné qu'on constate encore une hausse par rapport à l'année précédente pour la période 2009-2010 avec un total de plus de 166 mille inscrits.

Les centres d'orientation et les services pour l'emploi en Italie. Les orientations et les politiques actuelles en matière d'orientation

L'approbation de la mesure connue sous le nom de « *Collegato lavoro* »³ constitue l'un des événements les plus significatifs de l'année 2010 sur le plan de la législation inhérente au travail. Nous citons notamment l'article 48 qui a introduit certaines modifications au décret législatif n°276⁴ du 10 septembre 2003. Pour ne citer qu'un exemple, les universités publiques et privées qui proposent des activités de médiation sont obligées de fournir les *curriculum* des diplômés à la Bourse nationale permanente du travail. L'article susvisé apporte également une modification concernant les fonds pour la formation et l'intégration du revenu dans les cas où il est avéré que « *les ressources sont destinées à des interventions de formation et de requalification professionnelle ainsi qu'à la mise en place de mesures de prévention et de soutien aux faibles revenus en faveur des travailleurs embauchés avec un contrat à temps déterminé et aux candidats potentiels à une mission dans la limite des interventions de formation* » concernant la contribution de 4 % de la rémunération versée aux travailleurs ayant un contrat de travail intérimaire. Il est bon de préciser que les interventions de formation et de requalification sont mises en place dans le cadre des mesures établies par les conventions collectives nationales du travail (CCNL), des agences de travail intérimaire, ou en l'absence de ces dernières, des fonds bilatéraux. En outre, il faut également modifier la supervision et le contrôle des modalités de financement et de dépense de ces fonds.

En revanche, les régions ont pris des mesures supplémentaires en s'appuyant tant sur l'appareil institutionnel des compétences sur les politiques du travail que sur les services en faveur de l'emploi dont c'est la fonction principale. Cette démarche s'est articulée autour de plusieurs axes, à savoir le travail d'instruction législative visant à harmoniser et à mettre à jour la réglementation concernant les dispositions prévues dans le décret législatif n°276/2003 et les modifications et les amendements successifs; la mise en place de l'Entente entre l'État et les régions du 12 février 2009 ainsi que le travail d'orientation, de planification, de programmation et de coordination du système de services en faveur de l'emploi à l'échelle régionale. À cet égard, nous pouvons citer l'exemple de l'approbation des Masterplans régionaux, la définition de normes régionales concernant la qualité des services, l'approbation de normes concernant les services spécifiques, notamment les stages et les *expériences professionnelles*. Tous ces éléments influent de manière plus ou moins directe non seulement sur le système du marché du travail, mais également et de manière plus ciblée, sur le système des services d'orientation qui en font partie intégrante.

³ Loi n°183 du 4 novembre 2010, (Délégations au gouvernement en matière de professions pénibles, de restructuration des organismes, de congés, de reports de service et de permis, d'amortisseurs sociaux, de services pour l'emploi, de mesures d'encouragement à l'emploi, d'apprentissage, d'emploi des femmes, de mesures contre le travail au noir et de dispositions concernant le travail public et les litiges sur le lieu de travail).

⁴ Mise en place des délégations en matière d'emploi et de marché du travail dont il est question dans la loi n°30 du 14 février 2003,

Le système d'informations sur les professions, l'emploi et les besoins

Le système finalisé à l'intégration entre le système productif et le système d'éducation et de formation met à disposition une vaste gamme d'informations telles que :

- des fiches descriptives sur les unités professionnelles rédigées à partir de la première enquête nationale menée sur un échantillon concernant les professions libérales réalisées conjointement par l'Isfol et l'Istat (Institut de la statistique). La seconde édition de l'enquête est actuellement en cours ;
- la nomenclature des unités professionnelles, en fait, l'évolution du classement des professions libérales établi par l'Istat en 2001 (que vous pouvez télécharger sur la *page d'accueil*) ainsi que les données concernant la première enquête nationale menée sur un échantillon concernant les professions libérales (que vous pouvez également télécharger sur la *page d'accueil*) ;
- les résultats des enquêtes nationales sur la demande réalisées par les organismes bilatéraux au cours des dernières années ;
- les prévisions de l'Isfol sur les tendances du marché de l'emploi pour le prochain quinquennat ;
- les prévisions de l'Isfol sur l'évolution des différents secteurs économiques ;
- les analyses et les études menées sur les thématiques liées aux professions libérales et à la demande ;
- les publications du département « Analyse de la demande et évolution de la technologie et de l'organisation » ;
- les informations diverses recueillies par d'autres institutions, organismes publics et représentatifs sur les professions libérales et sur l'emploi.

Le système permet de réaliser des initiatives d'orientation qui correspondent mieux aux besoins émanant du monde du travail.

Le livret de formation

Cet outil sert à répertorier les compétences acquises pendant la formation en apprentissage, la formation dans le cadre d'un contrat d'insertion, la formation spécialisée, la formation continue suivie au cours de la vie professionnelle auprès d'acteurs conventionnés par les régions. Ce livret fait également état des compétences acquises dans des contextes non formels et informels conformément aux orientations de l'Union Européenne en matière d'apprentissage permanent à condition qu'elles soient reconnues et certifiées.

Le rapport national sur l'orientation

L'enquête menée a pour but de recenser tous les acteurs publics et privés qui proposent des services d'orientation avec l'objectif ciblé d'établir une carte de l'offre d'orientation en Italie afin d'en valoriser les caractéristiques spécifiques et ses points forts. À l'inverse,

l'enquête vise également à mettre en évidence les sphères à améliorer et la demande spécifique des divers territoires.

L'enquête prévoit des activités de recherche qualitative et quantitative réalisées à l'échelle nationale. Ces recherches seront néanmoins articulées au niveau régional. Les résultats de l'enquête sont publiés dans le Rapport national sur l'orientation, un volume qui sort chaque année et qui est entièrement consacré au monde de l'orientation. Ce rapport s'efforce de décrire la situation et d'établir une radiographie raisonnée dans une optique de valorisation des caractéristiques territoriales tout en respectant les autonomies locales.

Par conséquent, le Rapport national sur l'offre en matière d'orientation semble constituer une étape indispensable en vue de l'intégration des ressources existantes dans une optique d'optimisation et de valorisation des différents acteurs qui interviennent dans le domaine de l'orientation.

En effet, le facteur clé afin de créer un espace commun d'orientation en mesure de répondre aux besoins d'une vaste palette d'utilisateurs de manière efficace tient à la capacité des institutions et des acteurs de coordonner les ressources en menant les politiques dans une logique de réseau et de collaboration.

La revue FOP (Formation et orientation professionnelle)

La Direction générale des politiques pour l'orientation et la formation du Ministère du Travail et des politiques sociales rédige la revue institutionnelle Fop. Cette revue offre un panorama exhaustif des initiatives et des problématiques inhérentes à l'**orientation**, à la **formation** ainsi qu'au **monde du travail** dans ses deux numéros « ordinaire » et « spécial ». Le numéro ordinaire qui est publié deux fois par mois propose des articles concernant les activités, les projets et les bonnes pratiques en place sur l'ensemble du territoire et en Europe tandis que le numéro spécial publie la réglementation et les documents institutionnels.

Le réseau « Euroguidance Italy »

Le programme transversal d'apprentissage tout au long de la vie (Lifelong Learning Programme) s'appuie sur le réseau Euroguidance en tant qu'initiative visant à soutenir l'information et l'orientation en matière de placement des travailleurs au chômage ou équivalent. Il s'agit du réseau constitué des centres de ressources existant en Europe dans le but de mettre en relation les différents systèmes d'orientation professionnelle en Europe. Euroguidance assure la promotion de la mobilité en Europe en aidant les professionnels de l'orientation et les utilisateurs privés à mieux comprendre les opportunités qui se présentent aux citoyens européens en termes d'études, de formation, de travail dans le cadre de l'Union.

Les centres Euroguidance se trouvent dans tous les états membre de l'Union européenne, de l'espace économique européen et de pré-adhésion ainsi qu'en Suisse. Grâce à un travail en réseau, ces derniers favorisent et assurent la promotion de la collecte, de la production et de la diffusion des informations en matière d'éducation et de formation, d'opportunités

de mobilité, de qualifications et de diplômes, de systèmes d'orientation présents en Europe.

Euroguidance Italy est le centre national du réseau européen. Il s'agit d'un organisme créé par la Commission européenne, la Direction générale pour l'Éducation et la culture, le Ministère du Travail et des Politiques sociales ainsi que la Direction générale des politiques pour l'orientation et la formation.

Le centre favorise et encourage la mobilité liée aux études et au travail entre les pays de l'Union européenne. Le centre soutient également l'orientation à travers des activités telles que l'élaboration de documents informatifs sur les opportunités en termes d'études, de formation et de travail à l'échelle nationale et transnationale. Enfin, le centre assure la divulgation des informations sur les systèmes d'instruction et de formation des pays européens et l'organisation d'événements publics et la participation à ces manifestations.

Le réseau européen pour le développement de politiques d'orientation tout au long de la vie (European Lifelong Guidance Policy Network)

Le réseau européen pour les politiques d'orientation tout au long de la vie (Elgpn) auquel la Direction générale des politiques pour l'orientation et la formation du Ministère du Travail et des politiques sociales participe pour l'Italie, assure la promotion de la collaboration en vue du développement de politiques et de systèmes pour la dispense de l'orientation tout au long de la vie à l'échelle nationale à travers la collaboration européenne. Le réseau dégage les problématiques en matière de politiques d'orientation tout au long de la vie. Ce dernier définit les lacunes qui subsistent concernant le développement et la mise en place de politiques à l'échelle nationale et qui nécessitent la collaboration des états membre.

Tous les pays ayant droit à l'assistance dans le cadre du *Lifelong Learning Programme* 2007/2013 peuvent participer au réseau.

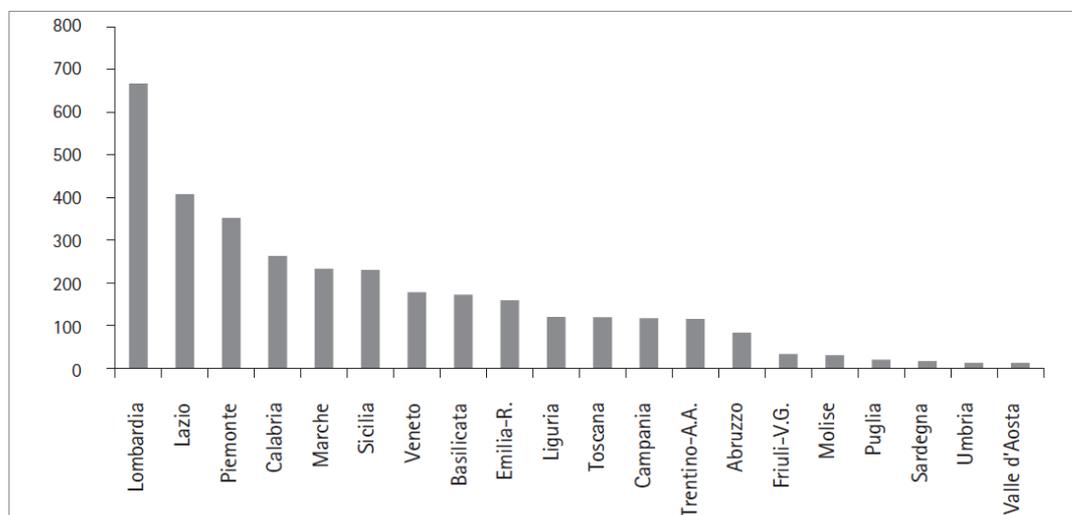
La formation professionnelle et l'orientation en Italie : les activités et les professionnels⁵

En Italie, les organismes qui proposent des activités d'orientation sont au nombre de 5805. Sur ce total, 3337 ont été recensés, ce qui correspond à 57,5 % du nombre global à recenser. La distribution des organismes de formation professionnelle recensés sur le territoire a presque atteint la totalité des organismes présents dans le domaine concerné dans la plupart des contextes régionaux. Dans le cas particulier de cinq régions, à savoir les Marches, le Molise, le Piémont, le Trentin-Haut Adige et la Vallée d'Aoste, le recensement a porté sur l'ensemble des structures existant dans ce domaine tandis que pour sept autres régions (les Abruzzes, la Basilicate, la Calabre, la Campanie, l'Émilie-Romagne, la Ligurie et la Lombardie), les pourcentages sont compris entre 94 % et 99 %. Quant au Frioul-Vénétie Julienne, au Latium et à la Vénétie, les pourcentages concernant les organismes recensés vont de 72% al 91%. En revanche, les pourcentages oscillent entre 33% pour la Sardaigne et 6% pour l'Ombrie.

Figure 4.1 Distribution régionale des organismes recensés pour le système de formation professionnelle

⁵ Source : Isfol « Rapport sur l'orientation 2010 »

Figura 4.1 Distribuzione regionale degli enti censiti per il sistema formazione professionale



Fonte Isfol, 2010

Lomb
ardie
Latiu
m

Piémont Marches Sicile Vénétie Basilicate Émilie-Rom. Ligurie Toscane Campanie Trentin H.A. Abruzzes Frioul-V-J. Molise Pouilles Sardaigne Ombrie Vallée d'Aoste

Dans le cadre du système de formation professionnelle, 823 questionnaires ont été recueillis, ce qui correspond à 24,6 % des organismes recensés.

La répartition des organismes qui ont répondu au questionnaire dans le cadre de la formation professionnelle donne lieu au classement suivant : la plupart des organismes sont des centres ou des agences de formation (65,5 %) suivis des agences et des organismes régionaux (14 %) et d'une proportion de 4 % constituée des agences et des organismes nationaux. On compte également 13 % d'organismes qui rentrent dans la catégorie générique « autre » et 3 % d'organismes qui n'ont pas fourni ce type d'information parmi les entités qui ont répondu au questionnaire.

Les types d'activités et de services d'orientation offerts

En ce qui concerne les « espaces et l'organisation des activités d'orientation », il est possible de présenter le cadre des informations concernant la variété de l'offre dispensée par les organismes de formation en matière d'orientation. Dans 48,5 % des cas, les organismes de formation professionnelle proposent des activités d'orientation au sein de tous leurs sièges. Étant donné que les activités de formation constituent l'essence de ce type de structures, il est opportun de vérifier la manière dont les activités d'orientation y sont organisées. Les réponses obtenues mettent en évidence le fait que les activités

d'orientation s'inscrivent dans le cadre des parcours de formation qu'elles visent à soutenir pour 74,8 % des organismes qui ont répondu aux questionnaire tandis que ces activités ont lieu indépendamment des parcours susvisés pour 47,3 % des organismes. Dans 59,1 % des cas, les deux activités sont intimement liées.

Les bénéficiaires des interventions d'orientation

Les activités d'orientation s'adressent principalement aux jeunes âgés de 19 à 25 ans (80,6 %) suivis des adultes de plus de 25 ans (77,8 %).

Tableau 4.10 Les différents types d'utilisateurs auxquels les activités d'orientation s'adressent au sein des organismes de formation

	Oui %	Non %	Données manquantes %	Total %
Adolescents encore soumis à l'obligation scolaire (âgés de moins de 16 ans)	49,9	33,3	16,8	100,0
Adolescents devant encore suivre des parcours de formation/ d'instruction ou y ayant droit (âgés de 16 à 18 ans)	60,3	24,2	15,6	100,0
Jeunes (âgés de 19 à 25 ans)	80,6	8,5	10,9	100,0
Adultes (âgés de plus de 25 ans)	77,6	10,2	12,2	100,0

Source : Isfol, 2010

Le parallèle entre le type d'utilisateurs et les activités d'orientation offertes fait ressortir que l'accueil et l'analyse de la demande ainsi que le volet lié à l'information sont les activités les plus sollicitées par toutes les catégories, à savoir les adolescents soumis à l'obligation scolaire, les adolescents qui doivent encore suivre des parcours de formation et d'instruction ou qui y ont droit, les jeunes et les adultes.

Tableau 4.11 Les types d'utilisateurs et les activités d'orientation proposées

Oui	Adolescents soumis à l'obligation scolaire		Adolescents devant encore suivre des parcours d'instruction ou y ayant droit		Jeunes		Adultes	
	total	%	total	%	total	%	total	%
Information	361	87,8	429	86,5	551	83,1	525	82,2
Accueil/analyse de la demande	393	95,6	469	94,6	621	93,7	597	93,4
Conseil	356	86,6	423	85,3	561	84,6	540	84,5
Bilan des compétences	312	75,9	377	76,0	524	79,0	520	81,4

Parcours d'orientation au choix des travailleurs	327	79,6	369	74,4	424	64,0	397	62,1
Parcours/laboratoires pour pallier l'abandon scolaire	341	83,0	368	74,2	347	52,3	325	50,9
Stages de formation en orientation	334	81,3	398	80,2	538	81,1	521	81,5
Stages en entreprise	359	87,3	436	87,9	584	88,1	563	88,1
Laboratoires sur les techniques de recherche active d'un emploi	264	64,2	308	62,1	390	58,8	378	59,2
Accompagnement à l'insertion et la réinsertion professionnelle	309	75,2	365	73,6	449	67,7	436	68,2
reclassement/remplacement	142	34,5	161	32,5	207	31,2	200	31,3
Mise en place/liaison avec le réseau local aux soins de la structure d'orientation	323	78,6	372	75,0	445	67,1	424	66,4
Autres	28	6,8	35	7,1	48	7,2	43	6,7

Source : Isfol, 2010

En ce qui concerne la question du Comité européen des droits sociaux sur le fait que certains services d'orientation sont principalement adressés aux chômeurs de longue date, nous soulignons les points suivants. La question susvisée apparaît dans les Conclusions de 2008.

Les services et les projets d'orientation offerts par les structures de formation qui ont répondu au questionnaire s'adressent principalement aux catégories de sujets susceptibles d'être marginalisés, notamment aux personnes qui sont à la recherche d'un premier emploi (76,4%) ainsi qu'aux chômeurs de longue date (66,7%). Les activités susvisées s'adressent également aux femmes qui se sont retirées du monde du travail et qui sont à la recherche d'un nouvel emploi (63,2%), aux immigrés (59,9%) ainsi qu'aux personnes ayant arrêté tôt leurs études (57,6%). La comparaison des résultats des statistiques concernant respectivement les principales activités d'orientation proposées et les besoins à satisfaire met clairement en évidence le fait que « la nécessité de définir un parcours en termes de formation et de profession et de faciliter les choix » constitue la logique sous-jacente de toutes les activités proposées. Par ailleurs, tous les organismes s'efforcent d'atteindre cet objectif. En effet, ce dernier constitue la finalité de l'ensemble des interventions d'orientation mises en place. Ce principe s'applique à tous les bénéficiaires auxquels les interventions d'orientation s'adressent au sein des organismes de formation, notamment les adolescents soumis à l'obligation scolaire, les adolescents qui doivent encore suivre des parcours de formation et d'instruction ou qui y ont droit, les jeunes et les adultes.

Tableau 4.12 catégories de sujets susceptibles d'être marginalisés qui ont bénéficié de services et de projets d'orientation proposés par les organismes de formation professionnelle

	Oui %	Non %	Données manquantes %	Total %
Chômeurs de longue date	66,7	20,0	13,2	100,0
Personnes à la recherche du premier emploi	76,4	11,4	12,2	100,0
Personnes au chômage partiel	54,3	30,5	15,2	100,0
Femmes à la recherche d'un emploi	63,2	22,5	14,3	100,0
Handicapés physiques	38,6	46,5	14,8	100,0
Handicapés mentaux	34,4	50,5	15,1	100,0
Personnes défavorisées sur le plan professionnel	53,0	32,2	14,7	100,0
Personnes en abandon ou en échec scolaire	57,6	28,2	14,2	100,0
Immigré(e)s	59,9	25,5	14,7	100,0
Anciens toxicomanes	19,7	63,2	17,1	100,0

Source : Isfol, 2010

Les professionnels qui interviennent dans le domaine de l'orientation

Les activités d'orientation engagent environ 7 personnes au sein des organismes de formation qui ont répondu au questionnaire. Cette moyenne englobe tant les intervenants internes qu'externes engagés dans des activités de *guichet* et *arrière-guichet*. Cette tâche incombe à trois personnes environ pendant au moins 50 % de leur temps de travail total. Le référent d'orientation est l'opérateur le plus engagé dans les activités d'orientation parmi tous les membres du personnel (32,4 %).

Tableau 4.15 Les opérateurs professionnels les plus engagés dans les activités d'orientation

	total	%
Dirigeants/Responsables	194	11,9
Coordinateurs	270	16,5
Chefs de projets	96	5,9
Conseillers en orientation/ référent d'orientation	529	32,4
Formateur	174	10,6
Tuteur	258	15,8
Fonctionnaire/technicien	65	4,0
Autres	48	2,9
Total	1.634	100,0

Source : Isfol, 2010

Les données dont on dispose mettent en évidence que les experts du marché du travail et les psychologues sont les opérateurs principaux avec des pourcentages respectifs de 31,1 % et de 28,3 % parmi les professionnels qui interviennent en équipe sur les thèmes liés

à l'orientation. L'analyse croisée des opérateurs professionnels et de la liste d'activités d'orientation proposées par les organismes de formation met en exergue le fait que les psychologues et les experts jouent un rôle prépondérant dans toutes les initiatives menées, notamment dans le bilan de compétences et dans l'assistance en vue de l'insertion professionnelle.

Tableau 4.16 Les opérateurs professionnels les plus engagés dans les activités d'orientation au sein des organismes de formation

	total	%
Pédagogues	145	12,6
Psychologues	325	28,3
Sociologues	87	7,6
Experts du marché du travail	357	31,1
Autres	235	20,5
Total	1149	100,0

Source : Isfol, 2010

On compte les intervenants suivants parmi les opérateurs mentionnés dans la rubrique « autres » : les auxiliaires, les conseillers, les enseignants chargés des activités d'orientation, les opérateurs spécialisés, les intégrateurs, le *personnel de guichet* et les secrétaires.

Les centres d'orientation et les services pour l'emploi en Italie : les activités et les professionnels⁶

Les organismes recensés dans le cadre du système appelé « centres d'orientation et services pour l'emploi » (désormais connu sous le nom de système pour l'emploi (Sistema Lavoro)) sont au nombre de 2773 et sont répartis selon les indications contenues dans le tableau ci-dessous. Dans le cas du système pour l'emploi, les organismes classés et recensés représentent presque le nombre total d'organismes estimé. Ce dernier s'élève à 2877.

Tableau 5.1 Organismes recensés faisant partie du système « centres d'orientation et services pour l'emploi »

Centres d'orientation et services pour l'emploi	total	%
Agences pour l'emploi	472	17
Centres pour l'emploi	707	25,5
Centres d'information pour les jeunes	1076	38,8
Associations professionnelles	315	11,4
Autres centres et services d'orientation	101	3,6
Non indiqué	102	3,7
Total	2773	100,0

Source : Isfol, 2010

Tableau 5.2 Répartition régionale des organismes dans le cadre du système de centres d'orientation et de services pour l'emploi

RÉGIONS	Organismes total	organismes recensés total	organismes recensés %
Abruzzes	78	78	100,0
Basilicate	31	31	100,0
Calabre	65	64	98,5
Campanie	253	253	100,0
Émilie-Romagne	248	248	100,0
Frioul-Vénétie-Julienne	67	58	86,6
Latium	152	136	89,7
Ligurie	63	62	98,4
Lombardie	661	644	97,4
Marches	123	123	100,0
Molise	16	16	100,0
Piémont	224	224	100,0
Pouilles	138	121	87,7
Sardaigne	100	100	100,0
Sicile	151	143	94,7
Toscane	196	167	85,2
Trentin-Haut-Adige	36	35	97,2

⁶ Source : Isfol, « Rapport sur l'orientation 2010 ».

Ombrie	40	40	100,0
Vallée d'Aoste	6	6	100,0
Vénétie	229	224	97,8
Total	2877	2773	96,4

Source : Isfol, 2010

750 structures du système pour l'emploi ont répondu au questionnaire dans le cadre de cette enquête, soit 27,1 % des structures recensées sur l'ensemble du système susdit.

Tableau 5.3 Les différents types de structures recensées dans le cadre de l'enquête

	Total	%
Centres pour l'emploi	225	30,0
Centres d'informations et/ou d'orientation	295	39,3
Agences pour l'emploi	56	7,5
Associations ou confédérations professionnelles	36	4,8
Chambres de commerce	2	0,3
Fondation, organisations à but non lucratif	10	1,3
Organisations à but non lucratif, organisations de promotion sociale	37	4,9
Coopératives sociales	19	2,5
Organisations syndicales	4	0,5
Autres	53	7,1
Données manquantes	13	1,7
Total	750	100,0

Source : Isfol, 2010

Les types d'activités et de services d'orientation offerts

Les structures recensées offrent de nombreux services d'orientation.

Tableau 5.6 Classement en pourcentages des organismes recensés qui proposent les activités et les services d'orientation indiqués

TYPES D'ACTIVITÉS ET/OU DE SERVICES	total	%
Information	653	87,1
Accueil/analyse de la demande	666	88,8
<i>Conseil</i>	566	75,5
Bilan des compétences	395	52,7
Parcours/laboratoires d'orientation au choix des travailleurs	422	56,6
Parcours/laboratoires pour pallier l'abandon scolaire (obligation de suivre un parcours scolaire ou droit/devoir à l'instruction)	275	36,7
Parcours/laboratoires de mise à jour des compétences	235	31,3
Stages de formation et d'orientation	460	61,3
Stages en entreprise	311	41,5
Laboratoires sur les techniques de recherche active d'un emploi	418	55,7
Accompagnement à la réinsertion professionnelle (ex : activités de <i>suivi</i> , entretien périodique aux termes du décret législatif n°297/02, activités visant à la réinsertion des personnes handicapées ou défavorisées etc.)	348	46,4

Reclassement/replacement	342	45,6
Mise en place/liaison avec le réseau local aux soins de la structure d'orientation	449	59,9
Autres	75	10

Source : Isfol, 2010

L'analyse croisée des données met en évidence le fait que la proportion des CPI qui offrent l'ensemble des services susvisés est toujours supérieure à 40 % contrairement aux autres structures qui ont participé à l'enquête. En effet, si ces dernières offrent une vaste gamme de services, elles semblent néanmoins être plus spécialisées dans certains types de prestations. L'analyse des données en fonction des différentes zones géographiques aboutit au constat intéressant selon lequel la plupart des activités et des services d'orientation sont dispensés au sud et dans les îles dans une proportion de centres nettement supérieure par rapport aux autres zones géographiques (à l'exception des stages de formation et d'orientation et les stages en entreprise). En outre, il est intéressant de constater que les initiatives hautement spécialisées telles que la *consultation* (avec des pourcentages respectifs de 78,2 % et de 82,1 % au sud et dans les îles) et le bilan des compétences (avec des pourcentages respectifs de 59,9 % et de 72,6 % au sud et dans les îles) sont extrêmement répandus dans ces zones. Le fait que la plupart des activités spécialisées proposées se concentrent au sud et dans les îles dans tous les organismes recensés laisse entendre que la demande et l'offre de services d'orientation spécialisée sont considérables dans certaines régions, notamment là où la nécessité de s'insérer sur le marché du travail est plus forte.

En ce qui concerne la demande d'informations détaillées du Comité européen des droits sociaux figurant dans les Conclusions 2008, concernant le nombre réel de bénéficiaires des interventions d'orientation, nous soulignons les aspects suivants.

Les étudiants (80,8 %), les chômeurs et les primo demandeurs d'emploi (avec un pourcentage de 80,1 % pour les deux catégories), les travailleurs en phase de requalification ou de mise à jour professionnelle (67,5 %), les travailleurs percevant les allocations de chômage partiel (CIG) et les allocations spéciales de chômage partiel (CIGS), les travailleurs placés en pré-chômage (63,7 %) et les apprentis (51,7 %) constituent les catégories d'utilisateurs les plus importantes des structures examinées.

Tableau 5.10 Les types d'utilisateurs auxquels les activités d'orientation s'adressent

	total	%
Travailleurs en phase de requalification ou de mise à jour professionnelle	506	67,5
Apprentis	388	51,7
Primo demandeurs d'emploi	601	80,1
Caisse de compléments de gain ordinaire ou extraordinaire/chômage partiel	478	63,7
Chômeurs	601	80,1
Étudiants	606	80,8
Autres	162	21,6

L'année dernière, 1 569 646 usagers ont bénéficié des services et des activités d'orientation auprès de l'échantillon de 587 structures analysé dans le cadre de cette enquête. Chaque centre enregistre une moyenne de 2674 usagers et un écart-type de 7494,10. À partir de ces données importantes concernant les usagers potentiels des services d'orientation liés aux besoins du monde du travail, on peut estimer que les usagers s'élèvent au nombre de 7 463 000.

Tableau 5.11 Nombre total d'usagers ayant bénéficié des services et des activités d'orientation regroupé en fonction des différentes zones géographiques

	Total des structures recensées	Somme	Moyenne	Écart-type
Nord-ouest	156	341 048	2186,2	5074,5
Nord-est	130	299 486	2303,7	4573,4
Centre	96	479 814	4998,1	14 780,4
Sud	120	226 452	1887,1	4052
Iles	85	222 846	2621,7	5840,6

Les professionnels du secteur de l'orientation

Le nombre total de professionnels qui travaillent dans le secteur de l'orientation, y compris les opérateurs internes et externes, le *personnel de guichet* et le *personnel d'arrière-guichet* s'élève à 5415 unités (pour l'échantillon de 657 structures qui a participé à cette enquête). Outre les données globales, la plupart des organismes déclare être dotée d'un noyau maximal de 5 personnes chargées d'activités d'orientation. On peut émettre l'hypothèse selon laquelle 23 000 professionnels travaillent dans le secteur de l'orientation. Cette projection sur le nombre d'opérateurs engagés dans le secteur professionnel est néanmoins sujette à quelques réserves en raison de la variabilité des données et de la taille de l'échantillon analysé.

Tableau 5.16 Les opérateurs professionnels les plus engagés dans les activités d'orientation parmi le personnel interne

	total	%
Pédagogues	91	9,5
Psychologues	230	24,0
Sociologues	77	8,0
Experts du marché du travail	294	30,6
Autres	268	27,95
Total	960	100,0

Article 10

« Droit à la formation professionnelle »

1^{er} alinéa Formation technique et professionnelle

À l'heure actuelle, le système d'éducation et de formation professionnelle fait l'objet d'un renouvellement profond de l'ensemble de la filière technique et professionnelle. Des modifications structurelles importantes ont été apportées tant dans le cadre du cycle supérieur que dans la réorganisation de l'offre du secteur tertiaire non académique en matière d'offre :

- Sur le plan de l'éducation et de la formation initiale, on constate la consolidation des parcours triennaux d'éducation et de formation professionnelle (ci-après cité sous l'abréviation IeFP) qui deviennent réglementaires après une phase initiale d'expérimentation. Par ailleurs, la demande des usagers pour ce type de parcours augmente. Ces derniers sont dotés d'outils plus stables afin de garantir la qualité de l'offre (normes de formation pour des qualifications triennales ainsi que des normes concernant les modalités de dispense de l'offre) ;
- Sur le plan de l'éducation technique et professionnelle, la refonte des réglementations pour le cycle supérieur a été mise en place. Ce processus vise à redéfinir les curriculums des parcours des instituts techniques et professionnels ;
- Sur le plan de l'éducation et de la formation technique du cycle supérieur, les interventions législatives visent à réorganiser l'offre à travers la création d'instituts techniques supérieurs (ITS) et à revoir le fonctionnement du système d'éducation et de formation technique du cycle supérieur (IFTS).

Il est opportun de rappeler l'entente conclue entre le gouvernement, les régions, les provinces autonomes et les partenaires sociaux concernant les « lignes principales en matière de formation en 2010 » promues le 17 février 2010 par le Ministère du Travail et des politiques sociales. Ces *lignes* constituent un outil de liaison entre les différents acteurs à l'échelle nationale et régionale dans le cadre de l'articulation complexe du système éducatif actuel en proposant une collecte d'informations auprès du Ministère du Travail. La collecte susvisée s'attachera à cerner les compétences requises et à établir des schémas afin de fournir des indications concernant les connaissances, les aptitudes, les savoir-faire et les compétences nécessaires afin de trouver un emploi qualifié, d'étendre le champ d'expérimentation du livret de formation, de promouvoir l'intégration par le travail grâce à des réseaux et des accords conclus entre les instituts techniques et professionnels, les organismes de formation et les associations opérant dans ce domaine afin d'échanger des informations sur les compétences requises et d'orienter l'offre de manière cohérente.

L'année scolaire 2009/2010 marque la première phase du processus articulé de refonte de l'ensemble du système éducatif suite à l'application de l'article 64 de la loi n°133 du 6 août 2008 qui prescrit la réorganisation globale de toutes les écoles en vue d'une meilleure qualification des services scolaires et de la valorisation professionnelle totale des enseignants.

Des règlements concernant notamment la hausse en pourcentages des rapports entre les élèves et les enseignants à atteindre complètement d'ici à 2011/2012, la révision des critères et des paramètres utilisés pour désigner les membres du personnel de base chez les enseignants et l'équipe administrative technique et auxiliaire (ATA), la composition des classes, la réforme de la réglementation, l'organisation, la didactique dans l'ensemble du système éducatif, la rationalisation des parcours d'études et des emplois du temps.

En ce qui concerne l'éducation et la formation initiale, les acteurs concernés mettent actuellement en place une politique de réforme de l'enseignement professionnel du cycle supérieur (ISP) et technique (IT) ainsi qu'une consolidation efficace des parcours triennaux d'éducation et de formation professionnelle (IeFP).

Les mesures prises concernant l'enseignement professionnel

Le décret du président de la république n°87¹ du 15 mars 2010 concernant la réglementation en vue de la refonte des instituts professionnels présente de nouveaux modèles d'organisation comme l'illustre la création des écoles des *départements* en faveur de l'intégration disciplinaire et des projets de formation. Les départements constituent des articulations fonctionnelles du collège des enseignants qui visent à élargir les échanges sur les objectifs éducatifs, sur les parcours et les méthodologies les plus efficaces ainsi qu'à mettre à jour les sphères liées à l'orientation et les axes culturels.

Les *bureaux techniques* font également partie intégrante du nouveau panorama d'organisation. Ces derniers gèrent les laboratoires et veillent à ce qu'ils soient au fait avec les dernières innovations technologiques et qu'ils prennent les mesures adéquates en matière de sécurité des personnes et d'environnement. La didactique des laboratoires constitue un élément fondamental pour relancer la filière de l'enseignement professionnel. Cette pédagogie s'appuie sur l'utilisation de technologies et de méthodologies innovantes dans les divers contextes où elle est appliquée. Il faut cibler l'organisation didactique sur les activités de laboratoire menées avec l'équipement approprié et en liaison avec le système productif du territoire.

La méthodologie des parcours s'appuie sur des activités visant à développer la capacité d'analyse et de résolution des problèmes ainsi qu'à travailler sur des projets.

Conformément à la recommandation sur le « *cadre européen des qualifications* », le règlement des « professionnels » fait également allusion aux « *résultats d'apprentissage traduits en termes de compétences, d'aptitudes et de connaissances* ». Le principe clé consiste en la définition de huit niveaux de référence qui évaluent les aptitudes, les connaissances et les capacités des apprenants en déplaçant ainsi l'attention des procédés d'apprentissage (tels que la durée des études) aux résultats concrets de l'apprentissage.

¹ Règlement concernant les normes en vue de la refonte des instituts professionnels aux termes du 4^{ème} alinéa de l'article 64 du décret législatif n°112 du 25 juin 2008 qui est devenu la loi n°133 du 6 août 2008 suite à des modifications.

Par conséquent, les compétences acquises répondront aux besoins de formation des filières de référence tandis qu'on fera référence à la notion de « compétences » pour l'évaluation des apprentissages à l'issue des parcours. En effet, des tests visant à évaluer les compétences sont prévus dans les écoles où cette méthode est appliquée. Les instituts délivrent le diplôme qui indique la filière suivie et les compétences acquises et les options éventuelles lorsque les élèves obtiennent le baccalauréat.

La réforme facilite clairement l'orientation et permet de donner des réponses précises aux jeunes et à leurs familles qui attendent de l'école qu'elle propose des parcours transparents et des compétences porteuses tant en vue de l'insertion professionnelle que du passage aux niveaux supérieurs d'éducation et de formation.

L'introduction de curriculums plus attrayants et flexibles constitue un nouveau point d'innovation et de création. Ces curriculums devraient ainsi offrir des parcours de formation individualisés capables de concilier l'apprentissage, la formation et le travail grâce au soutien d'un système d'orientation approprié.

Au niveau didactique, ce système s'appuiera sur la méthodologie de l'alternance qui fait désormais partie intégrante des curriculums. L'alternance entre l'école et la vie professionnelle, les périodes d'apprentissage in situ et les stages font partie des projets de formation et constituent des outils nécessaires à l'acquisition de compétences professionnelles solides, notamment en liaison avec des activités de volontariat ou du tiers secteur.

Les instituts professionnels ont besoin de plus d'autonomie en termes d'organisation et de didactique par rapport aux lycées. Cette configuration sert à développer des interactions entre les différents systèmes et les réseaux d'entreprise. Par conséquent, leurs organisations devraient être plus flexibles par rapport à celles des lycées et axées sur les résultats d'apprentissage avec peu de filières d'orientation et un nombre limité de disciplines. Ils doivent pouvoir s'appuyer sur la collaboration des experts du monde du travail qui travaillent en tant qu'enseignants qualifiés dans le cadre de la flexibilité. Selon le règlement, les apprentissages sont répartis en deux catégories, à savoir celle des enseignements généraux de la filière commune et celle des enseignements relevant de filières spécifiques. Si l'on considère que les structures présentent 20 % d'autonomie concernant l'emploi du temps, la flexibilité d'orientation atteindra progressivement de 25 % à 40 % du volume horaire. Cette configuration s'explique par la double nécessité de répondre aux besoins locaux et de coordonner l'offre de formation avec le système d'éducation et de formation professionnelle prévu par les régions. Les jeunes qui suivront ces parcours pourront utiliser leurs diplômes à l'échelle nationale et européenne. Tous ces dispositifs permettront aux parcours d'éducation de mieux personnaliser les produits et les services.

Parmi les accords qui ont accompagné le lancement expérimental du processus de mise en place et d'application du système d'IEFP, on compte l'accord conclu lors de la conférence entre les états et les régions qui s'est tenue le 5 octobre 2006. Cet accord a permis l'adoption de normes minimales de formation en matière de compétences techniques et professionnelles concernant 14 opérateurs nationaux. En outre, l'accord suivant datant du 5 février 2009 a introduit 5 nouveaux types d'opérateurs dans la liste. L'accord du

29 avril 2010 qui a été récemment intégré au décret interministériel du 15 juin 2010 marque la fin de la phase expérimentale ainsi que le lancement de l'application du système IeFP et définit 21 opérateurs nationaux de référence pour les parcours triennaux et pour les parcours quadriennaux en vue l'obtention d'un diplôme professionnel.

Les mesures prises concernant l'enseignement technique

En 2010, le règlement a également été approuvé (cf. décret n°88² du président de la République du 15 mars 2010) afin de réformer les instituts techniques et de créer des normes d'autonomie et de flexibilité à partir de l'année scolaire 2010-2011. Ce règlement modifie le classement des instituts techniques, jusqu'alors répartis en 10 secteurs et en 39 filières et désormais réorganisés en deux secteurs principaux, à savoir les secteurs économique et technologique et en 11 filières. Par ailleurs, le règlement prévoit le développement de méthodologies innovantes fondées sur l'enseignement de laboratoire, c'est-à-dire sur une méthodologie qui considère le laboratoire comme un moyen efficace d'enseigner toutes les disciplines, y compris les matières de culture générale telles que l'italien et l'histoire. Les nouveaux instituts techniques se caractérisent par une sphère d'enseignement général commune à tous les parcours et à toutes les filières d'orientation qui peuvent s'articuler en un nombre précis d'options liées au monde du travail, des professions et du territoire proposées sur la base d'une liste nationale incessamment mise à jour dans le cadre du dialogue entre les régions et les partenaires sociaux.

Pour cette raison, les instituts techniques disposent d'une grande flexibilité (30 % pour la deuxième période de deux ans et 35 % pour la cinquième année) sur l'ensemble de l'emploi du temps annuel des leçons imparties dans le cadre de la filière d'orientation. Cette flexibilité s'ajoute au quota d'autonomie de 20 % par rapport au volume horaire total des leçons dont écoles disposent déjà.

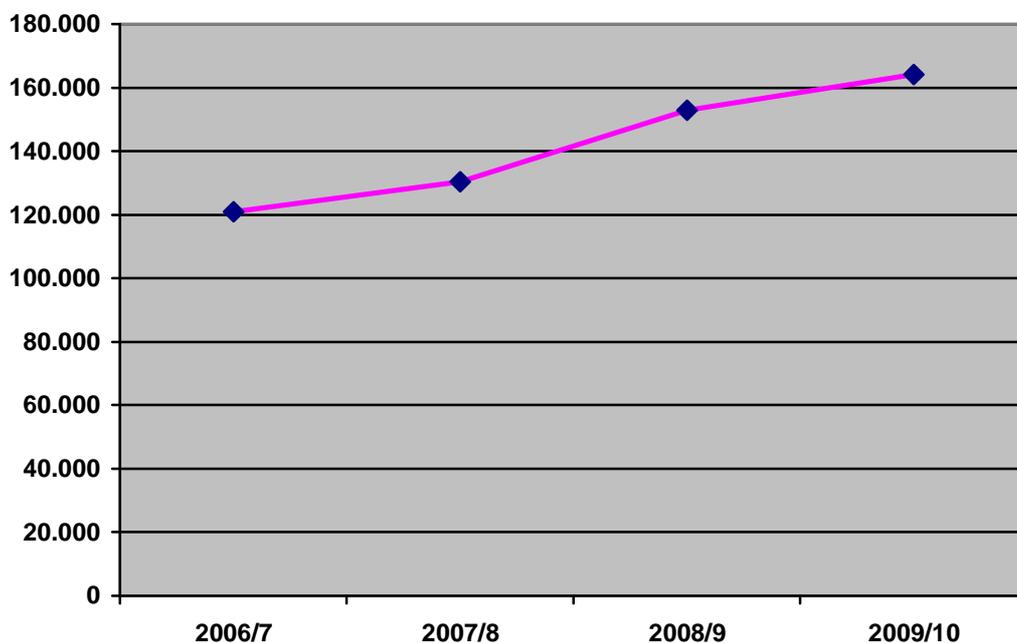
Comme c'est le cas pour les instituts professionnels, le règlement des instituts techniques prévoit également l'introduction de nouveaux modèles d'organisation afin de soutenir les écoles dans leur rôle de centres d'innovation. Cette démarche repose sur la création de départements, sur la mise à jour permanente des parcours d'études mais surtout sur les filières d'orientation ainsi que sur un comité technique et scientifique constitué par des enseignants et des experts à parts égales. L'activité de ce comité vise à renforcer la conciliation entre les objectifs éducatifs de l'école, les innovations de la recherche scientifique et technologique, les besoins du territoire et les besoins professionnels émanant du système de production. Par ailleurs, les bureaux techniques ont également été créés afin d'améliorer l'organisation et le fonctionnement des laboratoires.

² Règlement concernant les normes en vue de la refonte des instituts professionnels aux termes du 4^{ème} alinéa de l'article 64 du décret législatif n°112 du 25 juin 2008 qui est devenu la loi n°133 du 6 août 2008 suite à des modifications.

Les mesures prises concernant l'enseignement et la formation professionnels

On constate le succès de l'intégration de la filière de formation des parcours triennaux d'enseignement et de formation professionnels (IeFP) dans le cadre de la réforme introduite par la loi n°53/03 au cours des dernières années. Après une période d'application provisoire (l'expérimentation a été mise en place en 2003 sur l'ensemble du territoire), le Ministère de l'Éducation nationale et les organismes locaux sont parvenus à un accord en vue de la mise en place des parcours susvisés. Le lancement de l'application a eu lieu en septembre 2010 en même temps que la refonte de l'école supérieure du deuxième cycle. Les données concernant le nombre d'inscrits l'année dernière enregistrent une hausse par rapport aux années précédentes et dépassent les 164°000 unités. Il s'agit d'une tendance à la hausse constante depuis 2003. En effet, le nombre d'étudiants est presque multiplié par 7 fois en 7 ans. Le secteur de l'IeFP n'est plus un petit noyau isolé dans le paysage éducatif italien. En effet, cette branche présente toutes les caractéristiques d'une filière importante et en pleine expansion. L'IeFP accueille désormais 7 % des inscrits devant encore suivre des parcours d'éducation ou y ayant droit pour l'année 2009/2010.

Graphique n°1 – Nombre d'inscrits aux parcours aux termes de l'accord du 19 juin 2003 pour la formation annuelle, années 2006/2007-2009/2010.



Source : *Suivi Isfol des données concernant les administrations régionales et publiques*

Les modalités d'embauche se multiplient au sein des entreprises pour les travailleurs avec un niveau de formation moyen voire élevé, c'est-à-dire les travailleurs titulaires d'un diplôme de niveau bac + 5 ou plus. Toutefois, cette *tendance* ne pénalise pas les parcours régionaux de qualification du système d'IeFP. En effet, les données enregistrées concernant l'orientation au cours des dernières années ont mis en évidence la hausse permanente des pourcentages des préférences relatives aux embauches au « niveau de formation professionnelle régionale ». Les tendances enregistrées de 2005 jusqu'à l'heure actuelle s'affirment, ce qui traduit une sensibilisation accrue à l'IeFP régional, notamment en raison de son organisation (sur le plan de la gestion et de la didactique) et de son contact majeur avec les besoins territoriaux. Dans cette optique, nous soulignons ses points forts tels que la flexibilité, le *partenariat* avec le territoire, le rôle du formateur-enseignant et le *rôle* du tuteur.

L'enquête menée par l'Isfol (Institut pour le développement de la formation professionnelle des travailleurs) en février 2011 sur un échantillon représentatif de 3 600 jeunes diplômés des parcours triennaux pendant l'année scolaire 2006/2007 concernant les débouchés en termes de travail et de formation des qualifications des parcours triennaux des IeFP, a donné les résultats suivants :

- 3 mois après l'obtention du diplôme, un jeune sur deux a trouvé un premier emploi et après trois ans, la proportion des jeunes ayant un emploi atteint 59 %. Sur ce pourcentage, un peu moins des deux tiers déclare travailler dans un secteur qui correspond parfaitement à leur parcours de formation ;
- Quant aux différents types de contrats, 87 % des jeunes a un travail salarié tandis que seulement 8 % des jeunes sont autonomes. Enfin, 5 % d'entre eux a un contrat de collaboration ;
- Les contrats les plus répandus sont les contrats d'apprentissage (36 %), suivis des contrats à temps indéterminé (33 %) et les contrats à temps déterminé (25 %).

Voici quelques données concernant l'efficacité des parcours de formation :

- Juste après l'obtention du diplôme, 35,6 % des jeunes décident de continuer leurs études. La plupart d'entre eux va jusqu'à la 4^{ème} année des parcours IeFP (dans les régions où ils existent), presque 1 jeune sur 10 choisit des cours à suivre après le diplôme ou le certificat de fin d'études tandis que presque 2 jeunes sur 10 optent pour l'école supérieure ;
- Trois ans après l'obtention du certificat d'études, environ 10% des jeunes poursuit ses études à l'école, à l'université ou encore dans le cadre d'une formation supérieure

Dans le cadre du système de l'IeFP, le nombre d'inscrits aux agences de formation s'élève à 65 % tandis qu'on enregistre 35 % d'inscrits à l'école. La proportion des « étudiants de 4^{ème} année » augmente également (avec 154 % des élèves concentrés sur les quatre dernières années). La moyenne des diplômés des parcours triennaux pour l'année 2008/2009 atteint 39,7 %. Ces diplômés s'inscrivent en quatrième année l'année suivante

afin d'obtenir le diplôme professionnel.³ Le premier niveau de reconduite de l'IeFP s'affirme également après le parcours triennal. En effet, la fréquentation de la « 4^{ème} année » avec des contenus plus spécialisés et professionnels est de plus en plus répandue dans certaines régions du nord. Cette année se caractérise également par une forte alternance entre les temps consacrés à la formation et à l'expérience professionnelle in situ. Les parcours de la 5^{ème} année, désormais dispensés en Lombardie et en Ligurie, étaient au nombre de 242 pendant l'année 2009/2010.

L'adhésion de l'État et des régions aux lignes principales en matière de liaison entre les parcours des instituts techniques et professionnels et les parcours proposés par les IeFP tels que le prévoit le 1^{er} alinéa, quinquièmes de l'article 13 de la loi n°40/07 constitue une autre étape significative en vue de l'aboutissement du système. En effet, une offre subsidiaire des instituts professionnels publics concernant les parcours IeFP⁴ a été mise en place en 2010. Cette offre prévoit une *action coordonnée* qui concilie l'éducation et la formation professionnelle sur le territoire. Cette dernière se matérialise grâce à l'intégration des modèles d'organisation et d'enseignement entre les IPS et les parcours IeFP (qui s'accompagnent des garanties prévues dans le cadre des normes d'apprentissage du système IeFP) ou encore grâce à la mise en place de classes autonomes d'IeFP au sein des instituts professionnels suite à l'adhésion aux normes prévues par le système régional. En outre, nous signalons qu'un processus ambitieux est en cours afin de mettre en place les dispositions prévues par l'Accord du 29 avril 2010 (accord conclu entre l'État et les régions concernant les parcours d'éducation et de formation professionnelle). Les institutions participent activement à la mise en œuvre de ce processus afin de mettre en place le système susvisé. Les régions s'attacheront à construire un pôle d'éducation et de formation de haute qualité stable et connu des élèves et des familles, notamment au moyen de réglementations ad hoc.

Le taux de diplômés en Italie correspond à la moyenne européenne (85 %) et le taux de passage à l'université (53 %) est inférieur seulement de deux points par rapport au reste de l'Europe. Dans les deux cas, la proportion de femmes est supérieure à celle des hommes.

En dix ans, la proportion de citoyens italiens âgés de 25 à 64 ans n'ayant que le brevet a diminué de onze points, celles des bacheliers et des diplômés ont augmenté respectivement de sept et neuf points avec une hausse annuelle de 5,2 %. Cette augmentation est la valeur la plus forte enregistrée parmi tous les pays européens après la Pologne (+6,4 %) et le Portugal (+6,2 %).

Au cours de l'année scolaire 2009/2010, le nombre total d'étudiants inscrits à un parcours secondaire du cycle supérieur était de 2 783 781. Sur cette proportion, 2 680 667 étaient inscrits à l'école et 105 954 dans des agences de formation⁵). On enregistre une légère baisse du nombre d'inscriptions à l'école secondaire du cycle supérieur par rapport à l'année

³ Voici les 4 régions où il est possible de suivre ce cours :Trente (49,6 %), Bolzano (35 %), Lombardie (39,9 %) et la Ligurie (23,8 %).

⁴ Voir le 3^{ème} alinéa de l'article 2 du décret n°87/2010 du président de la République intitulé « *Règlement des instituts professionnels* »

⁵ Ces données se rapportent à une population constituée d'élèves âgés de 14 à 17 ans qui après le collège décident de s'inscrire aux parcours triennaux d'instruction et formations professionnelles exclusivement dans les Agences de formation. Une proportion inférieure d'étudiants (soit un tiers du nombre total) suivent des parcours d'IeFP tout en étant inscrits à l'école.

précédente. En effet, le nombre d'inscrits a diminué d'1,3 %, passant ainsi de 2 716 943 à 2 680 667 (le nombre d'inscrits avait diminué de 0,9 % en 2008/2009 par rapport à l'année 2007/2008).

Pendant la période de trois ans allant de 2007 à 2009, les lycées (section S, lettres anciennes et L) continuent à attirer toujours autant d'élèves et s'alignent toujours sur les tendances globales enregistrées (-1,1 % en 2009/2010 par rapport à l'année précédente) alors que les instituts techniques ainsi que les écoles normales et à caractère artistique enregistrent une baisse générale (-1,1 % pour les instituts techniques, -2,3 % pour les écoles normales et 3,6 % pour les instituts artistiques). Les instituts professionnels conservent une bonne part des usagers avec une baisse de seulement -0,3 %. En revanche, le nombre d'inscrits aux parcours d'IeFP auprès des agences de formation connaît une forte hausse.

Tableau n°1. – Nombre d'inscrits dans les écoles secondaire du cycle supérieur classés en fonction du type d'instituts et de l'année scolaire et de formation, total et total en %

Type d'instituts	Année scolaire et de formation			Variations %	
	2007-08	2008-09	2009-10	2008-09/ 2007-08	2009-10/ 2008-09
Instituts professionnels	557 251	551 117	549 476	-1,1	-0,3
Instituts techniques	930 578	917 200	901 283	-1,4	-1,7
Lycées	931 749	928 247	918 270	-0,4	-1,1
Écoles normales (a)	219 991	220 891	215 721	0,4	-2,3
Instituts artistiques (b)	101 237	99 488	95 917	-1,7	-3,6
<i>Total</i>	2 740 806	2 716 943	2 680 667	-0,9	-1,3
Agences de formation (c)	100 593	100 594	105 954	0,0	5,3
<i>Total</i>	2 841 399	2 817 537	2 786 621	-0,8	-1,1
<i>Composition %</i>					
Instituts professionnels	20,3	20,3	20,5		
Instituts techniques	34,0	33,7	33,6		
Lycées	34,0	34,2	34,3		
écoles normales (a)	8,0	8,1	8,0		
Instituts artistiques (b)	3,7	3,7	3,6		
<i>Total</i>	100,0	100,0	100,0		

(a) Lycées et instituts psychopédagogiques et des services pour la personne ; (b) Instituts d'art et lycées artistiques ; (c) élèves âgés de 14 à 17 ans inscrits auprès des agences de formation.

Source : interprétation des données du Ministère de l'Éducation nationale, de l'université et la recherche et suivi Isfol des données concernant les administrations régionales et les provinces autonomes

En ce qui concerne notamment les inscriptions en 1^{ère} année à l'école secondaire du cycle supérieur pour l'année 2009/2010, 22 % des élèves ont opté pour des instituts professionnels, 32,9 % pour des instituts techniques, 33,5 % pour des lycées (toutes

sections confondues), 7,8 % pour des lycées et des instituts psychopédagogiques et 3,6 % pour des instituts d'art et des lycées artistiques sur l'ensemble des 569 365 élèves pris en compte pour cette estimation. Ces pourcentages n'englobent pas les élèves ayant redoublé plusieurs fois. Les instituts magistraux et les instituts artistiques ont enregistré une forte baisse respective de 6,1 % et de -5,1 %. La baisse du nombre d'inscrits ralentit sensiblement avec une variation négative de -0,9 %). Face à une tendance à la baisse généralisée du nombre d'inscriptions, la répartition des inscrits à l'école secondaire du cycle supérieur reste stable dans sa composition interne. Les données recueillies dans le tableau suivant concernent seulement le système éducatif et non les parcours IeFP.

Tableau n°2 – Nombre d'inscrits en 1^{ère} année dans les écoles secondaires du cycle supérieur classés en fonction du type d'instituts et de l'année scolaire et de formation, total et total en %

Types d'instituts	Année scolaire			Variations %	
	2007-08	2008-09	2009-10	2008-09/ 2007-08	2009-10/ 2008-09
Instituts professionnels	128 997	127 206	126 459	-1,4	-0,6
Instituts techniques	192 245	190 630	187 374	-0,8	-1,7
Lycées	202 334	192 851	191 022	-4,7	-0,9
Écoles normales (a)	47 252	47 056	44 209	-0,4	-6,1
Instituts artistiques (b)	21 666	21 387	20 301	-1,3	-5,1
<i>Total</i>	<i>592 494</i>	<i>579 130</i>	<i>569 365</i>	<i>-2,3</i>	<i>-1,7</i>
<i>Composition%</i>					
Instituts professionnels	21,8	22,0	22,2		
Instituts techniques	32,4	32,9	32,9		
Lycées	34,1	33,3	33,5		
Écoles normales (a)	8,0	8,1	7,8		
Instituts artistiques (b)	3,7	3,7	3,6		
<i>Total</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>		

(a) lycées et instituts psychopédagogiques et des services pour la personne ; (b) instituts d'art et lycées artistiques

Source : interprétation des données du Ministère de l'Éducation nationale, de l'université et de la recherche

Pendant l'année scolaire 2008/2009, 445 968 élèves ont obtenu un *certificat* ou encore le *baccalauréat*. Sur cette proportion, 37,1 % ont obtenu le baccalauréat à l'issue des études au lycée, 35,4 % ont obtenu un diplôme technique, 15,4% ont obtenu un bac professionnel, 8,5% et 3,6 % ont respectivement achevé un parcours d'études normales et artistiques. Toutefois, le nombre global d'étudiants qui finissent leurs études avec succès diminue sans cesse. On enregistre une baisse de 0,2 % pour l'année scolaire 2008/2009 par rapport à l'année précédente. Cependant, cette baisse est sensiblement inférieure à la diminution enregistrée à l'issue de l'année scolaire 2007/2008 par rapport à l'année précédente (-0,7 %).

Tableau n°3 – Classement des diplômés en fonction du type d'école secondaire du cycle supérieur et de l'année scolaire, total et total en %

Types d'instituts	Année scolaire					
	2006-07		2007-08		2008-09	
	total.	total. %	total.	total. %	total.	total. %
Instituts professionnels	72 718	16,2	69 902	15,6	68 518	15,4
Instituts techniques	168 831	37,5	163 915	36,7	157 991	35,4
Lycées	153 727	34,2	158 953	35,6	165 555	37,1
Écoles normales (a)	37 577	8,4	37 339	8,4	37 815	8,5
Instituts artistiques (b)	16 840	3,7	16 637	3,7	16 089	3,6
<i>Total</i>	449 693	100,0	446 746	100,0	445 968	100,0

(a) lycées et instituts psychopédagogiques et des services pour la personne ; (b) instituts d'art et lycées artistiques

Source : interprétation des données du Ministère de l'Éducation nationale, de l'université et de la recherche

Nous soulignons que les élèves étrangers inscrits en Italie dans les écoles secondaires du cycle supérieur étaient au nombre de 130 012 pour l'année scolaire 2008/2009 (soit 4,8 % du nombre total d'inscrits à l'école secondaire du cycle supérieur).

La circulaire ministérielle n°2 du 8 janvier entre lentement en vigueur. Cette circulaire fournit les lignes principales sur les critères de composition des classes avec des élèves étrangers en fixant un plafond de 30 % d'élèves d'origine étrangère par classe afin d'éviter le phénomène de la ghettoïsation dans les écoles.

Avec environ 42 mille points où le service est offert, le système scolaire public est présent dans presque toutes les communes italiennes. À l'échelle nationale, les données structurelles relatives à l'année 2009/2010, telles qu'elles ressortent des premières interventions de rationalisation promues dans le cadre de l'application de la loi n°133/2008, peuvent être interprétées de la manière suivante. On compte 10 452 instituts scolaires qui sont des sièges de direction scolaire, 41 902 points où le service est offert et 370 711 classes.

On constate également une augmentation de la population dans les écoles. En effet, le nombre d'élèves est passé de 7 768.071 en 2008/2009 à 7 804.711 en 2009/2010 avec une variation positive de 36 640 unités.

Au cours de l'année scolaire 2009/10, le nombre d'unités des instituts scolaires du cycle supérieur présents en Italie s'élevait à 6782 et comprenait 130 309 classes. Les parcours triennaux d'IeFP dispensés en Italie étaient au nombre de 8471 pendant la même période tandis que les parcours de 5^{ème} année étaient au nombre de 242.

Les sièges habilités à remplir l'obligation scolaire pour les élèves devant suivre des parcours d'éducation ou y ayant droit étaient au nombre de 2584 en 2008. Cependant, les données fournies ne tiennent pas encore compte des changements qui sont intervenus dans le cadre législatif au sujet de l'obligation scolaire et des critères d'habilitation plus restrictifs auxquels les structures doivent se plier dans le cadre de l'application de l'obligation scolaire (aux termes du décret interministériel du 29 novembre 2007).

Afin d'illustrer les mécanismes inhérents au « système scolaire » de manière plus efficace et complète, il faut prendre en considération les données structurelles concernant les personnels enseignant, dirigeant, administratif et auxiliaire titulaires ou ayant un contrat à temps déterminé qui assurent le bon fonctionnement des diverses branches du système éducatif de manière directe ou indirecte. En 2009/2010, on comptait 217 631 enseignants titulaires et 47 054 suppléants (soit 14,7 %) dans les écoles secondaires du cycle supérieur.

L'Italie investit environ 4,5% de son PIB dans le système éducatif. Les dépenses inhérentes au système éducatif constituent environ 9 % du total des dépenses publiques.

L'étude des fonds destinés aux élèves devant encore suivre des parcours d'éducation et de formation ou y ayant droit (système IeFP) permet d'évaluer l'investissement global du pays afin de favoriser l'adhésion totale des jeunes âgés de 14 à 17 ans aux parcours de formation et de lutter contre l'abandon scolaire (à savoir l'interruption prématurée des parcours de formation sans avoir obtenu une qualification ou un titre d'études au préalable)

L'analyse de données fournies par les administrations régionales et par les administrations publiques met en évidence le fait que les sommes investies en 2008 s'élèvent à plus de 619 millions d'euros. Face à des investissements d'une telle envergure, les régions et les provinces ont également apporté leur contribution à hauteur de 516 millions d'euros.

L'enseignement technique supérieur

La refonte⁶ du système d'éducation et de formation supérieure non académique repose sur deux types d'intervention, à savoir les instituts techniques supérieurs (ITS), les parcours d'éducation et de formation technique supérieure (IFTS) qui ont été revisités conformément aux indications fournies exclusivement par les régions.

Les élèves pourront également obtenir le diplôme supérieur délivré par l'ITS à l'issue de parcours d'apprentissage. Approuvé en mai 2011, le texte unique sur l'apprentissage revoit l'ensemble de la réglementation concernant la conciliation de l'école avec le monde du travail. Ce texte vise également à encourager la culture du travail au sein des contextes éducatifs. Il entrera en vigueur quand les partenaires sociaux et les régions seront parvenus à un accord et sur approbation du Parlement.

⁶ Cette refonte a été mise en place grâce aux innovations introduites par la loi de Finances de 2007 (631^{ème} et 875^{ème} alinéas) et par l'article 13 de la loi n°40/2007 et s'est matérialisée grâce au D.P.C.M n°25/01/2008.

2^{ème} alinéa Les interventions visant à favoriser le développement de l'apprentissage et d'autres systèmes de formation

La loi n°30/03 et le décret de mise en œuvre n°276/03 définissent **l'apprentissage** comme un contrat de travail qui permet de remplir les obligations des élèves devant encore suivre des parcours de formation ou y ayant droit, de recevoir une formation à caractère professionnalisant. Ce type de contrat permet également aux élèves concernés d'accéder aux spécialisations techniques du cycle supérieur et d'obtenir des titres d'études.

Il existe trois types de contrats d'apprentissage en Italie :

- 1) L'apprentissage qui permet de remplir l'obligation scolaire pour les élèves devant encore suivre des parcours de formation ou y ayant droit. Ce type d'apprentissage s'étend à tous les secteurs d'activités et s'adresse aux jeunes âgés de 15 à 18 ans encore soumis à l'obligation scolaire. L'apprentissage permet aux jeunes d'obtenir une qualification professionnelle reconnue à l'échelle nationale qui correspond au titre d'études délivré à l'issue des parcours triennaux de formation professionnelle à temps plein. La durée du contrat doit être égale ou inférieure à trois ans.
- 2) – L'apprentissage à caractère professionnalisant s'étend à tous les secteurs d'activités et s'adresse aux jeunes âgés de 18 à 29 ans. Ce type d'apprentissage permet aux jeunes d'acquérir une qualification et des compétences de base transversales et technico-professionnelles. La durée du contrat peut aller jusqu'à six ans et dépend des accords conclus dans le cadre de la négociation collective, notamment en fonction du secteur et des profils professionnels.
- 3) – L'apprentissage en vue de l'obtention d'un diplôme, aussi connu sous le nom de « parcours de haute formation », s'étend à tous les secteurs d'activités et s'adresse aux jeunes âgés de 18 à 29 ans. Ce type d'apprentissage permet aux jeunes d'obtenir des diplômes du niveau secondaire et tertiaire (diplôme secondaire, licences et masters universitaires, doctorat en recherches, spécialisations techniques du cycle supérieur). La durée de ces contrats dépend des accords stipulés à l'échelle régionale.

Parmi ces trois types de contrats, la deuxième typologie est la plus répandue auprès du public tandis que la mise en place de l'apprentissage pour les jeunes encore soumis à l'obligation scolaire ou y ayant droit ou encore celle des parcours de haute formation dépend d'initiatives expérimentales dont l'application reste limitée sur l'ensemble du territoire.

Parmi les initiatives d'orientation les plus significatives en matière d'apprentissage mises en place au cours des dernières années, on peut citer le Livre blanc intitulé « La vita buona nella società attiva » publié en 2008. Ce livre met en exergue la nécessité d'optimiser le nouveau système d'apprentissage et les liaisons entre les organismes de formation et les entreprises. Le document « Italie 2020 » publié en 2009 soulève les mêmes aspects.

En outre, il faut rappeler l'entente conclue entre le gouvernement, les régions, les provinces autonome et les partenaires sociaux en février 2010 au sujet des « lignes principales pour la formation en 2010 ». Entre autres choses, le texte susdit vise à donner un nouveau souffle aux trois formes de contrats d'apprentissage mentionnées précédemment afin de garantir un parcours de formation à tous les apprentis. En dernier lieu, l'accord conclu entre l'État, les régions et les partenaires sociaux le 27 octobre 2010 a fait ressortir la nécessité de développer le potentiel de l'apprentissage grâce à une refonte législative qui valorise la formation en entreprise, le rôle des partenaires sociaux et les dynamiques bilatérales.

Au niveau de la réglementation nationale, la loi n°133/08 a introduit le doctorat en recherche parmi les diplômes accessibles en élargissant l'apprentissage à l'obtention de diplômes ou de titres de haute formation. Par ailleurs, la possibilité d'établir des conventions directes entre les employeurs et les universités a été introduite en l'absence de réglementations spécifiques à l'échelle régionale. Ces conventions visent à mettre en place des parcours d'apprentissage.

La loi n°183/10 rétablit le droit des mineurs à accéder au monde du travail en abrogeant la loi n°296/06 qui avait fixé le début de la vie professionnelle à 16 ans. Par conséquent, les jeunes peuvent suivre des parcours d'apprentissage dès l'âge de 15 ans. La mise en place concrète des trois formes d'apprentissage est intimement liée à la définition des règles relatives aux aspects de la formation établies par les régions et les provinces autonomes ainsi qu'à la législation qui régit les aspects concernant les contrats de travail dans le cadre de la négociation collective.

Les effets de la crise financière qui ont commencé à se faire ressentir sur l'emploi à la fin de l'année 2008 semblent avoir influé également sur l'apprentissage. En effet, les données recueillies par l'INPS concernant l'année 2009 révèlent un nombre de personnes ayant un emploi inférieur aux six cent mille unités, à savoir 591 800. Pour la première fois depuis 1998 qui est la première année où cet outil a été revu, les données indiquent une baisse de la moyenne annuelle des personnes ayant un emploi en apprentissage. Cette diminution s'élève à 50 000 unités par rapport à l'année (soit -8,4 %). Par conséquent, la tendance à la hausse qui s'est manifesté à travers le recours accru à ce type de contrats au cours des dernières années ne persiste pas. En effet, on constate une hausse de près de 87,4 points de pourcentage par rapport à l'année 1998.

Tableau n°4 – Apprentis employés dans les différentes zones : valeurs absolues et variations % pendant l'année précédente - années 2007-2009

Région	Variations % de l'année	
	Valeurs absolues (moyennes annuelles)	

				précédente.	
	2007	2008	2009*	2008	2009*
Nord	351 710	361 048	331 057	2,7	-8,3
Nord-ouest	189 447	196 194	179 787	3,6	-8,4
Nord-est	162 263	164 854	151 271	1,6	-8,2
Centre	156 971	162 396	152 986	3,5	-5,8
Sud et îles	130 127	122 547	107 757	-5,8	-12,1
Italie	638 807	645 991	591 800	1,1	-8,4

(*) Données provisoires

Source : Données recueillies par l'Inps et interprétées par l'Isfol

Tableau n°5 – Apprentis suivant des formations, hausses pendant l'année précédente, apprentis formés sur le nombre total d'apprentis employés classés en fonction des régions et des zones – années 2005-2008 (valeurs absolues en %)

Régions	Apprentis suivant des formations				Hausses en % pendant l'année précédente		
	2005	2006	2007	2008	2006	2007	2008
Nord-ouest	53 558	30 284	47 686	74 940	-43,5	57,5	57,2
Nord-est	42 284	44 080	56 538	68 180	4,2	28,3	20,6
Centre	13 081	12 411	15 184	16 186	-5,1	22,3	6,6
Sud et îles	5 150	9 369	4 854	10 289	81,9	-48,2	112,0
Italie	114 073	96 144	124 262	169 595	-15,7	29,2	36,5

	% apprentis inscrits / employés (a)		
Nord-ouest	32,5	17,6	38,2
Nord-est	28,7	28,9	41,4
Centre	10,3	9,1	10,0
Sud et îles	4,1	7,5	10,9
Italie	20,2	16,4	26,3

(a) Contrairement aux données exposées dans le tableau n°1, le calcul des pourcentages en fonction des zones a été effectué en prenant également en considération les données recueillies concernant certaines régions.

Source : interprétation Isfol des données recueillies par région

Au cours de l'année 2008, près de 169 595 jeunes ont participé aux activités de formation en apprentissage programmées par les régions et les provinces autonomes. Ce nombre correspond à 26,3 % des apprentis employés (cf. Tableau n°5).

À l'exception de quelques jeunes qui suivent des parcours d'apprentissage de haut niveau, il s'agit presque exclusivement d'apprentis employés avec des contrats professionnalisant. 69,4 % d'entre eux a terminé un parcours de formation à l'issue de l'année de référence.

Les disparités entre le nord et le sud en termes d'apprentis suivant des parcours de formation révèlent une double distribution sur le territoire national en grandes zones. En effet, le nord-ouest et le nord-est comptent environ 40 pour cent d'utilisateurs tandis que le sud et le centre ne dépassent pas les 10 pour cent.

L'augmentation du nombre d'apprentis suivant des parcours de formation qui a doublé pendant la période 2006-2008 ressort clairement des données exposées plus haut.

En revanche, on ne constate pas de diminutions importantes du nombre d'apprentis qui terminent un parcours de formation dans les grandes zones.

En outre, les données fournies par les régions montrent que les tuteurs en entreprise qui ont participé à des activités de formation spécifiques étaient au nombre de 29 625 pendant l'année 2008.

Par contre, les données les plus récentes publiées par le Ministère de l'Économie et des finances dans le cadre du rapport général sur la situation économique du pays (2008) montrent que les autorités compétentes ont investi plus de deux milliards d'euros dans le système d'apprentissage en 2007. La presque totalité de cette somme a été utilisée pour couvrir le montant des sous-cotisations sociales (94,8 %).

L'apprentissage mobilise une partie considérable des fonds destinés aux politiques pour l'emploi si l'on considère que le coût des sous-cotisations sociales et de la formation s'élève à 39,3 % du total des dépenses pour les mesures d'encouragement à l'emploi (y compris les dépenses pour la formation professionnelle), à 35 % du total des dépenses pour les politiques actives pour l'emploi et à 13,6 % des dépenses pour les politiques actives et passives.

L'analyse des dépenses effectuées sur une période plus longue montre qu'à partir de l'année 2003, les investissements dans le système d'apprentissage n'ont cessé d'augmenter dans le cadre des politiques actives pour l'emploi. En revanche, le pourcentage des dépenses publiques pour les politiques actives et passives a connu une phase de stagnation à partir de 2007.

Tableau n°6 – Dépenses pour les contrats d'apprentissage– sous-cotisations sociales et système de formation. Années 2003-2007

Indicateurs	2003	2004	2005	2006	2007
Dépenses destinées au système d'apprentissage (en millions d'euros)	2188	2102	2187	2060	2099
% sur le total des mesures d'encouragement	26,0	31,0	34,9	35,8	39,3
% destiné aux politiques actives (à l'exception des services pour l'emploi)	22,7	27,3	31,1	32,2	35,0
% destiné aux politiques actives et passives	12,9	12,8	12,9	12,6	13,6

Source : interprétation Isfol des données recueillies par le Ministère de l'Économie et des finances

Par ailleurs, comme l'indique le rapport précédent, *les périodes d'apprentissage in situ et les stages de formation et d'orientation* (introduits par l'article 18 de la loi n°196/97) consistent en de brèves expériences au sein d'entreprises ou d'organismes publics dont le but est de faciliter les choix professionnels grâce à la connaissance directe du monde du travail. Nous rappelons le principe général selon lequel le stage de formation et d'orientation n'est pas un rapport par un contrat conclu directement entre le stagiaire et l'entreprise d'accueil. En revanche, les deux parties sont liées par une convention à laquelle un organisme promoteur habilité souscrit. Ce dernier joue le rôle d'intermédiaire (notamment dans le cadre des agences pour l'emploi, de l'université, des institutions scolaires, des centres publics de formation professionnelle etc.) ainsi qu'un employeur des secteurs public et privé.

Les « lignes principales pour la formation en matière de formation en 2010 » prescrivent également la diffusion et la diversification des initiatives de formation en faveur des primo demandeurs d'emploi grâce à la promotion de stages d'insertion, de contrats d'apprentissage ainsi qu'à l'apprentissage au sein des entreprises. Les parties signataires se sont engagées à définir un cadre plus rationnel pour les stages de formation et d'orientation afin de valoriser le potentiel de ce type de formation en termes d'emploi. Le cadre susdit vise également à prévenir les abus et la mauvaise utilisation de ce système.

Le protocole Italie 2020, signé par le Ministère du Travail et de l'Éducation nationale et les lignes principales susvisées soutiennent une diffusion accrue du système d'alternance afin d'optimiser la capacité d'insertion professionnelle et de favoriser l'emploi. En outre, ces dispositifs encouragent les échanges entre les acteurs du système éducatif et ceux du monde du travail en vue de l'intégration de la formation à l'emploi. Ce fonctionnement peut contribuer à améliorer la qualité du système éducatif ainsi qu'à encourager la concurrence au sein du système de production.

En Italie, les outils d'alternance cités précédemment, à savoir les parcours de formation inscrits dans le cadre de l'intégration de la formation à l'emploi se résument aux contrats d'apprentissage et aux expériences professionnelles telles que les périodes d'apprentissage in situ ou encore les stages.

Les stages de formation et d'orientation ont été introduits afin de faciliter les choix professionnels grâce à la connaissance directe du monde du travail. Les stages servent également à faciliter le passage des jeunes des études à la vie active. Contrairement à l'apprentissage, les stages ne constituent pas des rapports de travail. Par conséquent, le rapport qui existe entre l'entreprise et le stagiaire ne détermine aucune obligation en termes de rémunération et d'assistance sociale. Par ailleurs, l'entreprise n'est pas obligée d'embaucher le stagiaire à l'issue de son expérience.

Les données recueillies dans le cadre de l'estimation la plus récente montrent que 321 850 stages ont été effectués en 2009. En d'autres termes, 14,8 % des entreprises a accueilli des stagiaires en 2009.

Le nombre de stagiaires enregistré pendant l'année 2009 révèle une augmentation progressive du phénomène. En effet, la même enquête a révélé que 228 450 stages ont été mis en place au sein des entreprises italiennes tandis que la variation en pourcentage s'élève à +5,4 % par rapport à l'année précédente (2008).

Le stage est une composante presque obligatoire dans le cadre des activités de formation professionnelle organisées par les régions. Tous les parcours destinés aux jeunes qui doivent s'insérer sur le marché du travail prévoient au moins un stage. Cependant, nous ne disposons pas de données supplémentaires sur le nombre spécifique ainsi que sur les modalités opérationnelles.

Quant au système universitaire, l'enquête Almalaurea enregistre le nombre de jeunes ayant obtenu un diplôme du cycle tertiaire à l'issue d'une année donnée qui ont effectué un stage. Par conséquent, environ 54,5 % des 190 000 jeunes diplômés en 2009 a effectué des périodes d'apprentissage in situ ou des stages reconnus dans le cadre de leurs études, ce qui représente un peu moins d'un cinquième des stages réalisés au sein des universités elles-mêmes. Parmi les diplômés du 1^{er} cycle, ce pourcentage atteint les 60,5 %.

D'après les dernières données recueillies par l'Istat⁷ (Institut de la statistique) concernant l'ensemble de la population âgée de 15 à 34 ans (13 982 000 unités), au deuxième trimestre de l'année 2009, 33,1 % des jeunes aurait eu un emploi rémunéré et/ou aurait suivi un programme d'études et de travail (notamment une période d'apprentissage in situ, un stage ou un apprentissage) pendant leur parcours de formation scolaire.

37,3 % des femmes qui ne suivent plus de parcours d'éducation, titulaires d'une licence auraient suivi un programme d'études et de travail contre 33,1 % d'hommes. 15,1 % des jeunes (2 115 000 unités) a effectué un emploi rémunéré pendant ses études et 18 % (2 508 000 unités) ont suivi un programme d'études et de travail. Seulement un jeune sur dix a effectué un stage ou une période d'apprentissage sur les deux millions de jeunes qui vivent dans le sud et suivent un parcours de formation. La proportion baisse davantage chez les jeunes qui ont abandonné leurs études.

⁷ (http://www.istat.it/salastampa/comunicati/non_calendario/20100930_00/testointegrale20100930.pdf)

11,8% des jeunes âgés de 15 à 19 ans suivant encore des parcours d'éducation ont suivi un programme d'études et de travail. Ce pourcentage atteint 25% et parmi les jeunes âgés de 20 à 24 ans suivant encore des parcours d'éducation et 35,7 % chez les jeunes âgés de 25 à 29 ans suivant encore des parcours d'éducation.

L'incidence des jeunes qui effectuent des expériences professionnelles pendant leur parcours de formation augmente proportionnellement au titre d'études des personnes interrogées en déduisant naturellement l'augmentation progressive de l'âge. L'insertion dans un lieu de travail, l'acquisition d'une expérience pratique ainsi que la validation des choix professionnels sont des éléments caractéristiques des périodes d'apprentissage in situ et des stages. Ces paramètres concernent 36 pour cent des diplômés et 22 % des jeunes diplômés. Un certain nombre de jeunes titulaires du brevet a également déclaré avoir effectué des expériences professionnelles au cours de ses études. Il s'agit d'activités effectuées après l'obtention du brevet à l'école secondaire du cycle supérieur (ou encore au cours de formation professionnelle dispensé par la région) pour les jeunes suivant encore des parcours d'éducation. En ce qui concerne les jeunes ayant arrêté leurs études, il s'agit d'expériences qu'ils ont effectuées pendant qu'ils suivaient encore les parcours de formation de l'école secondaire du cycle supérieur. Ils ont interrompu leurs études par la suite sans jamais les reprendre. Par conséquent, les expériences de formation concernent également les diplômés, notamment ceux des écoles à vocation technique et professionnelle. Grâce au soutien des parcours expérimentaux d'éducation et de formation, 30,2 % du total des diplômés à l'issue de la période de référence 2007-2009 a effectué des expériences de formation. Quant au genre, la diffusion croissante des expériences de formation pendant les études concerne principalement les femmes titulaires d'une licence et les hommes diplômés. Plus spécifiquement, les stages de formation que le processus de refonte de l'université encourage se sont répandus au cours des dernières années. Si l'on considère les fins de parcours, les diplômés à l'issue de la période 2007-2009 ont terminé leurs études avec à leur actif une période de stage dans leur bagage de connaissances dans environ 41 % des cas. Au début des années 2000, cette proportion correspondait à environ 35 % du nombre total de diplômés.

3^{ème} alinéa La formation pour les adultes

Depuis plusieurs années, le cadre législatif élémentaire concernant la formation des adultes (à l'exception des interventions adressées à certains segments) est resté inchangé.

L'accord conclu entre le gouvernement, les régions, les provinces autonomes et les partenaires sociaux concernant les « lignes principales en matière de formation en 2010 » prend en considération « les compétences qui relèvent exclusivement des régions et de leur pouvoir d'évaluer l'utilisation éventuelle de leurs fonds de manière autonome » ainsi que les résultats obtenus dans le cadre de commissions d'études⁸ spécialement prévues à cet effet. L'accord susvisé repose sur la conception selon laquelle la formation est un outil de promotion des modèles d'apprentissage en milieu professionnel⁹ et de protection efficace sur le marché du travail. En résumé, l'accord prévoit une série d'outils tels que la coordination entre la formation continue et la gestion des politiques actives pour l'emploi. En outre, l'accord susdit préconise également une attention accrue aux besoins du territoire de référence et à la nécessité de créer un réseau de subsidiarité qui s'appuie sur des intérêts communs. En ce qui concerne ce dernier point, la phase d'application de l'accord nécessiterait que les régions fournissent des informations claires sur les besoins professionnels et les métiers requis dans les différents territoires. Les associations de représentation de certaines catégories, les organismes bilatéraux ainsi que les organismes de recherche publics et privés peuvent également participer à la collecte de ces informations.

Certaines innovations législatives ont redéfini partiellement le profil des fonds interprofessionnels tant au niveau des possibilités de lutter contre la crise économique que des besoins opérationnels spécifiques qui découlent des pratiques d'action menées au cours des dernières années.

Parmi les nouveautés les plus significatives, on compte :

- la diversification des possibilités opérationnelles et des destinataires potentiels des interventions de formation (malgré la dérogation et en rapport avec la crise) ainsi que des mesures d'encouragement en faveur des processus d'intégration dans ce domaine ;
- la définition de nouvelles règles sur les modalités d'adhésion des entreprises, sur l'utilité des cotisations versées en cas de mobilité entre les fonds ainsi que leur gestion.

⁸ Il s'agit d'une référence au *Rapport sur le futur de la formation en Italie* (novembre 2009), présenté par la Commission d'études et d'orientation sur le futur de la formation en Italie, créée par le décret du Ministère du Travail, de la santé et des politiques sociales du 2 avril 2009.

⁹ Voir également le *Livre blanc sur le futur du modèle social. La vita buona nella società attiva* publié par le Ministère du Travail et des politiques sociales en mai 2009.

Pour revenir sur le premier point, la loi n°2/2009 avait déjà prescrit que « les fonds paritaires interprofessionnels peuvent orienter des interventions en faveur de mesures temporaires et exceptionnelles visant à soutenir les personnes ayant un faible revenu en 2009, notamment en cas de dérogation aux dispositions en vigueur. Ces mesures visent à protéger les travailleurs, notamment avec des contrats d'apprentissage ou des contrats par projet. Les travailleurs risquent néanmoins de perdre leur emploi ». La nature et l'ampleur de la crise actuelle ont poussé le législateur à projeter ces prévisions jusqu'à 2010 en stipulant qu'« en cas de prolongement du versement des allocations de chômage partiel qui déroge à la législation en vigueur, les fonds interprofessionnels pour la formation continue peuvent être utilisés pour les allocations auxquelles les travailleurs salariés chez des employeurs qui souscrivent aux fonds susvisés ont droit et ce, dans la limite des financements disponibles. En cas de dédommagement suite à un placement qui déroge à la législation en vigueur en faveur des travailleurs salariés licenciés par des employeurs qui souscrivent aux fonds interprofessionnels pour la formation continue, la loi prévoit la participation financière des fonds susvisés dans les cas de versements en dérogation et ce, dans la limite des ressources disponibles (...) ».

La plupart des gérants des fonds interprofessionnels ont préféré développer leurs propres stratégies contre la crise en élargissant la palette de bénéficiaires ou encore en privilégiant les entreprises et les territoires en difficulté. En revanche, les gérants des fonds recourent moins à des mesures d'assistance pour les personnes ayant un faible revenu, sous forme de remboursement pour les participants aux initiatives de formation.

En résumé, voici les deux grandes politiques qui ont été adoptées :

- le financement de politiques d'interventions destinées à des situations de crise ou aux nouvelles cibles prévues par la législation ;
- le financement d'interventions intégrées qui concilient les ressources des fonds et celles d'autres gérants (notamment des régions).

En 2009-2010, les fonds interprofessionnels déclarent avoir investi environ 670 millions d'euros sur lesquels 135 millions ont été destinés aux entreprises frappées par la crise économique. Les travailleurs suspendus temporairement en raison de la conjoncture, de la restructuration et/ou de la réduction temporaire des activités (allocation de chômage ordinaire, spéciale ou en dérogation) ont été les principaux bénéficiaires. L'ensemble des fonds a été utilisé pour financer des interventions de formation pour les travailleurs des entreprises qui ont subi les effets de la crise même lorsqu'aucune utilisation spécifique des financements susvisés n'avait été définie. Du reste, les collaborateurs par projet, les apprentis et les travailleurs au chômage partiel sont souvent bénéficiaires (notamment dans les avis qui ne sont pas explicitement destinés à la crise). L'épuisement fréquent des fonds ainsi que la nécessité de verser rapidement d'autres subventions témoignent du succès de ces initiatives.

En ce qui concerne les nouvelles dispositions qui réglementent les modalités d'adhésion, la loi n°2/2009 énonce les règles qui régissent le chômage partiel. En effet, l'entreprise qui décide de passer d'un fonds à un autre doit « contribuer » à hauteur de 70 % du total des sommes versées pendant les trois années précédentes sans compter le montant déjà utilisé afin de financer d'éventuels plans de formation. La disposition, qui entre en vigueur à partir du 1^{er} janvier, exclut les micro-entreprises et les petites entreprises et introduit également un plafond minimal de fonds transférables de 3000 euros. L'évaluation des résultats, notamment en termes de programmation des activités, est prématurée. C'est également le cas pour l'ampleur du phénomène et pour les raisons qui sous-tendent les choix de chômage partiel des entreprises.

À l'heure actuelle, les fonds constituent la composante principale des ressources financières destinées à la formation des travailleurs. La diversification des types de contrats qui versent des cotisations à hauteur de 0,30 % développe leur rôle. Comme tout le monde le sait depuis longtemps, les travailleurs agricoles et les travailleurs des entreprises qui offrent des services publics ont fait leur entrée dans ce système.

Si la participation de la population à des activités de formation a été modérée entre 2006 et 2008, la tendance à la hausse de cette dernière a connu une baisse en 2009 en raison de la crise économique mondiale.

En 2009, on enregistre les taux de participation les plus élevés parmi les personnes ayant un emploi (taux moyen de 4,4 %) contre 3,2 % et 2,4 % respectifs pour les adultes à la recherche d'un emploi et les personnes sans emploi. L'écart entre les différents groupes reste est plus ou moins le même que les années précédentes.

On enregistre les pourcentages les plus élevés parmi les jeunes âgés de 15 à 24 ans qui participent fréquemment à des activités de formation, notamment ceux qui sont sans emploi ou à la recherche d'un emploi. Le taux de participation est plus bas parmi les trois tranches d'âge suivantes (adultes âgés de 25 à 54 ans) sans que l'on relève de différences significatives. Parmi les personnes ayant un emploi, on constate une tendance répandue à participer à d'autres activités de formation parmi les personnes âgées de 35 à 54 ans. Les entreprises mettent en place les activités susvisées et en assurent la promotion en vue de la pratique professionnelle.

Tableau n°7 - Population âgée de 15 à 64 ans qui a suivi des cours de formation. Répartition en fonction de l'âge (tranches de 10 ans), du sexe et de la situation professionnelle (incidence en %)

Âge	Sexe	Personnes ayant un emploi (%)	Personnes à la recherche d'un emploi (%)	Personnes sans emploi (%)	Total (%)
-----	------	-------------------------------	--	---------------------------	-----------

Personnes âgées de 15 à 24 ans	hommes	3,3	4,0	4,8	4,3
	femmes	5,0	4,3	4,8	4,8
Personnes âgées de 25 à 34 ans	hommes	3,5	2,9	3,5	3,4
	femmes	5,0	5,2	2,1	4,0
Personnes âgées de 35 à 44 ans	hommes	4,0	2,0	1,1	3,7
	femmes	5,5	2,9	1,2	4,0
Personnes âgées de 45 à 54 ans	hommes	3,7	0,9	0,7	3,3
	femmes	5,9	2,4	1,1	3,9
Personnes âgées 55 à 64 ans	hommes	3,4	0,6	0,9	2,1
	femmes	4,8	0,4	1,5	2,3
<i>Totale</i>		<i>4,4</i>	<i>3,2</i>	<i>2,4</i>	<i>3,6</i>

Source : interprétations Isfol des données de l'Istat concernant la main d'œuvre, moyenne de 2009

En 2010, on constate une augmentation de la participation aux activités de formation.

Tableau n°8 – Population âgée de 15 à 64 ans qui a suivi des cours de formation. Répartition en fonction du type de formation, 2009-2010 (valeurs absolues et total en milliers, variation annuelle en %)

Types de formations	2009	2010	total	Variation en%
Cours organisé et/ou reconnu par la région	120 969	116 981	-3 88	-3,30%
Cours financé par l'entreprise ou l'organisme dans lequel la personne travaille	378 368	424 475	+46 107	+12,19%
Autres cours de formation professionnelle	252 152	281 406	+29 254	+11,60%
Séminaires, conférences	153 965	176 069	+22 104	+14,36%
Leçons privées, cours individuels	55 504	57 394	+1 90	+3,41%
Université du troisième âge ou	18 881	22 987	+4106	+21,75%

auditeurs libres				
Autres types de cours (cours d'anglais, d'informatique etc.)	182 216	168 049	-14 167	-7,77%
Total des formations	1 162 055	1 247 360	+85 305	+7,34%
Aucune formation	37 998 796	38 034 375	+35 579	+0,09%
Population	39 160 851	39 281 735	120 884	+0,31%

Source : interprétations Isfol des données recueillies par l'Istat concernant la main d'œuvre, moyennes de 2009 et 2010 À L'EXCEPTION DES ACTIVITÉS SPORTIVES

L'éducation des adultes

Dans le cadre du système d'éducation, les centres territoriaux permanents (CTP) et les instituts scolaires qui offrent des cours du soir sont les principaux organismes chargés d'organiser les activités adressées aux adultes. Ces deux types d'organismes appartiennent au système des centres provinciaux pour l'éducation des adultes (CPIA).

Les enquêtes nationales de suivi menées par le MIUR (Ministero Istruzione Università Ricerca) concernant les périodes 2004-2005 et 2007-2008 indiquent une nette hausse de l'offre en matière de formation ainsi que du nombre d'adultes concernés.

Quant à l'offre en matière de formation, on constate une augmentation du nombre de cours du premier cycle d'éducation (qui passe de 2894 en 2004-2005 à 4213 en 2007-2008) et de cours destinés aux ressortissants étrangers (qui passe de 3484 en 2004-2005 à 4152 en 2007-2008) accompagnée d'une baisse des modules d'alphabétisation fonctionnelle. Comme le montre le tableau n°9, ces cours sont passés de 13 533 en 2004-2005 à 12 092 en 2007-2008. On constate la même *tendance* positive en ce qui concerne le nombre d'adultes inscrits qui est passé de 355 003 en 2004-2005 à 402 288 en 2007-2008 (cf. tableau n°10). L'enquête nationale de suivi sur l'éducation des adultes réalisée conjointement par le MIUR et par l'Agence nationale pour le développement de l'autonomie scolaire révèle une *tendance* moins positive pour la première fois depuis 2004 par rapport à la période 2007-2008. Cette tendance concerne la participation des adultes aux initiatives de formation offertes et se manifeste par une baisse du nombre de cours dispensés et de personnes inscrites.

En 2008-2009, le nombre de cours dispensés par les 1385 institutions scolaires recensées (534 CTP, 934 instituts qui offrent des cours du soir, 256 écoles carcérales avec un taux de prise en charge de la population active de 96,1 %) a diminué malgré quelques différences entre les divers types d'interventions. Quant aux 19.335 cours mis en place sur l'ensemble du territoire national, on assiste à une baisse du nombre de modules d'alphabétisation fonctionnelle par rapport à l'année précédente tandis que le nombre de cours du premier cycle d'éducation et de cours pour les ressortissants étrangers augmentent (cf. tableau n°9).

Tableau n°9 - Cours réalisés de 2004 à 2009 en fonction du type d'interventions offertes par les CTP et par les instituts d'éducation secondaire du cycle supérieur qui dispensent des cours du soir, valeurs absolues et valeurs en %

Types d'interventions	2004-2005		2005-2006		2006-2007		2007-2008		2008-2009
	Valeurs absolues	valeurs %	Valeurs absolues	valeurs %	Valeurs absolues	valeurs. %	Valeurs absolues.	valeurs. %	Valeurs absolues
Cours du premier cycle d'éducation (CPC)	2894	14,5	2790	13,4	3400	18	4213	20,6	4152
Cours pour les ressortissants étrangers (CILS)	3484	17,5	4070	19,6	3172	17	4152	20,3	4213
Modules d'alphabétisation fonctionnelle (CBM)	13 533	68,0	13 901	67,0	12 024	65,0	12 092	59,1	10 911
<i>Total*</i>	<i>19 911</i>	<i>100</i>	<i>20 761</i>	<i>100</i>	<i>18 596</i>	<i>100</i>	<i>20 457</i>	<i>100</i>	<i>19 335</i>

* Les cours du soir suivis en vue de l'obtention du diplôme d'éducation du cycle supérieur et/ou de qualifications délivrées par les CTP en collaboration avec les instituts secondaires du cycle supérieur n'ont pas été comptabilisés. En revanche, les instituts susvoisés ont été estimés en fonction du nombre d'usagers.

Source : Interprétation Isfol des données recueillies par le MIUR – Enquête nationale de suivi réalisée par l'IdA – Agence pour le développement de l'autonomie scolaire (ex Indire)

Tableau n°10 – Nombre d'inscrits aux cours classés en fonction du siège d'offre de 2004 à 2009, valeurs absolues.

	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009
<i>Types d'interventions</i>	Valeurs absolues				
Centres territoriaux permanents	355 003	351 191	384 016	402 288	380 917
Instituts d'éducation secondaire du cycle supérieur qui offrent des cours du soir	68 334	74 009	83 043	80 282	80 458
<i>Total</i>	<i>423 337</i>	<i>425 290</i>	<i>467 059</i>	<i>482 570</i>	<i>461 375</i>

Source : *Interprétations Isfol sur les données recueillies par le MIUR – Enquête nationale de suivi réalisée par l'IdA – l'Agence pour le développement de l'autonomie scolaire (ex Indire)*

En ce qui concerne les différents types de formation, le nombre d'inscrits aux cours organisés pour les ressortissants étrangers en vue de l'intégration linguistique et sociale reste relativement stable par rapport à l'année scolaire précédente. Le nombre d'inscrits aux cours du premier cycle d'éducation et de personnes suivant des études en vue de l'obtention du diplôme d'éducation secondaire du cycle supérieur et/ou d'une qualification augmentent respectivement de 1,4 et de 1,8 points de pourcentage. Par contre, le nombre d'inscrits aux modules brefs d'alphabétisation fonctionnelle enregistre une baisse de 3,5 % (cf. tableau n°11).

Tableau n°11 – Nombre d'inscrits aux cours réalisés de 2004 à 2009 classés en fonction du type d'interventions, valeurs absolues et valeurs en %

	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009					
<i>Types d'interventions</i>	Valeurs absolues									
	s	s	s	s	s					
	absol	absol	absol	absol	absol					
	es.	es.	es.	es.	es.					
	s%	s%	s%	s%	s%					
Cours du premier cycle	59 863	14,1	58 769	13,8	78 286	16,8	85 841	18	89 710	19,4%

d'éducation (CPC)											
Cours destinés aux ressortissants étrangers en vue de l'intégration linguistique et sociale (CILS)	66.143	15,6	69.643	16,4	61.605	13,2	79.776	17	80.006	17,3%	
Modules d'alphabétisa- tion fonctionnelle (CBM)	228.89		222.58		240.54		232.80		205.01		
Études réalisées en vue de l'obtention d'un diplôme d'éducation du cycle supérieur et/ou d'une qualification (PDIS/DQ)	5	54,1	0	52,3	6	51,5	2	48	4	44,5%	
	68 436	16,2	74 298	17,5	86 622	18,5	84 151	17	86 645	18,8%	
	423 33		425 29		467 05		482 57		461 37	100,0	
<i>Total</i>	7	100	0	100	9	100	0	100	5	%	

Source : Interprétations Isfol des données recueillies par le MIUR – Enquête nationale de suivi réalisée par l'IdA – Agence nationale pour le développement de l'autonomie scolaire (ex Indire)

Sur un total de 461 375 inscrits en 2008-2009, 371 775 ont effectivement suivi des cours. Sur ce nombre, 61,2 % (soit 227 585 personnes) étaient des italiens et 38,8 % (soit 144 190 personnes) étaient des ressortissants étrangers. Les italiens suivent principalement les modules d'alphabétisation fonctionnelle ainsi que les cours du soir en vue de l'obtention d'un diplôme d'éducation secondaire du cycle supérieur et/ou d'une qualification tandis que les ressortissants étrangers participent surtout aux cours du premier cycle d'éducation et aux cours destinés à favoriser l'intégration linguistique et sociale.

On enregistre le taux de participation le plus élevé parmi les personnes âgées de 20 à 29 ans tandis que la participation baisse sensiblement chez le public âgé de 45 et plus.

En revanche, la participation des ressortissants étrangers est plus importante parmi les jeunes (jusqu'à 34 ans) de façon plus marquée par rapport aux italiens qui suivent les mêmes cours. En ce qui concerne la situation professionnelle, il s'avère que les personnes ayant un emploi sont la catégorie qui participe le plus aux cours (taux moyen de 44,6 %) contre 27,3 % pour les personnes sans emploi, 21,1 % pour les chômeurs et 7,1 % pour les retraités. 18 579 titres de fin d'études du premier cycle d'éducation, 15 235 diplômes

d'éducation du cycle supérieur, 6083 diplômes de qualification ont été délivrés à l'issue de l'année scolaire 2008-2009 dans le cadre des activités de formation pour adultes.

Le système de mesures d'encouragement financées par l'argent public s'appuie sur le Fonds social européen, sur les lois n°236/93, 53/00 et 388/00 grâce à laquelle les fonds paritaires interprofessionnels ont été mis en place.

Le Fonds social européen

Du point de vue financier, la programmation du Fonds social européen (Fse) pour la période 2007-2013 a investi 2298 millions d'euros dans le plan d'adaptabilité des programmes opérationnels régionaux. Sur cette somme, 1648 millions d'euros ont été utilisés afin d'atteindre l'objectif de concurrence régionale et d'emploi (désigné sous l'abréviation Cro ci-après) et 650 millions supplémentaires ont été versés aux régions afin d'atteindre l'objectif Convergence (désigné sous l'abréviation Conv ci-après). Les fonds destinés à ce plan s'élèvent à 17,4 % de la contribution totale du Fse (21,8 % de la contribution totale ont été investis dans Cro tandis que cette proportion correspond à 11,5 % de la contribution totale pour CONV).

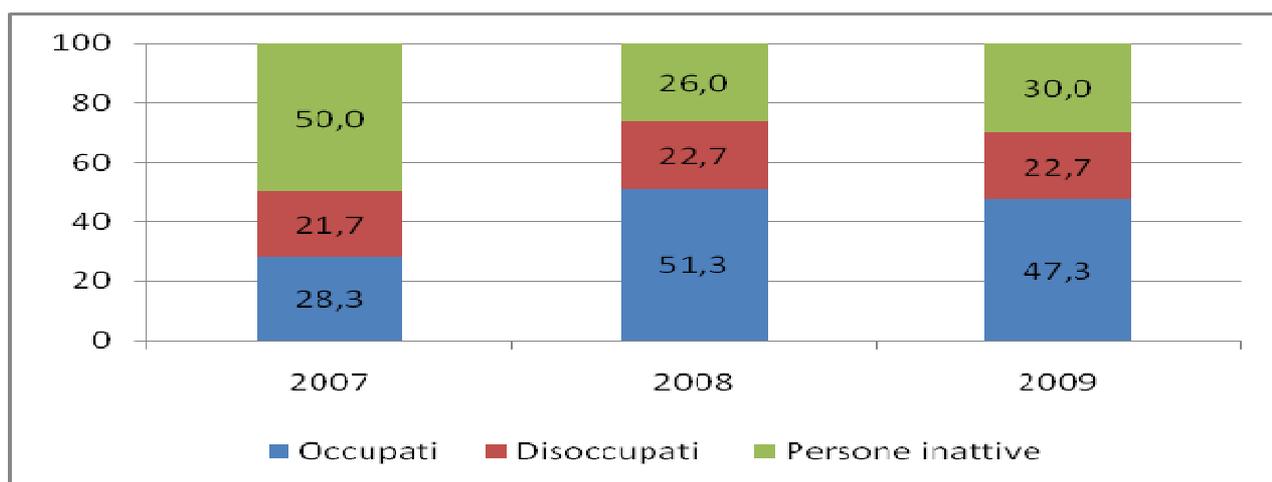
Tableau n°12 – Programmation du Fse pour la période 2007-2013. Contribution totale du plan I – Adaptabilité par sphère d'objectifs Fse

Objectif	Contribution plan I Adaptabilité (a)	Contribution totale Fse (b)	a/b %
objectif concurrence	1 647 908 499,00	7 565 892 321,00	21,8
objectif convergence	650 350 883,00	5 679 302 494,00	11,5
		13 245 194.815,0	
<i>Total</i>	2 298 259.382,00	0	17,4

Source : interprétations Isfol des données recueillies par les régions et les provinces autonomes tirées des *Rapport annuels d'exécution (RAE) Fse, 2009.*

Quant aux bénéficiaires (indépendamment de la nature des initiatives et du plan de financement), le Fse a recensé environ 306 mille personnes ayant un emploi pour la période 2007 – 2009. Nous soulignons au passage la hausse considérable de la proportion des personnes ayant un emploi pendant la période prise en considération (28,3 % à 47,3 %).

Tableau n°13-Bénéficiaires classés en fonction de leur situation professionnelle (2007-2009)



Source : interprétations Isfol des données concernant les régions et les provinces autonomes tirées des RAE Fse, 2009. *Personnes avec emploi* *personnes sans emploi* *personnes inactives*

Si l'on s'en tient au plan d'adaptabilité, environ 244 mille bénéficiaires ont participé aux initiatives de formation continue. 241 mille d'entre eux ont pris part à des activités Cro et environ 3000 ont suivi des activités Conv, notamment dans le cadre de l'objectif spécifique A (« Développement des systèmes de formation continue et optimisation de la flexibilité des travailleurs »).

Tableau n°14 – Bénéficiaires des projets mis en place dans le cadre du plan I - Adaptabilité déclinée en fonction de l'objectif spécifique et de la sphère Fse (2007- 2009)

Objectif spécifique	objectif Cro	objectif Conv	Total
A : développer des systèmes de formation continue et favoriser la flexibilité des travailleurs	151 063	2725	153 788
B : Favoriser l'innovation et la productivité afin de fournir un travail de meilleure qualité et mieux organisé	25 495	165	25 660
C : Développer des politiques et des services pour anticiper les changements et les gérer, promouvoir la concurrence et l'entrepreneuriat	64 187	438	64 625
<i>Total plan I - Adaptabilité</i>	<i>240.745</i>	<i>3.328</i>	<i>244.073</i>

Source : interprétations Isfol des données concernant les régions et les provinces autonomes tirées des RAE Fse, 2009.

La loi n°236/93

La loi n°236/93 (ainsi que le FSE) constitue un des canaux traditionnels utilisé par les entreprises et par les travailleurs issus de différents secteurs et de structures de toutes tailles afin de financer les initiatives de formation continue. Cette loi a joué un rôle

prépondérant dans le développement des compétences et des pratiques régionales en matière d'organisation, de programmation et de gestion de la formation continue.

En mai 2007, le Ministère du Travail et de la sécurité sociale a émis un décret de répartition des fonds aux termes de la loi n°236/93 (arrêté directorial DD n°40/2007) afin d'encourager les initiatives de formation en faveur des travailleurs et des entreprises et développer la concurrence dans ce domaine. 207 millions d'euros ont été répartis entre les régions, les provinces autonomes de Trente et de Bolzano aux termes de ce décret.

Le plan du Ministère a avancé de nombreuses possibilités et modalités d'interventions. Ce dernier impose néanmoins aux administrations et aux partenaires sociaux de dégager des sphères prioritaires concernant certains types de travailleurs et d'entreprises, de secteurs, de territoires, de filières de production et de districts spécifiques etc.). Par ailleurs, les acteurs susvisés doivent travailler en étroite collaboration afin de fournir une programmation quantitative précise en prenant en compte les besoins prioritaires que sont la conciliation entre les divers outils de soutien de la formation continue.

Les fonds ont servi à financer :

- des plans de formation individuels, au sein des entreprises, sur le territoire, dans les différents secteurs en accord avec les partenaires sociaux ;
- des bons pour les entreprises attribués aux termes d'accords-cadres conclus entre les partenaires sociaux. Ces derniers sont réservés aux entreprises dont le personnel est inférieur à 15 unités.
- des initiatives de formation sur demande (grâce à un système de bons).

Quant à ce dernier type d'initiatives, le Ministère rappelle quelles sont les cibles auxquelles les interventions s'adressent en priorité. Ces catégories ont déjà été désignées dans le cadre du plan précédent¹⁰ (cf. décret d'application n°107/06). Il faut y ajouter les travailleurs en placement, les travailleurs percevant les allocations spéciales de chômage partiel ou encore les travailleurs concernés par l'application des mesures en vigueur en matière d'amortisseurs sociaux.

150 millions d'euros ont été investis dans le décret de répartition suivant (décret de mise en œuvre n°320/V/2009) en 2008 et en 2009. Contrairement aux décrets précédents, le texte susvisé confère aux administrations le droit d'utiliser les fonds pour financer des interventions en faveur des travailleurs frappés par la crise. Par ailleurs, la palette des bénéficiaires prioritaires a été modifiée. En effet, les jeunes chômeurs dont le contrat de

¹⁰ Travailleurs dont les contrats sont prévus aux termes des paragraphes V, VI et VII – Chapitre I du décret législatif n°276 datant de septembre 2003, travailleurs de toute entreprise privée âgés de plus de 45 ans, travailleurs de toute entreprise privée titulaires d'un titre d'études du niveau de l'école primaire ou du brevet

travail a été interrompu au 31/12/2008 font désormais partie des bénéficiaires. En dernier lieu, la vocation de formation de l'emploi a été valorisée grâce à des mesures d'encouragement en faveur de la mise en place d'activités de formation au sein des entreprises. De manière plus spécifique, les fonds ont été destinés en priorité aux travailleurs des petites et des moyennes entreprises (PME) afin de financer les interventions suivantes :

- les plans menés à l'échelle des entreprises, du territoire ou encore des secteurs ;
- les plans spécifiques d'intervention aux termes de la loi n°2/2009 ;
- les bons individuels délivrés en priorité aux :
 - a) travailleurs de toute entreprise privée âgés de plus de 45 ans ;
 - b) travailleurs de toute entreprise privée titulaires d'un titre d'études du niveau de l'école primaire ou du brevet ;
 - c) jeunes chômeurs dont le contrat de travail n'a pas été renouvelé au-delà du 31/12/2008 en vue de la réinsertion dans les entreprises et de l'aide aux personnes ayant un faible revenu.

Le décret recommande fortement aux administrations d'intégrer les fonds du FSE avec ceux des fonds paritaires interprofessionnels pour la formation continue. Le dernier décret n°202/V/2010 redéfinit les priorités indiquées dans le décret précédent. Le décret s'attache également à résoudre la crise qui sévit actuellement sur le marché de l'emploi. À cet effet, le décret ajoute la formation en faveur du développement de l'auto-entrepreneuriat et les interventions visant à replacer les travailleurs qui perçoivent les amortisseurs sociaux (pendant la période 2008-2010) parmi les activités qui peuvent être financées. Les organismes accrédités et habilités à concilier la demande avec l'offre d'emploi peuvent mettre en place les interventions susvisées. La possibilité de lancer des appels d'offre entre plusieurs régions dans le cas d'interventions de formation effectuées par des sociétés ayant des filiales dans plusieurs régions constitue une des nouveautés les plus récentes.

La loi n°53/2000

De 2006 à 2010, les Ministères du Travail et de l'Économie ont pris trois mesures concernant la loi n°53/00 pour une somme totale d'environ 61 millions d'euros destinés aux deux types de formation prévus dans le cadre de cette législation :

- *Type A* : les projets de formation présentés par les entreprises qui prévoient des quotas de réduction du temps de travail sur la base d'accords contractuels ;
- *Type B* : les projets de formation présentés directement par les travailleurs.

Les fonds paritaires interprofessionnels

Les fonds paritaires interprofessionnels constituent un outil auquel les entreprises recourent de plus en plus pour la gestion de leur main d'œuvre dans le cadre du système de formation continue du pays.

Les fonds versés par le Ministère du Travail en guise de *start-up* au cours des trois premières années d'activités (pour un montant total d'environ 192 millions d'euros) s'ajoutent environ 2363 millions d'euros transférés par l'Institut national de prévoyance sociale (INPS) aux fonds (de janvier 2004 à octobre 2010¹¹).

Les versements effectués par les fonds en faveur des entreprises qui y adhèrent à travers des avis publics visant à recueillir des propositions de projets s'élèvent à environ un milliard et demi d'euros sans prendre en compte les sommes versées sur le « compte des entreprises ».

La composition des adhésions en fonction de la taille des entreprises (qui constitue un critère déterminant pour l'élaboration des stratégies opérationnelles) reste inchangée. La plupart des fonds compte essentiellement des micro-entreprises (avec un personnel de 1 à 9 employés) qui représentent plus de 85 % de la plateforme de bénéficiaires.

Du lancement opérationnel (qui remonte au second semestre de 2004 avec l'émission des premiers avis publics) à décembre 2007, les fonds paritaires ont approuvé près de 6100 plans de formation en impliquant plus de 34 mille entreprises et 763 mille travailleurs.

Au cours des trois dernières années, les fonds paritaires ont approuvé près de 15 200 plans de formation en impliquant plus de 57 mille entreprises et presque 2 millions de travailleurs.

4. Les interventions de formation destinées aux chômeurs de longue date

Le cadre concernant les interventions de formation destinées aux chômeurs de longue date a subi des modifications importantes au cours des dernières années. Comme par le passé, les programmes opérationnels régionaux cofinancés par le Fse constituent les principaux outils d'intervention.

¹¹ Les fonds paritaires interprofessionnels sont financés à travers le transfert d'une partie des cotisations que les entreprises ayant des salariées sont tenues de verser à l'Inps afin de lutter contre le chômage non souhaité (soit 0,30 % de la masse salariale brute). Grâce au modèle DM10, les entreprises choisissent le fonds auquel elles souhaitent adhérer. Ensuite, l'Inps transfère les sommes au fonds choisi. Au cas où l'entreprise n'exprimerait aucune préférence, les sommes restent dans les caisses de l'Inps qui en transfère un tiers au Ministère du Travail (qui les investit dans le financement de nouvelles interventions aux termes de la loi n°236/93) et deux tiers au Ministère de l'Économie (qui les investit dans le cofinancement des interventions du Fse).

En ce qui concerne la conciliation entre la pratique en matière de formation et la pratique professionnelle, l'initiative du Ministère du Travail introduite dans le cadre des mesures visant à lutter contre la crise est extrêmement intéressante (cf. loi n°102/2009, article 1). Cette loi prévoit une « récompense pour l'emploi et l'optimisation des amortisseurs sociaux » et pose les bases expérimentales pour la sauvegarde du capital humain des entreprises. En effet, la finalité de ce système n'est autre que la réinsertion des chômeurs partiels en les encourageant à suivre des parcours de formation et de requalification.

Cette disposition est régie par le décret interministériel n°49281 du 18 décembre 2009 promulgué par le Ministère de l'Économie et des finances ainsi que le Ministère du Travail et des politiques sociales. Le texte susvisé indique les bénéficiaires concernés et les modalités de mise en place.

L'application des mesures est reportée à 2009 et 2010 et concerne seulement les travailleurs qui ont été suspendus et qui perçoivent une aide en raison de leurs faibles revenus lorsque le rapport de travail subsiste. Cette disposition concerne les catégories suivantes :

- les travailleurs qui perçoivent les allocations de chômage spéciales ou ordinaires (CIGO) ;
- les travailleurs embauchés avec des contrats de solidarité ;
- les travailleurs au chômage partiel en dérogation ;
- les travailleurs suspendus en raison d'une période de crise pour l'entreprise au cas où on ne pourrait pas appliquer les mesures prévues pour les salariés (cf. article 19 du décret législatif n° 185/2008 qui est devenu la loi n°2/2009 avec des amendements successifs).

Le décret susdit autorise l'employeur à faire participer ces travailleurs à des parcours de formation et de requalification professionnelle qui comprennent des activités liées à la production de biens et de services dans le cadre de l'apprentissage.

L'employeur et le travailleur conviendront d'un projet de formation auquel ils devront souscrire afin de bénéficier de l'aide destinée aux personnes ayant un faible revenu. Certaines informations telles que le contenu détaillé, la durée et les modalités de formation devront figurer dans le projet de formation. Plus spécifiquement, le projet devra décrire le lien entre la production de biens ou de service et le processus d'apprentissage.

Les « lignes principales en matière de formation en 2010 » prévoient les mesures de réinsertion destinées aux chômeurs. L'accord conclu entre le gouvernement, les régions, les provinces autonomes et les partenaires sociaux prévoit la formation des adultes à travers :

1. les accords de formation-travail en vue de la reprise anticipée des chômeurs partiels ;

2. la possibilité d'utiliser une partie des ressources des fonds interprofessionnels pour assurer la formation continue et financer la formation des travailleurs qui font l'objet de procédures de mobilité ou qui sont embauchés en 2010. L'entreprise doit néanmoins être inscrite aux fonds pour que le travailleur puisse bénéficier de ces avantages.
3. la définition de points de d'information et d'orientation pour les travailleurs de tout âge afin que les services pour l'emploi compétents, habilités tant dans le secteur public que privé les prennent en charge, les guident et les responsabilisent en vue de leur réinsertion professionnelle, le tout dans une optique bilatérale ;
4. les programmes de formation dispensés dans les lieux de production de biens et de services même s'ils ne sont pas encore actifs ou encore dans les lieux de formation professionnelle qui garantissent la reproduction des conditions de production réelles ainsi que des périodes de stage auprès des entreprises ;
5. la possibilité d'embaucher des travailleurs sans emploi en tant que tuteurs d'activités de formation techniques et professionnelles en les formant au préalable en vue des expériences d'alternance école-travail et d'apprentissage à caractère formatif et professionnalisant ;
6. la remise en vigueur des contrats d'insertion pour les travailleurs âgés de plus de 50 ans, pour les jeunes et les femmes, en valorisant fortement les requalifications professionnelles décidées avec les sujets impliqués dans le contrat.

Les « lignes principales en matière de formation en 2010 » établies dans le cadre de l'accord conclu entre le gouvernement, les régions, les provinces autonomes et les partenaires sociaux réaffirment la nécessité de renforcer le rôle subsidiaire des organismes bilatéraux afin de favoriser les investissements dans le domaine de la formation, notamment des interventions destinées aux sujets les plus susceptibles d'être marginalisés sur le marché du travail. En outre, l'accord vise également à favoriser le financement d'interventions organisées en fonction de critères non autoréférentiels dans les lieux de production ou d'autres structures semblables. Ensuite, les lignes susdites soulignent la nécessité de financer des interventions qui répondent à la demande de qualification et de requalification des travailleurs traversant les phases de transition professionnelle. Ces étapes sont caractéristiques du marché du travail en 2010. Enfin, les lignes mettent également l'accent sur le financement des interventions conçues dans une optique de *placement* afin de concilier la demande d'emploi avec l'offre de manière dynamique et flexible. Par ailleurs, les lignes préconisent l'optimisation des échanges entre les deux univers, notamment à travers l'intégration du système éducatif et de formation au marché du travail de manière à répondre à la demande de compétences formulée par les acteurs des différents secteurs et territoires où les entreprises sont implantées.

En ce qui concerne la demande du Comité européen des droits sociaux qui figure dans les Conclusions 2008 en vue de l'obtention de données sur le nombre de bénéficiaires des mesures en faveur de la formation professionnelle qui ont trouvé un emploi par la suite, nous soulignons les aspects suivants :

Des principes de financement spécifiques sont prévus tant pour les programmes régionaux qui s'inscrivent dans le cadre de l'objectif Concurrence que pour les programmes liés à l'objectif Convergence afin de soutenir les interventions de formation destinées à cette catégorie d'usagers. Ces principes varient d'une région à l'autre en fonction de l'ampleur du phénomène. En effet, ces principes sont plus forts au sud par rapport au centre et au nord. On constate parfois une différence notable dans les types d'outils employés ainsi que dans les modalités de mise en place.

Le système d'information Monitweb du service de gestion de l'État, Igrue-RGS, a permis aux autorités de recueillir les données régionales sur la participation des sujets privés. En revanche, nous ne disposons pas de données systématiques sur l'efficacité des interventions, notamment sur le taux de réinsertion des bénéficiaires après avoir suivi des interventions de formation. À l'heure actuelle, les organismes compétents effectuent des études et des analyses expérimentales à l'échelle locale dont les résultats ne se prêtent pas facilement à des tendances et à des interprétations générales.

Cependant, il est opportun d'indiquer les taux annuels de transition dans la sphère de l'emploi des personnes recherchant un nouvel emploi pendant la période 2007–2010 calculés par l'ISTAT.

On constate ainsi une forte baisse des taux annuels de transition dans les périodes où les effets de la crise se sont fait ressentir de manière plus accentuée ainsi que la hausse considérable tout de suite après. Enfin, les données rapportées ci-dessous mettent également en évidence les disparités prévisibles entre les différentes zones du pays en raison du dynamisme hétérogène sur le marché du travail.

Tableau n°15 – Taux annuel de transition dans l'emploi des personnes recherchant un nouvel emploi pendant la période 2007-2009 en fonction de la répartition géographique

	Nord ouest	Nord est	Centre	Sud et îles	Total Italie
2007-2008	42,9	46,8	46,0	26,9	35,8
2008-2009	31,7	35,2	33,3	23,3	28,4
2009-2010	35,4	40,2	31,4	23,1	30,2

*) Personnes à la recherche d'un emploi avec des expériences professionnelles antérieures à leur actif qui travaillaient avant de

se mettre à prospecter.

Source : interprétations des données recueillies par l'Istat, enquête menée sur la main d'œuvre, 2007-2010.

Si la réglementation concernant les interventions de formation adressées spécifiquement aux chômeurs de longue date est restée inchangée, il faut néanmoins signaler les expérimentations conduites en Italie en matière de lutte contre la crise économique, notamment pour les travailleurs suspendus temporairement qui bénéficient des amortisseurs sociaux en dérogation.

Tableau n°16 – Situation professionnelle des personnes à la recherche d'un nouvel emploi * pendant la période 2007-2009 après 12 mois et taux annuel de transition à l'emploi en fonction de la répartition géographique

Année	Répartition géographique	Situation professionnelle après 12 mois (données exprimées en milliers)			Taux annuel de transition à l'emploi
		Personnes ayant un emploi	Personnes sans emploi	Total	
2007	Nord ouest	56	74	130	42,9
	Nord est	33	38	71	46,8
	Centre	52	61	113	46,0
	Sud et îles	86	233	319	26,9
	Total Italie	227	407	633	35,8
2008	Nord ouest	48	103	151	31,7
	Nord est	30	55	85	35,2
	Centre	49	99	148	33,3
	Sud et îles	83	272	355	23,3
	Total Italie	210	530	740	28,4
2009	Nord ouest	83	151	234	35,4
	Nord est	55	82	137	40,2
	Centre	60	131	190	31,4
	Sud et îles	93	308	401	23,1
	Total Italie	291	672	963	30,2

*) Personnes à la recherche d'un emploi avec des expériences professionnelles antérieures à leur actif qui travaillaient avant de se mettre à prospecter.

Source : interprétations des données recueillies par l'Istat, enquête menée sur la main d'œuvre, 2007-2010.

Ce système est extrêmement intéressant dans la mesure où l'intégration systématique des outils passifs (intégration du revenu) et des outils actifs (activités d'orientation, de formation, initiatives en vue de la réinsertion etc.) a été expérimentée pour la première fois sur l'ensemble du territoire.

La crise économique a poussé les régions à restructurer les procédures et les pratiques employées depuis des années afin d'intervenir efficacement en faveur des catégories de travailleurs frappés par la crise économique qui ne bénéficient pas des aides pour les personnes ayant un faible revenu. Cette démarche a fait l'objet d'un accord avec le gouvernement.

Par l'application concrète de la législation visant à lutter contre la crise, l'accord conclu entre l'État et les régions le 12 février 2009 active certains principes concernant la conciliation étroite des politiques passives (mesures de soutien en faveur des personnes ayant un faible revenu) aux politiques actives (services de liaison entre la demande et l'offre d'emploi et les interventions de formation) à travers la mise en place du financement de ces deux types de mesures.

À cet effet, une somme considérable a été prélevée dans les ressources des programmes opérationnels régionaux financés par le Fse afin de renforcer le système d'allocations de chômage et de chômage partiel en dérogation mis en place par l'Inps. Les fonds du pays servent à financer ces initiatives ainsi que la participation de chaque personne bénéficiant de l'aide aux interventions inhérentes aux politiques actives.

En ce qui concerne l'offre disponible en matière de formation parmi les différentes interventions liées aux politiques actives, la formation demeure l'activité la plus difficile à proposer, outre les diverses formes d'orientation et d'accompagnement à l'emploi.

Au fil du temps, la formation professionnelle financée par les autorités publiques a consolidé une structure d'ensemble réglementaire qui tendait à la dissocier et à l'éloigner des services qui assurent la *liaison* entre la demande et l'offre d'emploi. Cette tendance est due à ses caractéristiques structurelles en raison du fait qu'il s'agit d'une politique dont l'application s'appuie sur la mise en place de projets. Ces derniers prévoient l'implication de divers acteurs et opérateurs professionnels, l'utilisation de pratiques de sélection et de procédures comptables et de compte-rendu entre autres choses.

En règle générale, il s'agit de longues interventions qui s'inscrivent dans le cadre de politiques actives liées aux fameux « services pour l'emploi » dans la mesure où ils déterminent un contact avec les usagers afin d'identifier leur demande en termes de

besoins de formation. En effet, une ou plusieurs interventions de formation peuvent avoir lieu dans le cadre des plans d'action individuels ou de procédures qui prévoient la définition de parcours de politiques actives conçues pour tous les bénéficiaires d'amortisseurs sociaux en dérogation après l'intervention des services pour l'emploi qui assurent un premier accueil, relaient des informations et offrent des interventions d'orientation ainsi qu'une analyse des compétences et des besoins.

L'objectif est évidemment de construire un système de formation extrêmement flexible. En fait, les acteurs cherchent à atteindre cet objectif depuis longtemps, ce qui constitue un des défis les plus ambitieux à relever dans le cadre de cette démarche. Un système d'offre flexible garantit une réponse rapide aux besoins variables des entreprises.

La réponse la plus efficace au besoin de flexibilité consiste en l'adhésion à un modèle de structuration de l'offre fondé sur les catalogues. En effet, les catalogues de l'offre de formation disponible sur le territoire permettent d'identifier au préalable la palette d'interventions qui sont susceptibles d'être mises en place en établissant une procédure publique d'information. Par la suite, les choix des usagers ou encore d'autres mécanismes de liaison entre les usagers et les parcours définiront les interventions qui seront mises en place. Beaucoup de régions se « sont servies » des catalogues conçus au préalable pour d'autres bénéficiaires *cible*. Les régions y ont néanmoins apporté des modifications et ont élargi la gamme d'usagers et de financements disponibles afin de les faire correspondre aux besoins des bénéficiaires des amortisseurs sociaux en dérogation, notamment de manière provisoire en vue de la conception des nouveaux catalogues ad hoc. L'application plus rapide de l'accord conclu entre l'État et les régions le 12 février 2009 dans certaines régions est due à la présence de ces pré-requis particulièrement favorables.

Dans le cadre des catalogues, le choix des modules et/ou des interventions est généralement laissé à la discrétion des particuliers qui bénéficient de l'assistance des services pour l'emploi. L'indication spécifique des modules et/ou des interventions choisis au préalable figure parfois sur les plans d'intervention. Ces choix dépendent des débouchés des activités d'orientation et du bilan des compétences effectué par les services pour l'emploi ou encore leurs « gérants » conformément aux informations fournies sur les compétences nécessaires pour la reprise de l'entreprise d'origine dans le cas de travailleurs suspendus. Ces informations figurent dans l'accord conclu avec les associations syndicales qui ont décrété l'état de crise.

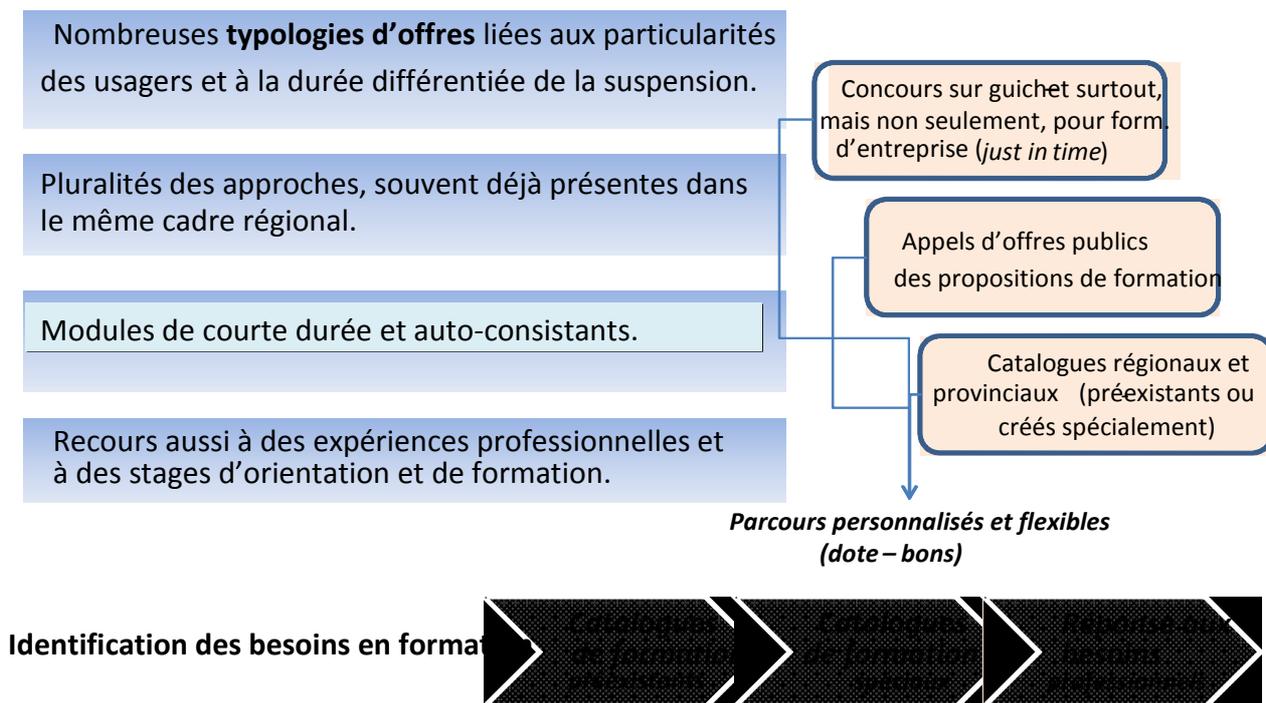
Si la « dote » est moins répandue, elle constitue toutefois un outil supplémentaire pour accéder aux catalogues. Ce système s'inscrit dans le cadre des interventions mises en place en Lombardie et en Vénétie. En règle générale, la dote permet l'accès aux interventions de formation mais également aux services pour l'emploi. Enfin, la Toscane propose de

nouveau également le compte de formation individuel¹² dans le cadre des politiques actives adressées aux travailleurs frappés par la crise. La Toscane fut la première région à expérimenter cet outil.

Certains territoires proposent des interventions diverses dans le cadre de l'offre de formation. Ces initiatives reposent généralement sur l'adhésion à des modèles de formation par alternance. La recherche d'une flexibilité accrue dans l'offre de formation a également eu un impact considérable sur les procédures adoptées dans la définition de l'offre même. En marge de la validation des propositions suite à des concours basés sur l'émission d'un appel d'offres/avis public, des procédures « de guichet » ont été adoptées dans la plupart des cas. Les procédures susvisées permettent d'enrichir l'offre proposée dans le catalogue. Ce mécanisme permet de présenter de nouvelles propositions et demandes avec diverses échéances prédéfinies au cours de l'année avec une fréquence mensuelle. Cet outil a été utilisé afin d'attribuer des bons aux particuliers en vue de leur participation aux interventions prévues dans le catalogue ou encore de permettre aux organismes de formation de diversifier le catalogue. Ces derniers peuvent donc présenter les nouveaux projets au fur et à mesure qu'ils identifient les nouveaux besoins en matière de formation en vue de la présentation des plans de formation des entreprises.

¹²Le compte de formation individuel (Individual Learning Account) est un compte prépayé qui permet aux particuliers de bénéficier d'aides afin de couvrir la totalité ou une partie des coûts nécessaires à la réalisation d'un projet de formation. La mise en place d'un parcours professionnel dépend de sa conception qui fait l'objet d'un accord avec les opérateurs des centres pour l'emploi.

Graphique n°2 – Les interventions de formation dans le cadre des programmes régionaux visant à lutter contre la crise.



Dans le cadre de l'offre proposée par les régions, les cours de courte durée consistent généralement en des interventions visant à développer les compétences en italien et dans une langue étrangère, les compétences numériques et informatiques. Des interventions « en faveur de la citoyenneté » apparaissent parfois afin de favoriser l'égalité des chances, la sécurité, la qualité, l'organisation et le bon fonctionnement de l'économie. Parmi les interventions visant à développer les compétences transversales, on trouve des modules consacrés à la *résolution des problèmes*, au travail de groupe, à la gestion du temps, à la communication et au développement général des compétences relationnelles et professionnelles. En règle générale, les cours à caractère professionnalisant durent plus longtemps, notamment les interventions qui permettent d'obtenir une qualification.

Dans ce cas de figure, les cours durent au moins 400 heures et s'adressent principalement aux travailleurs en placement. Enfin, presque toutes les régions ont prévu la participation à des interventions d'auto-entrepreneuriat dans leur catalogue, ou dans leur offre de formation. Ces interventions sont destinées, entre autres, aux travailleurs en arrêt.

5. Faciliter l'accès à l'éducation et fournir des garanties de qualité du système éducatif et de formation professionnelle

Aux termes de la loi n°390 promulguée en 1991, les étudiants étrangers bénéficient des mêmes services et des mêmes aides financières que les citoyens italiens. Les citoyens italiens bénéficient des mêmes droits que les étudiants étrangers apatrides ou réfugiés politiques. La loi n°40 promulguée en 1998 a réaffirmé les principes énoncés dans cette réglementation.

La Constitution stipule que l'État a l'obligation d'offrir un système éducatif à tous. L'État assure directement le financement administratif et pédagogique de l'école. Quant aux régions, elles se chargent de fournir les services et l'assistance aux élèves tandis que les provinces et les communes assurent exactement les mêmes services sur délégation des régions.

L'inscription et la fréquentation de l'école jusqu'à l'âge de l'obligation scolaire sont gratuites. Dans le cas du niveau pré-scolaire, bien que non obligatoire, ces usagers ne sont pas tenus de payer des frais de fréquentation. En ce qui concerne l'école secondaire du cycle supérieur en revanche, les usagers doivent acquitter des frais d'inscription, des frais liés aux examens et aux cotisations pour garantir le fonctionnement des laboratoires.

Les aides financières versées directement aux familles relèvent de la compétence des régions. Par conséquent, la nature de ces aides change d'une région à l'autre en fonction de la législation en vigueur sur les différents territoires. En règle générale, les aides se résument au versement de sommes d'argent, à des aménagements préférentiels pour le paiement du transport et de la cantine, voire à l'exonération totale de ces services pour les classes les plus défavorisées ainsi qu'à l'achat de matériel scolaire.

L'aide financière pour les étudiants est régie tant par la législation émanant tant de l'État que des régions. En ce qui concerne l'État, la loi n°62/200 sur la parité prévoit également des bourses d'études pour les élèves des écoles paritaires jusqu'au lycée. Ces bourses sont principalement destinées aux familles les plus défavorisées. Ce système ne consiste pas en des versements directs d'argent mais se traduit plutôt par la possibilité de déduire des impôts les sommes correspondant aux frais couverts. Les aides financières provenant des régions sont plus conséquentes. En effet, la garantie du droit aux études relève de la compétence des régions. Les formes que prennent ces interventions, qu'elles soient directes ou qu'elles émanent des provinces et des communes, varient d'une région à l'autre. Voici leurs formes principales ci-dessous :

- des bons pour l'école visant à couvrir partiellement les dépenses liées à l'éducation ;
- des aides pour l'achat des livres et de matériel scolaire ;
- l'exonération totale ou partielle des frais liés au transport et à la cantine ;
- le versement d'allocations occasionnelles aux élèves issus de familles défavorisées ;
- des aménagements spécifiques pour les personnes handicapées ;
- l'inscription gratuite dans les internats et dans les foyers publics pour femmes ainsi que dans les internats rattachés aux instituts techniques et professionnels.

Les cours de **formation professionnelle** initiale sont gratuits. Chaque année, des fonds émanant des organismes mêmes, les Ministères du Travail et de l'Éducation en assurent le financement. Le Fse finance les cours du deuxième niveau.

Les cours **IFTS** (éducation et formation technique du cycle supérieur) sont gratuits et cofinancés par le Ministère et les régions. Toutefois, les organismes privés peuvent également participer à leur financement. Les communes fournissent gratuitement les manuels aux élèves mais invitent les familles à couvrir certaines dépenses, sauf dans le cas d'exonération pour les noyaux les plus défavorisés.

Les usagers des **CTP** (centres territoriaux permanents) ne doivent pas acquitter de frais d'inscription ou de fréquentation des cours. Cette exonération s'applique aux cours formels, c'est-à-dire aux cours au terme desquels le CTP délivre un titre d'études tandis que les cours brefs sont payants. Cependant, le choix de recourir au financement autonome ou pas est intimement lié à l'autonomie scolaire alors que les usagers des cours du soir doivent acquitter les mêmes frais que les usagers des cours qui ont lieu dans la journée.

Aux termes de l'article 117 de la Constitution et du décret du président de la République n° 616 promulgué en 1977, la mise en place des interventions pour les universitaires est du ressort des régions. Les interventions se résument à l'offre de services collectifs tels que la cantine, le transport, le logement, le versement de bourses d'études, l'assistance sanitaire, les prêts sur l'honneur etc. Un organisme de gestion spécialement prévu à cet effet met en place ces interventions. Ce dernier est autonome sur le plan de la gestion et de l'administration et émane de chaque université. Promulguée en 1995, la loi n°549 a créé la taxe régionale pour le droit aux études universitaires afin de favoriser l'accord de bourses d'études et de prêts sur l'honneur. Il appartient aux universités d'organiser leurs propres services, y compris en matière d'orientation et de tutorat afin d'optimiser les études universitaires. Par conséquent, les universités doivent assurer la gestion des bibliothèques, des laboratoires, des cours de langues, des cours par correspondance, des cours aménagés pour les étudiants qui travaillent, les emplois étudiants à temps partiel, l'orientation universitaire etc. Les universités peuvent exonérer certains étudiants du paiement des frais scolaires en fonction de leur revenu et de leurs résultats. En outre, les universités attribuent également des bourses d'études pour la fréquentation des cours de perfectionnement, des cours en vue de l'obtention des diplômes de spécialisation et pour les doctorats de recherche (des conventions avec des universités étrangères jumelées permettent le financement de ce dernier type de bourses). Un fonds national d'intégration alimenté par le Ministère a été créé en 1997 afin de permettre l'attribution de bourses d'études à tous les étudiants éligibles. Les régions se partagent les ressources disponibles dans le cadre de ce fonds. La création d'un « fonds du mérite » est prévue d'ici à 2011. Ce système fera fusionner les secteurs public et privé et permettra de récolter des fonds publics et des investissements privés afin d'accorder des prêts sur l'honneur aux

universitaires qui se transformeront en véritables bourses d'études pour les bénéficiaires les plus brillants.

En ce qui concerne les interventions en faveur des étudiants étrangers, il faut rappeler que les étudiants ayant la nationalité d'un des états-membre ainsi que les étudiants hors CEE bénéficient des mêmes droits en matière de droit aux études que les étudiants italiens sur la base de critères liés au revenu et au mérite. Ces catégories peuvent bénéficier d'aides telles que les bourses d'études, les prêts sur l'honneur, les services de logement, l'exonération du paiement des frais d'inscription. Les régions et les provinces autonomes peuvent accorder l'accès gratuit au service de restauration aux étudiants étrangers les plus défavorisés. Par ailleurs, les régions et les provinces autonomes peuvent également réserver un pourcentage de places pour les étudiants étrangers dans les listes de candidature aux aides prévues. Les étudiants qui sollicitent ces aides n'ont pas besoin d'avoir résidé en Italie ou d'y avoir travaillé pendant un laps de temps. Une déduction de 19 % du montant du loyer a été introduite afin d'améliorer les conditions de logement des étudiants étrangers.

Comme l'indique le décret ministériel du 28 février 2010, les montants minimaux des bourses d'études pour l'année académique 2011/2012 ont été fixés respectivement à 4668,54 €, à 2573,68 € et à 1759,67 € pour la même année en fonction du type d'étudiants. Ces montants sont recalculés en raison de la variation de l'indice général de l'Istat concernant les prix pour la consommation des familles d'ouvriers et d'employés. Cet indice s'élève à + 0,7 pour cent en 2010. Voici le montant des bourses pour chaque catégorie d'étudiants ci-après :

- a) 4701,22 euros pour les étudiants étrangers
- b) 2591,70 euros pour les étudiants dont l'université est dans un autre endroit que le lieu de résidence
- c) 17761,99 euros pour les étudiants dont l'université est dans le lieu de résidence.

La formation pendant les heures de travail

En ce qui concerne la planification de la formation des travailleurs, nous rapportons les conclusions tirées du système de supervision des activités de formation financées par les fonds paritaires interprofessionnels pendant la période 2008 – 2010 (un laps de temps pendant lequel plus de 2,6 millions de travailleurs ont suivi des parcours de formation). Nous saluons l'effort fourni par les entreprises afin de trouver un créneau pour la plupart des initiatives (90,8 %) pendant les heures de travail, notamment dans une proportion de 92,7 % des heures et un taux de participation de 95 %. En effet, l'aménagement total de la

formation en dehors des heures de travail occupe une place infime, à savoir 1 % des heures.

Quant à l'habilitation des organismes de formation, il faut rappeler qu'il s'agit d'une activité qui relève des institutions. Dans ce contexte, les régions et les provinces autonomes définissent les règles et les paramètres d'organisation des services ainsi que les objectifs que les organismes de formation devront poursuivre et atteindre en utilisant les fonds publics.

Tableau n°17 – Planification de la FP en fonction des projets, du type de travailleurs et d'heures prévues dans le cadre des plans approuvés pendant la période 2008-2010 (Valeurs absolues et en %)

Créneau horaire	Projets	Heures	Participants	% projets	% heures	% participants
En dehors des heures de travail	1 849	55 415	14 832	1,4	1,0	0,6
Pendant les heures de travail	116 256	5 016 071	2 494 383	90,8	92,7	95,2
Pendant les périodes de suspension temporaire	2 830	104 343	25 292	2,2	1,9	1,0
Pendant et en dehors des heures de travail	7 146	235 655	86 461	5,6	4,4	3,3
Données manquantes	6	175	26	-	-	-
<i>Total</i>	<i>128 087</i>	<i>5 411 659</i>	<i>2 620 994</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Le système d'habilitation a été conçu pour garantir la qualité des activités de formation (cf. décret n°166 du Ministère du Travail du 25 mai 2001) à titre préventif à travers la vérification de certains pré-requis de base. Outre l'aspect préventif, ce système est opérationnel également pendant que les services sont dispensés dans la mesure où il prend en considération tant l'observation des pré-requis initiaux que l'obtention des résultats escomptés.

L'accord conclu entre l'État et les régions en mars 2008 s'est concentré sur le renforcement du suivi des résultats (cf. accord conclu à l'issue de la conférence permanente pour les rapports entre l'État, les régions et les provinces autonomes de Trente et de Bolzano qui s'est tenue le 20 mars 2008) à travers le coup d'envoi de la deuxième « génération » du système d'habilitation.

Le maintien des pré-requis et le suivi attentif des résultats en termes d'efficacité constituent le pilier du nouveau modèle et poussent les régions à définir des modalités de gestion de l'offre plus méticuleuses, fiables et transparentes.

La promotion, la valorisation du système d'habilitation en tant que garant de la qualité et la sensibilisation du public constituent des objectifs prioritaires. Les acteurs concernés accordent une attention toute particulière à l'évaluation de l'efficacité des services de formation en termes de débouchés sur le marché de l'emploi et de résultats des apprentissages. En d'autres termes, le nouveau modèle national d'habilitation proposé

suite à l'accord conclu entre l'État et les régions fait partie intégrante du cadre de référence. C'est dans ce cadre que les organismes de formation habilités sur le territoire passent progressivement d'une optique basée principalement sur la gestion, notamment en termes d'organisation et de logistique à une approche qui privilégie la *qualité de la prestation offerte* en mettant l'accent sur les facteurs liés à la formation et à ses effets plutôt qu'à ceux liés au procédé.

En ce qui concerne l'habilitation, le cadre stratégique national (QSN) pour la politique régionale de développement pour la période 2007-2013 invite les autorités à interpréter le changement de perspective illustré. Le cadre susvisé stipule que « *l'habilitation des organismes de formation doit se développer en accordant une attention toute particulière aux indices de qualité du service fourni en observant un modèle de normes nationales minimales afin d'éviter la fragmentation de l'offre en plusieurs systèmes régionaux et de garantir une ouverture concrète sur le marché* »¹³.

Si l'on analyse de manière plus détaillée, le nouveau système national d'habilitation s'articule autour de cinq grands axes qui fournissent des indications spécifiques aux administrations régionales en vue de la définition des dispositifs d'habilitation propres à chaque territoire. Les axes susdits sont les suivants :

1. l'axe A qui concerne les « ressources en matière d'infrastructures et de logistique » ;
2. l'axe B qui concerne la « fiabilité économique et financière » ;
3. l'axe C qui concerne les « capacités de gestion et les ressources professionnelles » ;
4. l'axe D qui concerne « l'efficacité » ;
5. l'axe E qui concerne « les rapports avec les acteurs sur le territoire ».

À l'heure actuelle, le processus d'habilitation des organismes de formation relève de la compétence des régions et des provinces autonomes à travers l'utilisation de normes minimales fixées dans le cadre du modèle national. Ce processus a permis une évolution progressive des dispositifs régionaux qui répond à la nécessité d'adopter des pratiques conformes aux stratégies européennes. Cette évolution doit également tenir compte des caractéristiques des différents territoires.

Une première analyse comparée des dispositifs régionaux d'habilitation des organismes de formation permet de tirer des conclusions sur l'application territoriale du nouveau modèle approuvé lors de la conférence entre les États et les régions qui s'est tenue en mars 2008.

Lors du premier contrôle qui a eu lieu entre 2009-2010, l'application territoriale du nouveau modèle d'habilitation a observé certaines pratiques en fonction de leur cohérence avec le nouveau schéma susvisé. Ces pratiques ont été classées en trois catégories :

¹³ Ministère du Développement économique, département pour les politiques de développement et de cohésion : « Cadre national stratégique pour la politique régionale de développement pour la période 2007-2013 », p. 34, Décembre 2006.

1. la « révision » du dispositif régional et provincial d'habilitation grâce aux normes en vigueur dans le cadre du nouveau système national établi en 2008. Ces dispositifs présentent des aspects et des pré-requis innovants et visent à aligner leur système d'habilitation sur le nouveau modèle par un acte formel émanant des régions et des administrations publiques (notamment des délibérations ou de nouvelles réglementations etc.). C'est le cas des Abruzzes, du Latium, de la Ligurie, du Molise, de Trente, de la Toscane et de la Vallée d'Aoste.
2. la « cohérence » avec les pré-requis introduits en 2008 grâce à un dispositif régional innovant conçu aux termes du décret ministériel n°166/01 et mis à jour progressivement. Il s'agit de dispositifs qui présentent des principes et des pré-requis du nouveau modèle, que ce soit de manière totale, partielle ou simplifiée. Toutefois, ces dispositifs ne constituent pas un nouveau système régional d'habilitation. C'est le cas de la Campanie, du Frioul-Vénétie-Julienne, de l'Émilie-Romagne, de la Lombardie, des Marches, de la province autonome de Bolzano, du Piémont, de la Sardaigne et de l'Ombrie.
3. la « persistance » du dispositif régional conçu aux termes du décret ministériel n°166/01 souvent approuvé après une période de trois ans (2004-2007) de la programmation précédente du FSE. Il s'agit de contextes où l'habilitation est perçue comme un outil « dont l'impact est limité » en termes de gouvernance du système de formation régionale. C'est le cas en Basilicate, en Calabre, dans les Pouilles et en Sicile.

Le *deuxième contrôle* de la réglementation des régions et des provinces est actuellement en cours (2010/2011) et vise à évaluer l'impact du nouveau modèle d'habilitation sur le territoire national en observant l'évolution incessante du mode de *gouvernance* du système de formation régional.

De nombreuses régions et administrations publiques ont formellement adopté le nouveau modèle d'habilitation tout en conservant les axes précédents. Cette conversion a eu lieu au moyen d'actes et de délibération émanant des régions. Ainsi, les entités susvisées ont choisi d'adhérer à l'accord conclu entre l'État et les régions en 2008, passant ainsi de l'axe « cohérence » et/ou « persistance » à l'axe « révision ». Voici le cadre de référence :

1. l'axe « révision » concerne les régions suivantes : les Abruzzes, la Basilicate, la province autonome de Bolzano, le Latium, la Ligurie, la Lombardie, le Molise, la Sardaigne, la Toscane, la province autonome de Trente, la Vallée d'Aoste, la Vénétie
2. l'axe « cohérence » concerne les régions suivantes : la Campanie, le Frioul-Vénétie-Julienne, l'Émilie-Romagne, les Marches, le Piémont, l'Ombrie
3. la « persistance » concerne les régions suivantes : la Calabre, les Pouilles, la Sicile.

Il est intéressant de noter la manière dont le système national d'habilitation de deuxième génération constitue un outil qui permet d'évaluer la qualité du système de formation et d'observer les changements qui interviennent dans les systèmes de gouvernance régionaux en termes d'efficacité qualitative.

La volonté d'améliorer la qualité du système de formation italien répond parfaitement aux sollicitations de l'Union européenne, notamment à la recommandation du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2009 concernant la création d'un cadre européen de référence afin de garantir la qualité de l'éducation et de la formation professionnelle (IFP). Ce cadre servirait de référence culturelle pour les états-membre dans la mesure où il définit une série d'indices jugés pertinents pour évaluer la qualité des systèmes susmentionnés. À cet égard, il faut souligner que le nouveau modèle national d'habilitation pour la qualité des services de formation est tout à fait conforme à l'approche méthodologique prévue par la recommandation européenne mentionnée précédemment.

Par conséquent, le modèle d'habilitation de deuxième génération apporte des solutions en termes de garantie et de contrôle de la qualité de l'offre de formation. Dans de nombreuses régions et provinces autonomes, les organismes habilités dépassent largement le plafond minimal des pré-requis indiqués dans le cadre du modèle national d'habilitation, plaçant ainsi le système de formation régionale dans une optique d'amélioration permanente.

Article 15

Droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté

Cadre législatif général en vigueur en matière de handicap

Lois générales

Loi n°118/1971 « le décret législatif n°5 du 30 juin 1971 devient une loi, nouvelles lois en faveur des mutilés et des invalides civils »

Loi n°104/1992 « loi-cadre visant à promouvoir l'assistance aux personnes handicapées, leur intégration sociale et leurs droits »

Loi n°53/2000 « Dispositions afin de soutenir les parents, de promouvoir le droit aux soins et à la formation ainsi que la coordination des temps urbains »

Éducation

Loi n°517/1977 « Réglementations sur l'évaluation des élèves et sur la suppression des examens de rattrapage et réglementations supplémentaires en vue de la refonte du système scolaire »

Loi n°845/78 « loi-cadre en matière de formation professionnelle »

Loi n°341/1990 « Réforme des programmes pédagogiques universitaires »

Emploi

Loi n°68/99 « Réglementation en faveur du droit au travail des personnes handicapées »

Décret législatif n°276/2003 « Mise en place des délégations en matière d'emploi et de marché du travail dont il est question dans la loi n°30 du 14 février 2003 »

Loi n°247/2007 « Réglementation en vue de la mise en place du protocole du 23 juillet 2007 sur la sécurité sociale, le travail et la concurrence afin de favoriser la parité et la croissance durables. Réglementations supplémentaires en matière de travail et de sécurité sociale »

Non-discrimination

Décret législatif n°216/2003 « Mise en place de la directive n°2000/78/CE pour la parité en matière d'emploi et de conditions de travail »

Loi n°67/2006 « Mesures de protection judiciaire en faveur des personnes handicapées victimes de discrimination »

Obstacles architecturaux

Loi n°13/1989 « Dispositions en vue de la modification et de l'élimination des obstacles architecturaux dans les bâtiments privés »

Décret n°503 du 24 juillet 1996 du Président de la République, « Réglementation concernant l'élimination des obstacles architecturaux dans les bâtiments, les espaces et les services publics »

Préambule

Le 13 décembre 2006, l'Assemblée générale de l'ONU a adopté la **Convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées** et son protocole facultatif. Ce texte est le dernier système conventionnel sur les droits humains adopté par l'ONU. La convention vise à renforcer le système de protection des droits des personnes handicapées, notamment grâce à la création d'un comité compétent chargé de recevoir et d'analyser les communications présentées par les personnes dont les droits établis dans le cadre de la Convention ont été enfreints par un État adhérent.

La convention susvisée témoigne d'une évolution importante par rapport à d'autres accords internationaux sur les droits humains dans la mesure où le texte établit de « nouveaux » droits tels que l'accès accru aux nouvelles technologies et aux systèmes d'information et de communication. L'accès de tous à tous les systèmes disponibles ainsi que le renforcement du rôle des associations de représentation des personnes handicapées constituent des priorités de la Convention qui « *promeut, protège et garantit les droits humains et les libertés fondamentales des personnes handicapées ainsi que le respect de leur dignité* ».

Il s'agit donc d'un véritable **changement de paradigme** par rapport à une vision strictement liée à un état de santé. Cette évolution s'inscrit dans une optique d'affirmation totale des droits de l'homme.

Par la loi n°18 du 3 mars 2009, le Parlement italien a autorisé la ratification de la Convention et de son protocole facultatif auxquels l'Italie a adhéré le 30 mars 2007.

Le deuxième alinéa de l'article 33 de la Convention traite du mécanisme de contrôle du respect de la convention à l'échelle nationale. En effet, les États-membres sont tenus de créer un organisme chargé de promouvoir, de garantir et de veiller à l'application de la Convention. Les personnes handicapées et les associations qui les représentent doivent participer au fonctionnement des organismes susvisés.

Par conséquent, la loi mentionnée concernant la ratification de la Convention a institué **l'Observatoire national de la condition des personnes handicapées** « *afin de promouvoir l'intégration totale des personnes handicapées et d'appliquer les principes établis dans le cadre de la Convention [...] ainsi que les principes indiqués dans la loi n°104 du 5 février 1992 (article 3, 1^{er} alinéa)*. L'Observatoire est chargé d'effectuer les tâches suivantes (article 3, 5^{ème} alinéa) :

1. Promouvoir l'application de la Convention dont il est question dans l'article 1 et rédiger un rapport détaillé sur les mesures adoptées dont il est questions dans

- l'article 35 de la Convention en accord avec le Comité interministériel des droits de l'homme ;
2. Préparer un programme d'action sur deux ans pour promouvoir les droits et l'intégration des personnes handicapées conformément à la législation nationale et internationale ;
 3. Promouvoir la collecte de statistiques représentatives de la condition des personnes handicapées en fonction des différents territoires ;
 4. Rédiger un rapport sur le cadre global en termes d'application des politiques en faveur des personnes handicapées dont il est question dans le huitième alinéa de l'article 41 de la loi n°104 du 5 février 1992 tel qu'amendé par le huitième alinéa de cet article ;
 5. Promouvoir la réalisation d'études et de recherches qui permettent de dégager des axes prioritaires qui feront l'objet d'initiatives et d'interventions visant à promouvoir les droits des personnes handicapées.

Le **6 juillet 2010**, le **Décret interministériel n°167** concernant le règlement inhérent au fonctionnement de l'Observatoire (cf. 3^{ème} alinéa de l'article 3) a été adopté. Le texte susvisé définit l'observatoire comme étant un organisme de consultation et de soutien technique et scientifique en vue de l'élaboration des politiques nationales destinées aux personnes handicapées. Le décret prescrit la représentation des administrations centrales chargées de l'élaboration et de la mise en place des politiques en faveur des personnes handicapées, des régions et des provinces autonomes de Trente et de Bolzano, des organismes autonomes locaux, des organismes de sécurité sociale, de l'institut de la statistique (Istat), des associations syndicales qui représentent le plus les travailleurs au sein de l'Observatoire. Par ailleurs, le décret prévoit également la participation des retraités, des employeurs, des associations nationales qui représentent le plus les associations du secteur tertiaire qui travaillent avec les personnes handicapées, des experts qualifiés désignés par le Ministère du Travail et des politiques sociales. Le Ministre du Travail et des politiques sociales ou le sous-secrétaire d'État délégué préside l'observatoire. L'observatoire est constitué de **40 membres effectifs** nommés sur décret du Ministère du Travail et des politiques sociales après avoir été désignés par les administrations et les organismes habilités.

Un comité technique et scientifique a été créé au sein de l'observatoire afin de mener des analyses en rapport avec les activités et les tâches de l'Observatoire.

L'Observatoire dispose d'une **subvention annuelle de 500 000 euros** pour la période 2009-2014.

1^{er} alinéa

Nous vous renvoyons aux données exposées dans l'article précédent sur le nombre de personnes handicapées dans la mesure où aucune étude n'a été menée pendant la période de référence qui fait l'objet de ce rapport.

* * *

Dans les Conclusions de 2008, le Comité européen des droits sociaux demande des informations concernant les débouchés du programme de classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé (ICF) fourni par l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) et lancé en 2004 afin de former les sujets chargés d'accompagner les personnes handicapées pendant le processus d'insertion professionnelle.

Le projet du Ministère du Travail et des politiques sociales « ICF et les politiques pour l'emploi » (2004)

Le programme vise principalement à dégager et à adopter des procédures appropriées afin d'élaborer un nouveau modèle d'insertion professionnel pour les personnes handicapées grâce à la collaboration de tous les acteurs concernés. Le programme a également pour but de vérifier les conditions inhérentes à l'application des dispositions législatives (cf. article 14 du décret législatif n°276/2003).

Les divers axes indiqués dans le cadre du projet relevaient des domaines suivants :

- l'analyse et la recherche
 - la formation
 - l'expérimentation
 - la communication
-
- En ce qui concerne le premier point, les résultats sur la recherche législative ont conduit à la rédaction d'un document d'orientation en vue de l'élaboration des conventions-cadre stipulées entre les services pour l'emploi, les organisations syndicales des employeurs et des employés les plus représentatives à l'échelle

nationale, les associations chargées de représenter, d'assister et de protéger les coopératives sociales de la catégorie B et leurs consortiums. Après un travail d'études, ce point spécifique a fait l'objet d'une classification des contenus nécessaires. Par ailleurs, toutes les conventions recueillies ont été reportées dans un tableau synoptique qui constitue une première ébauche de la version finale. Enfin, un programme d'accompagnement et d'assistance technique destiné aux provinces a été conçu à travers l'expérimentation et la formation d'opérateurs.

- Quant à la formation, le projet a mis au point des instruments et des méthodologies visant à favoriser l'insertion des personnes handicapées sur le marché du travail ordinaire grâce à l'expérimentation sur le terrain. La convention-cadre qui régit les relations entre les différents acteurs constitue un instrument fondamental. Le plan de formation a fourni des connaissances aux acteurs sociaux compétents et a été divisé selon deux grands axes, à savoir un plan externe et un plan interne. Dans le cadre du plan externe, on a distingué la formation élémentaire, une spécialisation et un atelier d'approfondissement tandis que la formation interne se concentre sur la préparation du personnel et des opérateurs territoriaux.
- Les responsables de la sphère de l'expérimentation se sont efforcés d'atteindre l'objectif de fournir une assistance technique aux 10 territoires choisis pour expérimenter l'impact de l'article 14 du décret législatif n°276/03 en définissant les conditions favorables à la réalisation du mécanisme susvisé et en mettant en place une intervention active en termes d'accompagnement et de soutien. Le compte-rendu des résultats de cette expérimentation a mis en évidence les lacunes et les points forts du mécanisme opérationnel afin de l'appliquer sur d'autres territoires.
- Les activités de communication ont encouragé les provinces intéressées à diffuser les résultats obtenus ainsi qu'à mettre en place et à renforcer un réseau professionnel constitué de tous les acteurs engagés à divers titres dans le processus d'élaboration, d'application et de gestion de la convention-cadre territoriale.

Les résultats obtenus à l'issue de la première phase expérimentale sont très encourageants. En effet, 1500 opérateurs de la filière territoriale d'insertion (à savoir les centres pour l'emploi, les commissions médicales etc.) ont reçu une formation spécifique sur le handicap dans 17 régions et 78 provinces.

Le « *projet ICF et les politiques pour l'emploi à Turin* » s'est déroulé après cette première phase d'expérimentation. Les groupes locaux de soutien au comité technique L. 68/99 actif à Chieri, à Moncalieri et à Carmagnola ont pris part au projet susvisé. Par ailleurs, l'expérimentation mise en place à Turin a également pris en compte des parcours de formation professionnelle destinés à des jeunes et à des adultes handicapés en vue de leur

insertion professionnelle en intervenant lors de la transition cruciale entre la formation et le monde du travail. En 2008/2009, le projet CCM, connu sous le nom de « Mise en place de protocoles d'évaluation du handicap fondé sur le modèle bio-psycho-social et la structure descriptive de l'ICF », a été lancé dans les provinces de Turin et de Tarante où 20 et 35 protocoles ont été expérimentés respectivement pour les travailleurs et les entreprises.

En revanche, le programme appelé « ICF4 » est encore en cours d'expérimentation et se terminera à la fin de l'année 2011. L'ICF4 est actif dans 11 régions (à savoir le Piémont, la Ligurie, la Vénétie, le Frioul-Vénétie-Julienne, les Abruzzes, les Marches, la Basilicate, la Campanie, la Calabre, les Pouilles, la Sicile) et s'appuie sur une province pilote (Asti, Gênes, Padoue, Pordenone, Teramo, Ascoli, Potenza, Avellino, Catanzaro, Foggia, Catane). Une partie du programme est destinée à la réinsertion professionnelle des personnes devenues handicapées suite à un accident du travail. Au total, l'expérimentation devrait impliquer jusqu'à 660 opérateurs, 50 par province, outre les 10 opérateurs des équipes multidisciplinaires de l'INAIL - Institut national d'assurance contre les accidents du travail (pour les personnes devenues handicapées suite à un accident du travail), 365 protocoles pour les travailleurs, 330 protocoles pour les entreprises ainsi que 78 projets personnalisés. Le projet a pour but d'améliorer la qualité du placement ciblé (aux termes de la loi n°68/99) en fournissant un service de consultation aux entreprises qui présentent des « lacunes ». En outre, le projet vise également à offrir de véritables opportunités aux personnes handicapées, y compris aux personnes devenues handicapées suite à un accident du travail, en les insérant ou réinsérant sur le marché du travail. Les services pour l'emploi, les services sociaux des communes, les sièges territoriaux de l'INAIL, de l'INPS - Institut national de la prévoyance sociale, les agences pour l'emploi, les représentants du secteur tertiaire ainsi que les services compétents en matière de réinsertion sociale et professionnelle des zones d'intervention participent aux initiatives mises en place.

Outre le milieu professionnel, l'expérimentation de la classification ICF en Italie a également concerné le secteur éducatif. En effet, le Ministère de l'Éducation nationale, de l'université et de la recherche (MIUR) a assuré la promotion du « projet ICF. Du modèle de l'OMS à l'application de l'intégration sociale » dont l'objectif est d'expérimenter l'application du modèle ICF de l'OMS à l'école sur un échantillon d'instituts scolaire de tout type et de tout niveau sur l'ensemble du territoire national. Le projet vise à diffuser une approche fondée sur le rôle capital que l'école joue dans l'intégration des élèves porteurs de handicaps à travers ses nombreuses facettes. Ce projet se propose d'analyser tous les facteurs nécessaires à l'intégration des élèves porteurs de handicaps au sein des écoles.

La période de référence est 2010-2012. En juillet 2011, le classement des projets en appel d'offres, sélectionnés, subventionnés entièrement par le MIUR (Ministero Istruzione Università Ricerca) a été approuvé. 95 projets ont été approuvés et financés sur l'ensemble des régions italiennes.

ÉDUCATION

Cadre législatif général

Dans le cadre de la réglementation juridique italienne, les textes de loi qui traitent du droit à l'éducation des personnes handicapées se trouvent dans la Charte constitutionnelle de 1948, dans les lois ordinaires ainsi que dans les règlements émanant de l'État.

Au niveau constitutionnel, les 1^{er} et 3^{ème} alinéas des articles 34 et 38 sont particulièrement significatifs. Les articles susvisés stipulent que « *l'école est accessible à tous* » et que « *les personnes handicapées et les invalides ont droit à l'éducation et à une vie professionnelle* ».

La loi n°104 promulguée le 5 février 1992 (*Loi – cadre pour l'assistance aux personnes handicapées, leur intégration sociale et le respect de leurs droits*) constitue un pilier en matière de protection des personnes handicapées en vue de l'application des dispositions constitutionnelles susvisées. Comme le souligne la Cour constitutionnelle, cette loi « vise à établir un cadre global en vue de la protection des personnes handicapées en répondant à un besoin profond » (cf. sentence n°406 prononcée par la cour constitutionnelle en 1992). Les articles 12, 13, 14, 15 de la loi n°104/1992 sont consacrés à l'insertion scolaire des personnes handicapées. Par ailleurs, la section 1 du chapitre IV du décret législatif n°297 du 16 avril 1994 (*Approbaton du texte unique des dispositions législatives en vigueur en matière d'éducation concernant tous les types d'écoles de tous les cycles*) rappelle également ce principe.

Le 2^{ème} alinéa de l'article 12 de la loi n°104/1992 affirme que les écoles maternelles, les classes communes des instituts scolaires toutes sections et tous cycles confondus ainsi que les universités garantissent le droit à l'éducation. La jurisprudence a affirmé que la législation en question confère aux personnes handicapées un droit subjectif propice à leur insertion scolaire (cf. VI^{ème} paragraphe Conseil. d'État, n°1134 de 2005).

La loi n°118/1971 stipule que les personnes mutilées ou invalides qui ne sont pas autosuffisantes et qui suivent des cours dans le cadre de l'obligation scolaire ou encore des cours de formation professionnelle financés par l'État ont droit au transport gratuit de leur logement jusqu'à l'école ou à l'institut où les cours sont dispensés et vice versa. Les personnes handicapées ont également droit à accéder à l'école grâce à des « aménagements appropriés » en vue de la suppression des barrières architectoniques ainsi qu'à l'assistance pendant les heures d'école pour les personnes gravement handicapées (aux termes du 1^{er} alinéa de l'article 28, comma 1). Le droit au transport des personnes handicapées est valable pour les personnes encore soumises à l'obligation scolaire. En outre, cette prérogative englobe également les personnes handicapées qui vont à l'école supérieure. L'article 139 du décret législatif n°112 promulgué le 31 mars 1998 (*Attribution de fonctions et de tâches administratives de l'État aux régions et aux organismes locaux conformément au chapitre I de la loi n°59 du 15 mars 1997*) confère respectivement aux provinces et aux communes la responsabilité de mettre en place des « services de soutien du système d'éducation pour les élèves handicapés ou en difficulté » dans le cadre de l'éducation secondaire du cycle supérieur et des systèmes éducatifs des cycles inférieurs.

En outre, le 5^{ème} alinéa de l'article 12 de la loi n°104/1992 souligne la nécessité de concevoir des plans éducatifs que le personnel enseignant spécialisé est appelé à définir pour chaque type d'école. En ce qui concerne le corps enseignant spécialisé, le législateur est intervenu à plusieurs reprises afin de réglementer la formation des enseignants de soutien à travers des cours de spécialisation spécifiques de deux ans au sein des universités. Le 3^{ème} alinéa de l'article 14 stipule que la licence pour enseigner dans les écoles maternelles et primaires « constitue un titre utile pour se présenter aux concours liés à l'exercice d'activités pédagogiques de soutien seulement pour les candidats qui ont passé les examens relevant de cette matière . Par ailleurs, les examens mentionnés précédemment sont obligatoires dans le cadre de la préparation à l'exercice d'activités pédagogiques de soutien ». De la même manière, le diplôme de spécialisation pour l'enseignement dans les écoles secondaires habilite les candidats à conduire des activités pédagogiques de soutien seulement si l'enseignant a passé les examens relevant de l'exercice d'activités pédagogiques de soutien.

À ce propos, la Cour constitutionnelle a souligné que « les diplômes de spécialisation spécifiques obtenus en vue de l'exercice d'activités d'intégration et de soutien destinées aux élèves susvisés (à savoir porteurs de handicaps) constituent un pré-requis nécessaire dans le cadre de la

sélection des enseignants pour pourvoir aux fonctions mentionnées précédemment. Les administrations sont également tenues de recruter des enseignants de soutien titulaires des diplômes de spécialisation appropriés. » (cf. la sentence n°52 prononcée par la Cour constitutionnelle en 2000). Le conseil d'État a également stipulé que les enseignants de soutien « sont des enseignants à part entière » contrairement aux *assistants-éducateurs*. En effet, les éducateurs mènent des « activités relevant du soutien matériel personnalisé qui n'ont rien à voir avec les activités pédagogiques à proprement parler (...) » (cf. sentence n°1204 prononcée par le Conseil d'État en 2002, 4^{ème} section) .

Le Tribunal administratif régional (TAR) du Latium a également confirmé cette orientation en 2005. Suite à un recours concernant la violation des règles de formation des classes, le TAR a statué « qu'un enfant handicapé doit recevoir l'aide de trois opérateurs spécialisés (à savoir l'enseignant de soutien, l'assistant-éducateur et l'auxiliaire de vie) afin de vivre au mieux sa scolarité au quotidien. Chacun de ses opérateurs joue un rôle bien distinct et complémentaire » (sentence n°9926 prononcée par le TAR du Latium en 2007).

Les enseignants de soutien sont également titulaires des sections et des classes où se déroulent leurs activités. En outre, ils participent à la programmation pédagogique, éducative et font partie intégrante des organismes collégiaux scolaires (aux termes du 6^{ème} alinéa de l'article 13 de la loi n°104/1992). Le droit des mineurs handicapés à bénéficier de l'assistance d'un enseignant de soutien ne se limite pas à l'école obligatoire. En effet, cette prérogative est valable dans tous les types d'établissements scolaires (cf. sentence prononcée par le tribunal de Venise le 9 mars 2004). Le droit susvisé est subjectif. Par conséquent, « *ce droit n'est pas subordonné à l'exercice des pouvoirs d'organisation de l'école publique tels qu'ils ont été conférés aux administrations publiques. En cas de violation, la juridiction du juge administratif ne s'applique pas étant donné que l'administration publique est tenue de fournir ce service public. Dans ce cas, c'est au juge ordinaire qu'il incombe de condamner l'administration publique de réparer le préjudice subi suite à un manquement à l'observation d'un droit fondamental et inaliénable de l'individu.* » (cf. sentence prononcée le 9 avril 2007 par le tribunal de Reggio Calabria).

Par le décret ministériel n°141 du 3 juin 1999, une réglementation spécifique concernant la composition des classes a été conçue afin de répondre aux besoins liés à la formation des élèves gravement handicapés. Par exemple, le décret stipule que « le nombre d'élèves par classe au sein des écoles et des instituts tout type et cycle confondus, y compris dans les sections maternelles accueillant des élèves handicapés doit être inférieur ou égal à 20 ». La sentence prononcée par le TAR du Latium en 2005 suite à un recours présenté par les parents d'un élève handicapé qui avait été placé dans une classe de 22 élèves avec un autre enfant handicapé a reconnu le droit de l'élève handicapé à être le seul élève handicapé de la classe. Le TAR a également rappelé que « *l'intégration de plusieurs élèves handicapés dans*

une même classe doit rester un cas de figure exceptionnel » et se limiter à des sujets légèrement handicapés.

Si l'on poursuit l'analyse détaillée des dispositions nationales concernant l'intégration scolaire des élèves handicapés, il est nécessaire de rappeler qu'aux termes du 3^{ème} alinéa de l'article 13 de la loi n°104/1992, les organismes locaux *sont tenus de* « fournir l'assistance nécessaire afin de favoriser l'autonomie et la communication personnelle des élèves porteurs de handicaps physiques et sensoriels ». À cet effet, la jurisprudence ordinaire a établi que la réglementation susdite a valeur de précepte « étant donné que l'administration est tenue de fournir ces services conformément aux dispositions prévues par la loi » (cf. sentence prononcée par le tribunal de Modica, ordonnance du 5 Janvier 2008).

En outre, la loi n°104/1992 prescrit également l'intégration scolaire des élèves handicapés grâce à :

1. la programmation coordonnée des services relevant de l'école, de la santé et de l'assistance sociale, la culture, des loisirs et du sport avec d'autres activités émanant des organismes publics et privés ;
2. l'équipement des écoles et des universités en termes d'infrastructures et d'aides pédagogiques ainsi qu'à d'autres formes d'assistance technique ;
3. la programmation d'interventions universitaires qui prennent en considération les besoins de l'individu ;
4. l'assistance d'interprètes compétents en milieu universitaire afin de faciliter l'apprentissage des étudiants sourds/malentendants.

L'article 1 de la loi n°17 promulguée le 28 janvier 1999 a introduit le 6^{ème} alinéa-bis aux termes duquel « les étudiants handicapés inscrits à l'université bénéficient d'aides techniques et pédagogiques spécifiques » ainsi que d'un service de tutorat spécialisé.

On constate récemment que l'éducation est également accessible aux mineurs handicapés encore soumis à l'obligation scolaire au cas où ils ne pourraient pas aller à l'école de façon temporaire (cf. 9^{ème} alinéa de l'article 12 de la loi n°104/1992). À cet effet, la loi prévoit la création de classes ordinaires qui fonctionnent comme des sections indépendantes de l'école publique. Les mineurs non handicapés hospitalisés ont également accès à ces classes à condition que « l'impossibilité de se rendre à l'école perdure pendant un laps de temps supérieur ou égal à trente jours »

L'école publique et l'école privée paritaire reconnaissent le droit à l'intégration scolaire de l'enfant handicapé. En ce qui concerne l'intégration, la loi n°62 du 10 mars 2000 (*Réglementation pour la parité scolaire et dispositions sur le droit aux études et à l'éducation*)

établit que d'une part « les écoles paritaires accueillent tous les élèves étant donné qu'elles offrent un service public. Ainsi, elles embrassent le projet éducatif de toute personne qui veut s'inscrire, y compris les élèves et les étudiants porteurs de handicaps » (cf. 3^{ème} alinéa de l'article 1). D'autre part, les instituts susvisés doivent s'engager à appliquer la « législation en vigueur en matière d'intégration des étudiants porteurs de handicaps ou en difficulté » (cf. point e) du 4^{ème} alinéa de l'article 1).

En ce qui concerne la formation professionnelle, l'article 17 de la loi n°104/1992 charge les régions d'intégrer les personnes handicapées dans les parcours de formation professionnelle ordinaires. Cette disposition est conforme aux termes de la jurisprudence constitutionnelle selon lesquels la formation professionnelle relève exclusivement de la compétence des régions (cf. sentences n°253 et 425 prononcées en 2006 par la Cour constitutionnelle).

Les cours à caractère professionnel doivent tenir compte des capacités et des besoins différents des personnes handicapées. Par conséquent, les participants seront placés soit dans des classes communes soit dans des cours spécifiques.

Quant à la formation professionnelle, nous vous renvoyons aux articles 9 et 10 de ce rapport.

Les mesures adoptées pendant la période de référence

Par la note protocolaire n°4274 du **4 août 2009**, le Ministère de l'Éducation nationale, de l'université et de la recherche a établi des *Lignes principales en vue de l'intégration des élèves handicapés* afin d'améliorer le processus d'intégration de la catégorie d'élèves susdite. Ces lignes visent également à fournir un cadre d'ensemble des activités scolaires destinées à favoriser l'intégration scolaire et à optimiser l'offre de formation. Les dirigeants du MIUR ont rédigé ce document en étroite collaboration avec les associations chargées de représenter les personnes handicapées.

La première partie des Lignes principales repose sur une ébauche des principes généraux, une collecte des lois italiennes et internationales en matière d'intégration scolaire dans une optique de respect de l'autonomie. Par ailleurs, on y trouve également la législation en vigueur sur les classes communes qui constituent une caractéristique de l'Italie. Cette singularité est conforme aux principes établis dans le cadre de la Convention de l'ONU sur les droits des personnes handicapées.

La deuxième partie des Lignes principales propose des interventions concernant les divers aspects ainsi que les acteurs institutionnels engagés dans le processus d'intégration. L'ensemble du personnel scolaire est chargé de l'éducation des élèves. Nous insistons sur

la nécessité de concevoir des projets appropriés et personnalisés en faveur des élèves handicapés en accord avec les organismes locaux, les structures sanitaires locales (ASL) et les familles.

Des fonds spécifiques ont été débloqués aux termes de la loi n°440/97 afin d'atteindre les objectifs fixés dans le cadre des lignes principales. Parmi ces objectifs, on peut citer l'optimisation de l'offre de formation en vue de l'intégration scolaire des élèves handicapés (cf. circulaire n°38 du 15/04/2010 émanant du MIUR- « *Intégration scolaire des élèves handicapés – loi n°440/97. Plan de distribution des fonds destinés à la diversification, à l'amélioration de l'offre de formation ainsi qu'aux interventions compensatoires. Exercice budgétaire E.F. 2009* ». Ces fonds servent également à financer des initiatives de formation pour le personnel enseignant qui vient en contact avec des élèves handicapés ainsi qu'à améliorer l'équipement technologique et informatique dont les centres territoriaux de soutien disposent.

Ce plan a pour objectif d'optimiser et d'améliorer l'offre de formation grâce à la collaboration entre les membres du personnel enseignant, y compris les enseignants des matières relevant du tronc commun, au même titre que les enseignants de soutien responsables des élèves handicapés.

Les « bonnes pratiques » des bureaux scolaires régionaux ayant développé des compétences spécifiques en termes d'organisation et de pédagogie ont été analysées.

Les 6 000 000,00 € de financement versés par les bureaux scolaires régionaux ont été répartis en fonction du nombre d'élèves handicapés inscrits pendant l'année scolaire 2008/2009.

Les fonds susvisés ont été répartis de la manière suivante :

1. 5 500 000,00 € ont été utilisés afin de financer des interventions destinées aux élèves handicapés et à la formation du personnel enseignant ;
2. 500 000,00€ sont destinés aux centres territoriaux de soutien.

Les fonds doivent principalement servir à financer et à promouvoir :

1. des projets innovants et expérimentaux qui visent à promouvoir le développement concret de méthodologies pédagogiques et structurelles qui permettent de mettre en place des pratiques inclusives, notamment grâce à l'utilisation des nouvelles

technologies. Ces méthodologies s'appuient sur le bagage de connaissances accumulées dans le cadre du plan de formation nationale I CARE ;

2. la continuité de projets en réseau entre les écoles, des organismes locaux, les associations ainsi que les centres territoriaux qui travaillent avec les personnes handicapées ;
3. des projets qui définissent les bonnes pratiques concernant le projet de vie de l'élève handicapé, notamment grâce à l'alternance entre l'école et le monde professionnel ainsi qu'à une orientation appropriée ;
4. le développement de réseaux d'écoles jumelées avec des écoles pôle ou avec des centres territoriaux de soutien à travers la création de sites web, de forums et de groupes de travail en ligne. Ces groupes de travail veilleront au bon fonctionnement du système et s'efforceront de cerner les besoins des écoles.
5. des activités de mise à jour adressées aux opérateurs qui travaillent au sein des centres territoriaux de soutien, notamment à ceux qui n'ont pas participé aux phases de formation dont il est question dans l'axe 4 du projet « Nouvelles technologies et handicap » ;
6. la diffusion des connaissances et une sensibilisation accrue des enseignants spécialisés et des enseignants des matières relevant du tronc commun aux aides technologiques ;
7. des projets expérimentaux visant à concevoir des méthodologies pédagogiques inclusives qui s'appuient sur les nouvelles technologies ;
8. un soutien à travers des interventions appropriées adressées aux centres territoriaux de soutien étant donné leur rôle stratégique dans le cadre du processus d'intégration scolaire.

Par la circulaire n°13 du 8 février 2011 intitulée « *Intégration scolaire des élèves handicapés – loi n°440/97. Plan de distribution des fonds destinés à la diversification, à l'amélioration de l'offre de formation ainsi qu'aux interventions compensatoires. Exercice budgétaire E.F. 2010* », le Ministère de l'Éducation nationale, de l'université et de la recherche a communiqué l'attribution de fonds dans le cadre de la directive n°87 du 8 novembre 2010 concernant les interventions définies *aux termes de la loi n°440/97*. Le texte susvisé traite des initiatives visant à optimiser et à améliorer l'intégration scolaire des élèves handicapés avec une attention toute particulière pour les élèves atteints d'un déficit

sensoriel. Les instituts scolaires voire les réseaux d'écoles assurent la promotion de ces initiatives dans le cadre des divers plans d'offre de formation. Les acteurs assurent également la promotion d'initiatives liées à la formation du personnel enseignant qui travaille au contact d'élèves handicapés en classe.

Les 5 828 450,00 € de financement versés par les bureaux scolaires régionaux ont été répartis en fonction du nombre d'élèves handicapés inscrits pendant l'année scolaire 2009/2010 ainsi que du nombre de centres territoriaux de soutien.

Les fonds susvisés ont été répartis de la manière suivante :

1. 5 378 450,00 € ont été utilisés afin de financer des interventions destinées aux élèves handicapés et à la formation du personnel enseignant ;
2. 450 000,00 € sont destinés aux centres territoriaux de soutien.

La loi n°170 du **8 octobre 2010** qui reconnaît le caractère spécifique des troubles de l'apprentissage charge le système éducatif national et les universités de définir les modalités pédagogiques et d'évaluation les plus adéquates afin que les élèves atteints de troubles de l'apprentissage puissent réussir leurs parcours de formation. La loi veille tout particulièrement au respect du droit à l'éducation pour les sujets atteints de troubles de l'apprentissage, outre les dispositions prévues aux termes de la loi n°104/1992. En effet, le type d'interventions mises en place en vue de l'exercice du droit aux études prévu par la loi se concentre sur la pédagogie individuelle et personnalisée, sur les outils compensatoires, sur les mesures dispensatives ainsi que sur les modalités de contrôle et d'évaluation appropriées.

Le Ministère de l'Éducation nationale, de l'université et de la recherche a émis le décret ministériel le 12/07/2011 ainsi que les « *Lignes principales pour le droit aux études des élèves et des étudiants atteints de troubles spécifiques de l'apprentissage* » concernant la dyslexie, la dysgraphie, la dysorthographe, les problèmes d'aptitude au calcul et les formes de morbidité qui y sont associées.

Les *Lignes principales* fournissent des indications basées sur les connaissances scientifiques les plus récentes en vue de la mise en place d'interventions pédagogiques individuelles et personnalisées. Les directives susvisées définissent également le niveau minimal des prestations que les écoles et les universités doivent dispenser afin de garantir le droit aux études des étudiants atteints de troubles de l'apprentissage.

Le document décrit les troubles spécifiques de l'apprentissage et approfondit certains concepts pédagogiques et didactiques qui y sont liés. En outre, le document illustre également les modalités d'évaluation dans le cadre de l'exercice du droit aux études des élèves et des étudiants atteints de troubles de l'apprentissage inscrits dans les écoles et les instituts scolaires. Un chapitre est consacré aux tâches et aux rôles des divers acteurs engagés dans le processus d'inclusion des élèves et des étudiants atteints de troubles de l'apprentissage, à savoir les bureaux scolaires régionaux, les institutions scolaires telles que les dirigeants, les enseignants, les élèves et les étudiants, les familles et les instituts. Le dernier chapitre est consacré à la formation.

La *pédagogie individuelle* se résume à des activités de soutien individuel que l'élève peut suivre afin d'améliorer certaines capacités ou encore d'acquérir des compétences spécifiques, notamment dans le cadre de stratégies compensatoires et de la méthode d'études. Les élèves concernés peuvent réaliser ces activités lors de phases de travail individuel ou encore pendant des moments spécialement prévus à cet effet en bénéficiant de la flexibilité du travail scolaire prévue dans le cadre de la législation en vigueur.

En revanche, la *pédagogie personnalisée* formule l'offre pédagogique et les modalités relationnelles en fonction de la spécificité et de l'unicité des besoins éducatifs propres aux élèves de la classe conformément aux dispositions prévues dans la loi n° 53/2003 et dans le décret n°59/2004. Ce type de pédagogie prend également en compte les différences individuelles, notamment du point de vue qualitatif. De cette manière, on peut optimiser les points forts de chaque élève, le développement éclairé de ses préférences et de ses facultés. Dans le respect des objectifs généraux et spécifiques d'apprentissage fixés, la pédagogie personnalisée s'appuie sur l'utilisation d'une gamme de méthodologies et de stratégies visant à promouvoir le potentiel et le succès de chaque élève. En effet, le recours à des médiateurs pédagogiques (schémas, des cartes conceptuelles etc.), l'attention aux styles d'apprentissage, la mise en place des interventions fondées sur les niveaux atteints afin de promouvoir un apprentissage efficace.

Les *outils compensatoires* sont des outils pédagogiques et technologiques qui remplacent ou facilitent la prestation requise chez les élèves atteints d'un trouble de l'apprentissage.

Parmi les outils les plus connus, on compte :

- la synthèse vocale qui transforme un travail de lecture en un travail d'écoute ;
- le magnétophone qui permet aux élèves ou aux étudiants de ne pas prendre de notes ;
- les programmes de vidéo-écriture munis d'un correcteur orthographique qui permettent aux élèves et aux étudiants de produire des textes suffisamment corrects sans qu'ils se fatiguent à les relire ou à corriger leurs erreurs ;
- la calculatrice qui facilite les calculs ;
- d'autres outils moins sophistiqués sur le plan technologiques tels que les tableaux, les formulaires et les cartes conceptuelles.

La formation des enseignants et des dirigeants scolaires en vue de la bonne application de la loi n°170/2010 et de la réalisation de ses objectifs concerne toutes les classes.

Les bureaux scolaires régionaux mettent en place des interventions en collaboration avec les services sanitaires territoriaux, les universités, les organismes, les instituts de recherche et les agences de formation en cernant les besoins spécifiques ou différents en fonction du type d'école et du cycle.

Enfin, le professeur principal des élèves atteints de troubles de l'apprentissage peut jouer un rôle fondamental en matière de communication et de cohérence concernant la mise à jour professionnelle de leurs collègues.

Les étudiants

Au cours des 20 dernières années, on a constaté une hausse progressive de la présence d'élèves handicapés dans les écoles primaires et secondaires publiques et privées du premier cycle.¹ En ce qui concerne l'école primaire, la proportion d'élèves handicapés sur le nombre total d'élèves inscrits pendant l'année scolaire 1989/1990 est passée de 1,7 % (soit un peu plus de 54 mille élèves handicapés) à 2,2 % pour l'année scolaire 2009/2010. Quant à l'école secondaire du premier cycle, on a enregistré une hausse nettement supérieure. En effet, la proportion des élèves handicapés s'élevait à 1,9 % sur le total des élèves inscrits (soit un peu plus de 45 mille élèves handicapés) pendant l'année scolaire 1989-1990 tandis

¹ Source : MIUR

qu'on compte 3,3 % d'élèves handicapés sur l'ensemble de la population scolaire pour l'année 2009/2010.

Pendant l'année scolaire **2009/2010**, les élèves handicapés étaient au nombre de 200 462. Sur ce nombre, plus de 130 000 étaient encore soumis à l'obligation scolaire. Plus spécifiquement, 20 151 (soit 1,2 % du nombre total d'élèves) allaient à l'école maternelle tandis que 73 964 élèves allaient à l'école primaire (soit 2,6 % du nombre total). 59 345 étaient des élèves inscrits à l'école secondaire du premier cycle (soit 3,3 % du nombre total d'élèves) et 47 002 allaient à l'école secondaire du II^{ème} cycle (1,7 %).

25,8 %² des élèves handicapés sont confrontés à des difficultés lorsqu'ils doivent se déplacer à l'intérieur de l'école, manger et aller aux toilettes de manière autonome. On trouve le pourcentage d'élèves handicapés ayant des problèmes d'autonomie le plus élevé en Italie du sud (soit 30,7 %), contre 21,6 % des élèves handicapés au nord. On constate une situation semblable à l'école secondaire du I^{er} cycle avec respectivement 78,7 % d'élèves handicapés autonomes et 21,1 % d'élèves non-autonomes. La répartition territoriale met en évidence la présence prédominante d'élèves non-autonomes en Italie du sud (soit 26,3 % contre 18,1 % au nord).

En ce qui concerne les problèmes des élèves inscrits à l'école primaire, on constate qu'environ 5 % de la population des élèves handicapés est atteint de troubles de la vue, 5% d'entre eux a des problèmes auditifs et 14,3 % a des problèmes moteur.

Les élèves ayant des problèmes de retard mental inscrits à l'école primaire représentent 40,1 % du nombre total d'élèves handicapés. La proportion la plus faible de cette catégorie se trouve au centre (33 %) alors que le nord présente le pourcentage le plus élevé à raison de 43,1 % des élèves handicapés. On enregistre une proportion plus importante d'élèves handicapés ayant un seul problème au nord et au centre (dans une mesure respective de 47,3 % et 51,2 %) tandis qu'au sud, on trouve également des élèves ayant un seul type de trouble (39,5 %) ainsi que des élèves ayant trois types de troubles voire plus (35 %).

Les difficultés auxquelles la population des élèves handicapés inscrits à l'école secondaire du I^{er} cycle est confrontée sont les mêmes que celles que rencontrent les élèves inscrits à l'école primaire. Les élèves atteints de troubles visuels et auditifs représentent environ 4 % de la population alors qu'11,2 % de la population a des problèmes moteur. On constate des différences marquées en fonction des territoires, notamment dans ce type d'établissement scolaire. Quant aux difficultés d'apprentissage et aux troubles de l'attention qui concernent respectivement 34,3 % et 23,9 % des élèves handicapés, on enregistre les valeurs minimales au nord (soit 26,4 % et 17,5 %) et les valeurs maximales au sud (soit 40,9 % et 32,1 %). Les

²Les données recueillies concernent seulement les élèves inscrits à l'école primaire et secondaire publiques du I^{er} cycle. Aucune étude similaire n'a été menée à l'école secondaire du 2^{ème} cycle.

élèves atteints d'un seul type de trouble sont majoritaires au nord et au centre (soit 55,4 % et 54,4 %) alors qu'au sud, 42,9 % des élèves ne présentent qu'un seul type de trouble contre 34,6 % d'élèves ayant trois troubles voire plus.

La technologie et le personnel comme principaux outils en vue de l'intégration scolaire

Les écoles publiques, privées ainsi que les organismes locaux mettent en place l'offre intégrée des services en termes d'outils et de personnel afin de répondre aux besoins des élèves handicapés. L'importance de l'utilisation des outils informatiques dans le cadre de la pédagogie spécialisée apparaît clairement. En effet, la technologie « facilite » le processus d'intégration sociale des élèves handicapés, notamment dans le cas où le poste informatique serait installé à l'intérieur de la classe de l'élève.

Pendant l'année scolaire 2008/2009, la proportion d'écoles primaires et secondaires du I^{er} cycle³ en Italie équipées de postes appropriés pour les élèves handicapés s'élevait respectivement à environ 60 % et 67 %.

Pendant l'année scolaire suivante (2009/2010), on a constaté une augmentation sensible des écoles dotées de postes informatiques. La situation s'est diversifiée selon la catégorie d'enseignement. La Ligurie est la région qui compte le plus d'écoles primaires équipées de postes informatiques (soit 82,2 % des écoles) tandis que la Vallée d'Aoste enregistre le pourcentage le plus bas d'écoles dotées de postes informatiques (soit 48,1 % des écoles). L'Ombrie compte le plus d'écoles secondaires du I^{er} cycle équipées de postes informatiques (soit 84,3 % des écoles) alors que le Molise dispose de moins de postes informatiques adaptés (57,6 % des écoles).

Dans ce contexte, la disponibilité de postes informatiques dans les classes et non dans des laboratoires séparés revêt une importance fondamentale. Cette configuration permet aux élèves handicapés d'effectuer toutes les activités pédagogiques avec leurs camarades en favorisant le processus d'intégration. En règle générale, le nord présente le nombre le plus élevé d'écoles équipées de postes informatiques, notamment d'écoles secondaires du I^{er} cycle.

Pendant l'année scolaire 2009/2010, tous les enseignants de soutien italiens ont pu utiliser la technologie dans le cadre de la pédagogie spécialisée dans 67,8 % des écoles primaires et dans 74,3 % des écoles secondaires du I^{er} cycle. Les instituts susvisés étaient équipés d'au moins un poste informatique. En ce qui concerne les écoles primaires, les valeurs

³ L'enquête menée sur les outils utilisés en vue de l'intégration des étudiants handicapés à l'école exclut l'école secondaire du cycle supérieur.

dépassent 75 % en Émilie-Romagne (76,6 %), dans les Marches (75,7 %), dans la Vallée d'Aoste (75,5 %) et dans la province autonome de Trente (75,3 %).

Quant aux écoles supérieures du I^{er} cycle, les valeurs dépassent 80% en Ombrie (90,1 %), dans la province autonome de Trente (82,9 %), dans les Pouilles (82,9 %) et dans les Marches (80,9 %).

43,8 % des enseignants de soutien des écoles primaires et 53,7 % des enseignants de soutien des écoles secondaires ont suivi des cours spécifiques habilités de technologie à des fins éducatives dans le cadre de la pédagogie spécialisée.

En marge de l'utilisation d'outils visant à « faciliter » le processus d'apprentissage, le législateur s'est efforcé de promouvoir l'inclusion scolaire, notamment grâce à la suppression des « obstacles » architecturaux qui entravent la participation des élèves handicapés à la vie scolaire. Au cours des dernières années, la suppression des obstacles architecturaux dans les instituts scolaires a enregistré une hausse sur l'ensemble du territoire, passant ainsi de 29,7 % en 2004 à 40,6 % en 2007. On assiste à une hausse de la suppression des obstacles architecturaux dans les toilettes au sein des bâtiments scolaires, soit 6 points de plus, passant ainsi de 30,7 % à 38 % pendant la même période.

Le processus d'intégration scolaire passe par *« le développement des compétences des élèves handicapés en termes d'apprentissage, de communication et de rapports interpersonnels ainsi que de socialisation. Le travail en collaboration, la coordination de toutes les composantes concernées ainsi que la planification constituent des conditions indispensables afin d'atteindre ces objectifs »*⁴ dans le cadre des interventions à mettre en place.

En ce qui concerne l'apprentissage, les enseignants des matières relevant du tronc commun et les enseignants de soutien sont les opérateurs professionnels de référence. Ces deux catégories d'opérateurs travaillent aux côtés d'autres professionnels afin de développer les compétences inhérentes à la communication, aux rapports interpersonnels et à la socialisation. Parmi ces opérateurs, on trouve les assistants d'éducation culturelle (AEC), les assistants *ad personam* chargés de faciliter la communication, l'intermédiaire chargé d'accompagner les élèves sourds et l'auxiliaire de vie chargé d'assister les élèves handicapés. Pendant l'année scolaire **2008/2009**, les données recueillies par le MIUR montrent qu'il y avait environ **60 529** enseignants de soutien à temps déterminé et indéterminé sur l'ensemble des deux niveaux d'enseignement. Sur ces 60 529 enseignants, 33 556 travaillaient à l'école primaire tandis que 26 973 travaillaient à l'école secondaire du I^{er} cycle.

⁴ MIUR «Lignes principales en vue de l'intégration scolaire des élèves handicapés», 2009

La loi de Finances de 2008 prévoit la présence d'un enseignant de soutien pour deux élèves handicapés et a également réduit l'accès aux dérogations (cf. loi n°244/2007). S'il semble que l'objectif national ait été atteint, certaines disparités régionales subsistent. En effet, c'est en Basilicate et en Calabre que le nombre moyen d'élèves handicapés par enseignant de soutien est le plus bas (soit respectivement 1,4 et 1,7) contrairement au Latium et aux Abruzzes où cette moyenne est plus élevée (soit 2,5).

L'enquête menée par l'institut de la statistique (Istat) révèle qu'environ 13 mille assistants d'éducation culturelle(AEC), 700 intermédiaires chargés d'accompagner les élèves sourds, 1500 assistants de communication et 20 289 auxiliaires de vie chargés d'assister les élèves handicapés travaillaient aux côtés des enseignants de soutien dans les écoles publiques et privées.

L'analyse des données régionales concernant la présence de ces opérateurs professionnels au sein des écoles primaires et secondaires du I^{er} cycle a mis en évidence des disparités considérables. La répartition en pourcentages des écoles où est inscrit au moins un élève handicapé dans les différentes régions montre que la présence des assistants d'éducation culturelle prédomine au nord tandis que la présence des collaborateurs scolaires est plus marquée dans les régions méridionales. Cette gradation s'accroît davantage à l'école primaire contrairement à la tendance qui s'affirme à l'école secondaire du I^{er} cycle.

Élèves handicapés par structure d'enseignement et par type d'établissement scolaire. Année scolaire 2007-2008.

Écoles maternelles	Écoles normales	18 934	Écoles spécialisées ou normales de type avec poste spécifique	Aucune donnée disponible	Total	18 934	Pourcentage sur le nombre total d'élèves	1,1
Écoles élémentaires	Écoles normales	70 825	Écoles spécialisées ou normales de type avec poste spécifique	Aucune donnée disponible	Total	70 825	Pourcentage sur le nombre total d'élèves	2,5
Écoles secondaires du I ^{er} cycle	Écoles normales	56 023	Écoles spécialisées ou normales de type avec poste spécifique	Aucune donnée disponible	Total	56 023	Pourcentage sur le nombre total d'élèves	3,1
Écoles secondaire du II ^{ème} cycle	Écoles normales	42 931	Écoles spécialisées ou normales de type avec poste spécifique	Aucune donnée disponible	Total	42 931	Pourcentage sur le nombre total d'élèves	1,6
Total	Écoles normales	188 713	Écoles spécialisées ou normales de type avec poste spécifique	Aucune donnée disponible	Total	188 713	Pourcentage sur le nombre total d'élèves	2,1

Source : Miur-Istat

Élèves handicapés par structure d'enseignement et par type d'établissement scolaire. Année scolaire 2008-2009.

Écoles maternelles	Écoles normales	19 313	Écoles spécialisées ou normales de type avec poste spécifique	Aucune donnée disponible	Total	19 313	Pourcentage sur le nombre total d'élèves	1,2
Écoles élémentaires	Écoles normales	71 620	Écoles spécialisées ou normales de type avec poste spécifique	Aucune donnée disponible	Total	71 620	Pourcentage sur le nombre total d'élèves	2,5
Écoles secondaires du 1 ^{er} cycle	Écoles normales	56 969	Écoles spécialisées ou normales de type avec poste spécifique	Aucune donnée disponible	Total	56 969	Pourcentage sur le nombre total d'élèves	3,2
Écoles secondaires du II ^{ème} cycle	Écoles normales	45 095	Écoles spécialisées ou normales de type avec poste spécifique	Aucune donnée disponible	Total	45 095	Pourcentage sur le nombre total d'élèves	1,6
Total	Écoles normales	192 997	Écoles spécialisées ou normales de type avec poste spécifique	Aucune donnée disponible	Total	192 997	Pourcentage sur le nombre total d'élèves	2,1

Source : Miur-Istat

Élèves handicapés par structure d'enseignement et par type d'établissement scolaire. Année scolaire 2009-2010.

Écoles maternelles	Écoles normales	20 151	Écoles spécialisées ou normales de type avec poste spécifique	Aucune donnée disponible	Total	20 151	Pourcentage sur le nombre total d'élèves	1,2
Écoles élémentaires	Écoles normales	73 964	Écoles spécialisées ou normales de type avec poste spécifique	Aucune donnée disponible	Total	73 964	Pourcentage sur le nombre total d'élèves	2,6
Écoles secondaires du 1 ^{er} cycle	Écoles normales	59 345	Écoles spécialisées ou normales de type avec poste spécifique	Aucune donnée disponible	Total	59 345	Pourcentage sur le nombre total d'élèves	3,3
Écoles secondaires du II ^{ème} cycle	Écoles normales	47 002	Écoles spécialisées ou normales de type avec poste spécifique	Aucune donnée disponible	Total	47 002	Pourcentage sur le nombre total d'élèves	1,7
Total	Écoles normales	200 462	Écoles spécialisées ou normales de type avec poste spécifique	Aucune donnée disponible	Total	200 462	Pourcentage sur le nombre total d'élèves	2,2

Source : Miur-Istat

**Classement chronologique des étudiants handicapés inscrits à l'université en fonction des types de handicap.
Valeurs absolues.**

Cécité	Année académique 2001-2002	567	Année académique 2002-2003	677	Année académique 2003-2004	713	Année académique 2004-2005	764	Année académique 2005-2006	823	Année académique 2006-2007	945
Surdité	Année académique 2001-2002	368	Année académique 2002-2003	449	Année académique 2003-2004	470	Année académique 2004-2005	542	Année académique 2005-2006	567	Année académique 2006-2007	630
Dyslexie	Année académique 2001-2002	95	Année académique 2002-2003	92	Année académique 2003-2004	63	Année académique 2004-2005	68	Année académique 2005-2006	47	Année académique 2006-2007	107
Handicaps moteur	Année académique 2001-2002	1 837	Année académique 2002-2003	2 302	Année académique 2003-2004	2 601	Année académique 2004-2005	2 814	Année académique 2005-2006	2 871	Année académique 2006-2007	3 132
Handicaps mentaux	Année académique 2001-2002	134	Année académique 2002-2003	207	Année académique 2003-2004	249	Année académique 2004-2005	290	Année académique 2005-2006	326	Année académique 2006-2007	401
Autres	Année académique 2001-2002	2 946	Année académique 2002-2003	3 253	Année académique 2003-2004	3 970	Année académique 2004-2005	4 656	Année académique 2005-2006	5 492	Année académique 2006-2007	6 192
Total	Année académique 2001-2002	5 947	Année académique 2002-2003	6 980	Année académique 2003-2004	8 066	Année académique 2004-2005	9 134	Année académique 2005-2006	10 126	Année académique 2006-2007	11 407

Source : Miur-Istat

À plusieurs reprises, le Comité a demandé des informations concernant le nombre d'écoles spécialisées en Italie ainsi que le nombre d'élèves qui y sont inscrits. Il était ressorti des rapports précédents qu'il y avait peu d'écoles spécialisées réservées à peu d'étudiants. Le tableau ci-dessous indique le nombre d'écoles spécialisées et d'écoles normales de type spécifique recensées per le MIUR pendant l'année scolaire 1999-2000. En revanche, nous ne disposons d'aucune donnée concernant le nombre d'étudiants qui y sont inscrits.

Écoles publiques spécialisées et écoles normales de type avec poste spécifique par catégorie d'enseignement . Valeurs absolues. Année scolaire 1999-2000.					
Écoles maternelles	Écoles spécialisées pour aveugles et sourds muets	2	Écoles normales de type avec poste spécifique	13	Total 15
Écoles élémentaires	Écoles spécialisées pour aveugles et sourds muets	3	Écoles normales de type avec poste spécifique	60	Total 63
Écoles secondaires du I ^{er} cycle	Écoles spécialisées pour aveugles et sourds muets	8	Écoles normales de type avec poste spécifique	0	Total 8
Écoles secondaires du II ^{ème} cycle	Écoles spécialisées pour aveugles et sourds muets	5	Écoles normales de type spécifique	0	Total 5
Total	Écoles spécialisées pour aveugles et sourds muets	18	Écoles normales de type avec poste spécifique	73	Total 91

Le dernier recensement du Ministère de l'Éducation nationale remonte à l'année scolaire 2005-2006. Pendant cette année scolaire, les écoles spécialisées étaient au nombre de 83 en Italie et 2302 étudiants y étaient inscrits. Comme nous l'avons souligné à plusieurs reprises, ce type d'instituts s'adresse aux étudiants atteints de plusieurs handicaps, de déficits sensoriels et de retards mentaux notoires ayant besoin d'un encadrement spécifique assuré par plusieurs types d'opérateurs, notamment sanitaires dont la présence n'est pas garantie au sein d'établissements scolaires classiques.

Par ailleurs, le Comité a demandé si la qualité de l'enseignement dans les écoles spécialisées repose sur le même mécanisme que celui des écoles classiques. À ce propos, il faut surtout souligner que l'Italie s'est dotée d'un système d'évaluation de la qualité de l'enseignement et des niveaux d'apprentissage des étudiants en fonction de normes établies par un institut chargé par le Ministère de l'Éducation nationale (cf. article 17 du dernier rapport). Si l'on souligne les points exposés dans ce rapport, il serait évident que seulement certaines écoles spécialisées qui existent encore sont

capables d'utiliser le système d'évaluation adopté dans les établissements scolaires classiques (notamment les instituts d'éducation réservés aux élèves non-voyants, atteints de troubles de la vue ou encore sourds). En revanche, les instituts d'éducation spécialisée qui accueillent des étudiants atteints de graves déficits mentaux, sensoriels ou encore de plusieurs handicaps sont la majorité d'écoles de ce type. Les fonctions des instituts susvisés relèvent principalement de la réhabilitation et de la santé. Par conséquent, on ne peut pas évaluer la qualité de l'offre de formation dispensée par ces instituts selon les normes en vigueur dans les écoles classiques.

Le Comité a également posé une autre question concernant les qualifications acquises par les étudiants fréquentant ces instituts à l'issue du cycle scolaire. À ce sujet, il existe une distinction primaire entre les instituts d'éducation pour les aveugles, les personnes atteintes de troubles de la vue, les sourds et sourds-muets et les instituts réservés aux personnes atteintes d'handicaps multiples. En règle générale, les étudiants inscrits dans les deux premiers types d'instituts susvisés suivent le cycle scolaire classique (école primaire, école secondaire du 1^{er} cycle, cours de formation spécifiques) jusqu'à la fin de l'obligation scolaire et jusqu'à l'obtention du titre d'études final. Des cours de formation de standardistes ont lieu au sein de certaines écoles spécialisées pour les personnes aveugles. De la même manière, les personnes handicapées atteintes de troubles de l'audition qui ont choisi de ne pas s'inscrire dans une école classique peuvent remplir l'obligation scolaire au sein d'instituts spécialisés et suivre divers cours de formation tels que des cours de menuiserie, de couture ou encore des cours en vue de l'obtention d'un diplôme d'électricien etc. En outre, les instituts spécialisés se contentent de délivrer une attestation aux personnes atteintes de plusieurs handicaps ou encore aux handicapés graves.

Quant à la dernière question du comité relative aux chiffres concernant l'accès à la formation professionnelle classique, aux études supérieures ou encore à l'insertion professionnelle, nous soulignons les points suivants. En ce qui concerne les étudiants aveugles, atteints de troubles de la vue ou encore sourds-muets qui ont suivi les cours de formation au sein d'écoles spécialisées, il est presque impossible d'établir et de fournir des données fiables étant donné le nombre restreint d'instituts et d'inscrits.

FORMATION

Nous ne disposons pas de données concernant le nombre de personnes handicapées qui a suivi des parcours de formation.

Les stages de formation

Comme nous l'avons indiqué dans le rapport précédent, les stages de formation et d'orientation (cf. 2^{ème} alinéa, article 11 de la loi n°68/99) constituent un des moyens de mise en place pour lequel l'employeur peut opter dans le cadre de l'application des conventions. Il s'agit d'instruments que les services compétents utilisent de façon toujours plus efficace comme les stages en vue de l'embauche (cf. 3^{ème} alinéa, article 13 de la loi mentionnée précédemment). Par ailleurs, les stages de formation servent à concevoir des parcours d'intégration professionnelle intégrés qui permettent aux travailleurs handicapés de se familiariser avec le monde du travail. En Italie, 3282 personnes ont effectué des stages de formation et/ou d'orientation en 2008, avec une augmentation considérable par rapport à l'année précédente. En revanche, on compte 2862 stages en 2009 (cf. tableau).

Tableau n°1. Classement des stages de formation et /ou d'orientation –(cf. 2^{ème} alinéa, art. 11) et des stages en vue de l'embauche de personnes handicapées mis en place pendant l'année (cf. 3^{ème} alinéa, art. 13). Répartition géographique. Années 2008 – 2009 (valeurs absolues)

		Activés auprès des entreprises privées		Activés auprès des entreprises publiques
		De formation ou d'orientation	Pour l'embauche	Pour l'embauche
2008	NORD OUEST	2322	1910	63
	NORD EST	399	1054	26
	CENTRE	164	224	43
	SUD ET ÎLES	197	164	10
	ITALIE	3282	3352	142
	NORD OUEST	2120	2131	227
	NORD EST	373	986	82

2009	CENTRE	253	227	42
	SUD ET ÎLES	116	252	107
	ITALIE	2862	3596	458

Source : Ministère du Travail et des Politiques sociales, Élaborations Isfol, 2010.

* * *

La non-discrimination

Nous pouvons citer le projet *Disability and Social Exclusion (DSE)* en matière d'initiatives visant à favoriser l'intégration des personnes handicapées et la lutte contre la discrimination dans tous les milieux professionnels et sociaux. Le projet susvisé s'est terminé en mars 2011. Lancé suite à la ratification par le parlement italien⁵ de la convention de l'Onu de 2006 sur les droits des personnes handicapées et cofinancé par la Direction générale du travail, des affaires sociales et de l'égalité des chances de la Commission européenne, le projet a impliqué 11 structures sur l'ensemble du territoire national afin de répandre des bonnes pratiques et de promouvoir l'évolution des mentalités qui permette de dépasser les obstacles et les comportements à caractère discriminatoire. Le projet DSE s'adresse tout particulièrement aux femmes, aux enfants, aux immigrés et aux personnes âgées handicapées étant donné que ce sont les catégories les plus susceptibles d'être marginalisées. Lors de la conférence finale qui s'est tenue à Rome le 28 mars 2011, un code de 36 bonnes pratiques défini pendant 24 mois d'activités a été présenté.

En ce qui concerne la protection juridictionnelle du droit des personnes handicapées **à ne pas être victimes de discrimination**, nous nous attacherons à approfondir certains aspects de la législation illustrée plus haut. Par le décret législatif n°216 du 9 juillet 2003 (« *Application de la directive n°2000/78/CE en vue de la parité de traitement en matière d'emploi et de conditions de travail* »), un mécanisme juridictionnel spécifique a été mis en place pour les personnes victimes de discrimination en milieu professionnel. Par le décret législatif n°216/2003, l'interdiction de pratiques discriminatoires fondées sur le handicap a été introduite dans la législation italienne avec une référence explicite à l'accès au monde du travail, avec un statut indépendant ou salarié, aux conditions de travail, y compris les promotions, la rémunération, à l'accès à tous les niveaux d'orientation et de formation professionnelle, au perfectionnement ainsi qu'à la requalification professionnels. Par

⁵ Loi n°18 du 3 mars 2009

conséquent, nous soulignons qu'aux termes des dispositions prévues dans la Convention des Nations unies sur les droits des personnes handicapées (2^{ème} paragraphe, article 5) qui est entrée en vigueur le 3 Janvier 2008, les systèmes juridictionnels prévus dans le cadre du décret législatif n°216/2003 et, de façon plus générale, la loi n°67/2006, visent à protéger les personnes handicapées victimes de discrimination tant en milieu professionnel que dans tout autre environnement. En outre, le décret législatif n°216/2003 a été amendé par l'introduction de l'article 8-septies de la loi **n°101 du 6 juin 2008** intitulée « *conversion du décret législatif n°59 du 8 avril 2008 en loi concernant les dispositions urgentes en vue de la mise en place des obligations communautaires et de l'exécution de la sentence de la Cour de justice des communautés européennes* » qui a conféré plus de légitimité aux associations et aux organismes de représentation des personnes handicapées en entreprenant les démarches nécessaires au nom de la victime de discrimination grâce à une procuration délivrée au moyen d'un acte public ou d'un document émanant du particulier dans le cas de discriminations collectives où il serait difficile d'identifier les victimes de façon directe et immédiate.

Comme nous l'avons illustré précédemment, l'Italie a adopté la loi n°67 « *Mesures de protection judiciaire des personnes handicapées victimes de discrimination* » du 1^{er} mars 2006 afin de garantir l'égalité et la non-discrimination des personnes handicapées dans toutes les situations et toutes les sphères de la vie sociale.

En citant l'article 3 de la Constitution, l'article 1 de la loi affirme que cette dernière vise à atteindre l'égalité de traitement et l'égalité des chances des personnes handicapées afin de leur garantir le plein exercice de leurs droits civiques, politiques, financiers et sociaux. C'est ainsi que le concept d'« égalité des chances » a été introduit dans la législation italienne. Cette notion va de pair avec le concept traditionnel d'« égalité de traitement ». Il s'agit d'une nouveauté importante visant à accorder de l'importance à l'égalité sur le plan juridique tant au moment de la législation (égalité formelle) qu'à l'objectif d'égalité que l'on peut atteindre grâce à l'intervention de l'État (égalité substantielle). Cette double optique implique le fait que les initiatives positives font partie intégrante de l'interdiction de pratiques discriminatoires à l'encontre des personnes handicapées. Par conséquent, les interventions du juge ordinaire prévues par la loi n°67/2006 pourront également concerner l'adoption de mesures positives visant à garantir l'égalité substantielle. L'article 2 définit la notion de discrimination tout en rappelant le principe de l'égalité de traitement selon lequel toutes les formes de discrimination à l'encontre des personnes handicapées sont formellement interdites. Les personnes handicapées bénéficient d'une protection contre

toutes les formes de discrimination, notamment celles qui ne sont pas fondées sur le handicap. Les victimes handicapées peuvent ainsi bénéficier de la protection prévue par la loi étudiée même si la discrimination repose sur des raisons autres que le handicap telles que les convictions politiques ou encore les tendances sexuelles.

Par ailleurs, la discrimination ne se résume pas à la violation d'une norme établie en matière de handicap. En effet, on entend par discrimination tout acte ou comportement qui engendre un traitement différent pour les personnes handicapées ou qui les pénalise.

L'article 2 définit les comportements discriminatoires et fait la distinction entre la discrimination directe et indirecte. L'article 2 définit également les harcèlements et les pratiques dues au handicap comme des formes de discrimination. Tous les délits rentrent dans cette dernière catégorie (la violence aux termes de l'article 610, les menaces aux termes de l'article 612, les propos insultants et diffamatoires aux termes des articles 594 et 595 du code pénal) ainsi que tous les autres comportements discriminatoires dans la mesure où ils portent atteinte à la dignité et à la liberté des personnes handicapées en raison de leur caractère humiliant, intimidant ou hostile même s'ils ne sont pas passibles de poursuites pénales.

La création du système de protection juridictionnel est extrêmement importante. Ce système garantit aux personnes handicapées de pouvoir revendiquer et exercer pleinement leurs droits. Cette protection s'ajoute aux autres instruments que prévoit le code civil sans pour autant les remplacer. En outre, les personnes handicapées peuvent bénéficier de la protection juridictionnelle même si la discrimination n'est pas préméditée. En d'autres termes, il suffit que la discrimination ait eu lieu même si l'autre partie en présence n'est pas pleinement consciente du caractère discriminatoire des pratiques adoptées.

En ce qui concerne les aspects inhérents aux procès dans le cadre de cette protection, l'article 3 de la loi renvoie à l'article 44 du décret législatif n°286 du 25 juillet 1998 intitulé « *Texte unique des dispositions concernant la réglementation en matière d'immigration et les normes en vigueur sur la situation des ressortissants étrangers* ». L'article 44 du décret législatif susvisé stipule que les personnes handicapées peuvent saisir le tribunal civil avec un juge unique en cas de pratiques discriminatoires perpétrées par un particulier ou encore par une administration publique. Cette démarche vise à mettre un terme immédiatement au comportement pénalisant et de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'annuler les effets des pratiques discriminatoires. La procédure prévue par le décret législatif

n°286/1998 est simple et rapide. En effet, la victime de discrimination peut saisir directement le tribunal (composé d'un seul juge) sans faire appel aux services d'un avocat. Après avoir écouté les déclarations des parties en présence et fait abstraction de toutes les formalités superflues dans le cadre du principe de contradiction, le juge donne suite aux actes d'instruction indispensables de la manière la plus appropriée. En cas de réponse favorable, les mesures adoptées prennent effet immédiatement. Tout manquement à l'application des décisions du juge est passible de sanctions pénales telles que la réclusion pendant une période pouvant aller jusqu'à trois ans ou encore une amende.

Afin de garantir de l'efficacité de l'action en justice, le 2^{ème} alinéa de l'article 3 stipule que l'existence d'éléments factuels suffit à motiver le recours à la justice. Le juge les analysera conformément aux limitations prévues par le 1^{er} alinéa de l'article 2729 du Code civil. Cette section établit que le juge peut recourir aux présomptions simples, à savoir celles qui ne sont pas prévues par la loi et qui l'obligent à procéder à une analyse « prudente » de l'affaire. Il peut donc arriver que la partie requérante invoque ses propres raisons sans fournir de preuves, obligeant ainsi le défendeur à avancer ses propres arguments.

La procédure se termine par l'injonction par laquelle le juge ordonne à l'auteur des pratiques ou des comportements discriminatoires d'y mettre un terme le cas échéant et prend toutes les mesures nécessaires afin d'annuler les effets des pratiques discriminatoires. Le juge met également en place un plan de suppression des pratiques discriminatoires avérées. Par conséquent, l'intervention du juge ne se résume pas à réparer le préjudice subi mais plutôt à prévenir les discriminations futures en mettant en place les initiatives positives nécessaires afin d'atteindre l'égalité substantielle de toutes les personnes handicapées grâce aux injonctions.

Le juge ne se contente pas d'ordonner l'annulation des raisons et des comportements qui sont à l'origine de pratiques discriminatoires. En effet, il peut également condamner le défendeur à réparer le préjudice subi qu'il soit patrimonial ou non. La disposition selon laquelle l'auteur d'une discrimination est tenu de réparer un préjudice, même s'il n'est pas patrimonial, en cas de violation des règles inhérentes aux droits humains, confirme le principe affirmé récemment par la jurisprudence italienne. Le principe en question s'appuie sur « la configuration de la législation en vigueur et l'importance capitale que revêt la Constitution. En effet, l'article 2 reconnaît et garantit le principe d'inviolabilité des droits de l'homme. Le préjudice non patrimonial se manifeste de plusieurs façons et englobe toutes les atteintes aux droits de l'être humain. Enfin, le préjudice non patrimonial

ne se limite pas au préjudice moral subjectif subi » (cf. sentence n°88289 prononcée par la Cour de Cassation civile le 31 Janvier 2003, section III).

Les associations et les organismes chargés de représenter les personnes handicapées tels qu'ils sont désignés dans le décret du Président du Conseil des ministres n°181 du 21 juin 2007 sont également habilités à saisir la justice (cf. article 4 du décret susdit intitulé « *Associations et organismes chargés d'assurer la défense judiciaire des personnes handicapées victimes de discrimination* »). Les organismes et les associations chargés de représenter les personnes handicapées peuvent agir en leur nom seulement sur procuration préalable de l'intéressé. La personne concernée doit émettre un acte public ou rédiger un document privé, sous peine de nullité de la procuration (cf. 1^{er} alinéa, article 4). Les associations et les organismes susvisés pourront intervenir devant le juge civil lors des procès instruits dans le cadre d'affaires où les personnes handicapées ont subi des préjudices. Ces dernières pourront également présenter des recours en voie juridictionnelle administrative afin d'annuler les effets des pratiques qui nuisent aux intérêts des personnes handicapées (cf. 2^{ème} alinéa, article 4). Il est important que tant les cas juridiques spécifiques subjectifs et l'intérêt légitime aient été pris en considération. D'après la loi, le droit subjectif protège seulement les intérêts dont le titulaire est le bénéficiaire direct tandis que l'intérêt légitime correspond aux intérêts individuels intimement liés à l'intérêt public. L'ordre juridique protège les intérêts légitimes uniquement par la protection juridique de ces derniers. Dans le cas où les dispositions prévues dans un acte administratif seraient à l'origine des pratiques discriminatoires, le juge ordinaire peut ordonner l'annulation des effets de l'acte en question dans le cadre spécifique de la requête présentée par le demandeur. Cependant, l'acte mis en cause reste valable. L'association peut obtenir l'annulation de l'acte en présentant un recours au juge administratif afin d'éviter d'autres discriminations à l'avenir.

En cas de pratiques discriminatoires collectives, les associations et les organismes chargés de représenter les personnes handicapées peuvent également intervenir sans être munis d'un acte de procuration (cf. 3^{ème} alinéa, article 4).

Une demande d'informations supplémentaires concernant l'application de la loi n°67/2006 figure dans les conclusions de 2008 et accorde une attention particulière à la protection judiciaire des mineurs et des adultes atteints de handicaps psychiques.

Il faut illustrer brièvement le système national de protection judiciaire en vigueur pour les mineurs et les adultes handicapés afin de répondre pleinement à la demande du Comité européen des droits sociaux. Le code civil prescrit que les mineurs avec des parents inaptes à l'exercice de leurs fonctions et les individus majeurs incapables de s'autogérer doivent bénéficier d'une protection, de

la curatelle et du soutien de l'administrateur. En ce qui concerne les **mineurs**, on utilise des systèmes tels que la protection (cf. article 357 du code civil) et la curatelle (articles 390 et 334 du code civil). La protection est réservée aux personnes ayant des parents incapables d'exercer leurs fonctions tandis que la curatelle sert à assister les mineurs à effectuer certaines démarches, notamment à caractère patrimonial en l'absence de figures parentales solides. Ces décisions reviennent aux Tribunal des mineurs ou encore au juge des tutelles. Lorsque ces instances estiment que l'incapacité de s'autogérer peut persister à l'âge adulte, les intéressés peuvent désigner un administrateur de soutien sur instance du juge des tutelles avant leur dix-huitième anniversaire. La figure susvisée prendra en charge la personne handicapée dès son dix-huitième anniversaire. Quant aux **adultes**, le système d'assistance repose sur la figure de l'administrateur de soutien (cf. article 404 et articles suivants du code civil). Introduite aux termes de la loi n°6/2004⁶, cette figure vise à protéger la personne qui n'est pas en mesure, que ce soit de manière partielle ou temporaire, de s'autogérer en raison d'une infirmité ou d'un handicap physique ou psychique. Il s'agit d'un système particulièrement flexible dans la mesure où il permet de calibrer les interventions en fonction de chacun en désignant un administrateur de soutien et en lui conférant des pouvoirs en sa vertu de « représentant », de « substitut » et/ ou « d'assistant ». L'administrateur de soutien désigné par le juge des tutelles prend en charge la personne qui lui est confiée ainsi que son patrimoine dans le cadre des pouvoirs qui lui sont conférés par l'acte de nomination.

En règle générale, la loi attribue les fonctions de représentation procédurale aux parents des **mineurs handicapés**. Les parents doivent demander l'autorisation et saisir le juge des tutelles (cf. article 374 du code civil). C'est seulement après avoir obtenu l'autorisation susdite que les parents peuvent intenter une action en justice pour discrimination.

Il faut noter que ces règles sont également valables pour **l'interdit** conformément aux dispositions législatives en vigueur. Dans ce cas de figure, il appartiendra au tuteur d'intenter l'action en justice. La **personne handicapée** devra solliciter la protection de ses droits et présenter un recours avec l'aide de son tuteur.

⁶« Introduction dans le premier livre, titre XII du code civil, chapitre I concernant la création de la figure de l'administrateur de soutien et la modification des articles 388, 414, 417, 418, 424, 426, 427 et 429 du code civil en matière d'interdiction et d'incapacité ainsi que les dispositions d'application, de coordination et finales »

L'administrateur de soutien désigné par le juge des tutelles devra intenter l'action en justice afin de protéger les intérêts des adultes handicapés atteints d'une déficience physique en cas de pratiques discriminatoires.

Comme nous l'avons illustré à plusieurs reprises, la loi n°67/2006 permet aux personnes handicapées qui estiment qu'elles ont été victimes de pratiques discriminatoires de présenter un recours en vue de l'annulation des effets des pratiques susvisées. Les personnes handicapées peuvent présenter le recours directement ou encore s'adresser aux associations et organismes chargés de les représenter afin qu'ils agissent en leur nom. Après avoir pris connaissance des pratiques discriminatoires et de l'incapacité physique, le Ministère public peut agir auprès du Tribunal pour désigner un tuteur spécifique lorsque les personnes handicapées victimes de discrimination ne sont pas en mesure de présenter un recours au Tribunal avec un seul juge unique afin de mettre un terme aux pratiques susdites en raison d'une incapacité physique notoire par exemple et que le tuteur ou l'administrateur de soutien n'ont pas encore été désignés (cf. art. 79 du code de procédure civile). Dans ce cas, le Ministère public veille au bon déroulement de la procédure. Le Ministère public peut également désigner un tuteur spécifique parmi les sujets proches des personnes handicapées tels que l'époux, le concubin les parents jusqu'au quatrième degré, les parents par alliance jusqu'au deuxième degré. Cette prescription est due à la nécessité de garantir une protection judiciaire aux personnes qui sont plus exposées aux discriminations en raison de leur condition.

Les orientations adoptées par la jurisprudence visent à protéger les droits des personnes handicapées dans toutes les sphères inhérentes à la vie sociale et professionnelle. Par la sentence n°80 prononcée en 2000, la Cour constitutionnelle a prescrit le respect du droit à l'éducation et à la formation des personnes handicapées. La Cour déclare que « *la législation internationale et nationale prêterent une attention toute particulière au droit à l'éducation des personnes handicapées du point de vue juridique. Par conséquent, le droit à l'éducation des personnes handicapées constitue un droit inaliénable. Les autorités compétentes garantissent l'exercice de ce droit grâce à des mesures d'intégration et de soutien qui permettent aux personnes handicapées de suivre des parcours au sein des instituts. Ces mesures figurent dans la sentence n°215 prononcée en 1987* ». Comme nous l'avons souligné précédemment, la figure de l'enseignant spécialisé individuel figure parmi les éléments d'assistance conçus par le législateur. Cet enseignant est chargé d'effectuer les « activités de soutien indispensables, notamment sur le plan constitutionnel » adressées aux élèves handicapés comme le prévoit la sentence n°52/2000 de la Cour constitutionnelle. Les tribunaux administratifs de la Sardaigne et du Latium suivent les mêmes orientations (cf. sentences respectives n°2580/2010 et n°33547/2010 et 33850/2010) et reconnaissent aux élèves gravement

handicapés le droit de bénéficier d'heures de soutien individuelles (un enseignant de soutien pour chaque élève gravement handicapé.)

De nombreuses sentences concernant l'emploi ont également été prononcées. Ces sentences prévoient la protection des personnes handicapées ainsi que des membres de leur famille. Citons par exemple la sentence n°4623/2010 prononcée par la Cour suprême de Cassation qui reconnaît aux parents d'un enfant handicapé de bénéficier d'un créneau quotidien de deux heures afin qu'il puisse suivre son développement. Cette orientation s'applique également en cas de mutation d'une personne handicapée ou d'un membre de sa famille. En effet, la jurisprudence veille à la sauvegarde des droits des personnes handicapées en matière d'assistance (cf. sentence n°4623 prononcée par la Cour de Cassation le 25 février 2010).

2^{ème} alinéa

Nous citons ci-dessous la réponse écrite relative au cas de non-conformité exposé dans les Conclusions tirées par le Comité européen des droits sociaux en 2007.

« En 2006, la population handicapée en âge de travailler (15-64 ans) a été estimée à environ 426 000 personnes, dont 37 % sont des femmes. Ces données proviennent du IV^{ème} rapport du Parlement sur les modalités d'application de la loi n°68/99. Cette loi protège et promeut le droit au travail des personnes handicapées. Publié en 2008, ce rapport fait référence à l'enquête « Plus » menée par l'Isfol (Institut pour le développement et la formation professionnelle des travailleurs) sur un échantillon. Cette enquête se concentre sur l'offre d'emploi en Italie. Selon les données indiquées dans le rapport, la population handicapée en âge de travailler est répartie en fonction de l'âge. Ainsi, seulement 7,2 % des personnes qui se déclarent handicapées sont âgées de 15 à 29 ans tandis que l'incidence augmente progressivement jusqu'à 53,9% parmi les personnes de 50 ans et plus. Environ 44 personnes handicapées sur 100 en âge de travailler ont déclaré avoir un emploi tandis que 15,2 % d'entre elles affirment être au chômage. Les personnes handicapées qui ont un emploi sont environ 200 000. »

Le Comité a relevé une incohérence entre le nombre total des personnes handicapées italiennes vivant en famille et celui des handicapés en âge de travailler et qui ont un emploi. Le rapport du gouvernement italien avait indiqué que les personnes handicapées âgées de 6 ans et plus vivant en familles étaient environ 2 500 000. D'après les tableaux contenus dans le rapport et concernant la période 2004-2005, on relève que la plupart des personnes handicapées sont dans la tranche d'âge 65-80 et plus (outre 2 000 000). Par conséquent, il s'agit de personnes qui ne sont plus en âge de

travailler et qui touchent une retraite. Dans la tranche d'âge entre 6 et 64 ans il y avait environ 500 000 personnes.

Une autre question posée par le Comité concerne la disparité entre le nombre des handicapés inscrits sur les listes réservées des agences pour l'emploi et celui des engagements.

Préalablement, on souligne qu'au nombre des inscrits sur les listes réservées doit être ajouté le nombre des survivants des travailleurs décédés pour cause de travail, de guerre ou de service ou à la suite de l'invalidité causée par ces motivations ; le nombre des survivants des invalides pour cause de travail, de guerre ou de service et celui des réfugiés italiens rapatriés. En effet, l'article 18 de la loi n° 68/99 prévoit un quota de réserve sur le nombre de salariées des employeurs publics et privés ayant à leur charge plus de cinquante salariées, égal à un point de pourcentage. En conséquence, on doit soustraire du nombre des travailleurs handicapés inscrits sur les listes réservées des agences pour l'emploi celui des sujets avant mentionnés au motif que leur inscription sur les listes n'est pas liée à une condition d'handicap.

En outre, le Comité avait jugé trop faible le nombre des engagements annuels des travailleurs handicapés par rapport au nombre total des inscrits.

D'après la IV Relation au Parlement il ressort que les personnes inscrites sur les listes réservées étaient 712 000 en 2007 tandis que les travailleurs engagés étaient 31 530. Environ 400 000 personnes sur le total des inscrits, égal au 77% des inscrits, étaient immédiatement disponibles à travailler. En outre, il ressort de l'enquête « Plus » qu'environ 31% des personnes handicapées interviewées a trouvé un travail directement et que 23% a réussi à un concours publique.

En vue de vérifier la conformité aux dispositions de la Charte Sociale Européenne révisée, le Comité avait demandé d'indiquer le nombre des travailleurs handicapés occupant un emploi protégé ainsi que le taux de transfert des travailleurs des structures protégées au marché ordinaire du travail. En Italie les structures protégées coïncident avec les Coopératives Sociales de type B. Les coopératives sont autorisées par la loi à s'occuper de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. À ces fins, les coopératives sociales de type B ont plusieurs activités d'entrepreneur au niveau agricole, industriel, artisanal, commercial et des biens et services. Au sein des coopératives, les personnes handicapées doivent être 30% au moins des salariés. Les handicapés employés sont définis « opérateurs » et leur travail est aidé et coordonné par un professionnel. Un autre type de structure protégé est celui de la structure « de rééducation », liée au secteur socio- psychiatrique. La structure de rééducation vise à l'acquis de capacités socio- relationnelles en favorisant l'auto-estime, l'auto- motivation et l'autonomie de la personne au moyen de l'insertion professionnelle des personnes avec un handicap psychique.

*Selon le "Primo Rapporto CNEL/ISTAT sull'economia sociale. Dimensioni e caratteristiche strutturali delle istituzioni non profit in Italia" (« Premier Rapport CNEL/ISTAT sur l'économie sociale. Dimensions et caractéristiques structurelles des institutions sans but lucratif en Italie »), publié en 2008, les personnes désavantagées embauchées dans les coopératives sociales de ce type étaient **30 141** en 2005 (27,8% en plus par rapport au 2003) et le pourcentage des sujets désavantagés travaillant dans ces coopératives par rapport au total des salariés était 55% au niveau national, et, par conséquent, au-delà de la limite de 30% établie par la loi 381/91. Parmi les catégories les plus nombreuses il y a celle des handicapés (46,3%, environ **14 000 personnes**) et celle des patients psychiatriques (15%, environ **4500 personnes**).*

À l'heure actuelle, ces chiffres sont les seules données officielles existantes parce que les instituts de statistique nationaux n'ont pas mené d'autres enquêtes en la matière.

En ce qui concerne la question posée par le Comité au sujet du nombre des travailleurs handicapés transférés au marché du travail ordinaire, il faut rappeler que ces structures ont été instituées afin de favoriser l'insertion professionnelle des catégories spéciales d'handicapés. En effet, l'article 25 de la loi 30 mars 1971, n. 118 (« Conversione in legge del D.L. 30 gennaio 1971, n. 5 e nuove norme in favore dei mutilati ed invalidi civili – Conversion en loi du Décret législatif n°5 du 30 janvier 1971 et nouvelles normes en faveur des mutilés et invalides civils ») en a prévu l'institution afin d'assurer la participation au marché du travail des personnes avec de graves handicaps et qui, pour cela, ne peuvent pas être inscrites sur les listes réservées des agences pour l'emploi. En considération de tout ce qu'on a souligné auparavant et compte tenu que les structures protégées occupent en pourcentage un nombre des personnes handicapées plus élevé par rapport aux autres milieux de travail, il ressort que difficilement les travailleurs handicapés puissent être transférés en milieu ordinaire de travail.

Dans les dernières décennies, l'action conjointe du gouvernement et des syndicats a montré une attention croissante à la promotion du droit au travail des personnes handicapées. À la suite de l'accord signé le 23 juillet 2007 entre gouvernement et syndicats, le gouvernement a inséré le sujet de l'handicap dans le Protocollo su previdenza, lavoro e competitività per l'equità e la crescita sostenibili (Protocole sur la sécurité sociale, le travail et la compétitivité pour l'équité et le développement soutenable). Le Protocole, en reconnaissant l'efficacité du système des listes réservées des agences pour l'emploi, vise à promulguer des normes qui ont le but d'harmoniser les dispositions prévues par la loi 68/99 avec celles du décret législatif 276/2003. Il est important de citer également la loi 24 décembre 2007, n. 247 concernant "Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale" ("Normes d'adoption du Protocole du 23 juillet 2007 sur la sécurité sociale, le travail et la

compétitivité pur favoriser l'équité et le développement soutenable, ainsi que normes en matière de travail et de sécurité sociale).

En ce qui concerne, par contre, les mesures envisagées afin de favoriser l'effective participation des personnes handicapées au marché du travail, on représente ce qui suit.

Pour ce qui est du droit au travail des personnes handicapées, l'article 1, alinéa 37, lettres a) et b) de la Loi 247/07 a prévu la révision de l'article 12 de la Loi 68/99 (« Coopératives sociales ») et l'abrogation de l'article 14 du décret législatif 276/2003 (« Coopératives sociales et engagements des travailleurs défavorisés »). La nouvelle formulation de l'article 12 prévoit l'insertion des entreprises sociales (établies par le décret législatif 24 mars 2006) parmi les sujets autorisés à passer des conventions d'engagement temporaire avec but de formation professionnelle.

En outre, l'article 12bis a prévu – pour les employeurs privés qui ont l'obligation d'embaucher les travailleurs handicapés, pour les coopératives sociales et pour les entreprises sociales – la faculté de passer des conventions finalisées à l'embauche des personnes handicapées avec des caractéristiques particulières et des difficultés d'insertion dans le milieu ordinaire de travail. La convention peut être stipulée exclusivement en couverture du quota obligatoire et, en tout cas, dans la limite de 10% du quota de réserve.

Parmi les conditions requises pour la stipulation de la convention il y a : le repérage des personnes handicapées à embaucher avec cette typologie de convention ; une durée de trois ans au moins ; la détermination de la valeur de la commande de travail ; l'embauche des personnes handicapées par le sujet destinataire en même temps que l'apport de la commande de travail ; avoir des aménagements raisonnables.

L'article 1, alinéa 37, lettre c) de la Loi 247/07 a modifié les facilités pour l'embauche qui ont été converties de dégrèvements d'impôts aux contributions directes pour l'employeur. »

En outre, le Comité européen des droits sociaux a demandé si les syndicats jouent un rôle actif dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein des structures spécialisées. Il ne peut pas en être autrement dans la mesure où les services provinciaux chargés de l'insertion professionnelle des personnes handicapées stipulent les conventions-cadre territoriales avec les associations syndicales. Ces conventions attribuent des commandes de travail aux coopératives sociales. Par ailleurs, les associations syndicales sont présentes sur les lieux de travail spécialisés où les personnes handicapées exercent leurs activités à travers les organismes de représentation syndicale unitaire et les cadres spéciaux d'assistance. Enfin, il faut rappeler que les conventions collectives nationales de travail propres à chaque catégorie s'appliquent aux travailleurs des

coopératives sociales. Cette configuration leur permet de jouir pleinement des droits syndicaux et prévoit la création du comité mixte paritaire national et de comités mixtes paritaires régionaux constitués de représentants des associations des coopératives, de représentants des associations syndicales. Les comités susvisés seront chargés de cerner les besoins professionnels, quantitatifs et qualitatifs des entreprises, de promouvoir des initiatives inhérentes à la formation professionnelle des travailleurs, de renforcer et de diffuser l'action des observatoires.

* * *

EMPLOI

Le cadre législatif

Le cadre législatif décrit dans le rapport précédent a été revu de manière considérable grâce à la loi n°247 du 24 décembre 2007 intitulée « *Règles d'application du protocole du 23 juillet 2007 sur la sécurité sociale, l'emploi, la compétitivité afin de favoriser l'équité et le développement durables ainsi que les normes en matière d'emploi et de sécurité sociale*. En ce qui concerne la politique nationale inhérente au droit à l'emploi des personnes handicapées, nous signalons que la loi n°187 du 3 mars 2009 a marqué la création d'un observatoire au sein du Ministère du Travail et des politiques sociales afin de promouvoir le plein emploi parmi les personnes handicapées.

Nous exposons ci-dessous certaines nouveautés introduites par la législation susvisée.

Compte tenu des points exposés dans le rapport précédent concernant l'article 14 du décret législatif n°276/2003 (« *Application des procurations en matière d'emploi et de marché du travail dont il est question dans la loi n°30 du 14 février 2003* » qui introduisait le cas de figure spécifique des « coopératives sociales et de l'insertion professionnelle des travailleurs défavorisés », il faut préciser qu'il s'agissait d'une expérimentation comme le souligne le 12^{ème} alinéa de l'article 86 du décret législatif n°276/2003) dont la finalité était d'insérer durablement les travailleurs handicapés présentant certaines caractéristiques parmi le personnel stable des coopératives sociales. Ces travailleurs ont également des difficultés à s'insérer sur le marché du travail ordinaire. Le cas de figure spécifique illustré à l'article 14 a été expressément abrogé par l'article 38 de la loi n°247/2007. Par conséquent, les

⁷ « *Ratification et application de la Convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées avec son protocole facultatif, signée à New-York le 13 décembre 2006 et création de l'Observatoire national sur la condition des personnes handicapées* » (publiée dans le numéro 61 du journal officiel du 14 mars 2009)

conventions « en vigueur » stipulées aux termes de l'article 14 du décret législatif n°276/2003 ont été maintenues jusqu'au 01/01/2008 (date d'entrée en vigueur de la loi n°247/2007). Par la suite, l'article abrogé (cf. article 14 du décret législatif n°276 promulgué en 2003) a été rétabli par le décret législatif n°112 promulgué en 2008, puis converti en loi n°133 la même année. Cet article a été appliqué de sa date d'entrée en vigueur jusqu'à présent.

En ce qui concerne la mise à jour de la législation nationale spécifique pour les **non voyants**, nous soulignons les aspects exposés dans le rapport précédent concernant les standardistes (cf. la loi n°113/85), les physiothérapeutes (cf. loi n°29/94 et décret ministériel n°775/94 et les masseurs et physiothérapeutes masseurs (cf. loi n°686/61 et loi n°403/71).

Quant à la protection du **maintien de l'emploi**, nous rappelons les dispositions prévues dans l'article 13 de la loi n°68/99 et dans le décret rédigé par le Ministère du Travail et des politiques sociales en collaboration avec le Ministère de l'Économie et des finances le 4 février 2010 (publié dans le numéro 104/2010 du Journal officiel). Ces dispositions sont conformes au règlement communautaire n°800/2008 (qui invite les États membre à bénéficier de l'aide de l'État et de l'utiliser comme un outil destiné tant à favoriser l'embauche des personnes handicapées qu'à garantir leur insertion stable sur le marché du travail). Le décret susvisé établit des modalités et des pré-requis pour la distribution des fonds entre les régions et les provinces autonomes dans le cadre de la promotion du droit à l'emploi des personnes handicapées entre les régions et les provinces autonomes.

En ce qui concerne les dispositions illustrées de manière explicite tant dans la Convention susvisée (cf. point i), 1^{er} paragraphe de l'article 27) que dans la directive n°2000/78/CE (cf. article 5) relatives aux *aménagements raisonnables* conçus pour les personnes handicapées sur leurs lieux de travail, nous soulignons que ces derniers s'apparentent aux mesures inhérentes au « placement ciblé » tel que l'article 2 de la loi n°68/1999 le prévoit. En effet, ces mesures consistent à analyser les lieux de travail, les formes d'assistance, les initiatives positives et les solutions apportées aux problèmes liés aux milieux professionnels, aux outils, aux rapports interpersonnels sur les lieux de travail. Ces mesures concernent également les personnes handicapées dans l'article 1 de la loi n°68/99. L'adoption de la loi n°247 du 24 décembre 2007 intitulée « *Règles d'application du protocole du 23 juillet 2007 sur la sécurité sociale, l'emploi, la compétitivité afin de favoriser l'équité et le développement durables ainsi que les normes en matière d'emploi et de sécurité sociale* » a introduit des nouveautés significatives en matière de mesures d'encouragement visant à favoriser l'embauche des personnes handicapées et de réglementation des conventions d'insertion professionnelle. La nouvelle législation d'application du protocole d'entente sur la protection sociale, signée le 23 juillet 2007 et adoptée le 1^{er} janvier 2008 a abrogé les nouvelles dispositions

contenues dans l'article 13 de la loi n°68 promulguée en 1999. Cette loi a remplacé la législation précédente sur les régimes financiers préférentiels visant à favoriser l'embauche. Le **Fonds National pour le droit à l'emploi des personnes handicapées** met à disposition les régimes susdits et limite la fiscalisation aux charges sociales. Cette mesure s'accompagne de la transformation de la nature du bénéfice cessible en guise de mesure d'encouragement à l'embauche conformément aux prescriptions contenues dans les dispositions prévues dans le règlement n°2204/2002/CE de la Commission, et amendements et intégrations suivants. Nous mettons également en évidence que le règlement n°2204/2002/CE n'est plus valable depuis le 30 juin 2008. Par conséquent, l'article 13 amendé a été appliqué à travers le passage du règlement n°2204/2002/CE au règlement général d'exemption n°800/2008/CE de la Commission promulgué le 6 août 2008 concernant l'application des articles 87 et 88 du Traité CE sur les aides de l'État visant à favoriser l'emploi. Parmi les mesures les plus importantes introduites par le règlement d'exception aux dispositions communautaires susvisées, nous insistons sur les mesures d'encouragement à l'embauche des travailleurs handicapés en matière d'aide à l'emploi. Ces mesures ont permis une augmentation des aides à l'embauche des travailleurs handicapés qui sont passés de 60 % à 75 %. Par conséquent, elles ont été intégrées au décret interministériel susvisé du 4 février 2010 concernant les critères et les modalités inhérents à la distribution des fonds susdits entre les régions et les provinces autonomes. Ces critères sont différents des critères prévus dans le cadre du décret ministériel n°91/2000. À ce sujet, il est intéressant de noter que la contribution versée pour chaque travailleur handicapé employé est reconnue à condition que le rapport de travail soit régi par un contrat à durée indéterminée. Cette configuration est intimement liée aux objectifs spécifiques du règlement communautaire. En effet, le règlement recommande aux États membres de considérer l'aide de l'État comme un outil destiné tant à favoriser l'embauche des personnes handicapées qu'à garantir leur insertion stable sur le marché du travail. À ce propos, nous soulignons qu'en 2008, les autorités compétentes ont versé aux régions les fonds disponibles inscrits dans le bilan de l'État pour un montant de 42 millions d'euros afin de soutenir les employeurs du secteur privé qui avaient embauché des personnes handicapées. Cette distribution s'est appuyée sur l'ancien système de fiscalisation des charges sociales. En 2010, la distribution des fonds attribués pour les embauches survenues pendant la période 2008-2009 s'est plutôt fondée sur les nouveaux critères énoncés dans le décret interministériel du 4 février 2010. Par ailleurs, les régions assurent la gestion des fonds (**cf. article 14 de la loi n° 68/99**) dont l'alimentation passe par l'attribution de sanctions administratives prévues par la loi susdite, par les cotisations sociales versées par les employeurs, par la contribution des fondations, des organismes privés ainsi que des acteurs concernés. Ce fonds sert à financer des programmes régionaux d'insertion professionnelle et les services annexes (notamment les activités visant à

favoriser l'insertion professionnelle), à verser des subventions aux organismes habilités par la loi n°68/99 dont les activités consistent à favoriser et à soutenir l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Il s'agit de contributions supplémentaires par rapport à celles que prévoit l'article 13 et à toute autre aide mettant en œuvre les buts prévus par cette même loi.

En ce qui concerne **la création de la convention**, la loi n°247/2007 a introduit la possibilité accrue de recourir aux outils conventionnels. De manière plus spécifique, la modification de l'ancien article 12 (désormais intitulé « Conventions d'insertion professionnelle temporaire à des fins de formation ») et l'introduction du nouvel article 12 bis (concernant « les conventions d'insertion professionnelle », l'employeur peut remplir les obligations d'embauche définies par la loi n°68/99 en passant des commandes de travail à des clients précis, à savoir les coopératives de type B et les entreprises à caractère social si ils s'engagent à embaucher des personnes handicapées qui « *présentent certaines caractéristiques et ont des difficultés à s'insérer sur le marché du travail ordinaire* »).

Enfin, citons les modifications récentes introduites par la loi n°247/2007 en matière **d'allocations mensuelles versées aux invalides civils**. Par exemple, le 35^{ème} alinéa de l'article 1 de la loi susvisée stipule que les intéressés ne sont plus tenus de s'inscrire sur les listes de placement pour pouvoir prétendre aux allocations d'invalidité. En revanche, les personnes concernées doivent fournir à l'INPS une déclaration substitutive qui atteste qu'elles n'exercent aucune activité professionnelle comme le prévoient l'article 46 et les articles suivants du Texte unique du décret du Président de la République n°445 du 28 décembre 2000. Nous soulignons que les législateurs ont aboli l'obligation d'inscription sur les listes, usage qui était devenu une simple obligation formelle, afin de simplifier et d'accélérer la procédure administrative.

Les inscriptions sur les listes et l'insertion professionnelle

Il faut illustrer les voies d'accès au marché du travail pour les personnes handicapées afin d'obtenir des données claires sur le nombre de personnes handicapées qui travaillent.

La voie privilégiée des personnes handicapées afin de trouver du travail reste l'accès aux instituts prévus par la loi n°68 promulguée le 12 mars 1999 (« Législation en faveur du droit des personnes handicapées à l'emploi »). Rappelons que les dispositions prévues par la législation s'appliquent aux catégories suivantes :

- a) aux personnes en âge de travailler atteintes de déficiences d'ordre physique, psychique ou encore sensoriel ainsi qu'aux handicapés mentaux qui présentent une diminution des capacités de travail supérieure ou égale à 45 % avec preuves à l'appui fournies par les commissions compétentes en matière d'invalidité civile. Cette évaluation s'appuie également sur le tableau indicatif des pourcentages d'invalidité en raison de déficiences et de maladies invalidantes reconnues (cf. article 2 du décret législatif n°509 du 23 novembre 1988 émanant du Ministère de la Santé qui repose sur la classification internationale des pathologies établie par l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) ;
- b) aux personnes invalides suite à un accident du travail qui présentent un degré d'invalidité supérieur ou égal à 33 % selon les paramètres prévus par l'institut national pour l'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles (INAIL) en fonction des dispositions en vigueur ;
- c) aux personnes non voyantes ou sourdes et muettes conformément aux lois n°382 et 381 et à leurs modifications successives promulguées respectivement le 27 et le 26 mai 1970 ;
- d) aux invalides de guerre, aux invalides civils de guerre suite au service militaire présentant les handicaps figurant dans les huit premières catégories répertoriées dans les tableaux qui accompagnent le texte unique de la réglementation concernant les pensions militaires d'invalidité. Ce document a été validé par le décret présidentiel n°915 et ses amendements successifs promulgué le 23 décembre 1978.

Les commissions créées par les structures sanitaires locales (ASL) sont des organismes chargés de prononcer un diagnostic fonctionnel sur la personne handicapée afin d'évaluer ses capacités globales en vue de son insertion professionnelle. Cette procédure de quatre mois se conclue par un rapport qui contient une évaluation globale. Cette dernière donne lieu à un profil socioprofessionnel de la personne avec l'ensemble des informations inhérentes à ses conditions de vie, à son milieu social, à son parcours éducatif ainsi qu'à sa formation⁸. Par conséquent, la rédaction du rapport final émis par les commissions opérationnelles sur le territoire constitue un élément fondamental en vue de la

⁸ Le décret du Président du Conseil des ministres du 13 janvier 2000 définit les conditions dans lesquelles les évaluations des personnes handicapées ont lieu. Le 1^{er} alinéa de l'article 1 du décret du Président du Conseil des ministres stipule que « les commissions mentionnées dans l'article 4 de la loi n°104 du 5 février 1992 évaluent les handicaps des personnes qui prétendent accéder au système d'insertion professionnelle et effectuent les visites sanitaires de contrôle visant à garantir le caractère permanent de l'invalidité selon les critères fixés dans l'article 5 du décret susvisé. Les structures sanitaires locales créent ces commissions. Il faut également préciser que le 2^{ème} alinéa insiste sur le fait que cette évaluation va de pair avec l'évaluation des handicaps civils et concerne les personnes mentionnées aux points a) et c) du 1^{er} alinéa de l'article 1 de la loi n°68/99. Cette évaluation peut se dérouler en plusieurs phases.

construction de projets individuels visant à insérer les personnes handicapées sur le marché du travail. Si l'on analyse les informations concernant les rapports finaux et la moyenne des évaluations effectuées par les commissions chaque année⁹, on constate qu'en 2008, 57 054 rapports donnant lieu à des diagnostics fonctionnels sur des personnes handicapées ont été émis. La plupart de ces rapports ont été rédigés en Italie du Sud et dans les îles (45,1 %). En effet, cette zone géographique détient le monopole des inscriptions sur les listes uniques provinciales, avec près de 60 % d'inscrits. Chaque année, les structures sanitaires locales effectuent en moyenne 93 évaluations. L'interprétation de ces données en fonction de la répartition géographique permet d'observer des valeurs moyennes plus élevées au centre nord. En 2009, cette moyenne semble inchangée malgré une baisse du nombre de rapports finaux (51 909) sur l'ensemble du territoire national, à l'exception du Nord-est qui détient la moyenne la plus élevée par organisme.

Sur le plan de l'organisation, on constate une tendance à la hausse du nombre de commissions opérationnelles chargées d'encadrer les personnes handicapées en vue de leur insertion professionnelle. On enregistre les valeurs les plus élevées en 2008 (cf. tableau n°1).

Tableau 1 – Commissions sanitaires opérationnelles et vérifications effectuées par ces mêmes commissions. Par zone géographique. Années 2004 – 2009 (valeur absolue)

Commissions	2004	2005	2006	2007	2008	2009
NORD OUEST	68	117	131	131	133	131
NORD EST	93	72	118	107	114	61
CENTRE	77	64	74	82	87	68
SUD ET ÎLES	162	254	278	298	329	311
ITALIE	400	507	601	618	663	591
<i>Vérifications</i>						
NORD OUEST	17.276	16.113	14.633	13.897	14.532	12.390
NORD EST	5541	9073	10.208	10.042	7005	7697
CENTRE	8697	6881	6380	7414	9770	8295
SUD ET ÎLES	25.498	26.494	21.004	39.585	25.747	23.527
ITALIE	57.012	58.561	52.225	70.938	57.054	51.909

Source : Ministère du Travail et des Politiques Sociales. Élaborations Isfol. 2010

On constate la même tendance en ce qui concerne le nombre d'évaluation effectuées.

⁹ Ministère du Travail et des Politiques Sociales, *Cinquième rapport au Parlement sur la mise en œuvre de la loi n° 68 du 12 mars 1999, « Réglementations pour le droit au travail des personnes handicapées » années 2008-2009, Rome, 2010*

Les personnes handicapées doivent s'inscrire sur les listes tenues par les bureaux provinciaux compétents afin de pouvoir bénéficier des interventions prévues dans le cadre de la loi n°68/99 et des lois régionales spécifiques en la matière. Comme tout le monde le sait, le quota de réserve subsiste temporairement même si la loi n°68 s'adresse expressément aux personnes handicapées. Cette réserve concerne le nombre d'employés auprès d'employeurs des secteurs public et privé qui embauchent plus de 50 personnes, soit 1 %. La loi n°68 définit les modalités de gestion de cette réserve qui va puiser dans les catégories décrites dans l'article 18¹⁰. Les données reportées ci-dessous concernent exclusivement les personnes handicapées qui peuvent prétendre l'accès à ce système.

Comme le montre le tableau n°2, le nombre d'inscrits enregistrés en 2009 baisse de plus de 15 000 unités, atteignant ainsi une valeur minimale par rapport à 2008. Cette baisse est due à la diminution du nombre de femmes (-11 729 unités) et au fait que 3 provinces n'ont pas participé à l'enquête parmi l'ensemble des administrations concernées en 2008. Les données recueillies témoignent de l'application progressive des dispositions introduites par la loi n°247 du 24 décembre 2007 (Loi des finances de 2008). Cette loi introduit la modification de l'article 13 de la loi n°118/71. Aux termes de cet amendement, la personne invalide doit fournir une attestation qui prouve qu'elle n'exerce aucune activité professionnelle afin de percevoir la pension d'invalidité. De cette manière, l'inscription sur les listes uniques n'est plus obligatoire conformément aux dispositions prévues dans l'article 8 de la loi n°68/99.

Les données recueillies soulignent clairement que la majorité des bénéficiaires des dispositions prévues dans le cadre de la loi n°68/99 vivent au sud et dans les îles, dans une mesure de 60 % du nombre total. Ces données ne présentent aucune variation importante, notamment par rapport à la proportion des autres zones géographiques.

¹⁰ Cette loi concerne les catégories suivantes : les orphelins et les conjoints de personnes décédées pour des raisons liées au travail, à la guerre, au service militaire ou encore dont l'invalidité s'est aggravée à cause des motifs susmentionnés, les conjoints et les fils de sujets reconnus comme étant de grands invalides pour des raisons liées au travail, à la guerre au service militaire, les réfugiés italiens rapatriés dont le statut est reconnu aux termes de la loi n°763 du 26 décembre 1981, n. 763 (cf. art. 18, loi n°68/99).

Tableau 2 – Personnes handicapées inscrites en Italie sur les listes uniques de la province de placement (art. 8) au 31 décembre, par zone géographique. Années 2007, 2008 et 2009 (valeur absolue et %).

		N° d'inscrits	%zone	Femmes	% femmes
2006	NORD OUEST	80 612	12,4	39 586	12,7
	NORD EST	55 069	8,5	26 521	8,5
	CENTRE	123 276	19,0	68 878	22,1
	SUD ET ÎLES	389 828	60,1	176 096	56,6
	ITALIE	648 785	100	311 081	100
2007	NORD OUEST	88 273	12,4	43 578	12,8
	NORD EST	57 996	8,1	30 024	8,8
	CENTRE	128 711	18,1	69 814	20,5
	SUD ET ÎLES	437 444	61,4	197 458	57,9
	ITALIE	712 424	100	340 874	100
2008	NORD OUEST	89 937	12,5	43 639	12,3
	NORD EST	58 602	8,1	29 329	8,3
	CENTRE	137 064	19	74 027	20,9
	SUD ET ÎLES	436 224	60,4	206 696	58,4
	ITALIE	721 827	100	353 691	100
2009	NORD OUEST	89 051	12,6	41 491	12,1
	NORD EST	58 882	8,3	29 069	8,5
	CENTRE	140 106	19,8	77 377	22,6
	SUD ET ÎLES	418 529	59,2	194 035	56,7
	ITALIE	706 568	100	341 972	100

Source : Ministère du Travail et des Politiques sociales. Élaborations Isfol.2010

En ce qui concerne l'insertion professionnelle, les informations fournies par les administrations révèlent une tendance à la baisse depuis plusieurs années tant à l'échelle nationale qu'au niveau des grandes zones géographiques.

Au Nord-ouest et dans le sud, on enregistre une tendance négative depuis 2005 tandis que la tendance est nettement plus positive dans les autres territoires entre 2006 et 2007. Dans l'absolu, le nombre de personnes insérées sur le marché du travail en 2009 s'avère plus bas par rapport à l'an 2000, à savoir l'année où le système de placement ciblé a été mis en place. L'ensemble des données reportées dans le schéma mettent en évidence une tendance à la baisse généralisée dans toutes les zones. Cela semblerait confirmer une fois de plus l'impact considérable de la crise survenue en 2008, notamment sur les marchés du travail considérés comme étant les plus dynamiques, à savoir le Nord-est et le Nord-ouest).

L'agencement des données concernant les modalités d'insertion professionnelle en fonction de l'année et des différentes zones géographiques (cf. tableau n°3) confirme le dépassement inédit des conventions établies sur les modalités de requête nominative survenu dès 2007. Cette tendance s'est nettement affirmée comme le montrent les pourcentages sur le nombre total d'insertions professionnelles enregistrées en 2009 (soit 49 % des insertions réalisées au moyen des conventions et 41,9 % au moyen de requêtes nominatives).

Au cours des années, cette tendance s'est affirmée dans toutes les zones géographiques, à l'exception du sud et des îles, où on constate une utilisation accrue ce type d'instituts pendant la période de référence 2007-2009. En règle générale, la requête nominative s'affirme comme étant le deuxième canal d'insertion professionnelle. Cependant, la requête nominative dépasse les conventions en tant que quota établi sur le nombre total d'insertions professionnelles en 2008. Cette tendance concerne le nord et le sud et s'aligne sur la tendance principale l'année suivante.

.

Tableau 3 – Insertion professionnelle par modalité, par sexe et par zone géographique. Années 2008-2009 (valeur absolue, valeur en pourcentage femmes)

	Année 2008			Année 2009		
	Insertions	Dont femmes	% femmes	Insertions	Dont femmes	% femmes
APPEL NUMÉRIQUE						
	474	185	39,0	345	131	38,0
Nord ouest	627	204	32,5	378	138	36,5
Nord est	540	177	32,8	494	201	40,7
Centre	1054	292	28,9	638	211	33,4
Sud et îles	2695	858	32,4	1855	681	36,8
Italie						
REQUÊTE NOMINATIVE						
	5014	2155	43,0	2782	1297	46,6
Nord ouest	3470	1590	45,8	2501	1163	46,5
Nord est	1621	666	41,1	1522	571	37,5
Centre	2230	636	29,3	1756	485	28,4
Sud et îles	12 335	5047	41,1	8561	3516	41,3
Italie						
CONVENTIONS						
	4473	1893	42,3	3301	1351	40,9
Nord ouest	3833	1550	40,4	2592	1131	43,6
Nord est	3088	1314	42,6	2541	1081	42,5
Centre	1881	569	30,2	1570	497	31,7
Sud et îles	13 275	5326	40,1	10 004	4060	40,6
Italie						
TOTAL						
	9961	4233	42,5	6428	2779	43,2
Nord ouest	7931	3345	42,2	5939	2607	43,9
Nord est	5249	2157	41,1	4557	1853	40,7
Centre	5165	1497	30,0	3906	1175	30,1
Sud et îles	28 306	11 232	39,9	20 830	8414	40,4
Italie						

Les quotas de réserve

Les quotas de réserve constituent un autre canal d'insertion professionnelle pour les personnes handicapées.

Les employeurs des secteurs public et privé sont tenus d'embaucher des personnes handicapées dans une mesure proportionnelle à la taille de l'entreprise (cf. art. 3 de la loi n°68/99). Voici les quotas de réserve précis que l'employeur est tenu d'observer :

- un travailleur handicapé si l'entreprise compte de 15 à 35 employés ;
- deux travailleurs handicapés si l'entreprise compte de 36 à 50 employés ;
- 7 % de travailleurs handicapés si l'entreprise compte plus de 50 employés.

En Italie, le nombre d'employés handicapés que les entreprises privées sont tenues d'embaucher s'élève respectivement à **244 804** et **209 443** en **2008** et **2009**. Par conséquent, **179 938** et **156 805** personnes handicapées ont été embauchées au sein d'entreprises privées.

Tableau 4 – Quotas de réserve et postes occupés au 31 décembre dans les entreprises privées sujettes à l'obligation d'embauche de sujets handicapés (article 3 Loi 68/99). Classification par dimension des entreprises. Années 2008-2009 (valeur absolue.)

	Dimensions	Quota de réserve	Postes libres
Année 2008	Entreprises de 15 à 35 salariés	38 492	10 901
	Entreprises de 36 à 50 salariés	23 077	5 111
	Entreprises de plus de 50 salariés	184 714	48 911
	Total	244 804	64 866
Année 2009	Entreprises de 15 à 35 salariés	33 890	8 412
	Entreprises de 36 à 50 salariés	19 890	4 241
	Entreprises de plus de 50 salariés	157 230	40 475
	Total	209 443	52 638

Source : MLPS-Isfol 2010

La comparaison entre les informations recueillies pendant deux ans permet d'affirmer que le quota de réserve d'emplois non occupés sur le nombre total d'emplois disponibles est restée stable (environ 25 %). On enregistre un taux de couverture majeur parmi les entreprises qui comptent de 15 à 35 employés (taux respectifs d'environ 28 % et 25% en 2008 et en 2009).

La création du quota de réserve pour les entreprises publiques a permis de dégager 67 000 emplois en 2008 et presque 61 000 emplois en 2009. Le quota de réserve des entreprises publiques est nettement inférieur à celui des entreprises privées en raison de la disparité entre le nombre de structures publiques implantées sur le territoire national. En effet, ce type de structures est beaucoup moins répandu que les entreprises privées.

Tableau 5 – Quotas de réserve et postes non occupés au 31 décembre dans les administrations publiques sujettes à l'obligation d'embauche de sujets handicapés (article 3 Loi 68/99). Classification par dimension des entreprises. Années 2008-2009

	Dimensions		Quota de réserve sans rép.	Postes libres sans rép.	
Année 2008	Entreprises de 15 à 35 salariés	2979	19	236	18
	Entreprises de 36 à 50 salariés	1549	19	5111	20
	Entreprises de plus de 50 salariés	60 336	19	12 009	18
	Total	67 456	12	13 344	10
Année 2009	Entreprises de 15 à 35 salariés	1470	16	204	17
	Entreprises de 36 à 50 salariés	1090	16	132	18
	Entreprises de plus de 50 salariés	58 445	16	14 384	16
	Total	60 717	14	14 886	14

Source : Ministère du Travail et des Politiques sociales. Élaborations Isfol. 2010

L'insertion professionnelle de personnes handicapées au sein d'entreprises qui ne sont pas tenues d'en embaucher dans la mesure où le personnel compte moins de 15 personnes

reste un phénomène largement répandu. On constate toutefois une inversion de la tendance due à la crise économique. À ce propos, l'analyse chronologique des données à partir de 2006-2007 révèle une baisse du nombre global de 9,1 % à la fin de la période de référence.

Tableau 6 – insertion professionnelle dans des entreprises de moins de 15 salariés (non sujettes à l'obligation) par zone géographique. Années 2006 – 2009 (valeur absolue)

	2006	2007	2008	2009
<i>Nord ouest</i>	676	810	781	721
<i>Nord est</i>	423	1161	406	308
<i>Centre</i>	351	346	370	424
<i>Sud et îles</i>	734	976	617	532
<i>Italie</i>	2184	3293	2174	1985

Source : Ministère du Travail et des Politiques sociales. Élaborations Isfol. 2010

L'inversion de la tendance à la hausse se manifeste plus clairement entre 2007 et 2008, notamment au Nord-est, au sud ainsi que dans les îles. En effet, on enregistre une baisse légèrement supérieure à 27 % à la fin de la période de référence des quatre ans dans ces zones géographiques. En revanche, les données recueillies concernant le Nord-ouest révèlent une diminution plus contenue. Cette baisse se traduit par des valeurs supérieures d'environ 7 % pour l'année 2009 par rapport à celles enregistrées en 2006. Le centre se caractérise par une tendance opposée qui se manifeste à travers une augmentation de 20,8 % à la fin de la période.

En conclusion, les tendances illustrées précédemment permettent d'affirmer que, plus de **200 000** personnes handicapées (environ 220 000) ont eu un emploi pendant la période 2008/2009. Ces données ont été obtenues en faisant la somme du nombre d'insertions professionnelles des personnes inscrites sur les listes provinciales uniques de placement ciblé, des embauches survenues dans le cadre des quotas de réserve au sein d'entreprises privées et d'administrations publiques tenues d'observer les quotas susvisés ainsi que les insertions professionnelles au sein d'entreprises comptant moins de quinze employés. Si l'on s'appuie sur les données recueillies dans le cadre de l'enquête « Plus » menée par l'Isfol sur un échantillon (voir réponse au cas de non-conformité), le quota de personnes handicapées qui travaillent s'élève à environ 45 % contre l'ensemble de la population des

personnes handicapées en âge de travailler, soit environ 500 000 personnes. Il s'agit de données très encourageantes si l'on considère que les personnes handicapées ne sont pas toujours disponibles pour travailler immédiatement comme le souligne la réponse susvisée au cas de non-conformité. En effet, 23 % des personnes handicapées interrogées dans le cadre de l'enquête « Plus » n'était pas disponible pour travailler immédiatement.

En outre, il arrive parfois que la qualification demandée par l'entreprise ne corresponde pas au titre d'études obtenu par le travailleur handicapé. Par conséquent, les embauches ne peuvent pas aboutir dans ce cas de figure. À ce propos, nous soulignons que par la sentence n°15058 prononcée le 22 juin 2010, la Cour de Cassation a stipulé qu'un employeur peut refuser d'embaucher une personne handicapée titulaire d'une qualification « différente » de celle requise. Cette prérogative s'applique également en cas de qualification « semblable », faute d'une formation préalable ou encore d'un stage. Le travailleur handicapé doit pouvoir exercer une activité utile pour l'entreprise qui lui permette aussi d'effectuer les tâches pour lesquelles il a été embauché afin de pouvoir prétendre à une place dans l'organisation de l'entreprise. Cette condition garantit leur professionnalité et leur dignité. Par ailleurs, la présence de postes libres parmi le personnel de base ne détermine aucune obligation à l'embauche comme le prévoit la Cour (cf. sentence n°29009/2008).

3^{ème} alinéa

Le Comité des droits européen des droits sociaux a demandé des exemples de mise en application de la protection judiciaire des personnes handicapées, notamment sur le plan du logement, des transports, des communications, des activités culturelles et des loisirs afin d'évaluer l'application concrète de la loi n°67/2006.

Cinq ans environ après l'approbation de la loi n°67/2006, citons certaines sentences qui témoignent du principe commun selon lequel l'égalité de traitement des personnes handicapées doit prévaloir dans tous les aspects de la vie quotidienne. Rappelons les cas de discrimination présumée où les personnes handicapées peuvent présenter un recours au Tribunal. Il s'agit de la discrimination directe, à savoir un traitement pénalisant pour des raisons liées au handicap et de la discrimination indirecte. Dans ce deuxième cas de figure, un fait neutre au premier abord pénalise une personne handicapée. Par exemple, l'interdiction d'amener un chien dans un restaurant semble neutre en soi. Cependant, cette

interdiction devient pénalisante pour une personne non voyante accompagnée d'un chien guide d'aveugle. Voici quelques sentences prononcées en la matière à titre d'exemples.

Le 4 juin 2009, la section de Martina Franca du tribunal de Tarente reconnaissait qu'une personne handicapée avait été victime d'une discrimination à l'occasion des examens d'habilitation des médecins de la police scientifique. Le juge avait estimé que la l'attribution tardive du code sur papier au candidat ainsi que le poste de travail qui lui avait été réservé constituaient une discrimination. En effet, le candidat ne pouvait pas utiliser le poste de travail étant donné qu'il était trop élevé par rapport au fauteuil roulant et de plus, les forces de l'ordre à l'entrée qui auraient dû aider le candidat à entrer dans la salle d'examens étaient absentes. Dans ce cas spécifique, le juge a évalué à 4000 euros les préjudices, patrimonial et non patrimonial, subis.

Par l'ordonnance du 20 septembre 2007, le Tribunal de Tempio Pausania a condamné un club nautique à dédommager une personne handicapée sur fauteuil roulant. À cette occasion, le juge avait reconnu le fait qu'un bateau ait été déplacé sans avertir le propriétaire et qu'on ait interdit à la personne handicapée de rapprocher son embarcation de l'appareil de soulèvement qui lui permet de sortir du fauteuil roulant et de monter sur le bateau comme étant une discrimination. Le juge avait évalué le préjudice subi à 4000 euros, soit cent fois le montant de l'adhésion annuelle au club.

Par la sentence n°9199 prononcée le 5 août 2010, le Tribunal administratif régional (TAR) de la Sicile a condamné un cabinet de médecine générale à démolir des obstacles architecturaux. Il faut classer les cabinets de médecine générale dans la mesure où on y dispense des services publics en tant que locaux (bien que privés) « ouverts au public ». En effet, la plupart des usagers du service public y ont accès sans formalités ni autorisations particulières pendant les horaires d'ouverture. Par conséquent, les locaux doivent répondre à certains critères, à savoir l'absence d'obstacles architecturaux conformément aux normes en vigueur ainsi qu'à la loi n°67 du 1^{er} mars 2006.

Si l'on s'appuie sur les points exposés plus haut, on peut affirmer que la jurisprudence ne cesse de protéger les personnes handicapées contre les discriminations. Par conséquent, les pratiques et les situations qui empêchent les personnes handicapées de mener une vie normale font l'objet de lois précises dans la législation italienne.

* * *

Dans les conclusions de 2008, le Comité européen des droits sociaux formule une demande concernant les accessoires techniques et informatiques utilisés par les personnes handicapées. Le comité a demandé si les personnes handicapées pouvaient bénéficier gratuitement de ces outils ou si au contraire, elles devaient se les acheter.

L'article 7 de la loi n°104/1992 prescrit que le service sanitaire national est tenu de pourvoir à la fourniture et à la réparation des appareils, des équipements, des prothèses et des accessoires nécessaires au traitement des handicaps par le biais de ses structures ou des organismes conventionnés. Par conséquent, ces interventions permettent également aux personnes handicapées défavorisées de bénéficier des équipements et des accessoires qui résolvent les problèmes liés au handicap, en favorisant notamment leur mobilité. Dans ce domaine, le **décret ministériel n°332 du 27 août 1999**, (cf. *Nomenclature des tarifs des prothèses*) établit le type et les modalités de fourniture des prothèses et de dispense des services par le service national de santé.

Les aides prévues par la législation en vigueur en matière d'accessoires pour les personnes handicapées s'articulent autour de deux axes, à savoir la fourniture gratuite (ou partiellement gratuite) aux frais du service national de santé et les allègements fiscaux sur l'achat d'accessoires pour les personnes handicapées.

La **fourniture gratuite** concerne les accessoires¹¹ tels que les fauteuils roulants, les systèmes de levage, les couches et les produits pour les personnes incontinentes, les prothèses, les orthèses, les appareils pour les non voyants ou les personnes atteintes de troubles de la vue ainsi que beaucoup d'autres dispositifs. Les catégories d'invalides suivantes dont le taux d'invalidité est supérieur à 34 % se voient fournir les accessoires gratuitement par le service national de santé¹² :

- les invalides civils ;
- les invalides de guerre et les catégories annexes (victimes civiles de guerre par exemple) ;
- les non voyants, c'est-à-dire les personnes atteintes de cécité absolue ou partielle inférieure à un dixième pour chaque œil qui utilisent éventuellement des verres correcteurs ;

¹¹ Décret n°332 du Ministère de la Santé du 27 août 1999, n. 332 – document n°1 en pièce jointe

¹² Décret n°332 du Ministère de la Santé du 27 août 1999

- les sourds, c'est-à-dire les personnes atteintes de surdité depuis la naissance ou qui l'ont contractée avant d'apprendre à parler ;
- les mineurs de 18 ans qui ont besoin d'une intervention de prévention, de soin et de réhabilitation suite à une invalidité permanente ;
- les invalides en attente d'un examen de contrôle qui ne peuvent pas se déplacer sans l'aide permanente d'un accompagnateur ou qui ont besoin d'une assistance totale dans la mesure où ils sont incapables de poser les gestes de la vie quotidienne ;
- les personnes ayant présenté un recours et qui attendent l'issue du jugement auxquelles la commission médicale de l'unité sanitaire locale a reconnu et diagnostiqué un handicap qui comporte une réduction de ses capacités de travail de plus d'un tiers au terme de l'examen ;
- les personnes ayant subi une stomie digestive ou urinaire, une trachéotomie ou encore l'amputation d'un membre qui attendent l'examen de contrôle après avoir présenté un recours, les femmes ayant subi une mastectomie ainsi que les personnes ayant subi une intervention visant à supprimer un œil sur présentation préalable d'un certificat médical ;
- les personnes hospitalisées dans une structure sanitaire habilitée publique ou privée atteintes de handicaps graves et permanents pour lesquelles le médecin responsable de l'unité opérationnelle certifie la nécessité urgente d'appliquer une prothèse, une orthèse ou encore de fournir un accessoire avant que le patient sorte. Cet avis médical sert à mettre en place et à appliquer immédiatement le projet de réhabilitation dans le cas d'handicaps graves et permanents. Dans ce cas de figure, la fourniture de la prothèse et de l'orthèse doit avoir lieu avant la procédure de reconnaissance du statut d'invalidé.

Rappelons que la fourniture de prothèses aux invalides du travail est régie par le décret présidentiel n°1124/1965 et assurée par l'INAIL.

Il existe deux catégories d'accessoires :

les dispositifs en série ont plusieurs fonctions. Ils sont fabriqués de façon continue ou en série. Ainsi, l'intervention d'un technicien habilité pour adapter les dispositifs aux patients n'est pas nécessaire (par exemple, les cathéters, les coussins et les matelas spécialisés pour prévenir la formation d'escarres, les imprimantes Braille etc.) ;

les dispositifs sur mesure sont réalisés individuellement conformément à une prescription médicale. L'application et l'utilisation de ces accessoires sont réservées à un seul patient en raison de méthodes fondées sur des graphiques, des mesures, des

moules, notamment lorsque certaines pièces sont produites en série comme c'est le cas pour les fauteuils roulants électroniques ou légers, les chaussures orthopédiques, les semelles orthopédiques ou encore les rehausses etc.).

La procédure de fourniture de prothèses, d'accessoires et d'orthèses par le service national de santé se déroule en quatre étapes, à savoir la prescription, l'autorisation, la fourniture et la réception.

- Un médecin du service national de santé, employé ou conventionné spécialisé dans les type de pathologies et de handicaps pour lesquels les accessoires sont prescrits doit rédiger une ordonnance. Par exemple, un orthopédiste ne peut pas prescrire un ventilateur pulmonaire. Cette décision revient à un pneumologue ou à un spécialiste en physiothérapie respiratoire. Le médecin doit indiquer le type de prothèses, d'orthèses et d'accessoires nécessaires sur la prescription ainsi que les éventuelles retouches visant à les adapter aux patients. En outre, la prescription s'accompagne d'un programme de réhabilitation d'utilisation du dispositif en question. Les patients et les personnes qui les assistent doivent connaître les caractéristiques fonctionnelles et thérapeutiques des dispositifs ainsi que leurs conditions d'utilisation.
- L'unité sanitaire locale du lieu de résidence du patient délivre l'autorisation de lui fournir le dispositif nécessaire. L'unité sanitaire locale doit vérifier que le demandeur rentre dans la catégorie des personnes éligibles. Cette dernière doit également s'assurer que l'ordonnance du médecin est compatible avec les dispositifs codifiés dans la liste figurant dans le décret n°332/1999 du Ministère des questions sanitaires (l'actuel Ministère de la Santé).
- En ce qui concerne la fourniture, les entreprises qui fournissent les dispositifs prescrits sont tenues de respecter les délais de livraison et de fourniture prévus dans la deuxième pièce jointe du règlement. Ces délais varient en fonction du produit. Il faut compter de 20 à 60 jours ouvrables pour les dispositifs sur mesure ou à adapter tandis que les délais d'attente vont de 5 à 50 jours ouvrables pour les accessoires techniques. Quant aux fournitures dont les personnes hospitalisées ont besoin urgemment, les délais de fourniture et de livraison doivent être inférieurs aux délais prévus en temps normal. Le calcul des jours ouvrables commence à partir du moment où l'unité sanitaire locale délivre l'autorisation au fournisseur ;
- L'essai constitue la dernière phase du processus d'attribution des accessoires. Les procédures d'essai débutent à la livraison des dispositifs. Le fournisseur des accessoires doit informer l'unité sanitaire locale dans un délai de trois jours

ouvrables à partir du moment de la livraison. Le patient est donc invité à aller retirer les accessoires dans un délai de 15 jours. Si le patient ne peut pas se déplacer, la réception des accessoires a lieu à son domicile ou auprès de la structure où il est hospitalisé. Le spécialiste qui a prescrit les accessoires ou son service réceptionnent le matériel livré et s'assurent qu'il correspond aux dispositifs prescrits. Les intéressés disposent d'un délai maximal de 20 jours à partir de la livraison pour effectuer cette opération. Pour les accessoires à usage unique tels que les cathéters, et les couches, la procédure ne prévoit pas de contrôle du produit.

Il faut souligner que la législation en vigueur impose des temps minimaux afin d'obtenir la fourniture d'autres dispositifs par la suite.

Les **allègements fiscaux sur l'achat des accessoires** se traduisent par l'application de la TVA à un taux préférentiel ainsi que par des réductions sur les impôts qui surviennent au moment de la déclaration annuelle des revenus.

Les produits suivants font l'objet de la **réduction de la TVA (4 %)**

- les appareils orthopédiques, y compris les ceintures médico-chirurgicales ;
- les objets et les appareils servant à soigner les fractures, notamment les douches, les attelles et autres ;
- les prothèses dentaires, optiques et autres ;
- les appareils visant à améliorer l'audition des sourds et d'autres appareils manuels, portables ou à insérer dans l'organisme afin de compenser une déficience ou une infirmité ;
- des fauteuils et des véhicules dotés de moteurs et d'autres mécanismes de propulsion pour les personnes invalides ;
- les échelles et autres accessoires semblables destinés à supprimer les obstacles architecturaux pour les personnes dont les capacités motrices sont réduites ou inexistantes ;
- les prothèses et les accessoires nécessaires en cas de handicaps fonctionnels permanents.

Le médecin spécialiste de l'unité sanitaire locale doit fournir une autorisation afin que les personnes intéressées puissent bénéficier des aides susvisées. Cette autorisation atteste du caractère irréversible du handicap de l'acheteur.

Le taux préférentiel de 4 % sur la TVA s'applique également aux accessoires techniques et informatiques visant à favoriser l'autonomie et l'intégration des personnes handicapées comme le prévoit l'article de la loi n°104 promulguée en 1992. Les appareils et les dispositifs dont la fabrication repose sur les technologies mécanique, électronique et informatique appartiennent à cette catégorie d'outils, qu'ils soient très répandus ou construits à la demande. En outre, il s'agit d'accessoires réservés aux personnes atteintes de handicaps moteur, visuel, auditif ou encore liés au langage. Tous ces accessoires remplissent les fonctions suivantes :

a) faciliter

la communication interpersonnelle
la production écrite ou graphique
le contrôle de l'environnement
l'accès à l'information et à la culture

b) accompagner les personnes handicapées tout au long du parcours de réhabilitation.

En revanche, seules les dépenses suivantes sont sujettes à la **réduction fiscale de 19 %** sur la déclaration annuelle des revenus :

- *l'achat d'un chien guide pour les non voyants.* La réduction est valable seulement pour un chien et pendant une période de quatre ans, sauf en cas de perte de l'animal. La personne handicapée ou le membre de la famille responsable peuvent bénéficier de cette réduction ;
- *les autres dépenses liées aux accessoires nécessaires à l'accompagnement, à la déambulation et au soulèvement* des personnes handicapées telles que l'article 3 de la loi n°104/92 les définit, indépendamment du fait qu'elles bénéficient ou non de l'allocation d'accompagnement ;
- *les dépenses liées aux prestations d'interprétariat pour les sourds muets.* Les personnes concernées doivent fournir les factures émises par les prestataires de

services d'interprétariat afin de pouvoir bénéficier de la réduction. Les contribuables doivent conserver ces factures et les fournir aux centres des impôts à la demande des opérateurs qui y travaillent ;

- *les dépenses liées à des problèmes de santé spécifiques* telles que les analyses, les interventions chirurgicales et spécialisées à hauteur de la somme excédentaire que la loi fixe chaque année (cette somme s'élève actuellement à 129,11 euros) ;
- *le transport en ambulance de la personne handicapée ;*
- *l'achat de fauteuils pour les personnes handicapées et invalides qui ne peuvent pas se déplacer et les appareils de traitement des fractures, des hernies, ou encore de correction des défauts de la colonne vertébrale ;*
- *l'achat de membres artificiels visant à favoriser la déambulation ;*
- *les frais d'aménagement de l'ascenseur afin de l'adapter aux dimensions du fauteuil roulant.*

Les personnes handicapées peuvent obtenir des réductions sur les *dépenses médicales générales*, notamment les prestations assurées par un médecin généraliste, l'achat de médicaments. Les dépenses liées à une **assistance spécifique** (telles que le personnel paramédical titulaire d'une spécialisation professionnelle, à savoir les infirmiers ou le personnel autorisé à prodiguer des soins spécialisés comme des prélèvements pour des analyses et des applications réalisées à l'aide d'appareils électro-médicaux) sont également sujettes à remboursement. Toutefois, le remboursement ne doit pas dépasser le montant annuel fixé par la loi.

En 2008¹³, la « gamme » des services et des prestations dispensés au public par le service national de santé a été redéfini suite à la révision extraordinaire des niveaux essentiels de prestation (LEA). Dans le cadre de ce bilan, plus de 5700 types de services et de prestations de prévention, de soin et de réhabilitation ont été passés en revue. Les nouveaux niveaux essentiels de prestation contiennent également une liste des articles à usage médical et chirurgical, des prothèses et des accessoires. 190 types d'accessoires à usage unique, 1670 prothèses sur mesure (si l'on prend en considération les différents modèles et mesures disponibles pour chaque type, les pièces supplémentaires et les frais de réparation) ainsi que 1010 accessoires en série ont été répertoriés.

En outre, **la table de travail sur les interventions de santé et de réhabilitation en faveur des personnes handicapées** (créée le 5 novembre 2008 au sein de la Direction générale pour la prévention sanitaire du Ministère de la Santé) s'est fixée pour objectif la présentation d'initiatives visant à définir des parcours de réhabilitation efficaces, concrets

¹³ Décret présidentiel du Conseil des ministres du 23 avril 2008 (cf. articles 17, 18 et 19, pièce jointe n°5)

et appropriés. Ce processus passe par la révision des lignes principales en matière de réhabilitation, l'élaboration et la mise à jour de codes, de dispositifs, de la liste des prothèses. Enfin, le contrôle des procédures de prescription et de dispense de l'offre constitue un autre aspect fondamental.

À titre d'information, nous soulignons que le service national de santé a dépensé en 2008 environ 1,764 milliards d'euros pour les prestations liées à la fonction intégratrice et prothétique conventionnée.

Par ailleurs, le Comité européen des droits sociaux a demandé si les personnes handicapées bénéficient d'une assistance personnelle ou à domicile gratuite ou si elles doivent contribuer aux dépenses et à hauteur de quelle somme si c'est le cas. Nous soulignons les points suivants à ce sujet.

En Italie, l'assistance à domicile est née de la rencontre entre l'émanation de lois nationales et les interventions menées par les régions en matière d'assistance sociale. Au cours des vingt dernières années, ces lois ont témoigné un intérêt accru pour les soins à domicile. L'assistance à domicile s'est progressivement distinguée d'une autre forme d'assistance à domicile plus axée sur l'aspect sanitaire, à savoir l'assistance à domicile intégrée (ADI).

L'ADI naît comme un modèle d'assistance visant à garantir l'offre coordonnée et permanente de prestations sanitaires (telles que les prestations médicales, infirmières ou encore de réhabilitation) ainsi que les prestations relevant de l'assistance sociale (telles que les soins à la personne, le service des repas ainsi que les soins domestiques) à domicile. Un réseau constitué de différents types d'opérateurs effectue les prestations susvisées. L'ADI s'adresse presque exclusivement aux personnes âgées, handicapées ainsi qu'aux patients atteints de maladies chroniques, qu'ils soient stables et non autonomes, de manière temporaire ou permanente. Ce système a pour but d'offrir un service de qualité en permettant à l'intéressé de rester à son domicile et d'y évoluer le plus longtemps possible. En règle générale, les personnes handicapées accèdent au système d'assistance à domicile intégrée sur signalement du médecin généraliste, de l'opérateur sanitaire du service où le patient est hospitalisé, de parents ou d'amis, des associations de bénévolat, d'autres services de la structure sanitaire locale au centre d'assistance à domicile de la structure sanitaire locale du lieu de résidence. Les opérateurs conviennent des interventions à domicile à garantir au patient en fonction de ses besoins.

En ce qui concerne le volet sanitaire, le service national de santé est responsable des prestations dispensées par le service d'assistance.

Sur le plan social, les prestations sont gratuites pour les personnes dont le revenu est inférieur aux plafonds annuels fixés dans le lieu de résidence. Dans les autres cas, la loi prévoit le paiement d'un ticket modérateur dont le montant varie en fonction du revenu du noyau familial.

D'après les statistiques recueillies par le service national de santé, 474 567 personnes ont bénéficié de l'assistance à domicile intégrée en Italie en 2007. 89 219 d'entre elles (soit 18,8 %) avaient moins de 65 ans contre 385 348 (soit 81,2 %) de personnes âgées de plus de 65 ans. En 2007, les structures sanitaires locales ont assuré 96,4 % du service d'assistance à domicile intégrée sur l'ensemble du territoire national.

Le service d'assistance à domicile fourni par les communes s'adresse principalement aux personnes âgées et aux personnes handicapées. On estime à 5,6 pour cent¹⁴ le nombre de personnes handicapées qui bénéficient du service d'assistance à domicile à l'échelle nationale.

En 2008, les dépenses nationales liées au service d'assistance à domicile intégrée représentaient environ 1 % des dépenses sanitaires publiques et s'élevaient à environ un milliard d'euros.

En outre, le Comité européen des droits sociaux a également demandé quelles étaient les procédures adoptées afin de définir les obstacles à la communication et à la mobilité auxquels les personnes handicapées sont confrontées et de choisir les accessoires techniques appropriés ou les mesures de soutien.

Quels sont les outils, les accessoires techniques et les autres dispositifs les plus utilisés afin de permettre aux personnes handicapées de mener une vie sans obstacles liés au handicap ? Comme nous l'avons souligné précédemment, il faut d'abord une ordonnance du médecin spécialisé du service national de santé (pour des prothèses, des orthèses ou encore d'autres dispositifs) afin que les personnes handicapées puissent en bénéficier. De surcroît, le spécialiste doit identifier le dispositif le plus indiqué en fonction du handicap et l'adapter au patient, au cas où il ne serait pas possible d'utiliser un dispositif standard.

¹⁴ Données recueillies par l'ISTAT en 2008

Le service national de santé peut couvrir la totalité ou une partie des dépenses en fonction du type de dispositif à adopter. Autrement, le service national de santé peut soustraire les dépenses à la déclaration annuelle des revenus de la personne handicapée ou de la personne qui l'a pris à sa charge dans la mesure du quota fixé.

Le cadre législatif général en matière d'accès à l'information

L'article 21 de la Constitution garantit la liberté d'expression. Cet article promeut également le « droit à l'information » même s'il est indirect. L'accès à l'information s'avère donc essentiel dans le cadre de l'exercice de ce droit des personnes handicapées. L'accès accru aux sites web, aux services publics et aux applications qui y sont liés est fondamental afin d'assurer l'intégration des personnes handicapées au sein de la société.

À cet égard, l'article 25 de la loi n°104/1992 stipule que le Ministère de la Poste et des télécommunications doit contribuer à la réalisation de projets conçus par les concessionnaires de services inhérents à la radio, à la télévision et au téléphone. Ces projets visent à favoriser l'accès à l'information par le biais de la radio et de la télévision grâce à des appareils spécialement prévus à cet effet et à l'aménagement des cabines téléphoniques.

Afin de faciliter l'accès des personnes handicapées aux outils informatiques, l'article 1 de la loi n°4 du 9 janvier 2004 (cf. Loi Stanca) reconnaît leur droit à accéder à toutes les sources d'information et aux services informatiques et télématiques qui y sont liés, notamment aux services de l'administration publique, aux services d'utilité publique conformément aux principes énoncés dans l'article 3 de la Constitution sur l'égalité entre les citoyens. À ce sujet, nous soulignons que la législation nationale favorise particulièrement l'accès des personnes handicapées aux sites web et aux applications informatiques de l'administration publique (cf. circulaire du 6 septembre 2001 émanant de l'autorité pour l'informatique au sein des administrations publiques - AIPA, *Critères et outils afin d'accroître l'accès des personnes handicapées aux sites web et aux applications informatiques*, directive de la Présidence du Conseil des ministres du 18 décembre 2003, département pour l'innovation et les technologies, *lignes principales en matière de numérisation de l'administration en 2004*, décret législatif n°82 du 7 mars 2005, *code de l'administration numérique*). La loi Stanca définit « l'accessibilité » comme étant la capacité des systèmes informatiques d'offrir des services et des informations utiles à tous, sans discrimination, notamment aux personnes qui ont besoin de « technologies d'assistance »

en raison d'un handicap, et ce dans les formes et les limites dictées par les connaissances technologiques.

Les technologies d'assistance se présentent comme des solutions techniques, des logiciels et du matériel qui permettent aux personnes handicapées d'avoir accès aux informations et aux services, en annulant ou en réduisant la situation désavantageuse.

La promulgation de la loi n°4/2004 a précédé l'émanation du décret n°75 du Président de la République du 1^{er} mars 2005 (*cf. règlement pour l'application de la loi n°4 du 9 janvier 2004 afin de favoriser l'accès des personnes handicapées aux outils informatiques*) et du décret du 8 juillet 2005 du Ministère pour l'innovation et les technologies (*cf. conditions techniques requises et différents niveaux d'accessibilité aux outils informatiques*). Ces deux décrets appliquent les dispositions prévues par la loi Stanca.

D'après la circulaire n AIPA/CR/32 du 6 septembre 2001 sur les *critères et les outils afin d'accroître l'accès des personnes handicapées aux sites web et aux applications informatiques* émanant de l'autorité pour l'informatique au sein des administrations publiques - AIPA, qui est désormais devenu le CNIPA, le Centre national pour l'informatique fonctionnelle au sein de l'administration publique, le degré d'accessibilité le plus élevé est intimement lié à l'application du principe de conception universelle. Ce principe repose sur l'idée selon laquelle toutes les activités de conception doivent tenir compte des besoins de tous les usagers potentiels. L'application de ce principe aux systèmes informatiques se traduit par la conception de systèmes, de produits et de services à la portée de tous les usagers, que ce soit directement ou à l'aide de technologies d'assistance. Par ailleurs, l'adhésion aux critères d'accessibilité ne doit pas être interprétée de manière limitative. En effet, les auteurs sont invités à utiliser des éléments multimédias afin d'assurer l'accès à l'information à un public d'usagers de plus en plus vaste.

Afin de favoriser la « numérisation » de l'administration publique, le CNIPA est impliqué dans les activités visant à atteindre l'objectif d'accessibilité informatique en vue de l'intégration concrète des catégories défavorisées au sein de la nouvelle société d'information. Une vaste campagne de sensibilisation et d'information qui comprend la publication des « *Carnets sur l'accessibilité* » a été programmée. Les carnets susvisés illustrent les normes techniques et législatives ainsi que les expériences et les réalisations utiles pour les personnes qui souhaitent appliquer les bonnes pratiques en matière d'accessibilité et d'intégration liées aux nouvelles technologies.

En Italie, la commune de Gênes est un parfait exemple. À partir de 2004, la personne handicapée qui se rend au guichet des services de recensement et d'état civil peut obtenir une copie dans un format alternatif, outre le format traditionnel du document requis grâce au travail conjoint du secteur des bibliothèques et des services d'état civil. L'intéressé peut

lire le document seul sans avoir recours à l'aide d'un tiers. La personne handicapée reçoit gratuitement une copie imprimée dans un format plus grand, en braille par la poste ou encore par courrier électronique sur demande dans un délai de quelques jours. Il s'agit du premier projet de ce genre dans le domaine de l'administration publique. La collaboration entre les différents secteurs de l'administration publique, l'utilisation des technologies et le professionnalisme permettent de créer ou de restituer un degré majeur d'accessibilité ainsi qu'une autonomie accrue des citoyens non-voyants ou atteints de troubles de la vue.

Il faut également souligner que presque toutes les régions, à savoir les Abruzzes, la Calabre, la Campanie, l'Émilie-Romagne, le Frioul-Vénétie-Julienne, le Latium, la Ligurie, la Lombardie, les Marches, le Piémont, les Pouilles, la Sicile, la Toscane, le Trentin-Haut-Adige, l'Ombrie, la Vallée d'Aoste, la Vénétie) prêtent une attention toute particulière aux problématiques inhérentes à l'accessibilité informatique grâce à un site web spécifique ou au site officiel de la région.

La communication

Dans le rapport précédent sur le présent article, nous avons fait allusion à la présentation d'un projet de loi visant à reconnaître juridiquement le statut de la langue des signes. Le décret législatif en question concernant les « *dispositions pour la promotion de la participation totale des sourds à la vie collective* » n'est plus valable suite à la fin de l'ancienne législature. Compte tenu de l'intérêt que présente la reconnaissance du droit à l'utilisation de la langue des signes pour les sourds dans diverses situations de la vie quotidienne, le Parlement a examiné plusieurs propositions de lois sous la législation actuelle. La première commission sur les affaires constitutionnelles du Sénat a approuvé la proposition de loi A.C. n°4207 lors de la session de délibération qui s'est tenue le 16 mars 2011. Le 13 avril 2011, la XII^{ème} Commission sur les affaires sociales a commencé à étudier la proposition de loi susdite. Lors de la session du 26 juillet 2011, la Commission a décidé de poursuivre l'examen en utilisant le nouveau texte de la proposition de loi n°4207 comme texte de référence. Ce texte a été rédigé par un comité restreint puis soumis à l'étude des commissions compétentes afin d'obtenir un avis prescrit.

La mesure intitulée « *dispositions pour la promotion de la participation totale des sourds à la vie collective et la reconnaissance de la langue des signes en Italie* » conformément à la convention de l'ONU sur les droits des personnes handicapées est constituée de trois articles.

L'article 1 promeut l'adoption de mesures visant à faciliter l'intégration sociale et culturelle des sourds et à garantir toutes les formes de prévention, de diagnostic et de soins pour ces sujets conformément aux dispositions prévues par la loi n°104 de 1992. La mesure marque la reconnaissance de la langue des signes italienne et promeut son apprentissage ainsi que son utilisation. La loi permet également de l'utiliser lors de jugements et dans les échanges avec l'administration publique.

L'article 2 prévoit la définition d'un règlement en vue de l'application des dispositions avant que l'état et les régions parviennent à un accord à l'issue de la Conférence unifiée après avoir entendu les associations représentatifs à l'échelle nationale en matière de protection et de promotion des droits des sourds. Ce règlement vise également à classer les modalités d'intervention liées aux diagnostics précoces pour les enfants nés ou devenus sourds parmi les niveaux essentiels de prestation, à définir les modalités d'utilisation de la langue des signes en milieu scolaire et universitaire. Enfin, le règlement susdit se propose de promouvoir l'utilisation de la langue des signes en phase juridictionnelle, dans les échanges avec les administrations publiques, dans les émissions de télévision et de soutenir les projets de recherche sur les technologies avancées pour les sourds.

Les mesures adoptées pendant la période de référence en matière de mobilité personnelle

Les transports publics

En ce qui concerne l'objectif fixé au point a) de l'article 20 de la Convention, il est impératif d'analyser les principaux outils qui permettant aux personnes handicapées d'utiliser les transports. Les articles 26 à 28 de la loi n°104/1992 traitent de la mobilité, et des transports individuels et collectifs. D'après ces articles, la définition des modalités selon lesquelles les communes aménagent les interventions pour permettre aux personnes handicapées de se déplacer librement sur le territoire relèvent de la compétence des régions. Ces modalités doivent garantir aux personnes handicapées les mêmes conditions d'utilisation des services de transport en commun spécialement aménagés à cet effet ou encore de services alternatifs. Les régions doivent donc mettre en place des plans de mobilité pour les personnes handicapées dans le cadre des plans de transport et d'aménagement des infrastructures urbaines. Les plans susvisés doivent englober des services alternatifs pour les zones qui ne sont pas reliées par le réseau de transports en commun. Les communes doivent également prévoir l'aménagement d'espaces réservés aux véhicules des personnes handicapées dans leurs ressources financières. Enfin, les communes doivent concevoir des

transports individuels pour les personnes handicapées qui ne sont pas en mesure d'utiliser les transports en commun.

Les transports ferroviaires

La loi n°244/2007, (cf. loi des Finances de 2008) crée un nouveau « fonds pour la mobilité des personnes handicapées » auprès du Ministère des Transports. Ce fonds sert à financer des « interventions spécifiques destinées à réaliser un parcours ferroviaire pour le transport des personnes handicapées en Italie et à l'étranger avec la collaboration des associations bénévoles qui opèrent sur le territoire national ». Ce fonds est donc réservé aux interventions sur les voitures ferroviaires (certaines existent déjà) utilisées principalement pour les pèlerinages gérés par les associations susdites. En 2008, le fonds a été financé avec 5 millions d'euros et 3 millions d'euros supplémentaires en 2009 et en 2010. Les particuliers et les entreprises peuvent effectuer des donations et le sponsoriser.

Le service d'assistance aux voyageurs handicapés qui repose sur les **salles Bleues** (cf. rapport précédent), est constitué d'un circuit de 252 gares aménagées. Chaque année, ce service assiste en moyenne 160 000 personnes en difficulté. Comme tout le monde le sait, le service d'assistance de Trenitalia s'adresse aux personnes qui se déplacent en fauteuil roulant en raison d'une maladie ou d'un handicap, aux personnes ayant des problèmes aux membres et qui présentent des difficultés de déambulation, aux personnes âgées, aux femmes enceintes, aux non-voyants, aux personnes atteintes de troubles de la vue, aux sourds, aux personnes atteintes de troubles de l'audition ainsi qu'aux handicapés mentaux. Les intéressés peuvent réserver le service d'assistance par téléphone.

Les transports privés

Quant aux moyens de transport privés, les personnes handicapées dont les capacités de déambulation sont légèrement réduites et les non-voyants peuvent obtenir le dit « laissez-passer pour invalides » qui leur permet d'utiliser leurs véhicules dans des zones où la circulation est limitée et de stationner dans les espaces spécialement prévus à cet effet conformément aux dispositions prévues dans l'**article 381 du décret n°495 du Président de la République du 16 décembre 1992** (cf. *règlement en vue de l'exécution et l'application du nouveau code de la route*) et ses modifications successives. La direction générale pour la motorisation du Ministère des Infrastructures et des transports a promulgué une note le 6 février 2006 selon laquelle les places payantes délimitées par une signalisation bleue sont gratuites pour les personnes handicapées en possession du laissez-passer mentionné précédemment.

En décembre 2008, le Ministère du Travail et des Politiques sociales et l'Association nationale des communes italiennes (ANCI) ont lancé un projet visant à adopter et à diffuser un modèle communautaire unique pour les laissez-passer réservés aux véhicules des personnes handicapées. Ce projet a pour objectif de réaliser une série d'interventions visant à appliquer les dispositions prévues dans la recommandation n°98/376/CE du Conseil de l'Union européenne concernant l'adoption d'un modèle communautaire homogène. Cet acte invite les états membre à adopter un modèle communautaire unique pour les laissez-passer pour le stationnement afin de permettre à toute la population handicapée européenne de bénéficier des mêmes droits en matière de circulation et de stationnement des véhicules. Par ailleurs, la recommandation n°2008/205/CE du Conseil de l'union européenne du 3 mars 2008 a réaffirmé ces principes et étendu ces dispositions aux nouveaux états-membres.

Le projet s'articule plus spécifiquement autour des axes suivants :

1. l'élaboration d'un modèle unique de laissez-passer doté de micro-puces pour le stationnement des véhicules des personnes handicapées conformément aux indications figurant dans les recommandations du Conseil de l'Union européenne n°98/376/CE et aux modifications successives apportées par la recommandation n°2008 /205 /CE ;
2. la définition de systèmes de communication terrestre (cf. lecteur de frontières ztl (zone à circulation limitée), la conception de véhicules standardisés afin de permettre l'identification de la carte personnelle et autoriser l'accès aux espaces réservés sur l'ensemble du territoire national ;
3. l'élaboration de la carte des parkings réservés aux titulaires des laissez-passer et des cartes donnant accès aux espaces réservés ZTL qui existent dans toutes les communes sélectionnées ;
4. l'analyse des conditions d'attribution du laissez-passer dans les principaux pays de l'Union européenne et la définition d'un modèle unique de demande et d'une procédure simplifiée (voir lignes principales) en vue de l'attribution du laissez-passer en Italie ;
5. l'expérimentation du nouveau laissez-passer électronique dans un échantillon de 5 communes désignées par le Ministère des Politiques sociales et l'ANCI.
6. l'implication d'une association représentative des personnes handicapées dans la phase d'expérimentation et d'application.

L'ANCI a lancé le projet avec une première session de travail sur la définition et la sélection des communes à impliquer dans la phase d'expérimentation. Compte tenu de l'accord conclu avec le Ministère selon lequel une ou plusieurs associations du secteur tertiaire impliquées dans l'assistance aux personnes handicapées peuvent apporter leur contribution, l'ANCI a confié à l'association à but non lucratif FISH (Fédération italienne pour la lutte contre le handicap) la gestion de certaines activités de soutien en vue de la réalisation du projet.

L'ANCI a également mené des activités de recherche afin d'identifier les *bonnes pratiques* à l'échelle nationale en matière de laissez-passer pour le stationnement des personnes handicapées en vérifiant s'il existe déjà des initiatives semblables sur le territoire national. Parmi les initiatives qui existent déjà, on peut citer le projet City Pass coordonné par la commune de Vérone. À l'instar de la mairie de Vérone, cette initiative tient à l'expérimentation de procédures administratives uniformes en vue de la délivrance, de la gestion et du contrôle des « autorisations de circulation et de stationnement des véhicules des personnes handicapées » que les communes délivrent aux personnes éligibles aux termes de l'article 381 du décret du Président de la République n°495/1992.

Le chef de la police et le responsable du bureau chargé de gérer le trafic dans la commune de Vérone ont présenté le projet susvisé à Rome le 7 juin 2011 dans les locaux de l'ANCI. Ces derniers ont déclaré qu'ils étaient disposés à faire bénéficier les acteurs nationaux de l'expérience acquise dans ce domaine au cours des années. L'ANCI a également présenté une proposition concernant des lignes principales visant à faciliter l'accès et le stationnement dans les zones à trafic limité pour les personnes qui y ont droit.

Le processus d'adoption de la recommandation européenne mentionnée précédemment a été relancé grâce aux dernières modifications introduites dans le code de la route par la loi n°120 du 29 juillet 2010. Parmi ces modifications, citons les réglementations qui visent à adopter le dit « laissez-passer unique européen pour les personnes handicapées » (cf. 1^{er} alinéa de l'article 58). En effet, le processus avait été interrompu car le texte de la recommandation susvisée allait à l'encontre des principes énoncés dans le code sur le respect de la vie privée (voir 1^{er} alinéa de l'article 74 du décret législatif n°196/03).

Le Ministère des Infrastructures et des transports devra toutefois promulguer une réglementation élémentaire appropriée afin de garantir la pleine application de la loi n°120 ainsi que l'adoption concrète du modèle unique du laissez-passer européen pour les personnes handicapées en vue de la circulation et du stationnement tels que la recommandation du Conseil européen du 4 juin 1998 les prévoit. Par ailleurs, cette réglementation sert à amender le 2^{ème} alinéa de l'article 381 du décret n°495 du Président de la République du 16 décembre 1992 intitulé « Réglementation pour l'exécution et

l'application du nouveau code de la route ». Par ce texte, le Ministère assimile le système du laissez-passer pour les invalides connu sous l'abréviation « V.4 » dans l'alinéa précédent au modèle de laissez-passer européen pour les personnes handicapées décrit dans la pièce jointe à la recommandation communautaire n°98/376/CE (GUCE L167/25).

En outre, le 5^{ème} alinéa de l'article 116 du code de la route permet aux personnes handicapées d'obtenir un permis de conduire spécifique pour la conduite de véhicules qui répondent à leurs besoins sur autorisation préalable de la Commission médicale locale qui est chargée de s'assurer que les sujets sont en mesure de conduire. Chaque province compte au moins une de ces commissions. L'article 27 de la loi n°104/1992 stipule que les personnes handicapées peuvent obtenir une subvention à hauteur de 20 % pour les frais liés à l'aménagement des outils de conduite. Les nombreux dégrèvements fiscaux mis en place pour les personnes handicapées et leurs parents pour l'achat de véhicules visent également à favoriser leur mobilité et à élargir leurs choix et modalités de déplacement. Ces dégrèvements concernent notamment l'application de la TVA à un taux préférentiel, la réduction de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, l'exemption du règlement de la vignette pour la voiture, l'exemption des frais de transcription inhérents au changement de propriétaire. Les aides versées par les régions pour l'achat des véhicules des personnes handicapées s'ajoutent aux mesures énumérées ci-dessus.

Le transport aérien

Entré en vigueur en juillet 2008, le règlement communautaire n°1107/ 2006 prévoit l'aménagement des transporteurs aériens et des aéroports conformément aux normes européennes en matière d'accès au transport aérien pour les passagers handicapés ou dont la mobilité est limitée. De manière plus spécifique, l'article 3 interdit aux transporteurs aériens, à leurs agents ainsi qu'aux opérateurs du secteur touristique de refuser une personne pour des raisons liées au handicap ou à la mobilité réduite. En effet, ces entités sont tenues d'accepter les réservations pour des vols partant ou provenant d'un aéroport adhérent au règlement susvisé et de faire embarquer les personnes handicapées ou dont la mobilité est réduite dans les aéroports, à condition que l'intéressé soit muni d'un billet valide ainsi que d'une réservation. L'article 4 définit néanmoins des exceptions à cette règle. Par ailleurs, le règlement prescrit que les personnes handicapées ont droit à l'assistance nécessaire dans l'enceinte des aéroports et à bord des aéronefs afin de répondre à leurs besoins spécifiques de manière à ce qu'ils puissent voyager dans les mêmes conditions que les autres passagers. Le décret législatif n°24 du 24 février 2009 a été adopté après l'entrée en vigueur de l'acte que nous venons d'analyser. Le décret intitulé « *Réglementation concernant les sanctions à appliquer en cas de violation du règlement*

n°1107/2006/CE sur les droits des personnes handicapées ou dont la mobilité est réduite en matière de transport aérien » établit les sanctions à appliquer en cas de violation du règlement communautaire. Il s'agit en fait de sanctions qui seront appliquées aux personnes qui enfreindront les normes prévues dans le cadre du règlement. Ce règlement condamne les pratiques discriminatoires des transporteurs aériens, des gérants aéroportuaires et des opérateurs du secteur touristique susceptibles d'empêcher les personnes handicapées d'utiliser librement la voie aérienne (à savoir le refus d'une réservation ou d'embarquement, l'absence d'un service d'assistance ou d'information approprié). L'autorité de l'aviation civile italienne (ENAC) est chargée de veiller à l'application du règlement communautaire et de condamner les auteurs de violations. L'argent recueilli grâce aux amendes, dont le montant peut aller de 5000 € à 120 000 €, sert à financer un fonds spécifique auprès du Ministère des Infrastructures et des transports pour la promotion de campagnes de sensibilisation et d'initiatives en faveur des passagers handicapés ou à mobilité réduite.

L'aéroport de Naples constitue une modèle de *bonnes pratiques* étant donné qu'il subit actuellement des travaux de restructuration afin d'en faciliter l'accès aux personnes handicapées et d'y améliorer leur mobilité.

En ce qui concerne le droit des personnes handicapées à utiliser des animaux guide, la **loi n°37 du 14 février 1974** intitulée « *Gratuité du transport des chiens guide pour aveugles dans les moyens de transport publics* » reconnaît aux non-voyants le droit d'être accompagnés de leur chien sans que le propriétaire soit tenu d'acquitter des frais supplémentaires pour un billet ou des taxes tant sur les moyens de transports que dans les établissements ouverts au public. Cependant, le règlement ne prévoyait aucune sanction pour les personnes qui violaient les dispositions prévues. La loi n°60 du 8 février 2006 a comblé cette lacune en amendant la loi n°37/1974. Cette loi condamne les responsables de la gestion des transports et les titulaires des établissements ouverts au public qui empêchent ou entravent directement ou indirectement l'accès des personnes aveugles accompagnées de leur chien guide à payer une amende administrative allant de 500 à 2500 euros.

Il faut signaler qu'en 2009, le Ministère du Travail et des politiques sociales a lancé un projet baptisé « *Marcher ensemble* » (« *Camminando Insieme* ») en collaboration avec la région des Abruzzes. Ce projet vise à mettre en place des politiques de promotion en vue de la participation des personnes handicapées et des citoyens âgés de plus de soixante cinq ans non autonomes vivant dans la zone frappée par le séisme du 6 avril 2009. Ce

projet prévoyait que les communes ou des rassemblements de communes s'équipent de véhicules appropriés pour le transport des personnes handicapées.

Le logement

Le programme extraordinaire de construction de résidences publiques¹⁵ a été adopté en décembre 2007. Des interventions ont été financées dans le cadre de ce programme à hauteur de **544 millions d'euros** qui ont été répartis entre les régions et les provinces autonomes afin de permettre aux représentants de certaines catégories sociales, notamment les personnes dont le taux d'invalidité est supérieur à 66 %, de déménager, et d'élargir l'offre de logements sociaux en location pour les personnes inscrites sur les listes d'attente tenues par les communes de résidence. Le programme vise principalement à restructurer et aménager les logements des anciens instituts autonomes des HLM (IACP) vacants ou des communes, à les vendre ou à les louer ainsi qu'à construire des logements réservés aux personnes éligibles ayant entamé des procédures en vue de l'attribution d'un logement. Les locataires doivent percevoir un revenu familial annuel total inférieur à 27 000 euros qu'ils soient ou aient à charge des personnes âgées de plus de soixante cinq ans, malades en phase terminale ou porteurs de handicaps avec un taux d'invalidité supérieur à 66 % à condition qu'ils ne possèdent pas un autre logement approprié pour le noyau familial dans la région de résidence.¹⁶

Les obstacles architecturaux

Cadre législatif général

En Italie, la suppression des obstacles architecturaux a fait l'objet d'une loi, à savoir la loi n°118 du 30 mars 1971 « *Conversion en loi du décret législatif n°5 du 30 janvier 1971 concernant les nouvelles normes en faveur des personnes mutilées et des invalides civils* ». Le 1^{er} alinéa de l'article 27 de la loi susvisée stipule que les bâtiments publics ou ouverts au public, les instituts scolaires et préscolaires ainsi que les nouveaux logements sociaux doivent être édifiés conformément aux normes établies dans la circulaire du Ministère des Travaux publics afin de faciliter la vie sociale des « personnes mutilées et des invalides civils ». Cette circulaire a été adoptée le 15 juin 1968 et concerne la suppression des obstacles

¹⁵ Article 21 du décret législatif n°159 du 1^{er} octobre 2007 converti en la loi n°222 du 29 novembre 2007 grâce à des amendements

¹⁶ 1^{er} alinéa de l'article 1 de la loi n°9 du 8 février 2007 intitulée « Interventions visant à réduire les difficultés auxquelles certaines catégories sociales sont confrontées en matière de logement »

architecturaux en apportant des variantes conformes aux bâtiments qui font l'objet d'appel d'offres ou qui étaient déjà construits avant que cette loi n'entre en vigueur. Par ailleurs, les transports publics, notamment le tramway et le métro doivent être accessibles aux « personnes invalides qui ne sont pas en mesure de se déplacer ». En outre, personne ne peut interdire l'accès aux lieux publics ou aux établissements ouverts au public aux personnes « handicapées ». Par exemple, les personnes « handicapées » peuvent accéder librement à tous les endroits où des manifestations ou des spectacles publics ont lieu. Les organisateurs doivent prévoir et aménager des espaces réservés aux personnes invalides qui se déplacent en fauteuil roulant. Le 2^{ème} alinéa de cette disposition prévoit également que les règlements d'application des dispositions susvisées feraient l'objet d'un décret présidentiel proposé par les ministres compétents dans un délai d'un an à partir de l'entrée en vigueur de la loi susdite..

La mise en place de cette proposition est intervenue par le décret du Président de la République n°384 du 27 avril 1978 intitulé « *Dispositions d'application de l'article 27 de la loi n°118 du 30 mars 1971 en faveur des personnes mutilées et des invalides civils concernant les obstacles architecturaux et les transports publics* » qui a été abrogé et remplacé par le décret présidentiel n°503 du 24 juillet 1996 intitulé « *Réglementation concernant les normes en vue de la suppression des obstacles architecturaux dans les bâtiments, les espaces et les services publics* ». Le 2^{ème} alinéa de l'article 13 du décret susvisé stipule que « les bâtiments publics doivent être construits afin de garantir l'accès aux espaces internes de manière à ce que le public et le personnel puissent y évoluer » conformément aux dispositions énoncées dans l'article 3 du décret n°236 émanant du Ministère des Travaux publics du 14 juin 1989. Il faut également rappeler la loi n°13 du 9 janvier 1989 concernant les « *dispositions visant à supprimer les obstacles architecturaux dans les bâtiments privés* ».

Le décret ministériel indiqué par le décret n°503/1996 du Président de la République établit trois critères principaux afin d'évaluer la qualité des espaces construits, à savoir *l'accessibilité, la praticité et l'adaptabilité*. Le point a) de l'article 2 donne une définition des « obstacles architecturaux ». Ce terme sert à désigner tous les obstacles physiques qui entravent la mobilité de toutes les personnes, notamment de celles qui présentent des capacités motrices réduites pour n'importe quelle raison ou dont la mobilité est réduite de manière irréversible ou temporaire. Les obstacles architecturaux empêchent les usagers d'utiliser les espaces, les équipements, les composantes ou sont représentés par l'absence de repères et de signalisations qui permettent tous aux usagers de s'orienter et de reconnaître les endroits et les dangers, notamment les non-voyants, les personnes atteintes de troubles de la vue ou de l'audition.

Par conséquent, la notion d'obstacle architectural est beaucoup plus vaste et complexe qu'il ne semble à première vue. En effet, ce concept revêt des facettes multiples. Ces facettes s'articulent autour du fil directeur selon lequel les obstacles architecturaux sont à l'origine de contraintes perceptives et physiques, notamment dans le cas de configurations spécifiques des objets et des endroits qui empêchent aux usagers de s'orienter, les fatiguent, leur créent des difficultés ou les mettent en danger. Par conséquent, les marches ou les passages trop étroits mais aussi les parcours dont le revêtement est glissant, irrégulier ou disjoint, les escaliers sans rambarde, les rampes trop raides ou trop longues, les espaces d'attente sans chaises ou sans systèmes de protection contre les intempéries lorsqu'ils sont en plein air, les terminaux des installations placés dans des points trop élevés ou trop bas, l'absence d'indications qui aident les usagers à s'orienter et à repérer les dangers etc. constituent des obstacles architecturaux.

Le principe énoncé à plusieurs reprises dans la définition formelle est extrêmement important. Selon ce principe, les obstacles architecturaux concernent « tous » les usagers potentiels d'un bien et pas seulement les personnes porteuses de handicaps spécifiques.

L'article 2 du décret n°236 du Ministère des Travaux publics du 14 juin 1989 donne les définitions suivantes au point a) en rapport avec les trois critères mentionnés précédemment. Le document susvisé définit :

- a) *l'accessibilité* comme étant la facilité avec laquelle les personnes aux capacités motrices ou sensorielles réduites accèdent au bâtiment et à ses unités immobilières et environnantes, y entrent et évoluent dans les espaces et les équipements de manière sûre et autonome ;
- b) la *praticité* comme étant la facilité avec laquelle les personnes aux capacités motrices ou sensorielles réduites accèdent aux espaces sociaux, notamment les salons ou les salles à manger dans les logements et les lieux de travail, de service et de rencontre où le service est dispensé et à au moins une des toilettes de chaque unité immobilière ;
- c) *l'adaptabilité* comme étant la possibilité de modifier les espaces construits dans le temps à un coût réduit afin de l'aménager de façon à ce que les personnes aux capacités motrices et sensorielles réduites puissent y accéder et s'y déplacer facilement

Par ailleurs, nous soulignons que les critères de construction adoptés doivent garantir l'accès aux espaces externes, communs et aux environnements réservés aux activités relevant de la socialisation, de la santé, de l'assistance, de la culture et du sport ainsi qu'aux sièges des entreprises etc. Une réglementation détaillée sur les critères de construction a été adoptée afin de garantir l'accessibilité et la praticité des structures. Les

principes susdits ont été repris dans le décret n°380 du Président de la République du 6 juin 2001 intitulé « *texte unique des dispositions législatives et réglementaire en matière de construction* ».

Il faut également signaler que la loi n°104 du 5 février 1992 intitulée « *loi-cadre pour l'assistance, l'intégration sociale et le respect des droits des personnes handicapées* » prescrit que les projets des œuvres à réaliser dans les bâtiments publics et privés font l'objet de contrôles de la part du bureau technique de la commune. Ces contrôles visent à vérifier la conformité des constructions à la réglementation en vigueur dans ce domaine. En effet, la loi n°104/1992 a pour but de mettre en place des interventions visant à éviter la marginalisation et l'exclusion des personnes handicapées. Par exemple, le 9^{ème} alinéa de l'article 24 met en place des interventions destinées à garantir aux personnes handicapées l'accès des bâtiments publics et privés, à supprimer les obstacles physiques et architecturaux ainsi qu'à prendre des mesures qui assurent à tous les usagers l'utilisation des moyens de transports publics et privés et l'organisation de moyens de transports spécialisés.

Les mesures adoptées pendant la période de référence

La loi régionale n°5 promulguée par le Frioul-Vénétie-Julienne le 23 février 2007 constitue un modèle de bonnes pratiques en matière d'aménagement urbain et de construction. L'insertion d'un représentant désigné par le Conseil régional des associations pour les personnes handicapées au sein de l'organisme technique et de consultation qu'est la Commission pour la construction est une nouveauté de taille.(cf. article 42).

Il faut également souligner que chaque année, une journée portes ouvertes en vue de la suppression des obstacles architecturaux a lieu le premier dimanche du mois d'octobre. Cette manifestation a été proposée par le Fonds italien pour la suppression des obstacles architecturaux (FIABA) et adoptée par le décret n°96 émanant du Président du conseil des ministres le 28 février 2003anno.

En outre, les *lignes principales en vue de la suppression des obstacles architecturaux dans les lieux présentant un intérêt culturel* ont été adoptées grâce au décret du Ministère de la Culture et de la communication du 28 mars 2008.

Pendant la période allant de **2008 à 2010**, les autorités compétentes ont investi environ **50 millions d'euros** dans des interventions visant à éliminer les obstacles architecturaux. Toutes les régions italiennes ont fait l'objet des interventions susvisées. Ces dernières se sont déroulées conformément à la réglementation en vigueur aux termes du décret présidentiel n°503 promulgué le 24/07/1996 et intitulé « *réglementation concernant les*

dispositions en vue de la suppression des obstacles architecturaux dans les bâtiments, les espaces et les services publics ». Chaque assesseur aux travaux publics a proposé le programme des interventions à réaliser sur son territoire en fonction des fonds disponibles.

En ce qui concerne la suppression des obstacles architecturaux dans les infrastructures consacrées aux activités sportives, nous signalons qu'un *observatoire national des infrastructures consacrées aux activités sportives* sera créé sous peu. L'organisme susvisé sera chargé de mettre à jour le cadre relatif aux bâtiments consacrés aux activités sportives sur l'ensemble du territoire national afin de permettre la planification raisonnée des interventions visant à supprimer les obstacles architecturaux dans les constructions les plus vétustes grâce à des financements appropriés.

En dernier lieu, nous confirmons que les dépenses inhérentes à la restructuration des bâtiments privés afin de supprimer les obstacles architecturaux seront déduites de l'impôt sur le revenu des personnes physiques (voir le rapport précédent).

Le cadre législatif général en matière d'activités culturelles et de loisirs

Le cadre législatif italien concernant la participation des personnes handicapées à la vie culturelle, au temps libre et au sport est assez articulé. La loi n°104 du 5 février 1992 intitulée « loi-cadre pour l'assistance, l'intégration sociale et le respect des droits des personnes handicapées » constitue le texte de référence élémentaire. L'article 23 traite de la suppression des obstacles architecturaux en vue de la pratique d'activités sportives, touristiques et ludiques.

Les mesures adoptées pendant la période de référence

En ce qui concerne le respect du *droit des personnes handicapées à avoir du temps libre et à participer à la vie culturelle*, le législateur est intervenu à plusieurs reprises tant à l'échelle régionale que nationale afin de *promouvoir et de faciliter l'accès des personnes handicapées aux musées, aux bibliothèques ainsi qu'aux sites culturels publics*. Nous signalons à titre d'exemple que la **Commission pour l'analyse des problèmes auxquels les personnes handicapées sont confrontées dans le secteur des biens et des activités culturelles** a été créée au sein du Ministère de la culture et de la communication grâce au décret ministériel du 26 février 2007. L'organisme susvisé est constitué de responsables du Ministère de la Culture et de la communication, de représentants des universités, d'experts et de représentants au sein des associations travaillant dans ce secteur. La commission a rédigé un document où figurent les lignes principales concernant la suppression des obstacles architecturaux dans les lieux

présentant un intérêt culturel. Ces lignes ont été adoptées par la suite par le décret ministériel du 28 mars 2008. Les lignes principales s'adressent principalement « aux architectes, aux ingénieurs, aux fonctionnaires des administrations publiques ainsi qu'aux free-lance dont les activités professionnelles les amènent à aborder le thème de l'accessibilité dans les lieux présentant un intérêt culturel ».

La législation interne envisage également de prendre les mêmes dispositions concernant l'accès des personnes handicapées à la télévision. En effet, la télévision fait également l'objet d'une protection spécifique dans la Convention de l'ONU en faveur des personnes handicapées. À ce sujet, nous citons le décret législatif n°117 du 31 juillet 2005 intitulé « *texte unique sur la radiotélévision* ». L'article 4 énumère les principes généraux du système de radio et de télévision garantis aux usagers. Par ailleurs, on y trouve une formule assez générique, à savoir que la diffusion d'émissions pour les personnes atteintes de handicaps sensoriels est « garantie ». À cet effet, le texte unique prévoit l'adoption de mesures appropriées avec l'accord préalable des associations spécialisées. Le nouveau contrat de service du 5 avril 2007 stipulé entre le Ministère de la Communication et la RAI pour la période 2007-2009 introduit des nouveautés de taille en matière de protection des droits des sourds. Les associations spécialisées ont accueilli favorablement ces nouveautés. À titre d'exemple, l'article 8 reprend la Convention de l'ONU sur les droits des personnes handicapées et réaffirme le principe général selon lequel la discrimination à l'encontre des personnes handicapées est interdite dans les émissions à caractère ludique, informatif, fictif et dans les productions de la RAI. Le 2^{ème} alinéa suivant réaffirme l'engagement de la RAI à diffuser au moins une édition quotidienne du journal télévisé et des journaux régionaux dans la langue des signes en l'accompagnant de sous-titres. La RAI garantit également « l'accès à l'offre qu'elle propose dans le secteur multimédia et télévisé aux personnes atteintes de troubles sensoriels et cognitifs, notamment grâce à des émissions spécifiques réalisées à partir de descriptions des images et diffusées par le biais d'un service télévisé pour les non-voyants ».

Le tourisme

Le nouveau **Code du tourisme** est en vigueur depuis juin 2011. Le décret législatif n°79/2011 affirme ainsi le droit des personnes handicapées à bénéficier de l'offre touristique de façon complète et autonome comme les autres usagers. En effet, le code considère tous les comportements qui empêchent les personnes handicapées d'exercer leur droit à avoir du temps libre comme étant des pratiques discriminatoires. L'égalité des chances se traduit par la suppression de la majoration des prix pour des services supplémentaires mais indispensables pour les personnes handicapées ainsi que par l'élimination des obstacles architecturaux.

En 2011, un accord a également été conclu entre le Ministère du Tourisme et l'Inpdap (Institut national de prévoyance sociale pour les fonctionnaires de l'administration publique) en vue de l'attribution de bons vacances aux personnes handicapées, aux retraités et aux familles défavorisées inscrites à l'institut. Ces personnes pourront passer leurs vacances dans des localités touristiques sur l'ensemble du territoire national à n'importe quel moment de l'année sauf pendant la haute saison (à savoir la période allant du 1^{er} juillet au 24 août) grâce à des aides de la part de l'État à hauteur de 45 % du coût du voyage. En 2011, l'Inpdap a investi 2 millions d'euros pour les vacances de ses adhérents tandis que d'autres fonds ont été dégagés pour les deux années à venir, jusqu'à doubler le montant de l'aide. Cette initiative a pour but de présenter un nouveau modèle de tourisme social afin de garantir le droit des personnes handicapées à passer des vacances dans des endroits sans obstacles architecturaux et physiques, indépendamment de leur revenu. Enfin, cette intervention sert d'exemple à d'autres organismes sociaux qui pourront s'en inspirer par la suite.

Nous vous renvoyons au rapport précédent à propos des initiatives visant à faciliter l'accès aux cinémas aux personnes handicapées. Ces interventions sont encore en vigueur à l'heure actuelle.

Le cadre législatif général en matière de sport

Le législateur national a également adopté une nouvelle réglementation concernant le sport. Cette dernière vise à promouvoir la pratique et la discipline du sport auprès des personnes handicapées afin de garantir leur accès aux infrastructures consacrées au sport. Les personnes handicapées peuvent pratiquer une discipline sportive tant à un niveau élémentaire qu'à un haut niveau (cf. article 23 de la loi n°104/1992). À ce sujet, nous soulignons que les fonctions du CONI (Confédération des fédérations sportives nationales et des disciplines sportives associées) ont été élargies à la promotion des disciplines sportives tant auprès des personnes normales que des personnes handicapées (cf. article 2 du décret législatif n°242 du 23 juillet 1999 intitulé « Refonte du comité olympique national – CONI aux termes de l'article 11 de la loi n°59 du 15 mars 1997) suite aux modifications législatives introduites par la loi n°189 du 15 juillet 2003 intitulée « Législation en vue de la promotion de la pratique du sport par les personnes handicapées ». L'article 12 bis est une disposition qui a été ajoutée à la loi n°189/2003. Cette disposition définit les fonctions du CONI en matière de promotion de la pratique du sport auprès des personnes handicapées. Aux termes de cet article, le CONI s'engage à :

a) promouvoir et à développer la pratique du sport chez les personnes handicapées grâce à des fonds appropriés ;

b) garantir aux athlètes handicapés le même traitement en termes de récompenses et de primes qu'aux autres athlètes lors des jeux olympiques ainsi qu'à reconnaître le droit des athlètes qui servent de guide aux athlètes handicapés à les accompagner sur le podium en cas de victoire.

Par la loi n°189/2003, le législateur a également créé le Comité paralympique italien (CIP). Cet organisme est chargé d'organiser et de gérer les activités sportives que pratiquent les personnes handicapées.

Les mesures adoptées pendant la période de référence

Le 580^{ème} alinéa de la loi n°266 du 23 décembre 2005 intitulée « *Dispositions en vue de la formation du bilan annuel et pluriannuel de l'État – Loi de finances de 2006* » stipule qu'une subvention de 500 000 euros a été versée au CIP pour 2006, 2007 et 2008 afin d'assurer la promotion de la pratique du sport chez les personnes handicapées tant à un niveau élémentaire qu'à un haut niveau. Les lois de finances successives ainsi que le décret législatif n°112 promulgué récemment et intitulé « *Dispositions urgentes pour le développement économique, la simplification, la compétitivité, la stabilisation des finances publiques et la péréquation fiscale* » amendé par la loi n°133 du 6 août 2008 ont prescrit l'augmentation du montant de cette subvention (cf. 1298^{ème} alinéa de l'article 1, de la loi n°296 du 27 décembre 2006 et le 568^{ème} alinéa de l'article 2 de la loi n°244 du 24 décembre 2007). Les points précédents traitent de la promotion des activités sportives auprès des personnes handicapées. En ce qui concerne l'accès des personnes handicapées aux infrastructures consacrées aux activités sportives, de nombreuses réglementations visant à supprimer les obstacles architecturaux leur garantissent l'exercice de ce droit.

Permis spéciaux en vigueur par sexe et région. Valeurs absolues et quotients pour 1000 permis de tout type. Avril 2011

Province de résidence	Hommes	Femmes	Hommes et Femmes	Quotients pour 1000 permis de tout type
Vallée d'Aoste	736	298	1.034	13
Piémont	31.756	12.722	44.478	16
Lombardie	51.160	20.972	72.132	12
Trentin Haut-Adige	6.529	2.738	9.267	16
<i>Bolzano-Bozen</i>	<i>2.429</i>	<i>1.001</i>	<i>3.430</i>	<i>12</i>
<i>Trente</i>	<i>4.099</i>	<i>1.738</i>	<i>5.837</i>	<i>20</i>
Vénétie	28.788	13.573	42.361	14
Frioul Vénétie Julienne	7.568	3.580	11.148	15
Ligurie	7.816	2.759	10.575	11
Émilie Romagne	27.183	12.526	39.709	15
Toscane	19.831	8.257	28.088	12
Marches	10.079	4.131	14.210	15
Ombrie	4.579	1.775	6.354	12
Latium	17.805	7.024	24.829	7
Abruzzes	7.327	2.436	9.763	12
Molise	1.539	411	1.950	10
Campanie	15.616	4.344	19.960	6
Basilicate	3.035	864	3.899	11
Pouilles	15.856	4.840	20.696	9
Calabre	6.371	1.890	8.261	7
Sicile	19.687	6.318	26.005	9

Saraigne	8.878	3.299	12.177	12
Province non codifiée	-	-	18	13
Total Italie	292.138	114.758	406.914	11

Personnes de 18 ans et plus, par présence de handicap, sexe, tranche d'âge et utilisation de l'automobile comme conducteur. Quotients pour 100 personnes du même sexe et tranche d'âge. Année 2010.

Hommes	de 18 à 24 ans	Souvent	Handicapés	66,8	Non handicapés	70,5
Hommes	de 18 à 24 ans	Parfois	Handicapés	4,6	Non handicapés	6,6
Hommes	de 18 à 24 ans	Jamais	Handicapés	25,9	Non handicapés	17,8
Hommes	de 18 à 24 ans	Non indiqué	Handicapés	2,7	Non handicapés	5,1
Hommes	de 25 à 64 ans	Souvent	Handicapés	84,2	Non handicapés	88,9
Hommes	de 25 à 64 ans	Parfois	Handicapés	3,1	Non handicapés	2,6
Hommes	de 25 à 64 ans	Jamais	Handicapés	11,3	Non handicapés	5,1
Hommes	de 25 à 64 ans	Non indiqué	Handicapés	1,4	Non handicapés	3,3
Hommes	65 ans et plus	Souvent	Handicapés	53,9	Non handicapés	74,6
Hommes	65 ans et plus	Parfois	Handicapés	5,1	Non handicapés	5,0
Hommes	65 ans et plus	Jamais	Handicapés	39,2	Non handicapés	16,0
Hommes	65 ans et plus	Non indiqué	Handicapés	1,9	Non handicapés	4,4
Hommes	Total	Souvent	Handicapés	69,4	Non handicapés	84,9
Hommes	Total	Parfois	Handicapés	4,1	Non handicapés	3,4
Hommes	Total	Jamais	Handicapés	24,8	Non handicapés	8,1
Hommes	Total	Non indiqué	Handicapés	1,7	Non handicapés	3,7
Femmes	de 18 à 24 ans	Souvent	Handicapés	55,6	Non handicapés	53,8
Femmes	de 18 à 24 ans	Parfois	Handicapés	6,4	Non handicapés	11,4
Femmes	de 18 à 24 ans	Jamais	Handicapés	35,1	Non handicapés	30,5
Femmes	de 18 à 24 ans	Non indiqué	Handicapés	3,0	Non handicapés	4,4
Femmes	de 25 à 64 ans	Souvent	Handicapés	59,3	Non handicapés	69,9
Femmes	de 25 à 64 ans	Parfois	Handicapés	5,0	Non handicapés	5,0

Femmes	de 25 à 64 ans	Jamais	Handicapés	34,0	Non handicapés	21,9
Femmes	de 25 à 64 ans	Non indiqué	Handicapés	1,7	Non handicapés	3,3
Femmes	65 ans et plus	Souvent	Handicapés	10,1	Non handicapés	23,6
Femmes	65 ans et plus	Parfois	Handicapés	2,8	Non handicapés	4,4
Femmes	65 ans et plus	Jamais	Handicapés	84,3	Non handicapés	66,4
Femmes	65 ans et plus	Non indiqué	Handicapés	2,7	Non handicapés	5,7
Femmes	Total	Souvent	Handicapés	31,5	Non handicapés	60,5
Femmes	Total	Parfois	Handicapés	3,8	Non handicapés	5,5
Femmes	Total	Jamais	Handicapés	62,3	Non handicapés	30,2
Femmes	Total	Non indiqué	Handicapés	2,3	Non handicapés	3,8
Hommes et Femmes	de 18 à 24 ans	Souvent	Handicapés	60,3	Non handicapés	62,4
Hommes et Femmes	de 18 à 24 ans	Parfois	Handicapés	5,6	Non handicapés	8,9
Hommes et Femmes	de 18 à 24 ans	Jamais	Handicapés	31,2	Non handicapés	24,0
Hommes et Femmes	de 18 à 24 ans	Non indiqué	Handicapés	2,9	Non handicapés	4,7
Hommes et Femmes	de 25 à 64 ans	Souvent	Handicapés	71,3	Non handicapés	79,4
Hommes et Femmes	de 25 à 64 ans	Parfois	Handicapés	4,1	Non handicapés	3,8
Hommes et Femmes	de 25 à 64 ans	Jamais	Handicapés	23,0	Non handicapés	13,5
Hommes et Femmes	de 25 à 64 ans	Non indiqué	Handicapés	1,6	Non handicapés	3,3
Hommes et Femmes	65 ans et plus	Souvent	Handicapés	27,2	Non handicapés	47,0
Hommes et Femmes	65 ans et plus	Parfois	Handicapés	3,7	Non handicapés	4,6
Hommes et Femmes	65 ans et plus	Jamais	Handicapés	66,7	Non handicapés	43,3
Hommes et Femmes	65 ans et plus	Non indiqué	Handicapés	2,4	Non handicapés	5,1
Hommes et Femmes	Total	Souvent	Handicapés	47,9	Non handicapés	72,6
Hommes et Femmes	Total	Parfois	Handicapés	3,9	Non handicapés	4,5

Hommes et Femmes	Total	Jamais	Handicapés	46,1	Non handicapés	19,3
Hommes et Femmes	Total	Non indiqué	Handicapés	2,0	Non handicapés	3,7

**Personnes de 14 ans et plus par présence de handicap, sexe, tranche d'âge et utilisation du train.
Quotients pour 100 personnes du même sexe et tranche d'âge. Année 2010.**

Hommes	de 14 à 24 ans	L'utilise	Handicapés	46,0	Non handicapés	38,1
Hommes	de 14 à 24 ans	Ne l'utilise pas	Handicapés	50,3	Non handicapés	57,9
Hommes	de 14 à 24 ans	Non indiqué	Handicapés	3,7	Non handicapés	4,0
Hommes	de 25 à 64 ans	L'utilise	Handicapés	33,6	Non handicapés	30,9
Hommes	de 25 à 64 ans	Ne l'utilise pas	Handicapés	65,0	Non handicapés	66,5
Hommes	de 25 à 64 ans	Non indiqué	Handicapés	1,4	Non handicapés	2,6
Hommes	65 ans et plus	L'utilise	Handicapés	16,9	Non handicapés	23,7
Hommes	65 ans et plus	Ne l'utilise pas	Handicapés	82,3	Non handicapés	72,5
Hommes	65 ans et plus	Non indiqué	Handicapés	0,8	Non handicapés	3,8
Hommes	Total	L'utilise	Handicapés	26,3	Non handicapés	31,1
Hommes	Total	Ne l'utilise pas	Handicapés	72,5	Non handicapés	65,9
Hommes	Total	Non indiqué	Handicapés	1,2	Non handicapés	3,0
Femmes	de 14 à 24 ans	L'utilise	Handicapés	54,0	Non handicapés	43,3
Femmes	de 14 à 24 ans	Ne l'utilise pas	Handicapés	43,2	Non handicapés	52,3
Femmes	de 14 à 24 ans	Non indiqué	Handicapés	2,8	Non handicapés	4,4
Femmes	de 25 à 64 ans	L'utilise	Handicapés	31,8	Non handicapés	32,9
Femmes	de 25 à 64 ans	Ne l'utilise pas	Handicapés	67,3	Non handicapés	64,8
Femmes	de 25 à 64 ans	Non indiqué	Handicapés	0,9	Non handicapés	2,3
Femmes	65 ans et plus	L'utilise	Handicapés	11,7	Non handicapés	19,3
Femmes	65 ans et plus	Ne l'utilise pas	Handicapés	87,5	Non handicapés	76,5
Femmes	65 ans et plus	Non indiqué	Handicapés	0,9	Non handicapés	4,2
Femmes	Total	L'utilise	Handicapés	21,4	Non handicapés	32,3
Femmes	Total	Ne l'utilise pas	Handicapés	77,6	Non handicapés	64,8

Femmes	Total	Non indiqué	Handicapés	0,9	Non handicapés	2,9
Hommes et Femmes	de 14 à 24 ans	L'utilise	Handicapés	50,5	Non handicapés	40,6
Hommes et Femmes	de 14 à 24 ans	Ne l'utilise pas	Handicapés	46,3	Non handicapés	55,2
Hommes et Femmes	de 14 à 24 ans	Non indiqué	Handicapés	3,2	Non handicapés	4,2
Hommes et Femmes	de 25 à 64 ans	L'utilise	Handicapés	32,7	Non handicapés	31,9
Hommes et Femmes	de 25 à 64 ans	Ne l'utilise pas	Handicapés	66,2	Non handicapés	65,7
Hommes et Femmes	de 25 à 64 ans	Non indiqué	Handicapés	1,1	Non handicapés	2,4
Hommes et Femmes	65 ans et plus	L'utilise	Handicapés	13,7	Non handicapés	21,3
Hommes et Femmes	65 ans et plus	Ne l'utilise pas	Handicapés	85,4	Non handicapés	74,7
Hommes et Femmes	65 ans et plus	Non indiqué	Handicapés	0,8	Non handicapés	4,0
Hommes et Femmes	Total	L'utilise	Handicapés	23,5	Non handicapés	31,7
Hommes et Femmes	Total	Ne l'utilise pas	Handicapés	75,4	Non handicapés	65,4
Hommes et Femmes	Total	Non indiqué	Handicapés	1,0	Non handicapés	2,9

Personnes de 14 ans et plus par présence de handicap, tranche d'âge, sexe et utilisation du car qui relie les différentes communes. Quotients pour 100 personnes du même sexe et tranche d'âge. Année 2010.

Hommes	de 14 à 24 ans	L'utilise	Handicapés	43,1	Non handicapés	35,7
Hommes	de 14 à 24 ans	Ne l'utilise pas	Handicapés	53,7	Non handicapés	60,1
Hommes	de 14 à 24 ans	Non indiqué	Handicapés	3,2	Non handicapés	4,2
Hommes	de 25 à 64 ans	L'utilise	Handicapés	13,9	Non handicapés	10,5
Hommes	de 25 à 64 ans	Ne l'utilise pas	Handicapés	84,4	Non handicapés	86,7
Hommes	de 25 à 64 ans	Non indiqué	Handicapés	1,7	Non handicapés	2,9
Hommes	65 ans et plus	L'utilise	Handicapés	11,2	Non handicapés	11,2
Hommes	65 ans et plus	Ne l'utilise pas	Handicapés	87,9	Non handicapés	84,8
Hommes	65 ans et plus	Non indiqué	Handicapés	0,9	Non handicapés	4,0
Hommes	Total	L'utilise	Handicapés	13,7	Non handicapés	14,6
Hommes	Total	Ne l'utilise pas	Handicapés	84,9	Non handicapés	82,2
Hommes	Total	Non indiqué	Handicapés	1,4	Non handicapés	3,2
Femmes	de 14 à 24 ans	L'utilise	Handicapés	52,2	Non handicapés	41,6
Femmes	de 14 à 24 ans	Ne l'utilise pas	Handicapés	45,6	Non handicapés	54,0
Femmes	de 14 à 24 ans	Non indiqué	Handicapés	2,2	Non handicapés	4,4
Femmes	de 25 à 64 ans	L'utilise	Handicapés	21,0	Non handicapés	16,3
Femmes	de 25 à 64 ans	Ne l'utilise pas	Handicapés	77,7	Non handicapés	81,1
Femmes	de 25 à 64 ans	Non indiqué	Handicapés	1,3	Non handicapés	2,6
Femmes	65 ans et plus	L'utilise	Handicapés	10,5	Non handicapés	13,4
Femmes	65 ans et plus	Ne l'utilise pas	Handicapés	88,3	Non handicapés	82,3
Femmes	65 ans et plus	Non indiqué	Handicapés	1,2	Non handicapés	4,3
Femmes	Total	L'utilise	Handicapés	16,3	Non handicapés	19,6
Femmes	Total	Ne l'utilise pas	Handicapés	82,4	Non handicapés	77,3

Femmes	Total	Non indiqué	Handicapés	1,3	Non handicapés	3,1
Hommes et Femmes	de 14 à 24 ans	L'utilise	Handicapés	48,2	Non handicapés	38,6
Hommes et Femmes	de 14 à 24 ans	Ne l'utilise pas	Handicapés	49,2	Non handicapés	57,1
Hommes et Femmes	de 14 à 24 ans	Non indiqué	Handicapés	2,6	Non handicapés	4,3
Hommes et Femmes	de 25 à 64 ans	L'utilise	Handicapés	17,6	Non handicapés	13,4
Hommes et Femmes	de 25 à 64 ans	Ne l'utilise pas	Handicapés	80,9	Non handicapés	83,9
Hommes et Femmes	de 25 à 64 ans	Non indiqué	Handicapés	1,5	Non handicapés	2,7
Hommes et Femmes	65 ans et plus	L'utilise	Handicapés	10,8	Non handicapés	12,4
Hommes et Femmes	65 ans et plus	Ne l'utilise pas	Handicapés	88,1	Non handicapés	83,4
Hommes et Femmes	65 ans et plus	Non indiqué	Handicapés	1,1	Non handicapés	4,2
Hommes et Femmes	Total	L'utilise	Handicapés	15,2	Non handicapés	17,1
Hommes et Femmes	Total	Ne l'utilise pas	Handicapés	83,5	Non handicapés	79,7
Hommes et Femmes	Total	Non indiqué	Handicapés	1,3	Non handicapés	3,2

Personnes de 14 ans et plus par présence de handicap, sexe, tranche d'âge et utilisation de l'autobus, du trolleybus, du tramway. Quotients pour 100 personnes du même sexe et tranche d'âge. Année 2010.

Hommes	de 14 à 24 ans	L'utilise	Handicapés	46,2	Non handicapés	36,0
Hommes	de 14 à 24 ans	Ne l'utilise pas	Handicapés	38,4	Non handicapés	43,9
Hommes	de 14 à 24 ans	Le service n'existe pas	Handicapés	12,7	Non handicapés	16,5
Hommes	de 14 à 24 ans	Non indiqué	Handicapés	2,8	Non handicapés	3,7
Hommes	de 25 à 64 ans	L'utilise	Handicapés	21,0	Non handicapés	17,6
Hommes	de 25 à 64 ans	Ne l'utilise pas	Handicapés	60,8	Non handicapés	63,4
Hommes	de 25 à 64 ans	Le service n'existe pas	Handicapés	17,7	Non handicapés	16,6
Hommes	de 25 à 64 ans	Non indiqué	Handicapés	0,5	Non handicapés	2,4
Hommes	65 ans et plus	L'utilise	Handicapés	23,0	Non handicapés	23,0
Hommes	65 ans et plus	Ne l'utilise pas	Handicapés	57,8	Non handicapés	56,8
Hommes	65 ans et plus	Le service n'existe pas	Handicapés	18,7	Non handicapés	16,8
Hommes	65 ans et plus	Non indiqué	Handicapés	0,5	Non handicapés	3,4
Hommes	Total	L'utilise	Handicapés	22,8	Non handicapés	21,3
Hommes	Total	Ne l'utilise pas	Handicapés	58,6	Non handicapés	59,4
Hommes	Total	Le service n'existe pas	Handicapés	18,0	Non handicapés	16,6
Hommes	Total	Non indiqué	Handicapés	0,6	Non handicapés	2,7
Femmes	de 14 à 24 ans	L'utilise	Handicapés	53,9	Non handicapés	43,4
Femmes	de 14 à 24 ans	Ne l'utilise pas	Handicapés	32,5	Non handicapés	36,6
Femmes	de 14 à 24 ans	Le service n'existe pas	Handicapés	11,4	Non handicapés	15,9
Femmes	de 14 à 24 ans	Non indiqué	Handicapés	2,2	Non handicapés	4,1
Femmes	de 25 à 64 ans	L'utilise	Handicapés	28,0	Non handicapés	25,2
Femmes	de 25 à 64 ans	Ne l'utilise pas	Handicapés	53,6	Non handicapés	55,9
Femmes	de 25 à 64 ans	Le service n'existe pas	Handicapés	17,8	Non handicapés	16,9

Femmes	de 25 à 64 ans	Non indiqué	Handicapés	0,7	Non handicapés	2,0
Femmes	65 ans et plus	L'utilise	Handicapés	20,9	Non handicapés	29,3
Femmes	65 ans et plus	Ne l'utilise pas	Handicapés	61,5	Non handicapés	50,1
Femmes	65 ans et plus	Le service n'existe pas	Handicapés	16,8	Non handicapés	17,1
Femmes	65 ans et plus	Non indiqué	Handicapés	0,8	Non handicapés	3,6
Femmes	Total	L'utilise	Handicapés	24,9	Non handicapés	28,5
Femmes	Total	Ne l'utilise pas	Handicapés	57,2	Non handicapés	52,2
Femmes	Total	Le service n'existe pas	Handicapés	17,0	Non handicapés	16,8
Femmes	Total	Non indiqué	Handicapés	0,8	Non handicapés	2,6
Hommes et Femmes	de 14 à 24 ans	L'utilise	Handicapés	50,5	Non handicapés	39,6
Hommes et Femmes	de 14 à 24 ans	Ne l'utilise pas	Handicapés	35,1	Non handicapés	40,3
Hommes et Femmes	de 14 à 24 ans	Le service n'existe pas	Handicapés	12,0	Non handicapés	16,2
Hommes et Femmes	de 14 à 24 ans	Non indiqué	Handicapés	2,4	Non handicapés	3,9
Hommes et Femmes	de 25 à 64 ans	L'utilise	Handicapés	24,6	Non handicapés	21,4
Hommes et Femmes	de 25 à 64 ans	Ne l'utilise pas	Handicapés	57,0	Non handicapés	59,7
Hommes et Femmes	de 25 à 64 ans	Le service n'existe pas	Handicapés	17,8	Non handicapés	16,8
Hommes et Femmes	de 25 à 64 ans	Non indiqué	Handicapés	0,6	Non handicapés	2,2
Hommes et Femmes	65 ans et plus	L'utilise	Handicapés	21,7	Non handicapés	26,4
Hommes et Femmes	65 ans et plus	Ne l'utilise pas	Handicapés	60,0	Non handicapés	53,2
Hommes et Femmes	65 ans et plus	Le service n'existe pas	Handicapés	17,5	Non handicapés	16,9
Hommes et Femmes	65 ans et plus	Non indiqué	Handicapés	0,7	Non handicapés	3,5
Hommes et Femmes	Total	L'utilise	Handicapés	24,0	Non handicapés	24,9
Hommes et Femmes	Total	Ne l'utilise pas	Handicapés	57,8	Non handicapés	55,7
Hommes et Femmes	Total	Le service n'existe pas	Handicapés	17,4	Non handicapés	16,7

Hommes et Femmes	Total	Non indiqué	Handicapés	0,7	Non handicapés	2,6
------------------	-------	-------------	------------	-----	----------------	-----

Personnes de 14 ans et plus par présence de handicap, sexe et participation sociale. Quotients pour 100 personnes du même sexe. Année 2010.

Hommes	Réunions d'associations écologiques, pour les droits civils, pour la paix	Ne participe pas	Handicapés	96,0	Non handicapés	94,3
Hommes	Réunions d'associations écologiques, pour les droits civils, pour la paix	Participe	Handicapés	2,1	Non handicapés	2,0
Hommes	Réunions d'associations écologiques, pour les droits civils, pour la paix	Non indiqué	Handicapés	2,0	Non handicapés	3,8
Hommes	Réunions d'associations culturelles, ludiques ou d'autre type	Ne participe pas	Handicapés	86,7	Non handicapés	85,3
Hommes	Réunions d'associations culturelles, ludiques ou d'autre type	Participe	Handicapés	11,7	Non handicapés	11,0
Hommes	Réunions d'associations culturelles, ludiques ou d'autre type	Non indiqué	Handicapés	1,6	Non handicapés	3,7
Hommes	Versent de l'argent aux associations	Ne participe pas	Handicapés	78,6	Non handicapés	79,3
Hommes	Versent de l'argent aux associations	Participe	Handicapés	20,0	Non handicapés	17,3
Hommes	Versent de l'argent aux associations	Non indiqué	Handicapés	1,4	Non handicapés	3,4
Hommes	Activités gratuites dans des associations de bénévoles	Ne participe pas	Handicapés	88,8	Non handicapés	86,1
Hommes	Activités gratuites dans des associations de bénévoles	Participe	Handicapés	9,8	Non handicapés	10,6
Hommes	Activités gratuites dans des associations de bénévoles	Non indiqué	Handicapés	1,4	Non handicapés	3,2
Hommes	Participe au moins à une activité sociale	Ne participe pas	Handicapés	71,7	Non handicapés	74,1
Hommes	Participe au moins à une activité sociale	Participe	Handicapés	28,3	Non handicapés	25,9
Hommes	Participe au moins à une activité sociale	Non indiqué	Handicapés	0,0	Non handicapés	0,0
Femmes	Réunions d'associations écologiques, pour les droits civils, pour la paix	Ne participe pas	Handicapés	96,6	Non handicapés	94,6
Femmes	Réunions d'associations écologiques, pour les droits civils, pour la paix	Participe	Handicapés	1,3	Non handicapés	1,7

	les droits civils, pour la paix					
Femmes	Réunions d'associations écologiques, pour les droits civils, pour la paix	Non indiqué	Handicapés	2,1	Non handicapés	3,7
Femmes	Réunions d'associations culturelles, ludiques ou d'autre type	Ne participe pas	Handicapés	91,8	Non handicapés	87,8
Femmes	Réunions d'associations culturelles, ludiques ou d'autre type	Participe	Handicapés	6,5	Non handicapés	8,7
Femmes	Réunions d'associations culturelles, ludiques ou d'autre type	Non indiqué	Handicapés	1,7	Non handicapés	3,5
Femmes	Versent de l'argent aux associations	Ne participe pas	Handicapés	80,6	Non handicapés	79,3
Femmes	Versent de l'argent aux associations	Participe	Handicapés	17,7	Non handicapés	17,3
Femmes	Versent de l'argent aux associations	Non indiqué	Handicapés	1,7	Non handicapés	3,4
Femmes	Activités gratuites dans des associations de bénévoles	Ne participe pas	Handicapés	90,5	Non handicapés	86,8
Femmes	Activités gratuites dans des associations de bénévoles	Participe	Handicapés	8,1	Non handicapés	9,9
Femmes	Activités gratuites dans des associations de bénévoles	Non indiqué	Handicapés	1,4	Non handicapés	3,3
Femmes	Participe au moins à une activité sociale	Ne participe pas	Handicapés	76,8	Non handicapés	75,0
Femmes	Participe au moins à une activité sociale	Participe	Handicapés	23,2	Non handicapés	25,0
Femmes	Participe au moins à une activité sociale	Non indiqué	Handicapés	0,0	Non handicapés	0,0
Hommes et Femmes	Réunions d'associations écologiques, pour les droits civils, pour la paix	Ne participe pas	Handicapés	96,3	Non handicapés	94,4
Hommes et Femmes	Réunions d'associations écologiques, pour les droits civils, pour la paix	Participe	Handicapés	1,6	Non handicapés	1,9
Hommes et Femmes	Réunions d'associations écologiques, pour les droits civils, pour la paix	Non indiqué	Handicapés	2,0	Non handicapés	3,7
Hommes et Femmes	Réunions d'associations culturelles, ludiques ou d'autre type	Ne participe pas	Handicapés	89,6	Non handicapés	86,6

Hommes et Femmes	Réunions d'associations culturelles, ludiques ou d'autre type	Participe	Handicapés	8,8	Non handicapés	9,9
Hommes et Femmes	Réunions d'associations culturelles, ludiques ou d'autre type	Non indiqué	Handicapés	1,7	Non handicapés	3,6
Hommes et Femmes	Versent de l'argent aux associations	Ne participe pas	Handicapés	79,7	Non handicapés	79,3
Hommes et Femmes	Versent de l'argent aux associations	Participe	Handicapés	18,7	Non handicapés	17,3
Hommes et Femmes	Versent de l'argent aux associations	Non indiqué	Handicapés	1,6	Non handicapés	3,4
Hommes et Femmes	Activités gratuites dans des associations de bénévoles	Ne participe pas	Handicapés	89,8	Non handicapés	86,4
Hommes et Femmes	Activités gratuites dans des associations de bénévoles	Participe	Handicapés	8,8	Non handicapés	10,3
Hommes et Femmes	Activités gratuites dans des associations de bénévoles	Non indiqué	Handicapés	1,4	Non handicapés	3,3
Hommes et Femmes	Participe au moins à une activité sociale	Ne participe pas	Handicapés	74,6	Non handicapés	74,5
Hommes et Femmes	Participe au moins à une activité sociale	Participe	Handicapés	25,4	Non handicapés	25,5
Hommes et Femmes	Participe au moins à une activité sociale	Non indiqué	Handicapés	0,0	Non handicapés	0,0

Remarque : Par participation à au moins une activité sociale, l'on entend la participation à au moins 1 des activités suivantes : activités gratuites dans des associations de bénévoles, réunions d'associations écologiques, pour les droits civils et pour la paix, réunions d'associations culturelles, ludiques ou d'autre type, ainsi que le versement d'argent à des associations.

Personnes de 18 ans et plus, leur fréquence de lecture des quotidiens, par présence de handicap, tranche d'âge et sexe. Quotients pour 100 personnes du même sexe et tranche d'âge. Année 2010.

Hommes	De 18 à 44 ans	Jamais	Handicapés	36,0	Non handicapés	32,3
Hommes	De 18 à 44 ans	Tous les un ou deux jours	Handicapés	30,4	Non handicapés	29,9
Hommes	De 18 à 44 ans	Tous les trois ou quatre jours	Handicapés	9,5	Non handicapés	11,2
Hommes	De 18 à 44 ans	Tous les cinq ou six jours	Handicapés	5,1	Non handicapés	4,1
Hommes	De 18 à 44 ans	Tous les jours	Handicapés	17,6	Non handicapés	19,9
Hommes	De 18 à 44 ans	Non indiqué	Handicapés	1,4	Non handicapés	2,6
Hommes	De 18 à 44 ans	Total	Handicapés	100,0	Non handicapés	100,0
Hommes	De 45 à 64 ans	Jamais	Handicapés	29,2	Non handicapés	23,5
Hommes	De 45 à 64 ans	Tous les un ou deux jours	Handicapés	27,9	Non handicapés	27,1
Hommes	De 45 à 64 ans	Tous les trois ou quatre jours	Handicapés	8,8	Non handicapés	11,0
Hommes	De 45 à 64 ans	Tous les cinq ou six jours	Handicapés	4,9	Non handicapés	4,3
Hommes	De 45 à 64 ans	Tous les jours	Handicapés	28,6	Non handicapés	32,0
Hommes	De 45 à 64 ans	Non indiqué	Handicapés	0,5	Non handicapés	2,0
Hommes	De 45 à 64 ans	Total	Handicapés	100,0	Non handicapés	100,0
Hommes	65 ans et plus	Jamais	Handicapés	43,8	Non handicapés	28,6
Hommes	65 ans et plus	Tous les un ou deux jours	Handicapés	19,5	Non handicapés	20,3
Hommes	65 ans et plus	Tous les trois ou quatre jours	Handicapés	6,8	Non handicapés	8,5
Hommes	65 ans et plus	Tous les cinq ou six jours	Handicapés	3,3	Non handicapés	4,2
Hommes	65 ans et plus	Tous les jours	Handicapés	26,0	Non handicapés	35,2
Hommes	65 ans et plus	Non indiqué	Handicapés	0,6	Non handicapés	3,1
Hommes	65 ans et plus	Total	Handicapés	100,0	Non handicapés	100,0

Hommes	Total	Jamais	Handicapés	37,4	Non handicapés	28,9
Hommes	Total	Tous les un ou deux jours	Handicapés	24,4	Non handicapés	27,6
Hommes	Total	Tous les trois ou quatre jours	Handicapés	8,0	Non handicapés	10,7
Hommes	Total	Tous les cinq ou six jours	Handicapés	4,2	Non handicapés	4,2
Hommes	Total	Tous les jours	Handicapés	25,3	Non handicapés	26,1
Hommes	Total	Non indiqué	Handicapés	0,7	Non handicapés	2,5
Hommes	Total	Total	Handicapés	100,0	Non handicapés	100,0
Femmes	De 18 à 44 ans	Jamais	Handicapés	45,1	Non handicapés	43,3
Femmes	De 18 à 44 ans	Tous les un ou deux jours	Handicapés	34,7	Non handicapés	30,5
Femmes	De 18 à 44 ans	Tous les trois ou quatre jours	Handicapés	6,5	Non handicapés	8,9
Femmes	De 18 à 44 ans	Tous les cinq ou six jours	Handicapés	3,3	Non handicapés	3,3
Femmes	De 18 à 44 ans	Tous les jours	Handicapés	9,5	Non handicapés	12,0
Femmes	De 18 à 44 ans	Non indiqué	Handicapés	0,9	Non handicapés	2,0
Femmes	De 18 à 44 ans	Total	Handicapés	100,0	Non handicapés	100,0
Femmes	De 45 à 64 ans	Jamais	Handicapés	43,2	Non handicapés	36,8
Femmes	De 45 à 64 ans	Tous les un ou deux jours	Handicapés	25,6	Non handicapés	27,4
Femmes	De 45 à 64 ans	Tous les trois ou quatre jours	Handicapés	10,7	Non handicapés	9,3
Femmes	De 45 à 64 ans	Tous les cinq ou six jours	Handicapés	3,9	Non handicapés	4,1
Femmes	De 45 à 64 ans	Tous les jours	Handicapés	16,1	Non handicapés	20,1
Femmes	De 45 à 64 ans	Non indiqué	Handicapés	0,5	Non handicapés	2,3
Femmes	De 45 à 64 ans	Total	Handicapés	100,0	Non handicapés	100,0
Femmes	65 ans et plus	Jamais	Handicapés	63,0	Non handicapés	45,2
Femmes	65 ans et plus	Tous les un ou deux jours	Handicapés	15,9	Non handicapés	21,9

Femmes	65 ans et plus	Tous les trois ou quatre jours	Handicapés	4,9	Non handicapés	6,6
Femmes	65 ans et plus	Tous les cinq ou six jours	Handicapés	2,3	Non handicapés	2,6
Femmes	65 ans et plus	Tous les jours	Handicapés	13,2	Non handicapés	20,2
Femmes	65 ans et plus	Non indiqué	Handicapés	0,7	Non handicapés	3,5
Femmes	65 ans et plus	Total	Handicapés	100,0	Non handicapés	100,0
Femmes	Total	Jamais	Handicapés	54,6	Non handicapés	41,5
Femmes	Total	Tous les un ou deux jours	Handicapés	21,6	Non handicapés	28,0
Femmes	Total	Tous les trois ou quatre jours	Handicapés	6,8	Non handicapés	8,6
Femmes	Total	Tous les cinq ou six jours	Handicapés	2,9	Non handicapés	3,4
Femmes	Total	Tous les jours	Handicapés	13,4	Non handicapés	16,0
Femmes	Total	Non indiqué	Handicapés	0,7	Non handicapés	2,4
Femmes	Total	Total	Handicapés	100,0	Non handicapés	100,0
Hommes et Femmes	De 18 à 44 ans	Jamais	Handicapés	40,8	Non handicapés	37,7
Hommes et Femmes	De 18 à 44 ans	Tous les un ou deux jours	Handicapés	32,6	Non handicapés	30,2
Hommes et Femmes	De 18 à 44 ans	Tous les trois ou quatre jours	Handicapés	7,9	Non handicapés	10,0
Hommes et Femmes	De 18 à 44 ans	Tous les cinq ou six jours	Handicapés	4,2	Non handicapés	3,7
Hommes et Femmes	De 18 à 44 ans	Tous les jours	Handicapés	13,3	Non handicapés	16,0
Hommes et Femmes	De 18 à 44 ans	Non indiqué	Handicapés	1,1	Non handicapés	2,3
Hommes et Femmes	De 18 à 44 ans	Total	Handicapés	100,0	Non handicapés	100,0
Hommes et Femmes	De 45 à 64 ans	Jamais	Handicapés	36,4	Non handicapés	30,3
Hommes et Femmes	De 45 à 64 ans	Tous les un ou deux jours	Handicapés	26,7	Non handicapés	27,3
Hommes et Femmes	De 45 à 64 ans	Tous les trois ou quatre jours	Handicapés	9,8	Non handicapés	10,1

Hommes et Femmes	De 45 à 64 ans	Tous les cinq ou six jours	Handicapés	4,4	Non handicapés	4,2
Hommes et Femmes	De 45 à 64 ans	Tous les jours	Handicapés	22,1	Non handicapés	26,0
Hommes et Femmes	De 45 à 64 ans	Non indiqué	Handicapés	0,5	Non handicapés	2,2
Hommes et Femmes	De 45 à 64 ans	Total	Handicapés	100,0	Non handicapés	100,0
Hommes et Femmes	65 ans et plus	Jamais	Handicapés	55,5	Non handicapés	37,6
Hommes et Femmes	65 ans et plus	Tous les un ou deux jours	Handicapés	17,3	Non handicapés	21,2
Hommes et Femmes	65 ans et plus	Tous les trois ou quatre jours	Handicapés	5,6	Non handicapés	7,5
Hommes et Femmes	65 ans et plus	Tous les cinq ou six jours	Handicapés	2,7	Non handicapés	3,3
Hommes et Femmes	65 ans et plus	Tous les jours	Handicapés	18,2	Non handicapés	27,1
Hommes et Femmes	65 ans et plus	Non indiqué	Handicapés	0,7	Non handicapés	3,3
Hommes et Femmes	65 ans et plus	Total	Handicapés	100,0	Non handicapés	100,0
Hommes et Femmes	Total	Jamais	Handicapés	47,2	Non handicapés	35,3
Hommes et Femmes	Total	Tous les un ou deux jours	Handicapés	22,8	Non handicapés	27,8
Hommes et Femmes	Total	Tous les trois ou quatre jours	Handicapés	7,3	Non handicapés	9,7
Hommes et Femmes	Total	Tous les cinq ou six jours	Handicapés	3,5	Non handicapés	3,8
Hommes et Femmes	Total	Tous les jours	Handicapés	18,6	Non handicapés	21,0
Hommes et Femmes	Total	Non indiqué	Handicapés	0,7	Non handicapés	2,4
Hommes et Femmes	Total	Total	Handicapés	100,0	Non handicapés	100,0

Personnes de 18 ans et plus qui écoutent la radio par présence de handicap et tranche d'âge. Quotients pour 100 personnes du même âge. Année 2010.

De 18 à 44 ans	N'écoutent pas la radio	Handicapés	25,7	Non handicapés	23,3
De 18 à 44 ans	Écoutent la radio	Handicapés	73,7	Non handicapés	74,6
De 18 à 44 ans	Non indiqué	Handicapés	0,5	Non handicapés	2,0
De 18 à 44 ans	Total	Handicapés	100,0	Non handicapés	100,0
De 45 à 64 ans	N'écoutent pas la radio	Handicapés	39,7	Non handicapés	35,6
De 45 à 64 ans	Écoutent la radio	Handicapés	59,8	Non handicapés	62,7
De 45 à 64 ans	Non indiqué	Handicapés	0,5	Non handicapés	1,7
De 45 à 64 ans	Total	Handicapés	100,0	Non handicapés	100,0
65 ans et plus	N'écoutent pas la radio	Handicapés	67,2	Non handicapés	56,8
65 ans et plus	Écoutent la radio	Handicapés	32,4	Non handicapés	39,9
65 ans et plus	Non indiqué	Handicapés	0,4	Non handicapés	3,3
65 ans et plus	Total	Handicapés	100,0	Non handicapés	100,0
Total	N'écoutent pas la radio	Handicapés	51,7	Non handicapés	32,6
Total	Écoutent la radio	Handicapés	47,8	Non handicapés	65,3
Total	Non indiqué	Handicapés	0,5	Non handicapés	2,1
Total	Total	Handicapés	100,0	Non handicapés	100,0

**Personnes de 18 ans et plus qui regardent la télévision par présence de handicap et tranche d'âge.
Quotients pour 100 personnes du même âge. Année 2010.**

De 18 à 44 ans	Ne regardent pas la télévision	Handicapés	8,1	Non handicapés	6,4
De 18 à 44 ans	Regardent la télévision	Handicapés	91,5	Non handicapés	91,4
De 18 à 44 ans	Non indiqué	Handicapés	0,4	Non handicapés	2,2
De 18 à 44 ans	Total	Handicapés	100,0	Non handicapés	100,0
De 45 à 64 ans	Ne regardent pas la télévision	Handicapés	4,4	Non handicapés	4,3
De 45 à 64 ans	Regardent la télévision	Handicapés	95,2	Non handicapés	93,9
De 45 à 64 ans	Non indiqué	Handicapés	0,4	Non handicapés	1,7
De 45 à 64 ans	Total	Handicapés	100,0	Non handicapés	100,0
65 ans et plus	Ne regardent pas la télévision	Handicapés	4,4	Non handicapés	1,9
65 ans et plus	Regardent la télévision	Handicapés	95,2	Non handicapés	94,9
65 ans et plus	Non indiqué	Handicapés	0,3	Non handicapés	3,1
65 ans et plus	Total	Handicapés	100,0	Non handicapés	100,0
Total	Ne regardent pas la télévision	Handicapés	5,1	Non handicapés	5,0
Total	Regardent la télévision	Handicapés	94,6	Non handicapés	92,8
Total	Non indiqué	Handicapés	0,4	Non handicapés	2,2
Total	Total	Handicapés	100,0	Non handicapés	100,0

**Personnes de 18 ans et plus qui regardent la télévision, par présence de handicap et tranche d'âge.
Quotients pour 100 personnes du même âge. Année 2010.**

De 18 à 44 ans	Ne regardent pas la télévision	Handicapés	8,1	Non handicapés	6,4
De 18 à 44 ans	Regardent la télévision	Handicapés	91,5	Non handicapés	91,4
De 18 à 44 ans	Non indiqué	Handicapés	0,4	Non handicapés	2,2
De 18 à 44 ans	Total	Handicapés	100,0	Non handicapés	100,0
De 45 à 64 ans	Ne regardent pas la télévision	Handicapés	4,4	Non handicapés	4,3
De 45 à 64 ans	Regardent la télévision	Handicapés	95,2	Non handicapés	93,9
De 45 à 64 ans	Non indiqué	Handicapés	0,4	Non handicapés	1,7
De 45 à 64 ans	Total	Handicapés	100,0	Non handicapés	100,0
65 ans et plus	Ne regardent pas la télévision	Handicapés	4,4	Non handicapés	1,9
65 ans et plus	Regardent la télévision	Handicapés	95,2	Non handicapés	94,9
65 ans et plus	Non indiqué	Handicapés	0,3	Non handicapés	3,1
65 ans et plus	Total	Handicapés	100,0	Non handicapés	100,0
Total	Ne regardent pas la télévision	Handicapés	5,1	Non handicapés	5,0
Total	Regardent la télévision	Handicapés	94,6	Non handicapés	92,8
Total	Non indiqué	Handicapés	0,4	Non handicapés	2,2
Total	Total	Handicapés	100,0	Non handicapés	100,0

Personnes de 14 ans et plus qui, pendant leur temps libre, ces douze derniers mois, sont allées au cinéma, au théâtre ou voir des spectacles, par présence de handicap, tranche d'âge et sexe. Quotients pour 100 personnes du même sexe et tranche d'âges. Année 2010.

Hommes	De 14 à 44 ans	Aucune activité	Handicapés	68,7	Non handicapés	64,3
Hommes	De 14 à 44 ans	Quelques activités	Handicapés	31,3	Non handicapés	35,7
Hommes	De 14 à 44 ans	Total	Handicapés	100,0	Non handicapés	100,0
Hommes	De 45 à 64 ans	Aucune activité	Handicapés	82,7	Non handicapés	79,0
Hommes	De 45 à 64 ans	Quelques activités	Handicapés	17,3	Non handicapés	21,0
Hommes	De 45 à 64 ans	Total	Handicapés	100,0	Non handicapés	100,0
Hommes	65 ans et plus	Aucune activité	Handicapés	93,8	Non handicapés	87,5
Hommes	65 ans et plus	Quelques activités	Handicapés	6,2	Non handicapés	12,5
Hommes	65 ans et plus	Total	Handicapés	100,0	Non handicapés	100,0
Hommes	Total	Aucune activité	Handicapés	85,2	Non handicapés	71,9
Hommes	Total	Quelques activités	Handicapés	14,8	Non handicapés	28,1
Hommes	Total	Total	Handicapés	100,0	Non handicapés	100,0
Femmes	De 14 à 44 ans	Aucune activité	Handicapés	74,8	Non handicapés	70,4
Femmes	De 14 à 44 ans	Quelques activités	Handicapés	25,2	Non handicapés	29,6
Femmes	De 14 à 44 ans	Total	Handicapés	100,0	Non handicapés	100,0
Femmes	De 45 à 64 ans	Aucune activité	Handicapés	85,1	Non handicapés	83,5
Femmes	De 45 à 64 ans	Quelques activités	Handicapés	14,9	Non handicapés	16,5
Femmes	De 45 à 64 ans	Total	Handicapés	100,0	Non handicapés	100,0
Femmes	65 ans et plus	Aucune activité	Handicapés	96,8	Non handicapés	91,7
Femmes	65 ans et plus	Quelques activités	Handicapés	3,2	Non handicapés	8,3
Femmes	65 ans et plus	Total	Handicapés	100,0	Non handicapés	100,0
Femmes	Total	Aucune activité	Handicapés	89,9	Non handicapés	77,6

Femmes	Total	Quelques activités	Handicapés	10,1	Non handicapés	22,4
Femmes	Total	Total	Handicapés	100,0	Non handicapés	100,0
Hommes et Femmes	De 14 à 44 ans	Aucune activité	Handicapés	71,9	Non handicapés	67,3
Hommes et Femmes	De 14 à 44 ans	Quelques activités	Handicapés	28,1	Non handicapés	32,7
Hommes et Femmes	De 14 à 44 ans	Total	Handicapés	100,0	Non handicapés	100,0
Hommes et Femmes	De 45 à 64 ans	Aucune activité	Handicapés	84,0	Non handicapés	81,3
Hommes et Femmes	De 45 à 64 ans	Quelques activités	Handicapés	16,0	Non handicapés	18,7
Hommes et Femmes	De 45 à 64 ans	Total	Handicapés	100,0	Non handicapés	100,0
Hommes et Femmes	65 ans et plus	Aucune activité	Handicapés	95,6	Non handicapés	89,7
Hommes et Femmes	65 ans et plus	Quelques activités	Handicapés	4,4	Non handicapés	10,3
Hommes et Femmes	65 ans et plus	Total	Handicapés	100,0	Non handicapés	100,0
Hommes et Femmes	Total	Aucune activité	Handicapés	87,8	Non handicapés	74,7
Hommes et Femmes	Total	Quelques activités	Handicapés	12,2	Non handicapés	25,3
Hommes et Femmes	Total	Total	Handicapés	100,0	Non handicapés	100,0

Personnes de 14 ans et plus qui ont lu au moins un livre ces douze derniers mois, par présence de handicap et sexe. Quotients pour 100 personnes du même âge. Année 2010.

Hommes	Ne lisent pas de livres	Handicapés	67,2	Non handicapés	56,4
Hommes	Lisent des livres	Handicapés	31,7	Non handicapés	40,8
Hommes	Non indiqué	Handicapés	1,2	Non handicapés	2,8
Femmes	Ne lisent pas de livres	Handicapés	60,8	Non handicapés	40,5
Femmes	Lisent des livres	Handicapés	38,1	Non handicapés	56,9
Femmes	Non indiqué	Handicapés	1,1	Non handicapés	2,6
Hommes et Femmes	Ne lisent pas de livres	Handicapés	63,6	Non handicapés	48,4
Hommes et Femmes	Lisent des livres	Handicapés	35,3	Non handicapés	48,9
Hommes et Femmes	Non indiqué	Handicapés	1,1	Non handicapés	2,7

**Personnes de 18 ans et plus qui utilisent l'ordinateur par présence de handicap et tranche d'âge.
Quotients pour 100 personnes du même âge. Année 2010.**

de 18 à 44 ans	Souvent	Handicapés	69,9	Non handicapés	71,0
de 18 à 44 ans	Parfois	Handicapés	5,2	Non handicapés	4,7
de 18 à 44 ans	Jamais	Handicapés	24,5	Non handicapés	22,0
de 18 à 44 ans	Non indiqué	Handicapés	0,3	Non handicapés	2,3
de 18 à 44 ans	Total	Handicapés	100,0	Non handicapés	100,0
de 45 à 64 ans	Souvent	Handicapés	36,9	Non handicapés	45,6
de 45 à 64 ans	Parfois	Handicapés	4,7	Non handicapés	4,9
de 45 à 64 ans	Jamais	Handicapés	57,6	Non handicapés	47,3
de 45 à 64 ans	Non indiqué	Handicapés	0,8	Non handicapés	2,2
de 45 à 64 ans	Total	Handicapés	100,0	Non handicapés	100,0
65 ans et plus	Souvent	Handicapés	4,3	Non handicapés	10,7
65 ans et plus	Parfois	Handicapés	0,9	Non handicapés	1,6
65 ans et plus	Jamais	Handicapés	93,9	Non handicapés	83,6
65 ans et plus	Non indiqué	Handicapés	0,9	Non handicapés	4,1
65 ans et plus	Total	Handicapés	100,0	Non handicapés	100,0
Total	Souvent	Handicapés	25,3	Non handicapés	53,1
Total	Parfois	Handicapés	2,8	Non handicapés	4,3
Total	Jamais	Handicapés	71,2	Non handicapés	40,1
Total	Non indiqué	Handicapés	0,8	Non handicapés	2,5
Total	Total	Handicapés	100,0	Non handicapés	100,0

Personnes de 18 ans et plus qui utilisent Internet par présence de handicap et tranche d'âge. Quotients pour 100 personnes du même âge. Année 2010.

de 18 à 44 ans	Souvent	Handicapés	65,5	Non handicapés	68,0
de 18 à 44 ans	Parfois	Handicapés	7,2	Non handicapés	5,8
de 18 à 44 ans	Jamais	Handicapés	26,4	Non handicapés	23,6
de 18 à 44 ans	Non indiqué	Handicapés	0,9	Non handicapés	2,6
de 18 à 44 ans	Total	Handicapés	100,0	Non handicapés	100,0
de 45 à 64 ans	Souvent	Handicapés	33,1	Non handicapés	41,1
de 45 à 64 ans	Parfois	Handicapés	5,1	Non handicapés	5,7
de 45 à 64 ans	Jamais	Handicapés	60,2	Non handicapés	50,6
de 45 à 64 ans	Non indiqué	Handicapés	1,6	Non handicapés	2,7
de 45 à 64 ans	Total	Handicapés	100,0	Non handicapés	100,0
65 ans et plus	Souvent	Handicapés	3,4	Non handicapés	9,2
65 ans et plus	Parfois	Handicapés	0,7	Non handicapés	1,5
65 ans et plus	Jamais	Handicapés	94,1	Non handicapés	84,5
65 ans et plus	Non indiqué	Handicapés	1,7	Non handicapés	4,8
65 ans et plus	Total	Handicapés	100,0	Non handicapés	100,0
Total	Souvent	Handicapés	23,0	Non handicapés	49,8
Total	Parfois	Handicapés	3,1	Non handicapés	5,1
Total	Jamais	Handicapés	72,4	Non handicapés	42,1
Total	Non indiqué	Handicapés	1,5	Non handicapés	3,0
Total	Total	Handicapés	100,0	Non handicapés	100,0

Personnes de 6 ans et plus par présence de handicap, tranche d'âge et pratique d'une activité physique ou sportive. Quotients pour 100 personnes. Années 2004-2005.					
De 6 à 44 ans	Aucune activité physique ou sportive	Handicapés	58,1	Non handicapés	41,2
De 6 à 44 ans	Activité physique ou sportive	Handicapés	41,9	Non handicapés	58,8
De 6 à 44 ans	Total	Handicapés	100,0	Non handicapés	100,0
De 45 à 64 ans	Aucune activité physique ou sportive	Handicapés	76,3	Non handicapés	52,2
De 45 à 64 ans	Activité physique ou sportive	Handicapés	23,7	Non handicapés	47,8
De 45 à 64 ans	Total	Handicapés	100,0	Non handicapés	100,0
65 ans et plus	Aucune activité physique ou sportive	Handicapés	88,8	Non handicapés	57,8
65 ans et plus	Activité physique ou sportive	Handicapés	11,2	Non handicapés	42,2
65 ans et plus	Total	Handicapés	100,0	Non handicapés	100,0
Total	Aucune activité physique ou sportive	Handicapés	84,5	Non handicapés	47,1
Total	Activité physique ou sportive	Handicapés	15,5	Non handicapés	52,9
Total	Total	Handicapés	100,0	Non handicapés	100,0

Dernier sondage effectué

Les aides financières

Les instituts mentionnés dans le rapport précédent versent des aides financières aux personnes handicapées. Nous rapportons ci-dessous les montants versés en 2010 dans le cadre des subventions accordées aux invalides civils, aux aveugles invalides ainsi qu'aux sourds muets.

Aides	Montant 2010	Limite de revenu 2010
Pension aveugles civils totaux	277,57	15.154,24
Pension aveugles civils totaux (si hospitalisés)	256,67	15.154,24
Pension aveugles civils partiels	256,67	15.154,24
Pension invalides civils totaux	256,67	15.154,24
Allocation mensuelle invalides civils totaux	256,67	4.408,95
Indemnité d'accompagnement des aveugles civils totaux	783,60	Aucune
Indemnité spéciale pour les aveugles à un vingtième de la normale	185,25	Aucune
Indemnité d'accompagnement des invalides civils totaux	480,47	Aucune
Indemnité de fréquence des mineurs	256,67	4.408,95
Indemnité de communication des sourd muets	239,97	Aucune
Travailleurs atteints d'anémie falciforme ou de thalassémie majeure	460,97	Aucune

Source : INPS

ARTICLE 18

**Droit à l'exercice d'une activité à but lucratif sur le
territoire des autres Parties**

Préambule

La présence étrangère en Italie a augmenté régulièrement au cours des dernières années. Dans la période **2008-2010**, l'immigration n'a pas arrêté sa hausse également pendant la crise économique et occupationnelle. En effet, les ressortissant étrangers ont augmenté, passant de 2.670.514 en 2005 à **3 891 295** en **2009** et à **4 235 039** en **2010**. Au cours des années 2007 et 2008, les cinq premières communautés sur la base du nombre des immigrés résidents étaient : la Roumanie (624 741 en 2007 et 796 477 en 2008), l'Albanie (401 915 en 2007 et 441 396 en 2008), le Maroc (365 908 en 2007 et 403 592 en 2008) la Chine (156 634 en 2007 et 170 265 en 2008) et l'Ukraine (132 581 en 2007 et 153 998 en 2008)¹. Un ressortissant sur 14 (7,2%) était d'origine étrangère. Toutefois, l'incidence était plus élevée chez les mineurs et les jeunes adultes et résultait plus visible à l'école et sur le marché du travail.

Principalement, le dynamisme de la population étrangère peut être attribué à son évolution démographique, d'une part, et à la demande de main d'œuvre du Pays, de l'autre². Dans le monde du travail, l'internationalisation est en cours depuis quelque temps et les travailleurs étrangers représentent 15,5% du total. Sous la pression de la dynamique positive du premier semestre du **2008**, l'emploi en la moyenne de l'année a augmenté considérablement en raison de la composante étrangère (communautaire et non). La hausse de l'emploi relève d'une augmentation de 249 000 ressortissants étrangers résidant légalement (dont 107 000 provenant de pays non-UE). Les conditions du marché du travail se sont détériorées aussi à l'égard de la population étrangère au fur et à mesure à l'avancement de la crise économique. Le taux d'emploi a diminué tandis que le quota de l'offre de main d'œuvre étrangère est augmenté. Le taux d'activité était 73,3% pour les ressortissants étrangers (59,9% pour les femmes et 87,1% pour les hommes. En particulier, les ressortissants de Pays extra-Ue faisaient enregistrer un taux d'activité égal à 72,6% dont 57,15 pour les femmes et 87,25 pour les hommes) et 62,3% pour les italiens. Le taux d'emploi des étrangers, en moyenne égale à 67,1%, s'élevait à 81,9% pour les hommes et à 52,8% pour les femmes, faisant enregistrer des valeurs plus élevés dans les régions du centre et du nord du Pays par rapport au régions du sud. Dans le cas des ressortissants de pays hors de l'Union européenne, le taux d'emploi a diminué de près d'un point par rapport au total des ressortissants étrangers, atteignant 66,2% (81,5% pour les hommes et 49,8% pour les femmes). Le taux de chômage des ressortissants étrangers était de deux points supérieur à celui des italiens (8,5% contre 6,6%). Suite à l'aggravation de la crise économique, le taux d'emploi des étrangers a baissé de 2,6 points (pour les citoyens de

¹ Source: Istat

² Source: Dossier Statistico Immigrazione 2009 – Caritas/Migrantes

pays tiers la baisse a été de 3,5 points en pourcentage) en 2009. Dans le même temps, la population à la recherche d'un emploi a augmenté progressivement : le taux de chômage a augmenté, passant de 8,5% à 11,2% (13% pour les femmes étrangères). En termes absolus, même en 2009 les employés étrangers avaient augmenté (+ 147 000, dont 28 000 provenant de Pays extra-UE). Les signes de la crise économique ont été évidents surtout dans le secteur manufacturier où une diminution de 5 000 travailleurs étrangers a été enregistrée tandis que le seul secteur qui a connu une augmentation a été celui des services publics, sociaux et aux personnes (+ 58 000 travailleurs étrangers). D'autres secteurs ont montré une augmentation du nombre des ressortissants étrangers employés, tels que le commerce (+ 10 000 étrangers), l'industrie du bâtiment (+ 17 000), les services aux entreprises (+ 17 000), les transports (+ 6 000) et l'agriculture (+ 17 000). Dans la même année, les travailleurs étrangers employés s'élevaient à 1 898 000, dont 1 298 000 non communautaires. Face à une baisse des travailleurs italiens employés dans la période 2006-2008, une augmentation de 40,8% des travailleurs étrangers employés dans l'ensemble et de 26,0% pour les travailleurs de pays hors UE a été enregistrée.

La plupart des ressortissants étrangers exerçaient une activité salariée (84,8% contre 73% des italiens); environ neuf femmes étrangères sur dix étaient des travailleuses subordonnées. Dans le cadre de différentes typologies d'activité salariée, la plupart des travailleurs étrangers avaient un contrat à durée indéterminée (plus de 80%) tandis que 15,6% avaient un contrat à durée déterminée. La présence d'emploi temporaire a été particulièrement importante dans l'agriculture, le commerce et la restauration. Presque tous les hommes étrangers (93,4%) avaient une occupation à plein temps. Cependant, parmi les femmes étrangères le quota de travail à temps partiel atteint 37,4%. L'emploi à temps partiel concernait surtout les travaux ménagers, ceux de nettoyages des immeubles et de la restauration. Une proportion significative de travailleurs étrangers a été employée dans l'industrie (40%) et représentait environ un cinquième du total des employés dans le secteur industriel. Plus précisément, le quota d'employés d'origine étrangère dans l'industrie au sens strict se rapprochait à celui des employés italiens (23,2% des travailleurs italiens contre 21,1% des travailleurs d'origine étrangère). Toutefois, dans le secteur de la construction le quota de travailleurs étrangers était plus du double de celui des travailleurs italiens. Une autre phénomène de concentration de l'occupation étrangère concernait les services liés aux familles, y compris les travaux ménagers et l'assistance aux personnes âgées. Environ 20% de travailleurs étrangers étaient occupés dans ce secteur. Plus précisément, 43% du total des femmes étrangères employées s'occupait de services aux familles. Un autre élément important concerne la dimension des entreprises qui occupaient des travailleurs étrangers; plus de la moitié des employés d'origine étrangère travaillait dans des entreprises qui occupaient jusqu'à 10 travailleurs.

Parmi les travailleurs indépendants étrangers, les entrepreneurs, les personnes qui exercent une profession libérale et les membres des coopératives, ont augmenté constamment même si leur nombre était encore faible. En effet, les activités productives gérées par des ressortissants étrangers ont continué à augmenter rapidement soit dans le premier semestre du 2008 soit dans la période janvier-mai 2009, bien que d'une mesure mineure par rapport au passé. Dans l'ensemble, au 31 mai 2009 les entrepreneurs d'origine étrangère s'élevaient à **187 466**. Les entreprises étrangères sont fortement concentrées au niveau local : près de 90% des entreprises dont les titulaires sont des ressortissants étrangers résident dans le Nord et le Centre de l'Italie (69 646 entrepreneurs dans le Nord-ouest, égal au 37% du total ; 48 705 dans le Nord-est, égal au 26% du total ; 48 876 dans le Centre, égal au 25%). Au cours de cinq premiers mois de 2009, le nombre des entreprises gérées par des ressortissants étrangers a continué sa hausse malgré la crise économique : par rapport au premier semestre de l'année précédente les entreprises des immigrés ont augmenté de 13,5%. Par ailleurs, l'accroissement du nombre d'entreprises gérées par les immigrés a concerné le territoire national dans l'ensemble. Au 31 mai 2009, l'analyse des régions d'origine des entrepreneurs a montré quatre grands groupes qui seuls représentaient 56% du total des entreprises : à la place d'honneur, il y avait les entrepreneurs Marocains avec 30 665 entreprises (16,4% du total) suivis en deuxième place par les Roumains (15,0%) avec 28 089 entreprises, par les Chinois (13,6%) avec 25 493 entreprises et par les albanais (10,8% et 20 184 entreprises). Les autres entrepreneurs se repartaient comme suit : 32 931 provenant de l'Afrique, 15 255 de l'Asie et 7 557 de l'Amérique latine. Malgré la période de contraction économique, l'accroissement du nombre des entreprises est visible surtout dans certains flux migratoires : entre le 2008 et le 2009, une hausse de 13,5% a été enregistrée. Les pays d'origine qui dépassaient cette valeur ont été la Roumanie (+19,3%), l'Ukraine (+21,8%) et le Bangladesh (+20,2%) Dans la même période, le nombre des immigrés provenant de la Roumanie et de l'Ukraine a enregistré une hausse significative. Des entreprises étrangères fortement concentrées dans certains secteurs d'activité est ce qui ressortait de l'analyse de secteurs d'activité économique. En effet, 73,6% des entreprises gérées par les immigrés était dans les secteurs de l'industrie du bâtiment (39,4%) et du commerce (34,1%). Ce quota dépassait 90 points de pourcentage en ajoutant les trois secteurs les plus représentatifs des entreprises étrangères (le textile et la confection, les services et les transports qui avaient, respectivement, un poids relatif sur le total égal à 6,5%, 6,4% et 4,0%).

En mai 2009, 32 516 femmes étrangères étaient titulaires d'entreprise, dont 25 716 non communautaires et 6 777 communautaires (pour la plupart provenant de Pays qui récemment on fait leur entrée dans l'Union Européenne) et représentaient 17% du total des

entrepreneurs. Eu égard aux entreprises nées à partir de 2007, un entrepreneur sur cinq était une femme. La présence des femmes dans les entreprises a montré différents niveaux de participation selon les groupes nationaux. En considérant la proportion des femmes titulaires d'entreprises sur le total des titulaires enregistrés, il y avait tout d'abord les chinoises (10 308), les nigériennes (2 071), les ukrainiennes (905), suivies par les polonaises, les péruviennes, les brésiliennes, les russes et les moldaves. Le principal secteur d'intérêt pour ces femmes était celui du commerce (44,1% des entrepreneuses contre 32% des entrepreneurs). Le nombre des entrepreneuses dépassait celui des entrepreneurs dans les secteurs productifs suivants: la confection (15,6%), les services de traduction et de médiation (14,5%), la restauration et l'hôtellerie (5,7%), les services aux familles (3,5%), les postes et les télécommunications (2,5%).

La composante artisanale caractérisait un nombre élevé d'entreprises; en fait, les entreprises artisanales des immigrés étaient 94 103, égal à 50% du total des entreprises des immigrés. Les entreprises artisanales se concentraient surtout dans certains secteurs: dans l'industrie du bâtiment presque toutes les entreprises étaient artisanales (68 026, soit 92% du total des entreprises du secteur). En général, dans l'industrie le pourcentage d'artisans sur le total est supérieur à la moyenne (21 682 entreprises artisanales, soit 77% du total). La situation du secteur tertiaire se différenciait en tant que l'incidence des entreprises artisanales était inférieure à la moyenne; en particulier, seulement 38% des entreprises qui s'occupaient des services professionnels et à la personne et 2% des services commerciaux avait caractère artisanal.

Outre les données relatives aux titulaires d'entreprises, il est opportun de mettre en évidence celles concernant la participation aux bénéfices des entreprises dans la période 2008-2009. En fait, dans cette période, il y a eu une augmentation soit du nombre absolu de membres des entreprises soit des activités commerciales. On enregistrait 60 349 membres (le rapport entre les membres et les titulaires d'entreprises était de 1 à 3) dans l'ensemble des entreprises, artisanales et non.

1^{er} alinéa

Bien que le cadre réglementaire n'ait pas subi de variations considérable dans la période d'intérêt pour le rapport, il faut signaler l'adoption de quelques mesures en matière d'immigration et de travail.

Le décret législatif **3 Octobre 2008, n. 160** « *Modifications et intégrations au Décret Législatif 8 janvier 2007, n. 5, concernant l'adoption de la directive 2003/86/CE en matière de droit au regroupement familial* » a introduit des conditions pour l'exercice du droit au regroupement familial. En particulier, le/la travailleur/euse non communautaire qui réside régulièrement en Italie doit démontrer d'avoir un revenu annuel, provenant de sources légitimes, égal ou supérieur au montant annuel de l'allocation sociale. Ce montant sera augmenté de la moitié pour chaque membre de la famille du travailleur. Au cas où le regroupement familial soit demandé pour au moins deux enfants ou des mineurs de quatorze ans, le montant annuel requis est égal à deux fois le montant annuel de l'allocation sociale. Les mêmes conditions sont requises en cas de regroupement d'au moins deux membres de la famille d'un titulaire du statut de protection humanitaire. Aux fins du calcul du revenu on doit tenir en compte aussi le revenu annuel total des autres membres de la famille vivant avec le demandeur.

L'article 1-ter « *Régularisation des employés de maison et des assistantes familiales* » de la Loi **3 août 2009, n. 102** (« Paquet anticrise ») a établi une procédure pour la régularisation des relations de travail irrégulières dans le secteur. Suite à l'entrée en vigueur de la nouvelle réglementation, presque 300 000 demandes de régularisations en faveur des travailleurs non communautaires ont été présentées.

A faire date du 1^{er} Janvier 2008, dans l'ensemble de permis de séjour ne sont pas compris les citoyens des Pays membres de l'Union Européenne. A compter du 27 Mars 2007, ils ne doivent pas demander la carte de séjour même pour les séjours supérieurs à trois mois. Dans cette catégorie rentrent aussi les ressortissants de la Roumanie et de la Bulgarie.

Le permis de séjour

L'évolution du permis de séjour se fonde sur les différents effets déterminés par les régularisations et par les modifications de la réglementation concernant l'entrée en Italie. Jusqu'à la moitié des années '80, la hausse du nombre des permis de séjour délivrés a enregistré une marche constante d'environ 7%. Suite à la première régularisation de 1986, en 1987 les permis de séjour ont augmenté de 27%. La tendance à la hausse a continué pendant les années '90, suite à la régularisation de 1996 et de 1999, à l'exception de la baisse de 1998. Le véritable changement de vitesse a eu lieu au cours des années 2000 et, plus précisément, entre 2003 et 2004 lorsque le nombre des permis a augmenté de 48% suite aux actes de régularisation de 2002 et de 2003. Le nombre de permis délivrés est passé de 1,5 millions en 2003 à 2,2 millions en 2004. Enfin, la hausse a continué jusqu'à 2007 bien que d'une mesure inférieure mais toujours supérieure à 2 millions. Depuis 2008, les données sur les permis de séjour perdent leur rôle d'estimation des entrées annuelles sur le territoire national tandis que, à partir de 2007, les ressortissants de Pays communautaires, y compris les roumaines et le bulgares, ne doivent plus demander la carte de séjour. La Roumanie et la Bulgarie représentaient deux quotas importants dans les flux d'entrée. Le relevé détaillé sur les permis de séjour montre des données concernant les caractéristiques principales des ressortissants étrangers qui entrent dans le territoire national. La plupart des demandeurs d'un permis de séjour vient d'un Pays non communautaire (80% et plus). Ce quota a augmenté constamment jusqu'à 2006. En 2007, le nombre des permis de séjour délivrés aux ressortissants communautaires a augmenté (22,3%) suite à l'entrée de la Roumanie et de la Bulgarie dans l'UE. Comme l'on a déjà mentionné avant, à faire date du 1^{er} Janvier 2008 seulement les immigrés provenant de Pays extra-UE sont obligés à demander le permis de séjour. Partant, les ressortissants communautaires ne sont plus calculés dans les données sur les permis de séjour délivrés. La raison principale pour l'entrée en Italie est le travail (60%) suivi par le regroupement familial (environ 33%). Au fil des années, ces deux raisons sont devenues de plus en plus prédominantes. Parmi les différents typologies d'emplois, le travail subordonné prévaut nettement sur les autres. Il est passé de 60% en 1992 à 85% en 2008.

Prière de consulter l'Annexe 1 au présent rapport pour les tableaux concernant soit les données sur les permis de séjour délivrés dans la période 2006-2010 soit les demandes de délivrance et de renouvellement de permis de séjour rejetées.

La programmation des flux d'entrée des travailleurs non communautaires

Nous renvoyons au précédent rapport pour la description du système de quotas d'entrée des travailleurs non communautaires puisque aucune modification n'est survenue.

Les différents décrets concernant la programmation des flux migratoires des travailleurs extracommunautaires non saisonniers ont prévu l'entrée en Italie d'environ **500.000** travailleurs étrangers dans la période **2007-2010**.

Tableau 1. La programmation des flux d'entrée en Italie. Les quotas et les caractéristiques. Années 1996-2010 (v.a.)

Dettaglio quote	1996 ^(a)	1997 ^(b)	1998 ^(c)	1999 ^(d)	2000 ^(e)	2001 ^(f)	2002 ^(g)	2003 ^(h)	2004 ⁽ⁱ⁾	2005 ⁽ⁱ⁾	2006 ^(m)	2007 ⁽ⁿ⁾	2008 ^(o)	2009 ^(p)	2010 ^(q)
Programmazione															
Quote privilegiate															
Albania			3.000	3.000	6.000	6.000	3.000	1.000	3.000	3.000	4.500	4.500	4.500		
Algeria												1.000	1.000		
Morocco		1.500	1.500	3.000	1.500	2.000	500	2.500	2.500	4.000	4.500	4.500			
Tunisia		1.500	1.500	3.000	3.000	2.000	600	3.000	3.000	3.500	4.000	4.000			
Somalia					500				100	100	100	100			
Egitto						1.000	300	1.500	2.000	7.000	8.000	8.000			
Moldova						500	200	1.500	2.000	5.000	6.500	6.500			
Nigeria						500	200	2.000	2.000	1.500	1.500	1.500			
Senegal												1.000	1.000		
Sri Lanka						1.000	500	1.500	1.500	3.000	3.500	3.500			
Bangladesh							300	1.500	1.500	3.000	3.000	3.000			
Pakistan								1.000	1.000	1.000	1.000	1.000			
Argentina						4.000	200								
Uruguay e Venezuela									400			500			
Filippine										1.500	3.000	5.000	5.000		
Ghana											1.000	1.000	1.000		
Libia															1.000
Riserva					6.000	4.000			2.500	700	1.400	2.500			
Totale quote privilegiate			6.000	6.000	18.000	15.000	14.000	3.800	20.400	20.800	38.000	47.100	44.600		1.000
Totale stagionali			20.000		30.000	33.000	60.000	68.500	86.000	20.000	80.000	80.000	80.000	80.000	80.000
Non stagionali					30.000	50.000		10.000		30.000	428.500	172.000	150.000		4.000
- di cui lavoro autonomo			3.500	3.500	2.000	3.000	3.000	800	2.500	2.500	3.000	3.000			4.000
- di cui lavoro domestico										15.000	45.000	65.000	105.400		
- di cui settore edile												14.200			
- di cui infermieri						2.000									
- di cui pesca marittima											2.500	200			
Dirigenti e personale altamente qualificato						3.000	500	500		1.000	1.000	1.000			
Trasporti												500			
Conversione studio-lavoro									1.250	1.250	2.000	3.000			1.500
Conversione tirocinio-lavoro											2.000	2.500			
Conversione da stagionale												1.500			
- di cui vincolati a programmi di formazione e istruzione												3.500			2.000
Programmi di formazione e tirocini completati nei paesi di origine															2.000
Tirocini di formazione															
Corsi di formazione professionale															
Totale decreto-flussi	23.000	20.000	58.000	58.000	93.000	83.000	79.500	79.500	115.500	99.500	550.000	252.000	230.000	80.000	86.000
% quote privilegiate sul totale			10,3	10,3	19,4	18,1	17,6	4,8	17,7	20,9	6,9	18,7	19,4		1,2
% per lavoro domestico										15,1	8,2	25,8	45,8		
% stagionali sul totale			34,5		32,3	39,8	75,5	86,2	74,5	20,1	14,5	31,7	34,8	100,0	95,2

Fonte: elaborazioni su dati di diversa fonte. Note: (a) Decreto Ministero Affari Esteri 27/12/96; (b) Decreto interministeriale 23/07/97; (c) Decreto interministeriale 27/12/98 (anticipazione di 20.000 stagionali) e DPCM 16/10/98 (integrazione di 38.000 stagionali e non); (d) Direttiva del PCM del 4/08/99 (stagionali e non); (e) circolare 17/02/2000 n.11 (anticipazione di 10.000 stagionali), DPCM 15/03/2000 (63.000 stagionali e non) e circolare 14/06/2000 (20.000 stagionali); (f) DPCM 09/04/2001; (g) DM 04/02/02 (anticipazioni di 33.000 stagionali), DM 12/03/02 (anticipazioni di 9.400 stagionali), DM 25/05/02 (anticipazione di 6.600 stagionali), DM 16/06/02 (anticipazioni di 10.000 stagionali) e DPCM 15/10/02 (20.500 stagionali e non); (h) DPCM 20/12/02 (60.000 stagionali) e DPCM 06/06/03 (19.500 stagionali e non); (i) DPCM 19/12/03 (50.000 stagionali e 29.500 non stagionali), DPCM 20/04/04 (20.000 non stagionali) e DPCM 8/10/04 (16.000 stagionali); (l) DPCM 17/12/04 (79.000 stagionali e non) e circolare 3.426 del 2005 (20.000 stagionali); (m) DPCM 15/02/06 (170.000 stagionali e non), DPCM 14/07/06 (30.000 stagionali) e DPCM 25/10/06 (350.000 non stagionali); (n) DPCM 30/10/07 (170.000 non stagionale) e DPCM 9/12/07 (80.000 stagionali e 2.000 non stagionali); (o) DPCM 8/11/07 (80.000 stagionali) e DPCM 13/12/08 (150.000 non stagionali); (p) DPCM 20/03/2009 80.000 stagionali); (q) DPCM 1/04/10 (80.000 stagionali, 4.000 autonomi e 2.000 non stagionali).

Légende :

Détails des quotas

Programmation

Quota privilégié

Albanie

Maroc

Tunisie

Somalie

Egypte

Moldove

Nigeria

Sénégal

Sri Lanka

Bangladesh

Pakistan

Argentine

Uruguay et Venezuela

Philippines

Ghana

Libye

Reserve

Total de quotas privilégiés

Total de travailleurs saisonniers

Total de travailleurs non saisonniers

- dont travailleurs indépendants
- dont employés de maison
- dont travailleurs du secteur du bâtiment
- dont infirmiers
- dont travailleurs du secteur de la pêche maritime

Dirigeants et personnel hautement spécialisé

Travailleurs du secteur du transport

Conversion travail/étude

Conversion apprentissage/travail

Conversion saisonnier/non saisonnier

- dont soumis à de programmes de formation professionnelle

Stages de formation professionnelle

Cours de formation professionnelle

Total des décrets-fluxes

% des quotas privilégiés par rapport au total

% des employés de maison

% des travailleurs saisonniers par rapport au total

2^{ème} alinéa

Dans les conclusions tirées en 2008, le Comité européen des droits sociaux pose des questions afin d'obtenir des informations concernant :

- 1. les délais nécessaires afin d'obtenir un visa d'entrée sur le territoire et le permis de séjour pour des raisons liées au travail salarié après la passation du contrat de séjour auprès de guichet unique.***

À ce sujet, nous soulignons que les délais se sont réduits de manière considérable grâce à l'introduction de la nouvelle procédure d'attribution du permis de séjour pour les travailleurs salariés. En effet, le guichet unique envoie par mail les documents nécessaires à la délégation diplomatique ou consulaire du pays où réside le travailleur étranger. Parmi ces documents, on trouve l'autorisation de travail et le contrat de séjour signé par l'employeur. L'ambassade est tenue de communiquer la proposition de contrat au ressortissant étranger et de délivrer le visa d'entrée sur le territoire dans un délai de 30 jours à partir de la réception de la communication. Par ailleurs, l'ambassade doit également prévenir le Ministère de l'Intérieur, le Ministère du Travail et des politiques sociales, l'Institut national de la prévoyance sociale (INPS) ainsi que l'Institut national d'assurance contre les accidents du travail (INAIL). Le travailleur étranger a 8 jours après son entrée en Italie pour se présenter au guichet unique afin de signer le contrat de séjour et retirer le formulaire de demande du permis de séjour. Le travailleur étranger doit aller à la Poste afin d'envoyer le formulaire de demande dans une enveloppe spécialement prévue à cet effet. Les autorités compétentes lui communiqueront par la suite la date du rendez-vous afin de procéder au relevé de ses empreintes. La préfecture de police informera le travailleur étranger de la réception du permis de séjour dans un délai de 20 jours. Par conséquent, un mois s'écoule entre la signature du contrat de séjour par l'employeur et l'attribution du visa d'entrée du travailleur sur le territoire dans le cadre de la procédure susvisée. Il faut tout au plus un mois supplémentaire afin d'obtenir un permis de séjour pour des raisons liées au travail salarié. Il faut rappeler que, depuis 2007, la loi prescrit que l'employeur est tenu de prévenir le centre pour l'emploi du territoire concerné en cas d'embauche au moins un jour avant le début de la relation de travail.

2. *l'intervalle de temps moyen qui s'écoule entre la présentation de la demande d'entrée sur le territoire italien pour des raisons liées au travail non salarié et l'attribution du permis de séjour.*

Nous soulignons à cet égard que le 5^{ème} alinéa de l'article 26 du décret législatif n°286/98 prescrit qu'une fois que les autorités compétentes ont vérifié que le profil du travailleur étranger correspond aux critères requis, la délégation diplomatique ou consulaire est tenue de délivrer le visa d'entrée dans un délai de 120 jours à partir de la présentation de la demande. Le demandeur doit utiliser le visa d'entrée dans un délai de 6 mois à partir de la date où il a été délivré. Comme nous l'avons déjà exposé précédemment, le travailleur extracommunautaire a 8 jours pour présenter sa demande en vue de l'obtention du permis de séjour à partir de la date d'entrée sur le territoire italien. La préfecture de police doit délivrer le permis de séjour dans un délai de 20 jours. Si la procédure en vue de l'attribution du permis de séjour dépend de facteurs variables, on peut toutefois affirmer que 4 ou 5 mois s'écoulent entre la présentation de la demande et l'attribution effective du document.

Les travailleurs extracommunautaires

Le travail non salarié

Critères requis pour que les ressortissants italiens, de l'Union européenne et extracommunautaires puissent mener des activités relevant pour l'exercice d'une activité lucrative indépendante en Italie :

inscription auprès des organismes suivants :

- La Chambre de commerce, de l'industrie, de l'artisanat et de l'agriculture (CCIA) – compétente sur le territoire concerné pour les activités exercées librement pour lesquelles l'inscription à un ordre ou à des collèges professionnels n'est pas obligatoire ;
- Aux ordres et aux collèges ou conseils professionnels.

Les titres professionnels obtenus hors de l'Union européenne doivent être reconnus par :

- Le Ministère de la Justice pour les professions suivantes : agents de change, agronomes et forestiers, agrotechniciens, assistants sociaux, avocats, biologistes, chimistes, spécialistes en gestion de l'entreprise, conseillers professionnels, géologues, géomètres, journalistes, ingénieurs, psychologues, experts comptables et experts commerciaux, inspecteurs de comptabilité, techniciens alimentaires, agricoles et industriels ;
- Le Ministère de la Santé pour les professions sanitaires.

Les ressortissants étrangers extracommunautaires qui souhaitent exercer une activité lucrative indépendante ou entrepreneuriale doivent :

- avoir les fonds nécessaires à l'exercice de la profession concernée et leur profil doit correspondre aux critères prévus par la législation italienne pour l'exercice de leur activité ;
- disposer d'un logement convenable ;
- percevoir un revenu annuel provenant d'activités légales dont le montant est supérieur au plafond minimal prévu par la loi en vue de l'exonération des dépenses sanitaires.

Si le ressortissant étranger réside dans un pays qui n'est pas un État-membre, il doit :

1. attendre l'émanation du décret sur les flux d'entrée ;
2. réclamer une déclaration selon laquelle il n'existe pas d'entraves à l'exercice de la profession souhaitée à la Chambre de commerce, aux ordres et collèges professionnels, au Ministère de la Justice, au Ministère de la Santé, notamment par le biais d'un mandataire muni d'un acte de procuration spécialement prévu à cet effet. La Chambre de commerce et l'ordre professionnel compétent (en cas d'activités qui nécessitent l'attribution d'un titre d'habilitation ou d'autorisation) fournissent également une déclaration où figure le montant des fonds nécessaires à l'exercice du travail non salarié ou entrepreneurial ;
3. réclamer une autorisation de travail provisoire à la préfecture de police afin de pouvoir entrer dans le pays. Le ressortissant étranger doit présenter les déclarations dont il est question au point 2) afin d'obtenir l'autorisation de travail ;
4. présenter une demande pour un visa d'entrée pour des raisons liées au travail non salarié à la délégation diplomatique ou au consulat italien du pays de résidence ;
5. présenter une demande pour un permis de séjour pour des raisons liées au travail non salarié dans un délai de 8 jours à partir du moment où il entre dans le pays en l'adressant directement à la préfecture de police de l'endroit où il entend établir sa résidence. La nouvelle procédure a été adoptée après la présentation du rapport précédent.

En ce qui concerne le cas de non-conformité au présent alinéa, on représente qu'au cours de la 120^e Session du Comité gouvernemental la déléguée italienne avait illustré la nouvelle procédure simplifiée pour la délivrance du permis de séjour pour l'exercice d'une activité indépendante. Comme on l'avait déjà souligné, le lancement de la procédure en ligne et la création du Guichet unique auprès des Préfectures-UTG

compétent pour le territoire ont accéléré les temps pour la délivrance du permis de séjour bien que les démarches préliminaires à l'entrée en Italie soient échangées. Par conséquent, dans les 8 jours suivant son entrée en Italie, le travailleur extracommunautaire peut demander le permis de séjour pour travail non salarié directement à la Préfecture de police du lieu de résidence. La Préfecture de police délivre le permis de séjour dans les 20 jours suivant la présentation de la demande. En outre, le citoyen étranger peut surveiller l'avancement de sa demande en se connectant à un portail spécifiquement dédié (www.portaleimmigrazione.it) avec le *user ID* et le *mot de passe* qui lui ont été communiqué au moment de la présentation de la demande. Il semble opportun de signaler que le portail contient toutes les informations pertinentes au regard de la procédure de délivrance et de renouvellement du permis de séjour, traduites dans les langues les plus parlées par les immigrants en Italie (arabe, français, anglais, italien et espagnol). Une fonction similaire est effectuée par le numéro gratuit 800 309 309 qui fournit d'informations dans les langues énumérées ci-dessus.

En ce qui concerne les frais relatives à la délivrance du permis de séjour (voir précédent rapport), on fait présent qu'elles n'ont pas changé durant la période de référence pour le présent rapport. Dans le cas d'entrée en Italie pour travail indépendant, aux frais pour le permis de séjour on doit ajouter, selon l'activité à entreprendre :

- les frais de bureau et les frais d'inscription à la Chambre de Commerce (elles varient selon le lieu de résidence) ;
- les droits d'inscription et les frais de bureau pour s'inscrire aux listes ou sur les registres des Ordres;
- les frais de bureau pour la reconnaissance des titres académiques ou professionnels respectivement par le Ministère de la Justice pour certaines professions (voir la liste contenue dans le rapport précédent) et par le Ministère de la Santé pour les professions sanitaires.

Le travail salarié

Procédure pour l'embauche d'un travailleur extracommunautaire résidant à l'étranger dans le cadre des quotas établis par le décret flux

L'employeur doit :

1. envoyer par mail au Guichet unique la demande nominative d'autorisation, en annexant tout les documents requis ;
2. transmettre en ligne les documents aux bureaux consulaires ;
3. suite à l'entrée en Italie du travailleur, il doit communiquer l'établissement de la relation de travail au Centre pour l'Emploi compétent pour le territoire (au moins le jour avant le début de l'activité).

Après avoir appris que l'autorisation a été délivrée, le travailleur doit :

1. demander le visa d'entrée aux bureaux consulaires italiens de son Pays d'origine ;
2. dans les 8 jours suivant son entrée en Italie, il doit se présenter au Guichet unique pour signer le contrat de séjour, retirer le code général des impôts et le formulaire de demande du permis de séjour ;
3. aller au bureau de poste pour envoyer le formulaire dans une enveloppe spécialement prévue à cet effet ;
4. aller à la Préfecture de police le jour indiqué sur le récépissé délivré par le bureau de poste pour les relevé des empreintes;
5. dans les 20 jours suivant son entrée en Italie, il doit retirer le permis de séjour auprès de la Préfecture de police.

La création du Guichet unique pour l'immigration et l'utilisation de la procédure en ligne ont accéléré les temps nécessaires pour la délivrance du permis de séjour pour l'exercice d'une activité salariée d'une manière analogue que pour l'exercice d'une activité indépendante. Par conséquent, l'employeur qui veut embaucher un travailleur non communautaire résidant à l'étranger doit présenter la demande d'autorisation au Guichet unique pour l'immigration de la zone où l'activité s'exerce, dans le cadre de quotas établis par le « décret flux » (voir ci-dessus). Dans le cas où l'employeur connaîtrait le travailleur à embaucher, il doit envoyer par mail au Guichet unique :

- la demande nominative d'autorisation;
- la documentation attestant la disponibilité d'un logement convenable pour le travailleur étranger, selon les règlements en vigueur dans chaque région ;

- la proposition de contrat de séjour spécifiant les conditions afférentes au contrat de travail y compris l'engagement à payer les frais de retour du travailleur migrant dans son pays d'origine en cas d'expulsion ;
- la déclaration d'engagement à communiquer au Guichet unique les changements éventuels concernant la relation de travail (cessation de la relation de travail, changement de siège, etc.).

Afin de permettre au Centre pour l'emploi local de donner publicité aux demandes d'emploi y présentées parmi les inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi, le Guichet unique les envoie par mail aux autres Centres pour l'emploi régionales et l'affiche sur le site web.

Le Guichet unique :

- acquiert l'avis du préfet de police sur l'existence de motifs qui empêchent l'octroi de l'autorisation ;
- acquiert l'avis de la Direction Provinciale du Travail sur l'existence d'un contrat de travail et sur le revenu de l'employeur.

En cas **d'avis négatif** d'au moins un des bureaux, le Guichet unique rejette la demande.

Dans le cas **d'avis favorable**, le Guichet unique :

- convoque l'employeur pour lui remettre l'autorisation et pour signer le contrat de séjour ;
- envoie en ligne les documents aux bureaux consulaires.

L'autorisation de travail pour l'exercice d'une activité salariée est valable 6 mois à compter de la date d'octroi. Dans le délai et muni de l'autorisation de travail, le travailleur étranger doit se rendre à la représentation diplomatique ou consulaire italienne de son pays d'origine pour présenter sa demande de visa d'entrée. Après avoir reçu les documents et l'autorisation, la représentation diplomatique ou consulaire italienne communique au travailleur étranger la proposition de contrat de travail et délivre le visa d'entrée dans les 30 jours. Au même temps, elle le communique au Ministère de l'Intérieur, au Ministère du Travail et de politiques sociales, à l'INPS (institut national de sécurité sociale) et à l'INAIL (institut national pour l'assurance contre les accidents du travail). Dans les 8 jours suivant son entrée en Italie, le travailleur doit se présenter au Guichet unique qui a délivré l'autorisation pour signer le contrat de séjour et pour retirer soit le code général des impôts soit le formulaire pour la demande de permis de séjour. Ensuite, le travailleur migrant doit se rendre au bureau de poste pour envoyer le formulaire dans une enveloppe spéciale. De son côté, le bureau de poste délivre au travailleur un récépissé contenant

deux codes d'identification (*user id* et *mot de passe*) pour la connexion au portail www.portaleimmigrazione.it afin de surveiller l'avancement de sa demande. En outre, le bureau de poste communique au travailleur la date pour le relevé des empreintes. Dans les 20 jours suivant l'entrée en Italie du travailleur étranger, la Préfecture de police délivrera le permis de séjour.

Dans le cas d'un nouveau contrat de travail salarié entre le travailleur étranger et l'employeur, remplaçant ou s'ajoutant au premier, les parties doivent stipuler et signer un nouveau contrat de séjour, rédigé sur le formulaire correspondant. Le nouveau contrat de séjour devra être envoyé au Guichet unique par lettre recommandée avec accusé de réception. Le Guichet unique devra renvoyer l'accusé de réception timbré à l'adresse de l'envoyeur et effectuera les vérifications prévues sur la légalité du nouveau contrat de séjour.

Il est important de souligner que la perte de l'emploi n'entraîne pas la révocation du permis de séjour pour le travailleur migrant et sa famille. Par conséquent, soit dans le cas de licenciement que de démission, le ressortissant étranger peut s'inscrire sur la liste des demandeurs d'emploi durant la restante période de validité de son permis de séjour, qui ne peut être inférieure à un an (à l'exception du travail saisonnier).

En outre, l'institution de la nouvelle procédure a accéléré les temps nécessaires pour convertir un permis de séjour pour étude en un permis de séjour pour l'exercice d'une activité salariée ou indépendante. En effet, le ressortissant étranger ayant un permis de séjour pour motifs d'étude ou de formation professionnelle en cours de validité peut demander la conversion de son permis de séjour en un permis pour activité salariée dès qu'il sera devenu majeure ou après avoir obtenu en Italie le diplôme de fin d'études universitaires ou un diplôme universitaire spécialisé. Par conséquent, il doit envoyer en ligne la demande de conversion au Guichet unique. En pareil cas, la vérification du quota d'entrées annuelles pour l'exercice d'une activité salariée n'a pas lieu. Toutefois, le nombre de permis de séjour pour motifs d'étude et de formation professionnelle converti en permis de séjour pour activité salariée est déduit du quota d'entrées établies par le décret flux de l'année suivante. Le ressortissant étranger devra suivre la procédure prévue pour l'octroi du permis de séjour (voir ci-dessus).

Par contre, dans le cas de conversion d'un permis de séjour pour motifs d'étude ou de formation professionnelle en cours de validité en un permis de séjour pour activité indépendante, les demandes peuvent être présentées après l'émanation du décret flux pour l'année en cours. Par conséquent, le ressortissant étranger peut envoyer au Guichet

unique la demande rédigée sur le formulaire correspondant en annexant la documentation requise pour l'activité qu'il veut exercer (voir ci-dessus). Le Guichet envoie la demande à la Direction provinciale du travail qui vérifie la disponibilité des quotas d'entrée pour activité indépendante et communique le résultat au Guichet même. Dans le cas d'indisponibilité des quotas ou de manque des conditions requises, le Guichet le communique au ressortissant étranger. Par contre, en cas de disponibilité des quotas, le ressortissant étranger est convoqué auprès du Guichet unique pour retirer la certification qui atteste d'être en possession des conditions requises par la loi et de signer la demande de permis de séjour pour activité indépendante. La procédure à suivre pour la délivrance du permis de séjour est celle indiquée ci-dessus.

Le permis de séjour pour travail saisonnier peut être converti en un permis de séjour pour activité salariée ou indépendante. Le travailleur étranger, donc, qui a été autorisé pour la seconde fois à entrer en Italie et qui a un permis de séjour en cours de validité, peut le convertir en un permis de séjour pour activité salariée – à temps déterminé ou indéterminé – dans le cadre des quotas disponibles. En se connectant au portail du Ministère de l'Intérieur, le travailleur étranger peut envoyer en ligne la demande d'autorisation pour la conversion du permis de séjour pour travail saisonniers en un permis de séjour pour activité salariée au Guichet unique. En cas de disponibilité des quotas, le ressortissant étranger est convoqué auprès du Guichet unique pour signer le contrat de séjour et pour retirer le formulaire de la demande de permis de séjour pour activité salariée à envoyer à la Préfecture de police selon les modalités prescrites. Il sera convoqué auprès de la Préfecture de police pour la délivrance du permis de séjour.

En ce qui concerne le **travail saisonnier**, les documents requis et la procédure à suivre sont les mêmes que pour l'activité salariée. L'autorisation au travail saisonnier peut avoir une validité minimale de 20 jours et une validité maximale de 6 mois. En outre, il est possible de demander une validité de 9 mois pour certains secteurs productifs. Si le travailleur saisonnier respecte l'échéance du permis de séjour en retournant dans son pays d'origine, il a la priorité pour une autre période de travail par rapport à ses compatriotes qui ne sont jamais entrés en Italie pour de motifs de travail.

Le renouvellement du permis de séjour

Le ressortissant étranger qui veut travailler en Italie doit demander le renouvellement de son permis de séjour 60 jours avant son échéance. Un *kit* contenant des formulaires à remplir pour demander le renouvellement du permis de séjour est disponible gratuitement auprès des bureaux de poste marqués du logo « Guichet ami » (5.332 sur tout

le territoire national). Dans l'alternative, le travailleur étranger peut demander le renouvellement de son permis de séjour directement aux organisations syndicales ou aux municipalités qui fournissent gratuitement le service. Auprès des bureaux de poste il est possible de renouveler les permis de séjour délivrés pour les motifs suivants :

- garde
- religion
- résidence électorale
- étude (pour périodes d'au moins 3 mois)
- mission
- asile politique
- stage et formation professionnelle
- en attendant de recouvrer la citoyenneté
- en attendant un emploi
- carte de séjour pour ressortissants étrangers (à présent dénommée « permis de séjour CE pour séjournant de longue période »)
- activité indépendante
- activité salariée
- travail saisonnier
- regroupement familial (aussi pour les mineurs âgés de 14 à 18 ans)
- demande de reconnaissance du statut d'apatride

Par contre, auprès des Préfectures de police compétentes pour le territoire on doit renouveler les permis suivants :

- soins médicaux
- motifs humanitaires
- minorité
- justice
- intégration du mineur

Au moment de la remise du *kit* au « guichet ami », le ressortissant étranger doit exhiber une pièce d'identité en cours de validité (passeport ou tout autre papier d'identité équivalent) et l'enveloppe ouverte contenant les formulaires. L'employé du guichet délivrera au ressortissant étranger un récépissé d'acceptation de la demande. Sur le récépissé à garder sont contenues le *user ID* et le *mot de passe* nécessaires pour vérifier l'avancement de sa demande en se connectant au portail www.portaleimmigrazione.it. Ensuite, le bureau de poste enverra le kit contenant les formulaires et les papiers du demandeur au *Centre pour les Services Administratifs* des Postes qui, de sa part, pourvoit à l'envoyer à la Préfecture de police. Après vérification de la documentation, la Préfecture

de police envoi au ressortissant étranger une lettre recommandée avec accusé de réception communicant le jour dont il doit se présenter pour remettre 4 photos format carte d'identité et pour prendre les empreintes digitales. Ces dernières sont indispensables pour l'impression du nouveau permis de séjour électronique qui remplace celui en papier avec durée supérieure à 90 jours. En l'occasion, on lui sera communiqué une seconde date pour la délivrance du document de séjour. Un coût de 30 € à payer au bureau de poste au moment de l'acceptation de la demande a été prévu. Il faut ajouter à cette somme € 27,50 pour la délivrance ou le renouvellement du titre de séjour électronique pour les permis supérieurs à 90 jours.

Le permis de séjour CE pour les résidents étrangers de longue période

Comme nous l'avons indiqué dans le précédent rapport, à faire date du 8 janvier 2007 la carte de séjour pour les ressortissants étrangers a été convertie en permis de séjour pour les résidents étrangers de longue période. Ce titre de séjour est à **temps indéterminé** et peut être demandé seulement par les titulaires d'un permis de séjour d'au moins 5 ans. La demande peut être présentée aux bureaux de poste ou, sans utiliser le kit, aux municipalités et aux organisations syndicales qui fournissent gratuitement le service. Depuis le 9 décembre 2010, un système informatique pour la gestion des demandes de participation à l'examen de langue italienne pour les ressortissants étrangers qui demandent ce titre de séjour est en fonction. En effet, un décret du Ministère de l'Intérieur d'entente avec le Ministère de l'Education a assigné aux Préfectures - UTG la tâche de recevoir les demandes de participation à l'examen de langue italienne, de convoquer les demandeurs et de communiquer les résultats à la Préfecture de police. Les fils mineurs de 14 ans, même si nés hors de mariage, soit propres que du conjoint, sont exclus de cette obligation. Il n'est pas nécessaire de passer l'examen de langue italienne si le ressortissant étranger est en possession :

- a) d'une attestation ou d'un titre certifiant la connaissance de la langue italienne à un niveau supérieur ou égal à A2 du Cadre commun européen de référence pour la connaissance des langues approuvé par le Conseil d'Europe. Le titre doit être octroyé par un organisme de certification reconnu par le Ministère des Affaires Etrangères et le Ministère de l'Education, à savoir l'Université des études « Roma Tre », l'Université pour les étrangers de Pérouse, l'Université pour les étrangers de Sienne e la Société « Dante Alighieri » ;
- b) d'un diplôme de fin d'études universitaires ;
- c) d'une attestation certifiant que le ressortissant étranger est entré en Italie pour exercer une des activités lucratives suivantes : dirigeants ou personnel hautement

spécialisé ; professeurs universitaires ; traducteurs ou interprètes ; journalistes correspondants officiellement accrédités en Italie ;

- d) d'une certification octroyée par une structure sanitaire publique attestant que le ressortissant étranger est atteint d'une grave limitation d'apprentissage linguistique à cause de l'âge, d'une pathologie ou de l'handicap.

On doit annexer à la demande :

- une copie du passeport ou d'autres papiers d'identité équivalents en cours de validité
- une copie de la déclaration des revenus (le revenu doit être supérieur au montant annuel de l'allocation sociale) ou, pour les employés de maison, une copie des bulletins des versements à l'INPS ou l'extrait analytique des contributions délivré par l'INPS
- l'extrait du casier judiciaire ou le certificat d'inscription aux procès criminels
- la documentation attestant la disponibilité d'un logement convenable si la demande est présentée même pour les membres de la famille
- une copie des bulletins de paye relatifs à l'année en cours
- la documentation relative à la résidence et la fiche familial d'état civil
- le paiement par mandat postale du permis de séjour électronique (€ 27, 50)
- le marquage électronique (€ 14,62).

Le cout de la lettre recommandée s'élève à 30 €.

Le permis de séjour CE ne peut pas être octroyé aux personnes qui ont été jugées dangereuses pour l'ordre public et la sureté de l'Etat.

Le ressortissant étranger qui est en possession d'un permis de séjour CE délivré par un autre Etat-membre de l'UE, peut rester en Italie plus de 3 mois soit qu'il exerce une activité lucrative régulière soit qu'il fréquente l'école ou des cours de formation professionnelle. En outre, il est possible pour le ressortissant étranger de séjourner en démontrant qu'il peut pourvoir à sa subsistance (il doit avoir un revenu supérieur au double du montant minimum prévu pour l'exemption des frais sanitaires) et en stipulant une assurance maladie pour l'entière période de séjour. Dans ce cas, au ressortissant étranger est délivré un permis de séjour renouvelable à l'échéance tandis que aux membres de sa famille un permis de séjour pour motifs familiaux est octroyé.

Le permis de séjour CE ne peut être demandé dans les cas suivants :

- étude ou formation professionnelle et scientifique
- séjours à titre de protection temporaire ou humanitaire

- asile ou dans l'attente de reconnaissance du statut de réfugié
- être en possession d'un permis de séjour de courte période
- les diplomates, les consuls et les sujets exerçant des fonctions équivalentes aussi que les membres de représentations diplomatiques accréditées auprès des organisations internationales à caractère universel.

La révocation du permis de séjour CE a été prévue dans les cas suivants :

- si le permis a été obtenu de manière frauduleuse
- en cas d'expulsion
- quand les conditions requises pour la délivrance du permis échouent
- en cas d'absence du territoire de l'Union Européenne pour une période de 12 mois consécutifs
- en cas d'obtention d'un permis de séjour de long terme d'une autre Etat membre de l'UE
- en cas d'absence du territoire de l'Etat pour une période supérieure à 6 ans.

Travailleurs communautaires

Les citoyens de tous les 27 Etats membres de l'UE peuvent exercer n'importe quelle activité lucrative, salarié ou indépendante, sur le territoire de l'Etat. Nous soulignons que dans le rapport précédent on avait indiqué que le régime transitoire pour l'accès au marché du travail à l'encontre des citoyens roumaines et bulgares a cessé le 1^o janvier 2010.

Le travail salarié

En Italie, aucune autorisation n'est demandée au Guichet unique pour l'embauche régulier d'un travailleur communautaire. Dans ce cas, les accomplissements à suivre sont seulement ceux prévus pour l'embauche des citoyens italiens (communication, aux sens de la loi n. 296/2006, de l'embauche aux Centres pour l'Emploi le jour avant au moins; ouverture d'une position de sécurité sociale et d'assurance auprès des instituts préposés). Egalement en ce qui concerne le travail saisonnier aucune formalité n'est prévue.

Le travail non salarié

Un citoyen de l'UE peut entrer en Italie pour exercer une activité lucrative indépendante ou entrepreneuriale sans restrictions particulières. Dans ce cas, les mêmes dispositions prévues pour l'auto-emploi des citoyens italiens sont appliquées. Si le travailleur communautaire ait l'intention de séjourner en Italie pour plus de trois mois, il doit

demander l'inscription au registre d'état civil de la commune de résidence en lui remettant la documentation attestant l'activité exercée.

3^{ème} alinéa

Nous renvoyons aux informations contenues dans le rapport précédent.

4^{ème} alinéa

En confirmant qu'il n'y a pas de limitation au droit de sortie des citoyens italiens qui vont exercer une activité à but lucratif sur le territoire des autres Parties, nous représentons que les seules limitations prévues sont celles imposées par le juge. Aux sens de l'article 280 du Code de procédure pénale, le juge établit les conditions dans lesquelles les mesures conservatoires coercitives personnelles sont appliquées. Parmi ces conditions il y a l'interdiction d'expatriation (art. 281 du Code). Cela s'applique dans le cas des procès en cours pour les délits pour lesquels la loi prévoit la peine de la prison à vie ou la réclusion supérieure à trois ans.

ARTICLE 20

Droit à l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession sans discrimination fondée sur le sexe.

Le cadre législatif

Suite à la requête spécifique formulée par le Comité européen des droits sociaux, nous décrivons ci-dessous le cadre législatif de référence en matière de protection et de garantie de la parité entre les hommes et les femmes, de lutte contre les discriminations ainsi que d'initiatives positives et d'intégration des problématiques qui y sont liées. Il s'agit d'une description détaillée et mise à jour pour la période de référence qui s'étend de 2007 à 2010.

Législation communautaire

- Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, proclamée à Nice le 7 décembre 2000 : Si la charte ne figure pas dans le Traité de Lisbonne, ce dernier souligne son importance juridique en tant que pilier de la législation européenne et des États en matière de droits et de libertés.
 - **Article 21 sur la non-discrimination** : « *Est interdite toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou tout autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, l' handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.* »
 - **Article 23 sur l'égalité entre hommes et femmes** : « *L'égalité entre les hommes et les femmes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération. Le principe de l'égalité n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du sexe sous-représenté.* »
- **Décision du Conseil européen du 20 décembre 2000**, relative au programme concernant la stratégie communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005).
- **Communication de la Commission européenne du 1er mars 2006** - *Un tableau de marche pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2006-2010)* (plus connue sous le nom de « *Road map* »), un parcours stratégique afin d'atteindre l'égalité entre les genres qui s'articule autour de six secteurs d'intervention prioritaires :
 - permettre l'autonomie financière tant aux hommes qu'aux femmes ;
 - permettre une meilleure conciliation entre la vie professionnelle, la vie privée et la vie familiale ;
 - promouvoir la participation égale des hommes et des femmes dans le cadre des processus décisionnels ;
 - lutter contre la violence fondée sur le sexe, la traite des êtres humains ;
 - combattre les stéréotypes liés au genre véhiculés par la société ;
 - promouvoir l'égalité entre les genres hors de l'Union européenne.
- **Décision n°771/2006/CE du Parlement européen et du Conseil du 17 mai 2006** - *Vers une société juste*, qui a marqué le lancement de l'Année de l'égalité des chances pour tous en Europe (2007).

- **Traité de Lisbonne du 13 décembre 2007**, qui a modifié les traités constitutifs de l'Union Européenne. Le traité est entré en vigueur le 1^{er} décembre 2009.
 - **Article 1 bis** : « *La parité entre les femmes et les hommes constitue une des « valeurs communes » aux états membre.* »
 - **Article 2, 3^{ème} alinéa** : l'Union combat les discriminations et promeut « *la parité entre les femmes et les hommes.* »
- **Communication de la Commission européenne du 21 septembre 2010** - *Stratégie pour promouvoir la parité entre les femmes et les hommes 2010-2015* ;

Législation nationale

Constitution de la République italienne : le fondement de la société et du principe d'égalité entre les genres

- **Article 3** : « *Tous les citoyens ont une même dignité sociale et sont égaux devant la loi, sans distinction de sexe, de race, de langue, de religion, d'opinions politiques, de conditions personnelles et sociales. Il appartient à la République d'éliminer les obstacles d'ordre économique et social qui, limitant en fait la liberté et l'égalité des citoyens, empêchent le plein développement de la personne humaine et la participation effective de tous les travailleurs à l'organisation politique, économique et sociale du Pays.* »
- **Article 37** : « *La travailleuse a les mêmes droits et, à égalité de travail, les mêmes rétributions que le travailleur. Les conditions de travail doivent permettre l'accomplissement de sa fonction familiale qui est essentielle et assurer à la mère et à l'enfant une protection spécifique et appropriée.* »
- **Article 51** (la loi constitutionnelle n°1 du 30 mai 2003 a ajouté la deuxième partie) : « *Tous les citoyens de l'un ou l'autre sexe peuvent accéder aux fonctions publiques et aux charges électives dans des conditions d'égalité selon les qualités requises fixées par la loi. À cet effet, la République promeut l'égalité des chances entre les hommes et les femmes à travers des mesures spécifiques.* »
- **Article 117** (texte introduit par la loi constitutionnelle n°3 du 18 octobre 2001) : « *Les lois régionales éliminent tout obstacle empêchant une complète égalité des chances entre les hommes et les femmes dans la vie sociale, culturelle et économique et encouragent la parité entre les femmes et les hommes dans l'accès aux charges électives.* »

Loi n°7 du 9 janvier 1963 « Interdiction de licenciement des travailleuses en raison d'un mariage et amendements à la loi n°860 du 26 août 1950 ».

Loi n°1204 du 30 septembre 1971 « Protection des mères travailleuses ».

Loi n°903 du 9 décembre 1977 « Parité de traitement entre les hommes et les femmes en matière de travail, interdiction de discrimination directe entre les hommes et les femmes sur les lieux de travail ». Tiré du Code sur l'égalité des chances entre l'homme et la femme, décret législatif n°198/2006.

Cette loi a été promulguée dans un contexte où il ressortait clairement que les législations traditionnelles visant à protéger les travailleurs pénalisaient les femmes dans la mesure où elles augmentaient le coût de la main d'œuvre féminine et finissaient par dissuader les employeurs de les embaucher. Cette loi, plus connue sous le nom de « loi pour la parité » vise à inverser la prospective traditionnelle de la protection différenciée et à concrétiser la parité de traitement conformément à la réglementation communautaire, notamment à l'article 119 du Traité des Communautés européennes (qui est devenu l'article 141) ainsi qu'aux directives communautaires n°75/117 et 76/207, promulguées respectivement en matière de parité salariale et de parité de traitement entre les travailleurs et les travailleuses.

Loi n°164 du 22 juin 1990, - Création de la Commission nationale pour la parité et l'égalité des chances entre les hommes et les femmes au sein de la présidence du Conseil des ministres.

Loi n°125 du 10 avril 1991 « Initiatives positives visant à instaurer la parité entre les hommes et les femmes sur les lieux de travail »

Loi n°125 du 10 avril 1991 (amendée par les décrets législatifs n°196/2000 et 145/2005, en application de la directive n°2002/73/CE, et intégrée au décret législatif n°198 de 2006) a élargi la protection contre les formes de discrimination au moyen d'instruments et de techniques de réglementation capables d'appréhender les raisons qui sont à l'origine de la discrimination fondée sur le sexe. Les alinéas 1 et 4 de la loi ont introduit la notion générale de discrimination directe et indirecte.

Le texte actuel, qui a été intégré à l'article 25 du décret législatif n°198 de 2006, définit clairement la notion de discrimination directe. On entend par discrimination directe tout acte, pacte ou comportement pénalisant impliquant des discriminations fondées sur le sexe entre les travailleuses et les travailleurs ou encore un traitement moins favorable à l'encontre d'une autre travailleuse ou d'un autre travailleur dans des circonstances analogues. Par conséquent, les intentions de l'auteur de tels comportements n'ont aucune importance d'autant plus que la discrimination pourrait découler de l'application des règles d'un contrat collectif, voire même de l'application de lois.

Contrairement au texte d'origine, l'amendement du 1^{er} alinéa de l'article 4 de la loi n°125 de 1991 a introduit l'aspect bidirectionnel de la protection contre les formes de discrimination. En effet, l'expression neutre de « travailleurs » n'existe plus, ce qui revient à admettre que les comportements pénalisants pourraient également viser les travailleurs de sexe masculin. Il faut considérer comme étant implicite un élément de comparaison pour appréhender l'existence d'une forme de discrimination, à savoir le traitement privilégié à l'égard d'un travailleur fondé sur des raisons dérivant de l'appartenance à un

genre que l'on associe au traitement pénalisant à l'encontre de la travailleuse (ou vice versa).

Dans le texte d'origine de la loi n°125 de 1991, le législateur avait défini la discrimination indirecte comme « tout traitement préjudiciable dérivant de critères qui pénalisent de manière plus marquée les travailleurs d'un sexe ou de l'autre et prennent en compte des paramètres qui n'ont rien à voir avec l'accomplissement des tâches professionnelles ». Cet élargissement de la notion juridique de discrimination, qui englobe la nuance introduite par la notion de discrimination indirecte, a été possible grâce au passage d'un raisonnement fondé sur une logique d'égalité formelle à un raisonnement fondé sur une logique d'égalité concrète.

La notion de discrimination indirecte a été modifiée par la suite grâce à l'intégration de la directive n°2002/73/CE dans la législation nationale et de l'élaboration détaillée de la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne. Aux termes du 2^{ème} alinéa de l'article 4 de la loi n°125 de 1991, telle qu'amendée par le décret législatif n°145/2005, et intégrée dans le 2^{ème} alinéa de l'article 25 du décret législatif n°198 de 2006, on parle de discrimination indirecte lorsqu'une disposition, un critère, une pratique, un acte, un pacte ou un comportement apparemment neutre pénalisent ou sont susceptibles de pénaliser les travailleurs d'un sexe donné par rapport aux travailleurs de l'autre sexe. Par conséquent, les critères neutres, autres que le critère du sexe dont la considération est expressément interdite par la législation, sont déterminants en matière de discrimination. Les répercussions particulièrement préjudiciables sur les travailleurs d'un sexe ou de l'autre, même si elles restent potentielles, sont à l'origine de traitements comparables à ceux qui relèvent de la discrimination directe. Nous soulignons que les effets de la discrimination indirecte sont passibles de sanctions, même s'ils ne sont que potentiels. La réglementation permet à l'employeur de justifier un traitement préjudiciable fondé sur des raisons objectives lorsque ce dernier découle de l'application d'un critère apparemment neutre. La discrimination indirecte ne subsiste donc pas lorsque ces critères concernent des paramètres nécessaires à l'accomplissement des tâches professionnelles à condition que l'objectif soit légitime et que les moyens employés pour leur réalisation soient appropriés et indispensables. En d'autres termes, les justifications doivent être inconsistantes pour que la discrimination indirecte subsiste. Les auteurs ne peuvent pas utiliser ces justifications dans des cas de discrimination directe. La jurisprudence italienne et la Cour de justice ont défini les critères apparemment neutres susceptibles de pénaliser la travailleuse ou le travailleur. Par exemple, on trouve *l'ancienneté de service, la taille, la formation professionnelle, l'adaptabilité à des horaires et à des lieux de travail variables* parmi ces derniers. Tous ces critères relèvent potentiellement de la discrimination indirecte pour les travailleuses, qui disposent en général de moins d'années d'ancienneté, étant donné qu'elles interrompent leurs activités professionnelles pour des raisons familiales ou entrent plus tardivement sur le marché du travail. Elles ont en général des niveaux plus

bas de formation et sont moins flexibles sur le travail en raison des responsabilités familiales qui leur incombent.

Les systèmes de classification basés sur des critères qui soulignent seulement les caractéristiques des travailleurs d'un sexe ou de l'autre (tels que la force physique) ou encore certains traitements réservés aux employés ayant des modalités de travail atypiques (telles que le travail à temps partiel) ont été également définis comme relevant de la discrimination indirecte. À ce propos, nous soulignons que le travail à temps partiel est extrêmement répandu parmi les femmes dans toute l'Union européenne.

Le décret législatif n°196/2000 a introduit un amendement important dans le 3^{ème} alinéa de l'article 4 de la loi n°125 de 1991 (qui est devenu l'article 27 du décret législatif n°198 de 2006). Le décret n°196/2000 qui a prescrit l'obligation, dans les concours publics et dans toutes les formes de sélection du personnel mises en place, même par des tiers, par les employeurs privés ou les administrations publiques, d'insérer les termes « employés de l'un ou de l'autre sexe » à côté de la prestation professionnelle, sauf dans les cas où la référence au sexe constitue une condition requise essentielle de la nature du travail ou de la prestation.

Loi n°215 du 25 février 1992 « Mesures d'encouragement à l'entrepreneuriat féminin » : elle vise à favoriser la création et le développement d'entreprises par des femmes, facilite l'accès au crédit et favorise la qualification entrepreneuriale ainsi que la gestion des entreprises familiales par les femmes. (Cette loi a été intégrée au Code pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, voir décret législatif n°198/2006).

Loi n°53 du 8 mars 2000 « Dispositions de soutien à la maternité et à la paternité, pour le droit aux soins et à la formation ainsi que pour la coordination des temps urbains ». Cette loi a joué un rôle prépondérant dans l'introduction de la réglementation sur les congés parentaux en Italie.

Décret législatif n°151 du 26 mars 2001 « Texte unique des dispositions législatives en matière de protection et de soutien de la maternité et de la paternité ».

Décret législatif n°165 du 30 mars 2001 – « Règles générales sur l'organisation du travail au sein des organismes administratifs publics ».

Décret législatif n°226 du 31 juillet 2003 – Transformation de la Commission nationale pour la parité en Commission pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes aux termes de l'article 13 de la loi n°137 du 6 juillet 2002 (qui fait désormais partie intégrante du décret législatif n°198 du 11 avril 2006 – Code pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes).

Décret législatif n°145 du 30 mai 2005 – Mise en place de la directive n°2002/73/CE en matière de traitement paritaire entre les hommes et les femmes, notamment en ce qui

concerne l'accès au travail, à la formation ainsi qu'aux promotions professionnelles et aux conditions de travail.

Décret législatif n°198 du 11 avril 2006 « *Code pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes* » : refonte des lois italiennes visant à garantir l'égalité des chances et à lutter contre les formes de discrimination qui abroge bon nombre des lois précédentes et réunit en un seul texte l'ensemble de la législation en vigueur dans ce domaine.

Lors de la **transformation du décret législatif n°59 du 8 avril 2008 en loi n°101 du 6 juin 2008**, le législateur a ajouté trois articles (articles 8 *quarter*, *sexies*, *septies*) qui modifient le cadre des règles consacrées au **droit contre les formes de discrimination**. L'article 8-*quarter* en particulier modifie le code pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes ainsi que le texte unique sur la maternité et la paternité (à savoir les décrets législatifs n°198 et 151 promulgués respectivement le 11 avril 2006 et le 26 mars 2001).

Suite à l'amendement (article 8 *quarter*, 1^{er} alinéa), le nouvel article 25 du décret législatif n°198/2006 prend en compte la disposition communautaire selon laquelle « *L'ordre de perpétrer des comportements discriminatoires fondés sur le sexe à l'encontre d'une personne constitue une forme de discrimination aux termes de cette directive* », qui ne figure pas dans la première phase de transposition de la directive n°2002/73 d'amendement à la directive n°76/207 (dans le décret législatif n°145/2005, puis intégré au décret législatif n°198/2006). En revanche, le 2^{ème} alinéa de l'article 8 *quarter* amende également le 1^{er} alinéa de l'article 56 du texte unique des dispositions législatives en matière de protection et de soutien de la maternité et de la paternité dont il est question dans le décret législatif n°151 du 26 mars 2001 concernant les droits des travailleuses lorsqu'elles reprennent leurs activités professionnelles suite à un congé de maternité. Voici une disposition du texte final : « Au terme des périodes d'interdiction de travail prévues dans les chapitres II et III, les travailleuses ont le droit de conserver leur emploi et de réintégrer l'unité de production où elles travaillaient avant la grossesse ou encore une autre unité de production située dans la même commune et d'y rester jusqu'au premier anniversaire de l'enfant, à moins qu'elles renoncent expressément à cette prérogative. Les travailleuses ont également le droit d'être affectées aux mêmes fonctions ou à des fonctions semblables, *« et de jouir d'éventuelles améliorations des conditions de travail auxquelles elles auraient eu droit pendant leur absence dans les termes prévus par les contrats collectifs, à savoir par la voie législative ou réglementaire »*

Par ailleurs, le décret législatif susvisé amende l'article 38 du décret législatif n°198/2006 intitulé *Mesures contre les formes de discrimination concernant l'accès au travail* (déjà régit dans l'article 15 de la loi du 9 décembre 1977 et dans le 13^{ème} alinéa de l'article 4 de la loi n°125 du 10 avril 1991) qui élargit la catégorie des sujets appelés à présenter des recours d'urgence par procuration pour le compte du travailleur ou de la travailleuse impliqué(e). En effet, les associations et les organisations chargées de représenter les droits ou les intérêts bafoués peuvent également présenter des recours par procuration, outre les associations

syndicales, la conseillère ou le conseiller de parité de la province ou de la région compétent sur le territoire. Une fois que les parties en présence auront été convoquées et que les informations sommaires auront été recueillies, le juge du travail du lieu où le comportement discriminatoire aura été commis devra se prononcer sur le bien-fondé de la violation dans un délai de deux jours. Le juge devra également veiller au dédommagement pour le préjudice subi, même s'il n'est pas patrimonial, dans la limite des preuves fournies et ordonner à l'auteur du comportement dénoncé d'y mettre un terme et d'annuler ses effets par un décret argumenté et immédiat.

Décret du Président de la République n°8 du 20 janvier 2009 – Amendements et ajouts au règlement pour la refonte de la Commission pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

Loi n°15 du 4 mars 2009 « Délégation au gouvernement visant à optimiser la productivité du travail dans le secteur public, l'efficacité et la transparence des organismes administratifs publics »

Décret législatif n°150 du 27 octobre 2009, *« Mise en place de la loi n°15 du 4 mars 2009 en matière d'optimisation de la productivité du travail dans le secteur public, d'efficacité et de transparence des organismes administratifs publics »*. Le décret législatif a pour but de réorganiser la réglementation concernant les relations de travail des employés de l'administration publique en intervenant plus particulièrement dans le domaine des contrats collectifs, de l'évaluation des structures et du personnel des organismes administratifs publics, de la mise en valeur du mérite, de la promotion de l'égalité des chances.

À cet effet, un système de mesure et d'évaluation des prestations d'organisation de l'administration est prévu. Entre autres choses, ce système prend en considération tant « la capacité à atteindre les objectifs fixés en matière de promotion de l'égalité des chances » que la définition de critères généraux nécessaires à l'évaluation des prestations des employés. Le décret législatif prévoit la création d'une Commission indépendante pour l'évaluation et l'intégration des organismes administratifs publics. Cette commission est déjà opérationnelle et a établi des critères pour la préparation et l'évaluation de plans de prestations à travers la promulgation de délibérations spécialement prévues à cet effet. En outre, la Commission a élaboré des lignes principales en vue de l'évaluation des prestations individuelles des employés dont l'objectif futur est d'amorcer des mécanismes d'évaluation, notamment dans une optique basée sur le genre dans le but de valoriser le travail des femmes. Dans le cadre de chaque organisme administratif public, un organisme d'évaluation indépendant a été créé. Ces organismes sont chargés de vérifier les résultats et les bonnes pratiques dans le cadre de la promotion de l'égalité des chances. La structure de la réglementation constitue une innovation qui aborde les thèmes liés à l'égalité des

chances sans les relayer à un domaine restreint et uniquement protectif. Cette structure introduit le concept de transversalité des thèmes.

Ce principe garantit la bonne utilisation des mécanismes fondés sur le mérite, la reconnaissance des mérites professionnels en assurant des opportunités de développement professionnel pour les employés.

Décret législatif n°5 du 25 janvier 2010, « Mise en place de la directive n°2006/54/CE concernant le principe de l'égalité des chances et le traitement paritaire entre les hommes et les femmes en matière de travail et d'emploi ». Ce décret législatif a amendé le décret législatif n°198 du 11 avril 2006, à savoir le « *Code pour l'égalité des chances* ».

Cette mesure a pour but d'éviter concrètement les disparités de traitement entre les hommes et les femmes sur le marché du travail et d'éliminer toute forme de disparité et de discrimination qui subsiste encore sur les lieux de travail grâce au renforcement du principe de lutte contre la discrimination fondée sur le genre, en l'élargissant à tous les niveaux des différents milieux, notamment en matière de travail, d'emploi et de rémunération. Cette mesure donne lieu à des sanctions extrêmement sévères.

Dans les articles 23 à 51, le *Code* (intégré au décret législatif n°5/2010) établit le **principe de garantie de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes** dans le cadre des rapports éthiques et sociaux, économiques et professionnels. En ce qui concerne le milieu professionnel, la notion de *discrimination directe et indirecte* a été revue en insistant plus particulièrement sur l'interdiction des formes de discrimination en matière d'accès au travail, de formation et de promotion professionnelle, de conditions de travail, de rémunération, d'accès aux aides sociales, d'accès aux emplois publics, d'enrôlement dans les forces armées, dans les corps spécifiques, dans la police douanière et fiscale ou encore d'accès aux carrières militaires.

Par ailleurs, la loi intervient également au sujet de l'écart de salaire entre homme et femme, le « gender pay gap », en interdisant toute forme de discrimination directe ou indirecte concernant les rémunérations. L'employeur qui enfreint les interdictions susvisées est passible de sanctions, à savoir d'amendes allant de 250 à 1500 euros. La loi intervient également sur les sanctions prononcées à l'encontre des employeurs qui ne contestent pas la sentence qui atteste les discriminations ou au décret qui ordonne la cessation du comportement illégitime ainsi que l'annulation de ses effets. Dans ce cas, l'employeur encourt une sanction allant d'une amende de 50 000 euros ou encore une peine de prison allant jusqu'à 6 mois.

En ce qui concerne l'accès aux aides sociales, la loi reconnaît aux travailleuses le droit d'entretenir une relation de travail jusqu'à l'âge limite prévu pour les hommes.

Le passage de la proposition d'éliminer toute distinction de genre susceptible de limiter ou de compromettre l'exercice des droits et des libertés fondamentales qui caractérisait l'article 1 du décret législatif n°198/06 à l'affirmation du principe du nouveau texte selon lequel la formulation de toute loi, tout règlement, tout acte administratif, politique ou encore de toute activité doit prendre en considération l'objectif du traitement

paritaire et de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes constitue une étape importante.

En ce qui concerne les éventuelles violations de l'interdiction de comportements discriminatoires, la loi prévoit des procédures de protection spécifiques, tant à l'amiable que par la voie judiciaire. La conseillère de parité est chargée de mener ces procédures en tant que fonctionnaire public à l'échelle nationale, régionale, et provinciale. La loi prévoit également que les associations et les organisations syndicales chargées de représenter les droits et les intérêts bafoués puissent se constituer partie en jugement. En outre, la loi reconnaît le droit à la protection judiciaire aux personnes qui ont subi un préjudice infligé par leur employeur en prenant la défense d'une victime de discrimination, outre les victimes mêmes.

En ce qui concerne les modifications apportées au décret législatif n°151 du 26 mars 2001, (Texte unique sur la maternité), nous signalons que l'interdiction des formes de discrimination fondées sur des raisons liées à l'exercice des droits et des fonctions liés à la maternité ou à la paternité, même adoptive, a été ajoutée à l'interdiction qui était déjà prévue pour les formes de discrimination liées au sexe ou à la grossesse. Les cas d'adoption internationale ont été intégrés à l'interdiction de licenciement qui était déjà prévue en cas d'adoption ou de placement. L'interdiction est valable pendant un an et prend effet à partir du moment où les autorités chargées du dossier d'adoption proposent aux parents de rencontrer l'enfant mineur.

Loi n°183 du 4 novembre 2010 « *Délégations au gouvernement en matière de professions pénibles, de réorganisation des organismes, de congés, de maintien du poste et de permissions, d'amortisseurs sociaux, de services pour l'emploi, de mesures d'encouragement à l'emploi, d'apprentissage, d'emploi chez les femmes, de mesures de lutte contre le travail au noir, de dispositions en matière de travail dans le secteur public ainsi que de litiges en milieu professionnel* ». L'**article 21** prévoit des mesures visant à garantir l'égalité des chances, le bien-être des travailleurs et l'absence de formes de discrimination au sein des organismes administratifs publics.

De manière plus concrète, les administrations publiques doivent tendre à l'utilisation optimale des ressources humaines en assurant la formation et le développement professionnel des employés, en appliquant des conditions semblables à celles qui régissent le travail dans le secteur privé en garantissant l'égalité des chances aux travailleuses et aux travailleurs. Les administrations publiques doivent également veiller à ce qu'aucune forme de discrimination, de violence morale ou psychique ne subsiste, notamment les formes de discrimination directe ou indirecte fondées sur le genre, l'âge, les tendances sexuelles, la race, l'origine ethnique, le handicap, la religion, la langue, l'accès au travail, le traitement et les conditions de travail, la sécurité sur le lieu de travail.

La nouvelle législation prévoit la création du « *Comité Unique de garantie (CUG)¹ » pour l'égalité des chances, le bien-être des travailleurs et la lutte contre les discriminations en mettant en place un processus de rationalisation des nombreux organismes qui existent déjà dans le cadre des administrations publiques dont la discipline est réglée par contrat. Ce processus de rationalisation s'inscrit dans la gestion de chaque administration publique qui substitue les comités pour l'égalité des chances et les comités paritaires sur le harcèlement moral en unissant leurs compétences. Le rôle du comité consiste à faire des propositions, à consulter les différents acteurs, à vérifier les résultats. Ce dernier collabore avec la conseillère nationale de parité. Entre autres choses, le Comité doit vérifier l'efficacité des prestations tout en garantissant le respect des principes de l'égalité des chances et en protégeant le travailleur de toute forme de discrimination ou encore de violence tant morale que psychique.*

Mesures en vue de la mise en place de la réglementation en matière d'égalité des chances entre les hommes et les femmes

La *ratio* (qu'il faut comprendre ici comme un but en soi) de l'ensemble de la réglementation en matière d'égalité des chances qui, comme nous l'avons déjà indiqué, a été intégrée au Code pour l'égalité des chances consiste en « la suppression des obstacles qui empêchent la réalisation concrète de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes en termes d'opportunités professionnelles et d'accès au travail ».

Par conséquent, l'aspect fondamental de la loi tient à l'adoption d'initiatives positives,² visant principalement à :

- *éliminer les disparités auxquelles les femmes sont sujettes dans les domaines suivants : la formation scolaire et professionnelle, l'accès au travail, l'ascension sociale, la vie professionnelle et les périodes de mobilité ;*
- *favoriser la diversification des choix professionnels des femmes, l'accès au travail autonome et à l'entrepreneuriat ;*
- *promouvoir l'insertion des femmes dans les secteurs liés aux technologies de pointe et leur accès aux postes à responsabilité ;*
- *concilier les responsabilités familiales et professionnelles et assurer une meilleure répartition de ces responsabilités entre les deux sexes, notamment grâce à une organisation différente du travail, des conditions et du temps de travail.*

¹ Le CUG est composé paritairement de représentants syndicaux de travailleurs et travailleuses et de représentants de l'administration concernée.

² Art. 1 loi n°125/1991

De nombreux acteurs du secteur public ou privé peuvent adhérer à ces initiatives. Parmi ces acteurs, on trouve le Comité national pour l'application des principes de traitement paritaire et l'égalité entre les travailleurs et les travailleuses, la conseillère nationale de parité, les conseillers régionaux et provinciaux, les centres qui militent pour l'égalité des chances à l'échelle nationale, locale ou de l'entreprise, les employeurs des secteurs public et privé, les centres de formation professionnelle, les associations syndicales nationales et territoriales.

La figure de la conseillère de parité a été créée à l'échelle nationale, régionale et provinciale comme garant du respect du principe d'égalité des chances et de non-discrimination entre les hommes et les femmes en milieu professionnel.

En fonction des dispositions prévues par la loi, la conseillère de parité (ainsi que toutes les conseillères régionales et provinciales, chacune conformément à son degré de compétences) met en place toutes les initiatives nécessaires afin de faire valoir et respecter le principe d'égalité des chances.

La conseillère de parité est un fonctionnaire public dans le cadre de ces fonctions. Par conséquent, elle est tenue de signaler les délits dont elle vient à connaissance aux autorités judiciaires.

Les fonctions qui lui sont attribuées sont énumérées et analysées dans l'article 15 du décret législatif n°198/2006. En voici quelques unes :

- *promouvoir les initiatives positives, notamment grâce au repérage des ressources nécessaires ;*
- *promouvoir la cohérence de la programmation des politiques de développement territorial par rapport aux orientations communautaires, nationales, et régionales en matière d'égalité des chances ;*
- *soutenir les politiques actives du travail à l'échelle nationale, y compris les politiques de formation dans une optique de promotion et de concrétisation du principe d'égalité des chances ;*
- *promouvoir la mise en place de politiques en vue de la concrétisation de l'égalité des chances auprès d'acteurs du secteur public et privé qui opèrent sur le marché du travail ;*
- *définir des procédures efficaces pour identifier les pratiques qui violent la législation sur l'égalité des chances en collaboration avec le Ministère du Travail ;*
- *sensibiliser les populations et encourager l'échange de bonnes pratiques ;*
- *collaborer avec les institutions qui gèrent le travail à l'échelle centrale ainsi qu'avec les organismes œuvrant pour la parité.*

La Conseillère exerce ses fonctions de manière autonome ou en tant que membre de commissions, de comités, de groupes d'étude ou de travail.

Elle participe aux activités d'autres organismes collégiaux, créés à l'échelle nationale qui traitent des thèmes inhérents à l'emploi, à la formation, à la conciliation, à la promotion des politiques visant à dégager des lignes d'intervention en vue de la réalisation et de la diffusion du *mainstreaming*.

Nous signalons également :

- *La constitution de l'Observatoire national du bureau de la conseillère de parité pour le développement des pratiques de conciliation et des réglementations visant à lutter contre la discrimination.*

Il s'agit d'une stratégie innovante qui consiste à mettre en œuvre toutes les pratiques nécessaires afin de prévenir le recours au conflit et au jugement, de connaître et de développer toutes les pratiques liées aux politiques actives grâce à la récolte d'informations tirées de sentences, de conciliations, de transactions émanant du règlement de contentieux découlant du manquement à l'application ou alors de l'application erronée de la réglementation professionnelle dans le cadre des relations de travail.

C'est la première fois que l'on crée une base de données-archives que l'on peut mettre à jour et utiliser comme un outil de travail et un support, notamment pour les conseillères de parité dans l'exercice de leurs activités dans le cadre de la lutte contre les formes de discrimination sur les lieux de travail. Cet outil sert également aux opérateurs juridiques tels que les avocats, les inspecteurs du travail, les juges, les conseillers en milieu professionnel, les experts et les spécialistes du droit du travail) lorsqu'ils sont confrontés à ces problématiques et qu'ils souhaitent mettre en pratique la conciliation dans le cadre du dialogue social et des politiques actives sur les activités de conciliation.

- La constitution de *l'Observatoire des politiques internationales et communautaires* (pour l'activité des conseillères), composé à partir de la récolte de tous les documents qui sont émis dans le domaine des politiques pour l'égalité des chances afin d'orienter le travail des conseillères en fonction du contenu des directives communautaires.

Créé aux termes de la loi n°125/91, le Comité national³ a introduit les initiatives positives dans notre législation. Ce dernier s'appuie sur un groupe d'experts afin d'exercer ces nombreuses fonctions destinées à promouvoir la suppression des comportements discriminatoires, notamment grâce à *des propositions sur les problématiques d'ordre général concernant les objectifs à atteindre en matière de parité et d'égalité des chances, la diffusion de l'information et la sensibilisation de l'opinion publique sur la nécessité de promouvoir l'égalité des chances, la promotion de l'adhésion des acteurs des secteurs public et privé aux initiatives positives, l'élaboration de codes de bonnes pratiques destinés à établir des règles de conduite compatibles avec la parité, à identifier les manifestations indirectes des formes de discrimination et à trouver les solutions aux litiges collectifs ainsi qu'à veiller à la bonne application de la législation en vigueur dans ce domaine etc.*

La logique du droit inégal est à l'origine de l'introduction des initiatives positives destinées à favoriser les femmes et à concrétiser l'égalité entre les deux sexes. Ces initiatives ont également pour but de favoriser l'emploi chez les femmes en améliorant la situation des femmes en difficulté sur le marché du travail (en ce qui concerne l'accès au travail, la rémunération, l'ascension sociale, l'insertion dans certains secteurs

³ Le comité est constitué de 5 membres désignés par les confédérations syndicales de travailleurs les plus représentées à l'échelle nationale, de 5 membres désignés par les confédérations syndicales d'employeurs issus des différents secteurs économiques les plus représentées à l'échelle nationale, de onze membres désignés par les mouvements et les associations des femmes les plus représentées à l'échelle nationale dont l'action se concentre sur les problématiques inhérentes à la parité et à l'égalité des chances en milieu professionnel, du conseiller national de parité de la Commission générale pour l'emploi. D'autres membres tels que les experts en droit, en économie et en sociologie, les représentants des divers ministères, les fonctionnaires du Ministère du Travail font également partie du comité. Toutefois, ils n'ont pas le droit de vote.

professionnels et l'accès aux postes à responsabilité) à travers la suppression des obstacles les plus importants qui empêchent les femmes de bénéficier des mêmes opportunités que les hommes, notamment en matière de formation professionnelle, d'organisation du travail, de régime des horaires, de répartition inéquitable des responsabilités familiales entre les deux sexes).

Par ailleurs, nous soulignons que la loi n°125 de 1991 n'impose pas l'adhésion des acteurs aux initiatives positives. En effet, la loi se limite à les promouvoir et à mettre en valeur leur caractère légitime. Les initiatives positives se caractérisent par la durée temporaire des mesures adoptées étant donné que ces dernières sont promues et mises en place tant que la situation pénalisante à laquelle on entend mettre un terme perdure.

Parmi les compétences articulées que le décret législatif n°198/2006 confère au Comité, la responsabilité d'exprimer des avis quant au financement de projets d'initiatives positives revêt une importance capitale. Plusieurs types d'acteurs reçoivent ces financements, à savoir les employeurs des secteurs public et privé, les centres de formation professionnels et les centres homologués, les associations et les organisations syndicales, conformément aux indications contenues dans le Programme Objectif. En effet, le Comité établit chaque année un programme-objectif avant le 30 mai afin d'orienter l'organisation des initiatives positives, de définir les objectifs prioritaires des politiques pour l'emploi tout en marquant les politiques en matière de travail à travers la promotion de l'égalité des chances. Le Comité indique les types de projets d'initiatives positives qu'il souhaite promouvoir, les acteurs auxquels les différents types de projets s'adressent ainsi que les critères d'évaluation dans le programme-objectif.

En outre, les autorités peuvent contrôler les projets approuvés en cours de réalisation et veiller à ce qu'ils soient mis en place et conclus correctement grâce à des procédures administratives spécifiques prévues par la législation.

Le dernier programme-objectif de référence a eu lieu en 2010 et a concilié les initiatives positives aux indications de l'Union européenne en matière d'emploi.

L'Union européenne a clairement intégré le concept de *flexsecurity* dans ces initiatives et a également prévu l'engagement des bénéficiaires des financements dans la mise en place stable des activités qui font l'objet des financements publics avant la fin du projet. Une attention toute particulière a été accordée à la transformation des contrats à temps déterminé en contrats à temps indéterminé ou à garantir la création d'entreprises ou encore la consolidation des entreprises préexistantes. L'Union a déployé des efforts considérables pour la réinsertion des femmes de plus de 45 ans sur le marché du travail.

De 1991 à 2010, 847 projets d'actions positives ont été financés.

En termes de contenus, on peut dire que les projets se sont concentrés principalement sur la formation et la sensibilisation lors de la première phase en diffusant la culture qui sous-tend le principe de l'égalité des chances. Dans un second temps, les projets se sont plus attachés aux conditions de travail et à son organisation grâce à un effort d'orientation de la part du Comité national de parité (*notamment aux systèmes d'encadrement et aux critères d'évaluation du travail, à la réorganisation des horaires, aux avantages accordés aux mères*

travailleuses, à l'accès à des secteurs en pleine croissance réservés aux hommes, à l'innovation en matière d'organisation).

Ces projets ont concerné plus de 25 000 femmes.

La méthodologie employée par le Comité lors de l'analyse des différentes démarches liées aux projets a permis de mettre en évidence des idées qui peuvent être prises comme modèles réutilisables en raison de leur objectifs concrets et de leur impact social considérable.

À ce sujet, citons deux projets d'initiatives positives d'ampleur nationale parmi les bonnes pratiques :

Le projet « Or.A.Lazio (Ordine Architetti Lazio) – - Initiatives positives: parcours innovants d'intégration pour bâtir un territoire et une ville multiethnique dotés d'une qualité de vie »

Le projet, qui est en cours de réalisation, concerne 75 femmes immigrées en règle. Les bénéficiaires habitent dans le Latium et ont l'intention de réévaluer leurs titres d'études. En règle générale, de nombreuses femmes immigrées ont des qualifications professionnelles dans leur pays d'origine qui ne sont pas reconnues dans le pays d'accueil. Dans ce cas de figure, il s'agit de femmes qui souhaitent travailler dans le secteur technique et dans les projets de construction, et plus particulièrement sur les chantiers en vue de la conception et de la réalisation d'immeubles bâtis selon des normes qui respectent l'environnement. Le projet Or.A. Lazio prévoit un parcours de formation visant à renforcer la connaissance du potentiel offert par le pays d'accueil chez les femmes immigrées ayant des qualifications scolaires. Ce parcours de formation mené en collaboration avec la Caritas accorde une attention toute particulière à la connaissance que chaque bénéficiaire a d'elle-même et de sa formation culturelle dans le cadre de nouveaux contextes professionnels et de la demande du marché. Le projet a fait couler beaucoup d'encre et a été reconnu pour sa valeur. La création d'un site internet spécial a permis de sensibiliser le public à l'initiative.

Le Projet Best in Class (BIC) – L'excellence grâce à l'expérience.

Dans ce cas précis, l'objectif a été d'approfondir et de valoriser les initiatives promues par le Programme d'actions pour les petites et moyennes entreprises en matière d'égalité des chances à travers une analyse des pratiques de promotion du principe d'égalité des chances au sein des structures susvisées. L'étude s'est appuyée sur dix exemples d'entreprises ayant des expériences particulièrement significatives à partir desquels tirer des éléments et des indications opérationnelles pour la promotion de l'égalité des chances dans le cadre de la petite et moyenne entreprise.

Les résultats de la recherche ont été présentés lors d'un congrès qui s'est tenu à Rome en septembre 2009 auquel des figures importantes de l'entrepreneuriat ainsi que le Ministère du Travail ont participé. Au cours du congrès, une vidéo illustrant l'exemple de trois entreprises choisies sur l'échantillon des dix structures a été projetée.

Suivi

Le 4 décembre 2009, les résultats de la recherche BIC ont été présentés à la confédération générale de l'industrie italienne de Mantoue dans le cadre du congrès intitulé « *L'opportunité que représente la conciliation entre le travail et la famille pour les entreprises en termes de concurrence et d'innovation* ». D'autres associations adhérant à la confédération générale de l'industrie italienne préparent actuellement des initiatives semblables.

Dans les cas évoqués, *l'effet multiplicateur* des initiatives positives sur l'ensemble du territoire apparaît clairement, soulignant ainsi l'efficacité des finalités de la loi n°125/91.

Le gouvernement italien s'est également engagé à promouvoir d'autres types d'instruments, notamment pour favoriser la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle. Ces instruments sont fondamentaux afin de promouvoir l'emploi chez les femmes ainsi que la suppression de toute forme de discrimination à l'encontre des femmes sur les lieux de travail.

La loi n°53/2000 s'inscrit dans cette optique et représente un changement notoire en matière de conciliation pour deux raisons. D'une part, la loi introduit des mécanismes destinés à favoriser une responsabilisation accrue des pères dans leurs fonctions parentales ainsi qu'une distribution plus équitable des engagements familiaux entre les hommes et les femmes; en effet, la période de 10 mois dont les parents disposent avant le huitième anniversaire de l'enfant est prolongée d'un mois dans le cas où le père prendrait un congé d'au moins 3 mois. D'autre part, **l'article 9** prévoit la possibilité pour les employeurs privés de bénéficier de cotisations visant à expérimenter des initiatives positives propices à la conciliation sur les lieux de travail en faveur du personnel. Ces cotisations font l'objet d'accords entre les employeurs et les organisations syndicales présentes au sein des entreprises ou encore sur le territoire concerné. Le financement nécessite la présentation d'un projet spécifique qui peut s'articuler autour de plusieurs sphères d'intervention, à savoir :

- 1) *la possibilité d'obtenir des contrats à temps partiel modifiables ou des régimes horaires flexibles pour les travailleurs et les travailleuses ayant des familles à charge ;*
- 2) *la formation destinée à faciliter la réinsertion des travailleuses et des travailleurs ayant bénéficié d'un congé d'au moins 60 jours ;*
- 3) *la mise en place de différents supports pour les sujets ayant des familles à charge comme des garderies, des services d'accompagnement des enfants à l'école et retour à la maison, un soutien pour les études etc.*

Nous rapportons ci-dessous les données transmises par le département des Politiques pour la famille qui assure un suivi constant des mesures en termes qualitatifs et quantitatifs. Ces données concernent les projets financés aux termes de l'article 9 de la loi n°53/2000 :

Vous trouverez les données concernant le suivi quantitatif des projets dans le tableau 1 suivant. Ces dernières ont été mises à jour au 31 décembre 2010.

Tableau 1 – Bilan des projets au 31 décembre 2010

Année	Projets financés	Montant investi
2007	142	8 702 702,27 €
2008	225	13 617 839,79 €
2009	54	2 603 789,78 €

Nous signalons que les données concernant l'année 2009 sont partielles en raison de la suspension de l'application de la mesure suite à l'amendement de l'article 9 de la loi n°53/2000 par le décret n°277/2010 du Président du Conseil des ministres qui est entré en vigueur le 18 mai 2011. L'application de la mesure susvisée a repris à partir de cette date.

L'objectif de l'amendement introduit par le décret susvisé est d'élargir la portée la mesure en termes d'acteurs bénéficiaires et d'initiatives à financer afin d'optimiser l'efficacité de la mesure et de diffuser largement l'esprit de conciliation sur le lieu de travail tout en sollicitant plus activement les partenaires sociaux.

La mise en place des projets de conciliation financés aux termes de l'article 9 s'adresse principalement aux petites et moyennes entreprises qui expriment une nette préférence pour les initiatives destinées à assouplir les horaires ou l'organisation du travail. Les plus grandes entreprises ont tendance à lancer des projets plus complexes et articulés autour de plusieurs sphères d'intervention.

Voici les instruments permettant une flexibilité majeure les plus demandés par les entreprises par ordre de priorité :

- 1) *contrats à temps partiel réversibles*
- 2) *télétravail*
- 3) *banque d'heures*
- 4) *horaires flexibles*
- 5) *flexibilité des rotations*
- 6) *horaires concentrés*

Les interventions qui prévoient la création d'une banque d'heures et le lancement de projets visant à redéfinir l'organisation des rotations attirent plus de bénéficiaires.

Tableau 2 –Bénéficiaires de projets de conciliation

ANNÉE	PROJETS FINANÇÉS	CIBLE		TOTAL	TOTAL EN % HOMMES	TOTAL EN % FEMMES
		HOMMES	FEMMES			
2007	142	318	1724	2042	16 %	84 %
2008	225	883	3985	4868	18 %	82 %
2009	54	159	727	886	18 %	82 %
TOTAL	421	1360	6436	7796	17 %	83 %

Parmi les autres initiatives lancées par le gouvernement, il faut signaler :

- Plan concernant le « **Système d'interventions afin de favoriser la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle** ». Le 29 avril 2010, la Conférence unifiée est parvenue à une entente sur les critères de répartition des ressources, les finalités, les modalités de mise en place ainsi que le suivi du système d'interventions afin de favoriser la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle dont il est question dans le décret du Ministre du département de l'égalité des chances datant du 12 mai 2009. Ce décret concerne la répartition des ressources des fonds destinés aux politiques visant à promouvoir les droits et l'égalité des chances. Le département pour l'égalité des chances a investi 40 millions d'euros du fonds pour financer la création ou la mise en place de crèches, de services et d'interventions semblables (« mamans pour la journée », éducatrices familiales ou à domicile), soutenir des modalités de travail et des types de contrats compatibles avec la vie familiale (telles que la banque d'heures, le télétravail, le travail à temps partiel) et promouvoir la formation destinée à épauler les femmes lors de leur réinsertion au travail après un congé de maternité ;
- L'Entente s'inscrit dans le cadre plus vaste du plan d'interventions baptisé « **Italie 2020. Programme d'initiatives pour l'intégration des femmes au sein du marché du travail** » auquel les Ministères pour l'égalité des chances et du Travail ont adhéré en décembre 2009.

Par ailleurs, le fait que des propositions innovantes et adressées à différents secteurs destinées à réaliser des interventions visant à promouvoir l'emploi chez les femmes et à protéger la maternité aient été définies comme des priorités politiques dans l'Acte d'orientation pour l'année 2010 – Définition des priorités politiques du Ministère du Travail et des Politiques sociales est encourageant. Cette démarche prouve que les acteurs concernés ont enfin pris conscience de la « ressource » stratégique que les femmes représentent dans le monde professionnel.

On peut citer la « *Charte pour l'égalité des chances et l'égalité sur les lieux de travail* » parmi les initiatives et les pratiques adoptées à l'échelle nationale afin de garantir le respect du principe de l'égalité des chances et de l'interdiction des différentes formes de discrimination en milieu professionnel. Ce document insiste sur la nécessité de véhiculer la culture appropriée et s'adresse aux entreprises, aux associations d'employeurs, aux organisations syndicales, aux organismes etc. La Charte a été adoptée en 2009 et appuyée par les Ministères du Travail et pour l'égalité des chances.

Adoptée en Italie suite au succès des initiatives française et allemande, la Charte constitue une déclaration d'intentions de la part des entreprises variées qui y ont adhéré. En effet, les structures signataires s'engagent à diffuser une culture entrepreneuriale ainsi qu'une politique des ressources humaines inclusives sans discrimination ni préjudices capables de valoriser tous les talents dans leurs expressions diverses.

De nombreuses entreprises privées, organisations syndicales, associations ont souscrit à la charte afin de valoriser le pluralisme et les pratiques inclusives en milieu professionnel. Les nombreux organismes qui ont adhéré à la Charte se sont engagés directement à lutter contre toutes les formes de discrimination sur les lieux de travail (fondées sur le *genre, l'âge, le handicap, l'ethnie, la religion ou encore les tendances sexuelles*) et à valoriser les diversités dans le cadre de l'organisation de l'entreprise, notamment en termes d'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

La Charte avec ses dix points, notamment celui qui concerne l'engagement des acteurs à « fournir des instruments concrets pour favoriser la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle ...grâce à des politiques appropriées en termes de gestion de l'entreprise et des contrats » sont actuellement au cœur d'un réseau extrêmement dense et coordonné par un Comité de promotion à l'échelle nationale. La conseillère nationale de parité fait partie du comité susvisé. Cette dernière a étudié et conçu un modèle opérationnel de diffusion de la Charte à travers la constitution de tables régionales spécialement prévues à cet effet ainsi que la mise en place de critères d'évaluation des pratiques adoptées suite à l'adhésion à la Charte mentionnée précédemment.

Jurisprudence

Nous citons ci-dessous certaines sentences prononcées par la jurisprudence dont on peut mieux déduire l'application pratique de la réglementation en faveur de la protection et de la garantie du respect de la parité entre les hommes et les femmes ainsi que la lutte contre les formes de discrimination.

« En matière de conditions requises pour l'embauche, l'exigence d'une taille minimale identique pour les hommes et les femmes enfreint la constitution en partant du principe erroné selon lequel les différences en termes de stature que l'on constate généralement entre les hommes et les femmes

sont inexistantes, cela constitue une forme de discrimination indirecte contre celles-ci » (sentence n°23562 prononcée par la Cour de Cassation le 13/11/2007)

« La preuve de la discrimination en raison du sexe imputée au critère de répartition des charges dont il est question dans l'article 40 du décret législatif n°198 du 11/04/06 peut provenir d'indices tels que des tâches inférieures au niveau de responsabilités, la négation du droit aux congés parentaux, les rappels disciplinaires, le manquement au paiement des primes de productivité, le licenciement illégitime sous couvert d'un motif réel et sérieux. Ces cas de figure constituent des données statistiques en vertu de l'article 40 du décret législatif n°198 du 11/04/2006 - affaires concernant d'autres employées de la même entreprise également victimes de discrimination à cause de leurs fonctions de mère » (sentence prononcée par le Tribunal de Pise le 02/04/2009).

« Dans le cas où l'employé qui aurait entamé une action en justice concernant une discrimination fondée sur le genre, à savoir le refus d'embauche en raison d'une grossesse fournirait des preuves irréfutables pour étayer sa requête, l'employeur devrait alors prouver que la discrimination n'est pas fondée (plus spécifiquement, la Cour considère les accusations suivantes suffisantes pour inverser la charge de la preuve : la requérante était la seule à ne pas avoir été embauchée parmi les 13 personnes sélectionnées, la requérante travaillait déjà au même poste avec un contrat en intérim, l'employeur était sûrement venu à connaissance de la grossesse grâce à l'analyse des urines effectuée dans le cadre des examens médicaux d'aptitude, certes superflus pour les tâches imparties, seule la requérante et une de ses collègues ont été soumises à des tests d'aptitude psychologiques auxquels seule la requérante a échoués » (sentence prononcée par la Cour d'Appel de Milan le 17/06/2009).

« Est interdite toute forme de discrimination fondée sur le sexe en ce qui concerne l'accès au travail, qu'il soit subordonné, autonome ou de tout autre nature, indépendamment des conditions d'embauche et quelque soit le secteur ou la branche d'activités, à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle » (sentence n°2754 prononcée par le Conseil d'état le 10/05/2010).

« Le refus d'une administration publique de stipuler un contrat à terme à une candidate reconnue apte par le classement constitue une discrimination directe s'il est motivé par le fait que cette dernière est enceinte. Il s'ensuit un préjudice patrimonial dû à la frustration d'avoir raté une opportunité professionnelle et à la tension et la souffrance générées lors de la période critique de gestation, outre l'éventuel préjudice patrimonial. Ces préjudices ont été équitablement évalués à un montant qui correspondrait aux rémunérations que la candidate aurait touchées au cas où une relation de travail se serait instaurée. » (sentence prononcée par le Tribunal de Prato le 10/09/2010).

– En ce qui concerne la demande d'informations du Comité sur la manière dont la parité entre les hommes et les femmes est promue au moyen des contrats collectifs, nous soulignons les points suivants :

Conformément aux principes d'égalité des chances explicités dans le Code pour l'égalité des chances n°198/2006, les contrats collectifs (à titre d'exemple, les conventions collectives nationales de travail pour les employés des industries de la métallurgie, les conventions collectives nationales de travail du secteur tertiaire de la distribution et des services, les conventions collectives du département des Ministères) prévoient la création de « Commissions paritaires pour l'égalité des chances⁴ ». Ces organismes sont principalement chargés de faciliter l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur les lieux de travail, notamment à travers des activités d'étude et de recherche et la promotion des principes de parité proclamés par le Code n°198 et d'identifier les obstacles qui entravent la réalisation concrète du principe d'égalité des chances entre les femmes et les hommes en milieu professionnel ainsi que la manière de les supprimer.

Les comités paritaires exercent ces fonctions de la manière suivante : *des interventions visant à faciliter la réinsertion des femmes et des hommes qui souhaitent reprendre le travail après une interruption de leurs activités professionnelles, des initiatives ciblées sur la mise à jour et la formation professionnelle, des projets d'initiatives positives concernant les divers niveaux contractuels (notamment du pays, du territoire et de l'entreprise) visant à favoriser l'emploi chez les femmes, la croissance professionnelle, des interventions efficaces afin de prévenir le harcèlement moral dans le réseau de relations de travail, des initiatives destinées à lutter contre toutes les formes de discrimination sur le lieu de travail, notamment en termes de salaires et d'accès à la formation professionnelle.*

En partant de ce principe, nous soulignons que le décret législatif n°5/2010, comme nous l'avons déjà indiqué, a également renforcé le principe de non-discrimination de genre, en l'élargissant à tous les niveaux des différents milieux, notamment en matière d'emploi, de travail et de rémunération. Le décret susdit a prescrit que les contrats collectifs peuvent adopter des mesures spécifiques (codes de conduite, lignes principales et bonnes pratiques) afin de prévenir les discriminations sexuelles, notamment en matière de rétribution.

– En ce qui concerne la demande concernant l'identification d'activités exclues du principe de parité de traitement en raison de leur caractère particulièrement éprouvant, nous soulignons les points suivants :

À cet égard, nous rappelons que la protection physique de la travailleuse enceinte est régie par les dispositions du décret n°151/2001 (Texte unique des dispositions législatives en matière de protection et de soutien de la maternité et de la paternité) dans le but de protéger tant la santé de la mère que celle de l'enfant à naître. Cette réglementation

⁴ Constituées de représentants des groupes syndicaux ayant stipulé les contrats.

a été largement reprise dans les rapports précédents sur l'application de la Charte sociale revue, notamment en rapport avec l'article 8 auquel nous vous renvoyons.

Nous rappelons ci-dessous les points essentiels de la réglementation susvisée :

- ❖ Aux termes de l'article 7 du décret susvisé, l'employeur ne peut pas affecter les travailleuses enceintes au transport, au port de poids, à des tâches souterraines comme les travaux miniers, ainsi qu'à des tâches dangereuses fatigantes et insalubres pendant la grossesse et jusqu'au septième mois après l'accouchement. Cette interdiction s'applique également aux travailleuses ayant adopté un enfant ou accepté un placement jusqu'à ce que l'enfant atteigne sept mois.
- ❖ L'article 8 interdit aux employeurs d'exposer les femmes à des radiations ionisantes.
- ❖ Les fonctionnaires de la police nationale sont exemptes de travail sur le terrain pendant la grossesse.
- ❖ Le personnel militaire féminin est exempt de tâches fatigantes, dangereuses et insalubres pendant la grossesse.
- ❖ L'employeur ne peut pas affecter les travailleuses à n'importe quelle tâche professionnelle pendant la période d'abstention obligatoire.
- ❖ L'article 7 définit certaines obligations de l'employeur qui affecte des travailleuses à des tâches dangereuses ou pénibles.
- ❖ La pièce jointe B du Texte unique indique d'autres activités qui doivent être considérées comme des tâches dangereuses, fatigantes et insalubres en raison de l'exposition à des agents et à des conditions de travail nocifs pour la santé.
- ❖ L'article 11 définit les obligations de l'employeur en matière de sécurité lorsque le personnel est constitué de mères travailleuses. Plus spécifiquement, l'article impose l'obligation d'évaluer le risque encouru par les travailleuses enceintes ou qui allaitent en raison de leur appartenance à un « groupe de travailleurs particulièrement exposé aux risques ». Une fois que l'évaluation a été effectuée, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires afin d'éliminer le risque en modifiant temporairement les conditions et les horaires de travail.

En outre, il est interdit d'affecter les femmes au travail nocturne à partir du moment où la grossesse a été détectée et ce, jusqu'au premier anniversaire de l'enfant indépendamment du secteur d'activité.

L'employeur ne peut pas contraindre les membres des catégories suivantes à effectuer des prestations nocturnes :

- *la mère travailleuse jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou encore le père qui vit sous le même toit ;*
- *la travailleuse ou le travailleur qui est le seul parent d'un enfant placé âgé de moins de 12 ans et vivant sous le même toit ;*
- *la travailleuse ou le travailleur qui a un enfant handicapé à charge.*

En dernier lieu, nous soulignons qu'aucune activité particulièrement pénible interdite aux femmes n'a été identifiée aujourd'hui à l'exception des cas cités précédemment, ce qui montre bien que le droit à l'égalité des chances et de traitement en matière de travail devient une réalité de plus en plus concrète.

Par rapport à la demande d'informations sur les résultats de la recherche sur l'écart de salaire entre les hommes et les femmes (GPG - Gender pays gap)⁵, nous publions les résultats de l'enquête menée par l'ISFOL (Institut pour le développement de la formation professionnelle des travailleurs) de 2007 à 2008.

La recherche menée sur un échantillon de 10 000 travailleurs et travailleuses italiens met en évidence la différence de rémunération entre les deux genres. Cette différence a été mesurée seulement sur le salaire « horaire » des travailleurs autonomes et correspond à 7,2 % tandis que la différence mesurée pour le salaire mensuel atteint environ 23 %.

Les disparités pour les travailleuses salariées sont particulièrement marquées pour certaines catégories. En effet, ce pourcentage atteint presque 20 % parmi les femmes moins scolarisées et dépasse les 15 % pour celles qui ont obtenu le brevet. Ce problème touche tant les femmes jeunes (8,3 % de pénalité par rapport aux hommes du même âge) que les femmes plus âgées (12,1 %) alors qu'il est plus limité auprès des femmes âgées de 30 à 39 ans (3,2 %). La fourchette de rémunération liée au genre est globalement plus accentuée en Italie du nord tandis que l'emploi se caractérise par une forte différence dans la rémunération horaire moyenne des ouvriers spécialisés (20,6 %), des employés (15,6 %), des législateurs, des dirigeants et des chefs d'entreprise (13,4 %). La pénalisation infligée aux femmes employées dans des secteurs qui requièrent peu de qualifications est particulièrement forte par rapport à leurs homologues masculins (17,5 %). En termes de secteurs, on enregistre une différence considérable entre la rémunération horaire moyenne des hommes et celle des femmes, employés respectivement dans des services financiers et dans les entreprises (22,4 % et 26,1 %), dans les domaines de l'éducation et de la santé (21,6 %), dans les usines (18,4 %).

Il faut noter que les disparités de rémunération, même si elles concernent des niveaux de rémunération nettement inférieurs à la moyenne, diminuent sensiblement dans le cadre du travail temporaire où elles atteignent seulement 1,2 %.

C'est justement en raison de la différenciation faite au sein de la main d'œuvre que l'Italie semble être un pays où la différence de rémunération est faible dans l'ensemble avec une valeur brute de 4,9 % par rapport à la moyenne communautaire de 17,5 % (cf. tableau 3).

⁵ Par ce terme, on entend la différence de salaire entre les femmes et les hommes. En règle générale, on prend en compte les différences de rémunération « brutes » pour chaque heure de travail. En d'autres termes, on considère le salaire horaire moyen des hommes et des femmes et on calcule la différence que l'on exprime en pourcentage du salaire horaire masculin.

Tableau n°3 – Différences de rémunération brute dans quelques pays européens, année de référence : 2008.

Europe des 27	17,5
Allemagne	23,2
Grèce	22,0
Royaume-Uni	21,4
Finlande	20,0
Pays-Bas	19,6
Danemark	17,1
France	17,1
Suède	17,1
Espagne	16,1
Portugal	9,2
Belgique	9,0
Italie	4,9

Source : Eurostat

Tableau récapitulatif n°1 : Secteurs dans lesquels la différence de rémunération entre les hommes et les femmes est plus ou moins répandue

Secteurs où les disparités sont plus fortes	GPG %0
immobilier, informatique, recherche	26,1
finances	22,4
éducation, santé et assistance sociale	21,6
artisans, ouvriers spécialisés et agriculteurs	20,6
niveau de scolarisation faible	19,8
industries de la transformation	18,7
professions non qualifiées	17,5
Secteurs où les disparités sont plus faibles	GPG %
industrie du bâtiment	4,3
sud	3,4
hôtels et restaurants	3,3
personnes âgées de 30 à 39 ans	3,2
travail temporaire	1,2

Source : enquête menée par l'Isfol sur les différences de rémunération entre les hommes et les femmes (2007)

Les données inhérentes à l'écart de salaire homme-femme au niveau global, même si elles fournissent des informations et sont dignes d'attention, dépendent néanmoins fortement d'une série de facteurs concomitants qui les rendent inexacts voire même contradictoires à la première lecture. Parmi ces facteurs, rappelons la disparité de participation entre les hommes et les femmes, le caractère variable de l'écart de salaire homme-femme à l'échelle territoriale, la sélection positive à l'emploi, la composition différente de la main d'œuvre masculine et féminine tant dans le cadre professionnel et sectoriel que dans le cadre des tâches au sein des différents secteurs d'activité économique.

Les données concernant le secteur de la construction illustrent parfaitement cette situation. En effet, une différence modérée dans la rémunération moyenne s'explique facilement de par le fait que peu de femmes travaillant dans ce secteur sont affectées dans les bureaux tandis que beaucoup d'hommes sont des ouvriers peu rémunérés.

De la même manière, on doit tenir compte des différents niveaux de participation des femmes au sein du marché du travail lors de l'analyse des données territoriales.

Tableau n°4 : Salaires horaires moyens par sexe et par zone de résidence et différences de rémunération

Zone de résidence	hommes	femmes	GPG %
nord-ouest	8,7	8,0	8,2
nord-est	8,6	7,8	9,3
centre	9,0	8,3	7,4
sud	8,6	8,3	3,4
Total	8,7	8,1	7,2

Source: enquête menée par l'Isfol sur les différences de rémunération entre les genres (2007)

De cette façon, il faudrait vérifier la première lecture qui semblerait étayer la tendance d'une différence de rémunération mineure entre les travailleurs et les travailleuses employés en Italie du sud (3,4 %) par rapport à d'autres zones du pays (on enregistre l'écart de salaire le plus élevé dans le nord-est où il atteint 9,3 % (cf. tableau n° 4) en croisant ces données avec d'autres éléments.

En établissant une comparaison avec d'autres éléments d'ordre individuel et professionnel tels que les titres d'étude et la profession, le tableau n°5 fait ressortir le fait que l'écart de salaire homme-femme mesuré en Italie du Sud n'est pas si inférieur aux valeurs enregistrées dans le reste de la péninsule, exception faite des diplomates et des personnes hautement qualifiées.

Tableau n°5 : Différences de rémunération entre les hommes et les femmes en fonction du titre d'études, de la profession et de la zone de résidence

Caractéristiques des travailleurs	Zone de résidence			
	nord-ouest	nord-est	centre	sud
<u>Titre</u> Jusqu'à l'école élémentaire	10,1	26,2	25,9	24,4

e	brevet	16,1	15,5	15,9	17,2
d'ét	baccalauréat	11,1	7,8	8,0	3,8
ud					
es	Licence	12,3	15,3	18,1	15,0
Pro	qualifications élevées	16,6	13,6	13,3	6,8
fes	qualifications moyennes	12,7	12,1	11,1	12,6
sio					
n	Qualifications faibles	19,4	22,2	22,6	21,0
Total		8,2	9,3	7,4	3,4

Source : enquête menée par l'Isfol sur les différences de rémunération entre les genres (2007)

En suivant cette ligne de raisonnement, il est évident que plus on décortique les éléments, plus les données sont précises en termes de différences de rémunération. Dans le cadre de la littérature scientifique, on utilise divers instruments capables de synthétiser sous forme d'indicateurs toutes les informations recueillies à partir de la connaissance des caractéristiques socio-économiques et professionnelles liées aux travailleurs et aux travailleuses. Dans la pratique, ces techniques permettent de comparer les travailleurs aux travailleuses semblables en termes de caractéristiques observées et d'évaluer la différence de rémunération moyenne en fonction de certaines caractéristiques. Dans le cas des différences de rémunération entre les genres, le sexe féminin est indéniablement un facteur déterminant tandis que dans d'autres domaines d'approfondissement, les caractéristiques employées pour analyser la population peuvent varier, à savoir le niveau de scolarisation, la nationalité, les caractéristiques du noyau familial.

Nous avons tenté de résumer les données de la recherche dans le tableau suivant en annexes en prenant en compte certaines caractéristiques des travailleurs.

ANNEXES

TABLEAU N°1 – Salaires horaires moyens par sexe et différences de rémunération exprimées en pourcentage en fonction des caractéristiques subjectives et professionnelles des travailleurs.

Caractéristiques de l'emploi		hommes	femmes	GPG %
Tranches d'âge	15-29 ans	6,9	6,3	8,3
	30-39 ans	8,2	7,9	3,2

	40-49 ans	9,2	8,6	6,2
	50-64 ans	10,4	9,2	12,1
Zones de résidence	nord-ouest	8,7	8,0	8,2
	nord-est	8,6	7,8	9,3
	centre	9,0	8,3	7,4
	sud	8,6	8,3	3,4
Titre d'études	jusqu'à l'école élémentaire	7,3	5,9	19,8
	brevet	7,6	6,4	15,6
	baccalauréat	8,7	8,0	8,0
	licence	13,1	11,0	16,1
Profession	législateurs, dirigeants et chefs d'entreprise	14,4	12,5	13,4
	professions intellectuelles, scientifiques	15,6	13,9	11,1
	professions techniques	9,3	8,3	10,7
	employés	8,8	7,4	15,6
	employés dans les services et la vente	8,0	7,4	7,2
	artisans, ouvriers spécialisés et agriculteurs	7,5	5,9	20,6
	chefs d'usine et ouvriers semi-qualifiés	7,1	6,4	9,1
	professions non-qualifiées	6,7	5,5	17,5
	forces armées	10,8
Secteur d'activités économiques	agriculture, chasse et sylviculture	5,9	5,1	13,4
	industries de l'énergie, industrie de l'extraction	9,0	8,5	5,2
	industries de transformation	7,9	6,4	18,7
	industrie du bâtiment	7,3	7,0	4,3
	commerce en gros et au détail	7,2	6,5	10,1
	hôtels et restaurants	7,0	6,7	3,3
	transports, magasinage et communications	8,8	7,9	10,4
	finances	11,1	8,6	22,4
	immobilier, informatique, recherche	8,7	6,4	26,1
	administration publique	9,4	8,0	14,9
	éducation, santé et assistance sociale	12,5	9,8	21,6
	autres services publics, sociaux et personnels	7,5	6,5	13,0
Type de contrat	permanent	8,8	8,2	7,2
	temporaire	7,4	7,3	1,2
	à temps plein	8,7	8,3	5,0
	à temps partiel	8,2	7,4	10,4
TOTAL		8,7	8,1	7,2

Source : enquête menée par l'Isfol sur les différences de rémunération entre les genres (2007)

ARTICLE 24

Droit à une protection en cas de licenciement

La réglementation en matière de protection des travailleurs en cas de licenciement a été largement traitée dans les rapports précédents du gouvernement italien dans le cadre de l'application de la Charte Sociale européenne révisée.

Par conséquent, nous rapportons ci-dessous les informations recueillies afin de répondre à la requête formulée dans les conclusions du Comité en 2008 étant donné qu'aucun nouvel élément n'a été introduit dans la réglementation en matière.

En ce qui concerne le problème que le Comité a soulevé au sujet de l'absence d'une protection contre le licenciement des employés de maison, nous rappelons ce qui a été exposé dans les rapports précédents, notamment les échanges oraux qui ont eu lieu lors de la 120^{ème} session du Comité gouvernemental de la Charte sociale européenne qui s'est tenue en octobre 2009. En voici quelques extraits ci-dessous :

« Le rapport de l'emploi de maison constitue une relation particulière dans la mesure où une relation de confiance règne entre l'employeur et l'employé de maison, même s'il est un travailleur subordonné. Cette relation repose sur la notion de « intuitu personae » qui diffère de la relation qui existe entre un travailleur et un chef d'entreprise. L'employé de maison s'intègre dans l'univers familial et non dans un processus de production. Au vu du caractère particulier de cette relation, notre législation a défini l'emploi de maison comme régi par la résiliation libre. En effet, l'employeur peut licencier l'employé de maison sans fournir aucune explication. Les clauses contractuelles collectives qui constituent un moment clé dans le cadre de la négociation entre les parties adverses ont prescrit la résiliation libre. On parle de « zone de résiliation libre ». Toutefois, cette prescription ne veut pas dire que les employés de maison n'ont pas le droit à une protection en cas de licenciement. En effet, ces derniers ont droit à une période de préavis, (qui varie en fonction de l'ancienneté et du niveau établi sur la base du contrat collectif) ainsi qu'à l'indemnité de fin de contrat de travail. Les employés de maison ont également droit à toutes les formes de protection prévues pour les autres travailleurs telles que les congés payés, les jours et les semaines de repos, le congé de maternité, la treizième mensualité ainsi que d'autres mensualités accessoires, la protection de la sécurité sociale et en cas d'accident du travail conformément aux dispositions prévues dans le cadre du contrat collectif ».

Par conséquent, le caractère particulier de ce type de relation de travail fondé sur la confiance explique en partie l'existence d'une protection limitée que la Cour constitutionnelle considère comme étant légitime. Cette dernière a examiné certains aspects de la relation susvisée.

Comme nous l'avons déjà indiqué, les employés de maison bénéficient également d'une protection au cas où l'employeur manquerait à son obligation de leur donner un préavis ou que ce dernier serait insuffisant en cas de licenciement. Dans ce cas de figure, le travailleur a droit à une rémunération de substitution qui corresponde au moins à la

rémunération perçue en cas de manquement de l'employeur à donner un préavis selon les dispositions prévues dans le cadre de la nouvelle convention collective nationale¹.

C'est seulement en cas de grave manquement de l'employé de maison aux obligations prévues par son contrat que l'employeur peut se soustraire au versement de l'indemnité de préavis. Cette prérogative n'est valable que si les manquements du travailleur sont tellement graves au point d'interrompre, même provisoirement, la relation de travail.

Nous considérons donc que l'absence d'une protection pour les employés de maison ne subsiste pas à la lumière des points exposés ci-dessus.

Nous soulignons les points suivants concernant la situation des travailleurs en période d'essai. Le fait que cette catégorie ne bénéficie pas de la protection contre le licenciement constitue une violation de l'article 24 de la Charte.

La période ou le pacte d'essai représente une « condition » qui peut être apposée au contrat de travail auquel cas l'embauche définitive n'a lieu qu'après une période d'essai.

Pendant cette période, les deux parties sont libres de mettre un terme à la relation de travail sans donner de préavis. Cette période sert principalement les intérêts de l'employeur, lui permettant ainsi d'évaluer l'aptitude physique et des compétences du travailleur à effectuer les prestations qui font l'objet du contrat. L'embauche liée à une période d'essai est un contrat à temps déterminé et la loi établit la durée maximale de la période d'essai selon les conditions suivantes :

- *une durée de 6 mois* pour l'ensemble des travailleurs (l'article 10 de la loi n° 1604/66 prévoit indirectement cette durée pour les travailleurs en période d'essai. Cette loi prévoit également l'extension de la protection contre le licenciement lorsque le travailleur est embauché définitivement à partir du moment où six mois se sont écoulés depuis le début de la relation de travail²) ;
- *une durée de 3 mois* pour les employés sans personnel sous leurs ordres (aux termes de l'article 4 du décret loi royal n°1825/24 converti en la loi n 562 du 18/03/1962).

Dans tous les cas, les conventions collectives définissent et fixent la durée de la période d'essai dans les limites établies par la loi en introduisant certaines distinctions entre les ouvriers et les employés.

Sans porter préjudice aux limites imposées par la loi, l'employeur et le travailleur peuvent réduire ou prolonger la durée de la période d'essai prévue dans le contrat. En

¹ La nouvelle convention collective nationale est entrée en vigueur le 11 mars 2007. Elle régleme la relation de l'emploi de maison de manière uniforme sur l'ensemble du territoire national.

² Si l'employeur embauche définitivement le travailleur, la période d'essai est comptabilisée pour l'ancienneté.

effet, les parties peuvent convenir d'un prolongement dans l'intérêt mutuel, notamment si les tâches du travailleur sont particulièrement complexes et qu'une période plus longue que la période prévue habituellement par les conventions collectives s'avère nécessaire. Les conventions collectives peuvent interdire ou, au contraire, autoriser un prolongement de la période d'essai prévue initialement dans les limites fixées par la loi.

Dans le tableau suivant, vous trouverez les périodes d'essai prévues dans le cadre de certaines conventions collectives nationales de travail (CCNL) pour les catégories de travailleurs les plus représentées en fonction du niveau et la catégorie professionnelle.

CCNL	Niveau ou catégorie	Durée de la période d'essai
Employés des industries de la métallurgie	1 ^{er}	1 mois
	2 ^{ème} et 3 ^{ème}	1 mois et demi
	4 ^{ème} , 5 ^{ème} et 5 ^{ème} Super	3 mois
	6 ^{ème} et 7 ^{ème}	6 mois
Secteur tertiaire (distribution et services)	Cadres et 1 ^{er} niveau	6 mois
	2 ^{ème} et 3 ^{ème}	60 jours (de travail effectif)
	4 ^{ème} et 5 ^{ème}	45 jours (de travail effectif)
	6 ^{ème} et 7 ^{ème}	30 jours (de travail effectif)
Entreprises du bâtiment et similaires	1 ^{ère} super (catégorie)	6 mois
	1 ^{ère}	5 mois
	2 ^{ème} cat. et IV ^{ème} niveau	3 mois
	3 ^{ème} , IV ^{ème} et V ^{ème}	2 mois

La période d'essai sert principalement au travailleur à démontrer ses capacités et son aptitude à effectuer les prestations prévues par le contrat tandis que l'employeur peut mettre un terme à la relation de travail librement pendant cette période au moment où il consent réellement à faire ce test. L'employeur confie au travailleur les tâches pour lesquelles il a été embauché à l'essai en lui accordant un laps de temps raisonnable et suffisant afin d'évaluer l'issue de la période d'essai.

Il faut néanmoins souligner que le droit au licenciement de l'employeur est sujet à quelques réserves et limites établies par la jurisprudence à travers certaines sentences prononcées qui ont reconnu le caractère illégitime des licenciements lors de la période d'essai après un laps de temps trop court et sans évaluation réelle des capacités professionnelles du travailleur.

Le licenciement lors de la période d'essai est donc illégitime lorsque l'employeur n'a pas attribué de tâches concrètes au travailleur, l'empêchant ainsi de démontrer ses capacités professionnelles.

Nous citons ci-dessous certaines sentences prononcées par la magistrature ordinaire en matière de période d'essai :

« Le licenciement du travailleur lors de la période d'essai en raison de l'issue négative de cette dernière est illégitime lorsque le test n'a pas été effectué pendant un laps de temps suffisant afin de permettre à l'employeur de l'évaluer correctement. »(Sentence prononcée par le tribunal de Milan le 04/06/2007).

Le licenciement du travailleur lors de la période d'essai en raison de l'issue négative de cette dernière est illégitime lorsque le test a une durée inappropriée par rapport à la durée totale de la période d'essai. Dans ce cas de figure, le travailleur a droit à un dédommagement pour la perte d'opportunités due au manquement de l'employeur à son obligation de lui faire faire un test. » (Sentence prononcée par le tribunal de Milan le 01/02/2008).

En ce qui concerne la dernière requête formulée par le Comité en matière de protection contre le licenciement des travailleurs âgés de plus de soixante ans, ayant acquis le droit de partir à la retraite, nous soulignons les points suivants conformément à la réglementation communautaire (directive n°2000/78/CE) que nous avons intégrée dans la législation nationale à travers le décret législatif n°216 du 9 juillet 2003.

Le droit du travail national et international a toujours utilisé l'âge comme élément de différenciation dans les traitements réservés aux travailleurs tant pour la protection, notamment des mineurs, que pour des raisons liées aux politiques du travail comme c'est souvent le cas en matière de licenciement.

La prévision explicite de l'interdiction de discrimination fondée sur l'âge introduite dans le décret législatif n°216/2003³ constitue une des nouveautés les plus significatives car jusqu'à présent, soit l'Italie soit le reste de l'Europe avaient complètement ignoré cet aspect. Cette prévision a contraint les opérateurs du domaine juridique à revoir les dispositions législatives et les conventions collectives préexistantes.

³ Décret législatif n°216/2003 : « Ce décret établit les dispositions concernant la concrétisation de l'égalité des chances et de traitement entre les personnes indépendamment de la religion, des convictions personnelles, des handicaps, de l'âge et des tendances sexuelles en matière d'emploi et de conditions de travail en mettant en place les mesures nécessaires afin que ces facteurs ne créent pas de discriminations [...] ».

Ce décret a amendé l'article 15 (Actes contre la discrimination) de la loi n°300/70-Statut des travailleurs, en stipulant expressément que le licenciement d'un travailleur pour des raisons fondées exclusivement sur l'âge est nul et non avenu.

À cet égard, la jurisprudence a stipulé que le fait d'atteindre l'âge de la retraite ne se traduit pas systématiquement par la fin de la relation de travail, pas même dans le cas où une clause du contrat le prévoirait au moment où le travailleur remplit tous les critères d'accès à la retraite. Il faut absolument considérer cette clause nulle parce qu'elle est en contradiction avec la législation concernant les contrats à durée indéterminée (autrement elle se traduirait par l'apposition d'un terme à la relation de travail et par la violation des lois qui interdisent le renoncement au préavis à titre préventif).

La conclusion du rapport de travail doit provenir de l'employeur qui, non seulement ne serait pas justifié dans ce cas de figure, mais constituerait en plus une violation flagrante d'une disposition législative qui a été intégrée à une directive communautaire.

Sans porter préjudice au droit d'accéder à la retraite à un certain âge (sous réserve de l'observation des critères nécessaires), l'employeur doit imputer la conclusion de la relation de travail à une raison autre que l'âge civil.

Cette condition ne va pas à l'encontre des dispositions prévues par le 4^{ème} alinéa de l'article 3 du décret législatif n°216/2003 là où cela s'impose sauf dans le cas des dispositions qui « prévoient des traitements différents à l'égard des travailleurs âgés (...) dictés (...) par les finalités légitimes définies par les politiques du travail, du marché du travail et de formation professionnelle » (notamment pour les travailleurs dont il est question dans ce texte) dans la mesure où une politique visant à encourager le prolongement de la période de travail pour les travailleurs âgés avant le départ à la retraite est en place.

À ce sujet, la position actuelle des juges d'appel (en 2^{ème} instance de jugement) envisage la possibilité future de ne pas appliquer l'exception susvisée dont il est question dans le 4^{ème} alinéa de l'article 3 du décret législatif n°216/2003.

En effet, il s'agit d'une exception qui semble justifier actuellement l'utilisation du critère de retraite atteinte suite au versement des cotisations sociales, pour le placement des travailleurs au chômage ou équivalent, mais qui s'oppose probablement au principe de non-discrimination fondée sur l'âge. Ce principe constitue un paramètre de légitimité du droit communautaire dérivé étant donné qu'il a été intégré à tous les traités en vigueur dans ce domaine.

Les points exposés précédemment mettent donc en évidence la volonté du législateur délégué en 2003 de créer les conditions nécessaires afin de contester la légitimité du licenciement fondé sur la résiliation libre (notamment dans le cas des travailleurs âgés de plus de soixante ans remplissant les critères d'accès à la retraite) étant donné que cette condition s'inscrit parmi les cas qui font principalement l'objet de la protection prévue par la législation.