

HES-SO VALAIS - SECTEUR ES – SION

Mémoire en vue de l'obtention du diplôme ES de MSP

La formation professionnelle des jeunes en situation de handicap mental léger

**Comparaison entre des institutions grecques
et l'Orif Sion**



Anthony Boillat

Référent thématique: Volluz Régis

Formation MSP 2011

Filière ES / Formation avec activité professionnelle

Sion, avril 2014

Filières Educateur-trice de l'enfance ES / Maître-sse socioprofessionnel-le ES

Résumé de la recherche

Cette recherche détermine la formation suivie et l'expérience du personnel grec encadrant, le type de formations données, ainsi que leur cahier des charges. Le type de handicap et l'origine des bénéficiaires sont également des thèmes abordés, de même que les infrastructures et les moyens à disposition.

Les méthodes utilisées sont des entretiens réalisés auprès de personnes vivant en Suisse mais connaissant bien la situation en Grèce, puis dans trois institutions grecques. Cette partie d'entretiens est complétée par une recherche documentaire et des éléments bibliographiques en lien avec le sujet traité.

Les résultats de cette recherche montrent une similitude entre l'expérience pratique du MSP et du formateur en atelier, mais avec des rôles et un cahier des charges différents. Les apprentis proviennent de la même catégorie socioprofessionnelle, ont le même type de handicap et le même âge. Les infrastructures sont également semblables avec néanmoins moins de matériel à disposition en Grèce.

Les différences se situent au niveau d'une trajectoire antérieure et d'une formation plus pratique du personnel encadrant suisse, qui a également plus de contacts avec le monde professionnel. En Grèce, l'encadrant a un rôle social plus important, avec plus de contacts avec les familles. L'origine socioculturelle des apprentis étant plus homogène en Grèce.

Mots-clés

Formation professionnelle - Handicap mental léger - Institutions grecques - Orif Sion

Remerciements

Je tiens à remercier particulièrement les personnes qui m'ont accordé du temps lors des entretiens et lors des visites effectuées. J'ai beaucoup apprécié la qualité de l'accueil qui m'a été fait, ainsi que la qualité des réponses apportées. Je souhaite également remercier toutes les personnes qui m'ont aidé dans la réalisation de ce travail.

Avertissements:

Les citations contenues dans ce travail ont été traduites par moi-même, de même que certains textes, elles ont donc été soumises à mon interprétation personnelle.

« Les opinions émises dans ce mémoire n'engagent que leur auteur ».

Illustration

Logo d'un événement organisé lors de la journée internationale des personnes handicapées, à Nafplio; URL : http://argolikeseidiseis.blogspot.ch/2012/12/blog-post_1828.html, (consulté le 28.10.2013)

Table des matières

1. Introduction.....	1
1.1. Cadre de recherche.....	1
1.1.1. Illustration	1
1.1.2. Thématiques traitées	1
1.1.3. Intérêt présenté par la recherche	1
1.2. Problématique	2
1.2.1. Question de départ	2
Le handicap mental léger se définit selon ces critères selon CIM 10:	2
1.2.2. Précisions, limites posées à la recherche	4
1.3. Cadre d'analyse	5
1.3.1. Terrain de recherche et échantillon retenu	5
1.3.2. Méthodes de recherche	5
1.3.3. Méthodes de recueil des données et résultat de l'investigation.....	6
2. Le développement	8
2.1. Trajectoire antérieure et formation de l'encadrant.....	8
2.1.1. Le plan d'études cadre	8
2.1.2. La formation antérieure à l'école ou à l'engagement.....	9
2.1.3. Les conditions d'engagement	10
2.1.4. Conclusion	11
2.2. La pratique professionnelle est plus proche du rôle de l'éducateur social en Grèce que de celui du MSP en Suisse	12
2.2.1. La gestion de chantiers.....	12
2.2.2. Les compétences techniques du métier demandées au personnel encadrant	12
2.2.3. Le niveau de formation technique à atteindre par les apprentis	13
2.2.4. Le but social à atteindre	15
2.2.5. Conclusion	15
2.3. Le réseau est plus important avec les familles qu'avec les entreprises en Grèce	16
2.3.1. Le responsable de la recherche des stages et du placement en entreprises	16
2.3.2. Les interactions entre le MSP et la famille.....	17
2.3.3. Les interactions entre le MSP et les entreprises.....	18
2.3.4. Conclusion	18
2.4. Le milieu socioculturel dont est issu l'apprenti est plus homogène en Grèce.....	19

2.4.1. La catégorie socioprofessionnelle à laquelle appartient sa famille	19
2.4.2. La culture	20
2.4.3. L'origine, ville ou campagne.....	21
2.4.4. L'âge et le sexe	22
2.4.5. Conclusion	22
2.5. Le degré de handicap est plus élevé en Grèce	23
2.5.1. Les critères d'admission dans l'institution	23
2.5.2. Les catégories de diagnostic des personnes en formation	24
2.5.3. Conclusion	25
2.6. Les moyens économiques de l'institution	25
2.6.1. La structure et les équipements.....	25
2.6.2. Le financement.....	26
2.6.3. Conclusion	27
3. La conclusion.....	28
3.1. Synthèse	28
3.1.1. Les similitudes entre l'Orif Sion et les institutions grecques	28
3.1.2. Les différences entre l'Orif Sion et les institutions grecques.....	28
3.3. Perspectives	30
3.3.1. Personnelles	30
3.3.2. Professionnelles	30
3.4. Conclusion personnelle	31
4. Bibliographie.....	32
4.1. Journaux.....	302
4.2. Ouvrages.....	302
4.3. Revues	302
4.4. Supports de cours.....	302
5. Sitographie.....	333

Table des annexes

Annexe 1	Présentation de mon contexte professionnel
Annexe 2	Les systèmes éducatifs grecs et suisses
Annexe 3	Guide d'entretien
Annexe 4	Exemple de la grille de dépouillement
Annexe 5	Grille d'observation
Annexe 6	Programme de formation EEEEEK

Liste des abréviations

Les abréviations sont par ordre d'apparition dans le texte.

Abréviation	Signification
EEEEK	Ergastirio Eidikis Epagelmatikis Ekpaideusis kai Katartisis ou atelier de formation professionnelle spécialisée.
DSM IV	Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders ou manuel des diagnostics et des statistiques des désordres mentaux.
CIM 10	Classification internationale des maladies.
MSP	Maitre socioprofessionnel
CFC	Certificat de capacités
AFP	Attestation fédérale de formation professionnelle
ASPETE	Anotati Sxoli Paidagogikis kai Texnologikis Ekpaideusis ou école supérieure de pédagogie et d'éducation technologique
TEI	Technologiko Ekpaideutiko Idrima ou institution d'éducation technologique.
FOVHAM	Fondation valaisanne en faveur des personnes handicapées mentales
PEC	Plan d'études cadre.
HES-SO Vs filière ES	Haute Ecole Spécialisée de Suisse occidentale Valais filière Ecole supérieure.
OAED	Organismos Apasxolisis Ergatikou Dunamikou ou organisation pour les chômeurs et pour l'emploi. ORP en Suisse.
COFORINT	Commission de formation et d'intégration
PME	Petites et moyennes entreprises.
AI	Assurance invalidité.
AMEA	Atoma me Eidikes Anagkes ou personnes en situation de handicap
IKA	Idrima Koinonikon Asfaliseon ou sécurité sociale
KEDDY	Kentro Diaforodiagnosis, Diagnosis kai Ypostirixis ou entre de diagnostics différenciée.
KEPA	Kentro Pistopoiisis Anapirias ou centre d'évaluation des personnes handicapées.

1. Introduction

1.1. Cadre de recherche

1.1.1. Illustration

Le but de cette recherche est d'établir une comparaison et de cibler les différences entre une institution de formation professionnelle de jeunes en situation de handicap mental léger en Grèce et en Suisse. L'idée de cette recherche m'est venue en été lors d'un séjour en 2012. En visitant des amis ayant un enfant lourdement handicapé, je me suis demandé ce qui existe dans leur pays et quelles sont les différences de prise en charge par rapport à la Suisse. Cet enfant a connu un problème d'anoxie à la naissance et souffre d'un handicap mental lourd depuis. Il a maintenant sept ans et ne peut pas marcher, ni manger, mâcher ou tenir un objet. Ses parents s'occupent de lui sans beaucoup d'aide, si ce n'est un peu la pratique d'équitation et quelques heures par semaine en institution. Ils sont d'ailleurs inquiets pour la suite, car leur enfant grandit et devient de plus en plus difficile à porter, ils ignorent combien de temps ils pourront continuer ainsi. Le degré de handicap de cet enfant, qui m'a immédiatement fait penser à la Castalie, ne correspond pas à ma réalité professionnelle au sein de l'Orif Sion¹, qui accueille des jeunes en situation de handicap mental léger. Afin de faire un parallèle avec mon travail quotidien, j'ai décidé de chercher quelles sont les différences de prise en charge entre une institution de formation professionnelle de jeunes en situation de handicap mental léger en Grèce et en Suisse. Pour cibler ma recherche encore plus sur ma réalité, j'ai choisi de me focaliser sur la population prise en charge, sur l'encadrant et sur le mode de financement institutionnel.

Le but de ce mémoire est d'identifier si de bonnes idées et pratiques venant d'ailleurs pourraient également être utiles ici, et amener une amélioration dans mon fonctionnement.

1.1.2. Thématiques traitées

La thématique de cette recherche est en lien avec le fonctionnement d'une institution en Grèce et ma réalité professionnelle en Suisse. J'ai choisi d'étudier trois institutions en Grèce en comparaison de mon employeur, l'Orif Sion.

1. La thématique aborde le type de handicap des bénéficiaires, la durée, le genre et le but de la formation, afin d'identifier les différences et les similitudes.
2. La seconde partie de la thématique est la compréhension de l'encadrement. Qui s'occupe des personnes? Comment? Avec quelle formation? Cela me permet de faire le lien avec le personnel encadrant de l'Orif.

Pour que cette recherche soit complète, j'ai abordé d'autres thématiques plus générales, comme la description des systèmes éducatifs grecs et suisses, tant au niveau de la formation professionnelle globale que celle des personnes en situation de handicap mental léger.

1.1.3. Intérêt présenté par la recherche

Cette recherche représente à mes yeux plusieurs intérêts. Le premier me permet de dresser un état des lieux, d'analyser les différences des deux systèmes pour en retirer les avantages, les inconvénients et de bonnes idées applicables. Ce travail doit pouvoir apporter des apports réciproques et mettre le doigt sur les bonnes pratiques utilisables de part et d'autre, il n'a pas pour but de dire qu'un système est meilleur que l'autre ou mettre le doigt seulement sur les problèmes.

D'un point de vue plus personnel, elle me permet de mieux connaître ce qui existe en Grèce, et ainsi lors de discussion sur mon métier avec des Grecs, de leur expliquer ce qui existe également chez eux, ce qu'ils ne connaissent souvent pas. C'est également valable

¹ Voir annexe 1

dans l'autre sens, je pourrai aussi expliquer ici ce qui existe ailleurs, c'est un enrichissement réciproque.

1.2. Problématique

1.2.1. Question de départ

La formation professionnelle des jeunes en situation de handicap mental léger. Comparaison entre des institutions grecques et l'Orif Sion, du double point de vue de la population et de l'encadrant.

J'entends par situation de handicap mental léger la définition du handicap mental léger selon DSMIV², ou CIM 10³.

Le retard handicap mental léger se définit selon ces critères pour le DSM IV:

- Fonctionnement intellectuel généralement significativement inférieur à la moyenne: Un niveau de QI d'environ 70 ou au-dessous, mesuré par un test de QI passé de façon individuelle (pour les enfants très jeunes, on se fonde sur un jugement clinique de fonctionnement intellectuel significativement inférieur à la moyenne).
- Déficits concomitants ou altération du fonctionnement adaptatif actuel (c'est-à-dire de la capacité du sujet à se conformer aux normes escomptées à son âge dans son milieu culturel) concerne au moins deux de ces secteurs: la communication, l'autonomie, la vie domestique, les aptitudes sociales et interpersonnelles, la mise à profit des ressources de l'environnement, la responsabilité individuelle, l'utilisation des acquis scolaires, le travail, les loisirs, la santé ou la sécurité.
- Un QI entre 50-55 et 70.
- Un diagnostic posé avant l'âge de 18 ans.

Le handicap mental léger se définit selon ces critères selon CIM 10:

Arrêt ou développement incomplet du fonctionnement mental, caractérisé essentiellement par une altération, durant la période du développement, des facultés qui déterminent le niveau global d'intelligence, c'est-à-dire des fonctions cognitives, du langage, de la motricité et des capacités sociales. Le retard mental peut accompagner un autre trouble mental ou physique ou survenir isolément.

Les degrés de retard mental sont habituellement déterminés par des tests d'intelligence normalisés. Ces derniers peuvent s'accompagner d'échelles évaluant l'adaptation sociale à un milieu donné. Ces mesures fournissent une estimation approximative du degré de retard mental.

Les capacités intellectuelles et l'adaptation sociale peuvent être changées et, même si elles sont très médiocres, être améliorées par une formation et une rééducation appropriées.

Le retard mental léger F70 est caractérisé par:

- Un QI de 50 à 69 (chez les adultes, âge mental de 9 à moins de 12 ans).
- Aboutira vraisemblablement à des difficultés scolaires.
- Beaucoup d'adultes seront capables de travailler et de maintenir de bonnes relations sociales et de s'intégrer à la société.

J'entends par institution l'endroit étatique ou privé qui prodigue la formation aux personnes en situation de handicap. En Grèce, la politique d'institutionnalisation dans de grandes unités situées dans les grandes villes ou dans des endroits cachés a laissé sa place à une politique d'inclusion dans des plus petites unités mieux réparties sur le territoire⁴. Si les structures et les moyens sont encore insuffisants, la situation générale s'est améliorée. La Grèce vise depuis 1981 et l'adhésion du pays à l'Union européenne la

² APA, *Mini DSM-IV-TR Critères de diagnostics*; Ed Masson; p.52.

³ OMS, *CIM-10 Classification internationale des maladies*; URL : <http://www.legislation-psy.com/spip.php?article444>, (consulté le 24.09.2013)

⁴ Loi N.1566 de 1985, articles 32-36, qui règle comment les écoles doivent accueillir les personnes en situation de handicap.

désinstitutionnalisation; «la désinstitutionnalisation des personnes avec un handicap est considérée comme une priorité majeure par le Ministère de la Santé et de l'aide sociale. Bien que des étapes aient déjà été franchies dans cette direction, les politiques sont encore déficientes en regard de la prise de mesures systématiques et compréhensives d'aide aux personnes et aux familles en vue d'éviter des réadmissions ou de nouvelles admissions dans les institutions».⁵

En Suisse, la politique a également pour objectif d'intégrer les personnes en situation de handicap dans la société et dans le marché du travail si c'est possible. Le passage dans une institution tend donc vers ce but, et si ce n'est pas concevable, un placement à plus long terme peut alors être envisagé ou nécessaire.

J'entends par formation professionnelle de jeunes en situation de handicap mental léger les possibilités de formation professionnelle initiale de jeunes de 16 à 25 ans ayant un handicap mental léger. En Grèce, les personnes en situation de handicap mental léger qui souhaitent poursuivre leur éducation après l'école obligatoire ont plusieurs options. Ils peuvent suivre un cursus normal si c'est possible, une école professionnelle spéciale (EEEEK)⁶ ou des fondations ou organisations non gouvernementales, donc privées.

Les institutions étatiques EEEK offrent une autre possibilité de formation «Les EEEK forment les personnes qui ont terminé l'école primaire, ont entre 14 et 22 ans et qui ne peuvent pas suivre d'autres programmes éducatifs spéciaux comme les écoles secondaires supérieures spécialisées. Elles s'adaptent aux besoins éducatifs des personnes et offrent des formations dans le jardinage, la couture, l'artisanat et dans d'autres métiers. Le niveau de ces programmes n'a pas encore été évalué officiellement parce que la Grèce n'a pas encore développé un système d'évaluation de la formation professionnelle spécialisée».⁷

Il existe également des organisations non gouvernementales et des fondations qui proposent des programmes de formation professionnelle pour les personnes en situation de handicap mental léger, comme le Laboratoire Margarita⁸ qui a été créé par des parents en 1979 ou la Fondation Theotokos⁹ depuis les années 1950. Ces institutions ne dépendent pas de l'état et donc se différencient nettement des EEEK.

En Suisse, la formation professionnelle des personnes en situation de handicap peut prendre plusieurs formes et à différents niveaux; c'est la formation initiale. Elle peut être institutionnalisée comme dans le cadre de mon travail à l'Orif de Sion ou non, les frais supplémentaires occasionnés étant pris en charge par l'assurance invalidité. La formation doit amener des perspectives intéressantes d'intégration du premier marché de l'emploi pour les apprentis et est prolongée chaque année pour s'assurer qu'elle est en adéquation avec ses aptitudes. Actuellement, le diplôme obtenu est soit la formation élémentaire, qui ne permet pas de faire le pont avec le cursus normal, soit l'attestation de formation professionnelle (AFP) d'une durée de deux ans qui, elle, permet de rejoindre la formation classique du certificat fédéral de capacités (CFC). La formation professionnelle peut également être adaptée aux possibilités de la personne et déboucher sur un emploi en atelier protégé ou constituer une introduction de six mois d'une activité d'un atelier protégé.

Pour bien comprendre la formation professionnelle initiale des jeunes en situation de handicap mental léger, il faut commencer par étudier les possibilités de filière classique¹⁰. Cela permet ensuite de situer le niveau et les conditions de la formation des personnes en situation de handicap mental.

⁵ Maria PETMESIDOU and Elias MOSSALIOS, *Social Policy Developments in Greece*, Ashgate Publishing Limited, 2006, p.345

⁶ Écoles professionnelles spéciales, URL: <http://www.eeeek.gr/>, (consulté le 24.09.2013)

⁷ Ioanis TSIANTIS and Harris ASIMOPOULOS; *Rights of People with Intellectual Disabilities, Access to Education and Employment, Greece*; Open Society Institute; 2006; p.53.

⁸ Laboratoire Margarita; URL: <http://www.eeamargarita.gr/2011-brochure-v1-en.pdf>, (consulté le 12.10.2013)

⁹ Fondation Theotokos; URL: www.theotokos.gr/en, (consulté le 24.09.2013)

¹⁰ Voir annexe 2

J'entends par encadrant les personnes chargées de prodiguer cette formation.

Je vais commencer par définir le personnel encadrant dans les deux pays. En Grèce, il existe deux types d'accompagnant dans les ateliers, le formateur en atelier qui est responsable du côté technique de la formation et l'éducateur social qui a lui les responsabilités pédagogiques. En Suisse, c'est le maître socioprofessionnel (MSP) qui doit gérer son atelier, aussi bien d'un point de vue pédagogique que technique. J'utiliserai ces termes dans tout le travail. Les principales écoles de formation du personnel encadrant en Grèce s'appellent ASPETE¹¹ et TEI¹² et possèdent plusieurs sites dont le principal se trouve à Athènes. Les formations proposées sont par exemple les professions en lien avec la pédagogie et l'éducation et sont reconnues par l'Union européenne. C'est dans ce cadre que le métier d'éducateur social est enseigné depuis les années 1970.

En Suisse romande, la sélection pour accéder aux deux écoles permettant de suivre une formation de MSP, et donc de travailler à l'Orif de Sion, se fait sur la base d'un examen d'entrée. Il n'est par contre pas nécessaire d'être en possession du baccalauréat, un certificat fédéral de capacité (CFC) étant suffisant.

1.2.2. Précisions, limites posées à la recherche

Une des limites de cette recherche est liée à ma présence en Grèce à une période fixe. J'ai effectué la plupart des entretiens en visitant des institutions sur place pendant mes vacances en juillet. Si j'ai pu rencontrer la majorité des personnes souhaitées, d'autres étaient en congé et j'ai dû m'adapter.

Concernant ma première visite dans la Fondation Théotokos, j'ai pu faire un entretien avec un éducateur social, comme prévu, mais pas avec un membre de la direction. Je suis donc reparti sans un certain nombre d'informations sur le financement et les coûts de la formation. J'espérais également trouver des statistiques sur l'origine des personnes prises en charge, mais je n'y ai pas eu accès.

Lors de ma deuxième visite, l'institution EEEK, j'ai rencontré le problème inverse, soit la présence du directeur sans qu'un employé ne participe. Si dans ce cas j'ai eu accès à toutes les informations demandées, il me manque le point de vue de l'encadrant. Cette lacune est atténuée par le fait que le directeur a également un rôle d'encadrant pour 40 % de son temps de travail.

Enfin, lors de ma dernière visite, l'institution Panagia Eloussa, j'ai pu rencontrer toutes les personnes souhaitées, soit le directeur, une éducatrice sociale ainsi qu'un formateur dans les ateliers et ai donc pu récolter tous les points de vue. Par contre, la réunion s'est déroulée avec tout le monde ensemble, il se peut donc que certaines réponses des employés aient été influencées par la présence du directeur, même si je n'ai pas eu ce sentiment.

Un autre problème rencontré est lié à la langue. Je pensais pouvoir mener les entretiens en grec par moi-même, mais je me suis rapidement rendu compte que si j'arrive à mener une conversation sur des sujets de tous les jours en grec, dès que le vocabulaire est devenu plus technique et élaboré, je me suis retrouvé en grande difficulté. J'ai donc sollicité mon épouse plus que prévu, afin d'obtenir les réponses sur les sujets précis que je cherchais.

¹¹ École de formation d'éducateur social Aspete; URL: <http://structural.aspete.gr/> ; (consulté le 24.09.2013)

¹² École de formation d'éducateur social TEI; URL: <http://www.teiath.gr/?lang=en>, (consulté le 24.09.2013)

1.3. Cadre d'analyse

1.3.1. Terrain de recherche et échantillon retenu

J'ai choisi plusieurs terrains de recherche. Le premier est constitué d'entretiens, qui permettent selon Quivy et Van Campenhoudt «*un entretien en profondeur, tout en facilitant l'expression de la personne interviewée*¹³», réalisés aussi bien en Grèce qu'en Suisse, soit avec des personnes ressources, soit avec du personnel dans des institutions. Le premier entretien a été effectué en Suisse avec le Dr. Malitas, un psychiatre grec, qui a exercé longtemps en Grèce avant de venir en Suisse. Cet entretien m'a permis d'obtenir les premières informations, de vérifier la pertinence de mes indicateurs et de mon cadre de recherche en Grèce. Par la suite, ma recherche a été effectuée dans les institutions que j'ai sélectionnées en Grèce. Pour avoir le plus de représentativité possible, j'ai sélectionné une institution dans une grande ville, Athènes, et une autre dans une région plus périphérique. Une institution est privée et l'autre étatique, cela représente ainsi les deux possibilités. Par la suite, j'ai eu la possibilité de visiter et de faire des entretiens dans une troisième institution, cela m'a permis de compléter avantageusement ma recherche.

L'autre grand terrain de recherche est documentaire et m'a permis de recueillir les informations émanant d'autres recherches, les statistiques, et de définir les éléments théoriques de ma recherche. Cette recherche documentaire permet de compléter les éléments que je n'ai pas pu obtenir lors des entretiens et d'amener une partie théorique et des éléments chiffrés en complément de ces entretiens.

1.3.2. Méthodes de recherche

Pour mener à bien les entrevues, j'ai commencé par préparer mon guide d'entretien¹⁴. J'ai conçu cet outil en émettant des hypothèses qui doivent me permettre de répondre à ma question de départ. J'ai posé une grande hypothèse qui est que les différences tiennent d'un recrutement différent et un encadrant différent. Partant de cette hypothèse, j'ai dégagé des axes ou sous-hypothèses, trois concernant le personnel encadrant, deux concernant les clients et un sixième concernant les moyens économiques des institutions.

Une fois ces axes définis, j'ai terminé l'élaboration de mon guide d'entretien en cherchant des indicateurs qui me permettent de vérifier ces sous-hypothèses. Je l'ai ensuite testé lors du premier entretien en Suisse avec le Dr. Malitas, afin de le valider. Finalement, je l'ai traduit en grec avec l'aide de ma femme en vue des rencontres prévues en Grèce, cela m'a permis d'avoir un support écrit contenant mes interrogations.

J'ai choisi dans mon projet de mémoire de faire six entretiens distincts, quatre en Grèce et deux en Suisse. Le but du premier entretien avec le Dr. Malitas, qui est psychiatre et qui a exercé en Grèce dans son propre cabinet jusqu'en 2010, avant de venir travailler en Suisse, est de vérifier en premier lieu la pertinence de mon questionnement et de pouvoir au besoin corriger l'orientation de mon travail. Le second objectif est d'obtenir un œil extérieur, hors des institutions, sur ma problématique pour ensuite comparer avec les personnes du milieu institutionnel. Cet entretien est également intéressant pour comprendre s'il y a des divergences au niveau des diagnostics entre la Grèce et la Suisse ainsi que de cibler les différences de clientèle.

J'ai ensuite prévu de visiter deux institutions en Grèce qui ont le même type de population que l'Orif Sion et d'y mener deux entretiens, un avec un membre de la direction et un autre avec un membre du personnel encadrant. La période pendant laquelle j'ai mené ces entretiens étant celle des vacances, j'ai dû m'adapter mes plans en cours de route.

¹³ Raymond QUIVY et Luc VAN CAMPENHOUDT; *Manuel de recherches en sciences sociales*; Ed.Dunod; p.16.

¹⁴ Voir annexe 3

Dans la première institution à Athènes, soit la Fondation Théotokos, je n'ai pas pu rencontrer de membres de la direction, ils étaient tous en vacances, ou non disponibles. Je me suis par contre entretenu avec M. Kaperonis, qui est éducateur social avec une expérience de plus de dix ans dans cette Fondation. J'ai choisi cette Fondation pour plusieurs raisons : premièrement, elle accueille une population ressemblante à celle de l'Orif Sion, deuxièmement elle est privée et la troisièmement, étant située dans la banlieue d'Athènes, elle représente une institution en milieu urbain.

Dans la seconde institution, soit l'EETEEK à Agrinio, j'ai rencontré le directeur, en place depuis sa fondation en 2010, M. Fanariotis, mais pas d'autres membres du personnel car ils étaient en vacances. Travaillant à 60 % en tant que directeur et à 40 % en tant qu'encadrant, il m'a quand même apporté son point de vue dans les deux domaines. J'ai souhaité mener un entretien dans cette institution pour plusieurs raisons. D'abord, elle est étatique, elle fait partie de l'autre forme de structure existant en Grèce il en existe 67, réparties sur tout le territoire. Elle est donc représentative de ce qui existe. Ensuite, elle se situe à la campagne, cela m'a permis d'avoir une institution en ville et l'autre dans une région plus excentrée.

Par la suite, grâce à des connaissances de ma belle-famille, j'ai eu l'occasion d'ajouter une visite à mon projet initial, l'institution Panagia Eloussa¹⁵. Celle-ci se situe également dans la région d'Agrinio et accueille une population avec un handicap mental plus lourd qu'à l'Orif Sion, ressemblant à la FOVHAM de par les personnes prises en charge. Ces entretiens se sont révélés très intéressants à plusieurs titres. Premièrement, si le degré de handicap est plus lourd, une minorité a un type de handicap correspondant à la population de l'Orif et reçoit une formation professionnelle dans cette institution. Deuxièmement, j'ai eu la possibilité de rencontrer le directeur, une éducatrice sociale et un formateur en atelier, ayant ainsi accès aux personnes que je voulais rencontrer dans la même institution. Troisièmement, ayant l'occasion d'effectuer cette visite, il aurait été dommage de ne pas en profiter.

Finalement, le dernier entretien que j'ai voulu mener à mon retour en Suisse avec une pédopsychiatre d'origine grecque, la Dresse Maria B., n'a pas eu lieu. Le but de cette entrevue en fin de processus était d'avoir si besoin, un complément d'informations. Ayant obtenu toutes les réponses, souvent très détaillées, je n'ai pas jugé nécessaire de le faire, il n'aurait pas apporté beaucoup. De plus, lors d'un téléphone préliminaire, la Dresse. Maria B. m'a dit ne pas être spécialiste de la Grèce et qu'elle aurait des difficultés à répondre à mes questions avec précisions.

1.3.3. Méthodes de recueil des données et résultat de l'investigation

Je dois d'abord souligner la disponibilité des personnes que j'ai rencontrées, ainsi que l'excellent accueil qui m'a été réservé partout où je suis allé. Dans la mesure du possible, j'ai également obtenu les réponses aux questions que je posais.

Le premier entretien avec le Dr. Malitas m'a, comme je le voulais, permis d'obtenir les explications souhaitées concernant la population prise en charge. J'ai également pu valider mon guide d'entretien et la pertinence de mon questionnement avant de partir en Grèce. Toutefois, ayant oublié mon magnétophone, je n'ai pas pu enregistrer l'entretien et ai dû me contenter des notes prises durant celui-ci.

Le deuxième entretien avec M. Kaperonis de la Fondation Théotokos s'est lui bien déroulé, il a pu me donner des réponses sur la majorité des thèmes. M. Fanariotis, de l'EETEEK à Agrinio m'a également très bien accueilli et m'a apporté des informations pertinentes à la plupart des sujets abordés. Notre rencontre a duré plus de deux heures lors desquelles il m'a montré tous les documents que j'ai demandés.

Enfin, je suis allé deux fois dans l'institution Panagia Eloussa, la première fois pour visiter les lieux et la deuxième pour mener les entretiens. Là aussi, les réponses apportées

¹⁵ Institution Panagia Eloussa; <http://ergpanel.gr/>, (consulté le 29.09.2013)

ont été de qualité sur presque tous les thèmes abordés, seules certaines informations n'ont pas été divulguées, comme les pourcentages de chaque type de financement.

Concernant la recherche documentaire, j'espérais trouver plus de pièces lors de mes visites d'institution. J'en ai bien trouvé quelques-unes, mais c'était loin d'être suffisant. N'ayant pas pu me rendre dans les bibliothèques à Athènes pour des raisons de temps et d'organisation, j'ai dû soit faire plus de d'investigations sur internet, soit consulter des personnes ressources afin de trouver les documents nécessaires.

J'ai ensuite inséré les réponses recueillies dans une grille de dépouillement¹⁶, qui me permet d'avoir une vue globale de l'ensemble des informations à disposition et de faire une synthèse pour chaque point de ma recherche. C'est cette synthèse que je développe ensuite dans les prochains chapitres. Lors de mes visites d'institutions, j'ai également créé une grille d'observation¹⁷ afin de répondre à certains indicateurs de mon travail.

¹⁶ Voir annexe 4

¹⁷ Voir annexe 5

2. Le développement

2.1. Trajectoire antérieure et formation de l'encadrant

2.1.1. Le plan d'études cadre

Pour commencer, la méthode utilisée pour vérifier cet indicateur est documentaire. J'ai cherché le **plan d'études cadre(PEC)**¹⁸ pour former des MSP en Suisse romande, ainsi que le programme des cours donnés durant les trois années de formation à Sion. J'en ai fait de même avec la formation de travailleur social en Grèce, qui se fait au sein des TEI à Athènes, Patras ou Héraklion. Il faut savoir que celle-ci se rapproche le plus de celle de MSP en Suisse. Il existe aussi une école pédagogique pour formateurs dans les ateliers, c'est l'école ASPETE, mais les exigences sont beaucoup plus faibles et les cours sont limités à une vingtaine d'heures de théorie hebdomadaire pendant six mois et une centaine d'heures de travail personnel. Cette formation est donnée en cours d'emploi pendant un ou deux semestres, mais elle ne débouche pas sur un travail avec les mêmes responsabilités que celles du MSP en Suisse, le formateur en atelier restant sous la houlette de l'éducateur social.

En comparant les deux plans d'études cadre, la première différence est que la Suisse conçu le sien. La version grecque en vigueur dans les écoles TEI est internationale¹⁹. Elle est également plus générale, moins précise. Une grande divergence est l'absence du processus 3 du PEC suisse concernant la gestion d'atelier. Il définit les compétences de contacts avec la clientèle, la réalisation de devis, la planification du travail, la production, la facturation et enfin la comptabilité de l'atelier. Le processus 7 qui demande de savoir analyser les résultats de son atelier, d'étudier les possibilités d'évolution, de développement de nouveaux produits et de promouvoir les prestations offertes est également absent. La version grecque exclut donc la partie la plus pratique du PEC suisse, ce qui me permet de dire qu'elle est plus théorique. Les autres parties sont plus semblables et ne permettent pas de trouver de différences significatives.

Au niveau des **cours dispensés**, certaines divergences sont également visibles et permettent de tirer des conclusions. On remarque une différence intéressante avec les cours de sociologie. Si, dans les deux écoles des cours d'introduction à cette branche sont dispensés, des cours de sociologie du travail font partie du programme à Sion, alors que ce sont des cours de sociologie de la famille, de l'éducation et des déviations qui sont enseignés en Grèce. Cette différence permet de voir que l'axe du travail est très important en Suisse, celui de la famille est lui, prépondérant en Grèce. Les thèmes de l'éducation et des déviations sont en lien direct avec les ateliers, mais sous un angle théorique.

Les programmes concernant les maladies psychiques sont plus développés en Grèce, avec des cours de psychologie clinique et de psychologie sociale qui n'existent pas à Sion, ainsi qu'un cours sur les méthodes psychothérapeutiques. Au niveau de la gestion de l'atelier, on ne trouve pas de cours de gestion financière, de sécurité et de santé sur le poste de travail en Grèce, ni d'enseignement sur les mesures environnementales.

Une autre grande différence est la formation pratique qui commence au quatrième semestre en Grèce sous forme de workshop et se termine par un stage de six mois en fin de cursus. À Sion, il faut au minimum un travail à 50 % tout au long des trois ans de formation en plus des cours pratiques.

¹⁸ Plan d'études cadre Maîtresse socioprofessionnelle ES, Maître socioprofessionnel ES, 2008

¹⁹ Global standards for the education and training of the social work profession, adopted at the General Assemblies of AISSW and IFSW, Adelaide, Australia, 2004. URL: http://cdn.ifsw.org/assets/ifsw_65044-3.pdf, (consulté le 12.09.2013)

En conclusion, aussi bien au niveau du PEC que des cours, on peut affirmer que la formation est plus axée sur la pratique en Suisse qu'en Grèce. Elle est également plus en lien avec le monde du travail du fait que la partie qui se déroule sur le terrain se fait en emploi et non pendant un stage de six mois en fin de cursus. Par contre, la formation en Grèce est plus pointue dans des domaines comme la sociologie, la famille et la connaissance des maladies et des thérapies.

2.1.2. La formation antérieure à l'école ou à l'engagement

L'enquête menée sur le terrain fait apparaître de grandes divergences entre les institutions grecques étatiques et privées. Dans les institutions étatiques, les EEEK, il est possible d'avoir une trajectoire d'enseignant classique pour ensuite faire une spécialisation avec les personnes handicapées. La branche horticole est enseignée par des ingénieurs agronomes, dont le directeur, qui a complété sa formation par une licence pédagogique à Patras, suivie de deux masters en éducation spécialisée et encore d'une spécialisation sur le handicap. Un autre ingénieur agronome suit actuellement une formation en éducation spécialisée. Enfin, une employée d'un autre secteur est enseignante avec trois ans de spécialisation sur les personnes handicapées. On remarque donc que dans cette institution étatique, le personnel encadrant a fait des études supérieures et s'est spécialisé ensuite. Le personnel ne vient pas des écoles de travailleurs sociaux, mais de l'université.

Pour les deux autres institutions, privées, la trajectoire antérieure du personnel est différente. Comme indiqué plus haut, le responsable des ateliers est l'éducateur social. Il doit suivre la formation dans l'école TEI et aura peu de bagage auparavant. Le formateur en atelier doit avoir dans les deux institutions une expérience antérieure du métier enseigné. Par exemple M. Kaperonis de la Fondation Théotokos m'a indiqué «*Un formateur en menuiserie doit avoir une expérience professionnelle pratique et connaître la menuiserie*». Concernant l'institution Panagia Eloussa, il faut un diplôme du métier enseigné s'il existe. Dans le cas contraire, une formation sur mesure pour formateurs de personnes handicapées, par exemple dans les écoles ASPETE sera mise sur pied. Ce sont des cours pédagogiques et pratiques en cours d'emploi liés au métier enseigné dans l'atelier.

Concernant les formations antérieures nécessaires afin de travailler à l'Orif Sion, si je prends par exemple mon domaine du paysagisme, un CFC de paysagiste est l'exigence minimale, un brevet fédéral ou une maîtrise sont souhaités. Il faut donc avoir une expérience professionnelle pratique avant de pouvoir exercer la profession de MSP à l'Orif Sion. Le diplôme de MSP est lui, considéré comme un atout, mais il peut être effectué en cours d'emploi.

L'autre méthode de recherche, documentaire, montre les différences pour accéder à l'école TEI pour la Grèce et la filière ES de la HES-SO VS. Concernant l'entrée dans l'école grecque²⁰, il faut être en possession d'un diplôme d'une école supérieure de type secondaire supérieur (lycée) ou d'un titre du niveau supérieur. Aucune expérience professionnelle n'est requise et il n'y a pas de sélection. Pour suivre la formation de MSP à Sion, un CFC ou un titre jugé équivalent est nécessaire²¹. Il est également possible de ne pas avoir de CFC, mais de faire une reconnaissance des acquis et pouvoir attester d'une expérience professionnelle d'une année pour les personnes ayant une formation purement scolaire. De plus, la HES-SO VS procède à une sélection avec un examen accompagné d'un stage probatoire. Il faut donc avoir une expérience pratique avant de se former.

En conclusion, on peut souligner que selon cet indicateur, la trajectoire antérieure du personnel encadrant est plus orientée pratique en Suisse romande qu'en Grèce. En effet, aussi bien pour entrer en formation que pour se faire engager à l'Orif Sion, une expérience antérieure pratique est exigée, ce qui n'est le cas ni dans les institutions grecques, ni pour

²⁰ TEI, students issues, registration, 2007; URL : http://www.teipat.gr/en/ekpaideysi/eggrafes_spoudastwn.php, (consulté le 24.09.2013)

²¹ HES-SO VS, filières écoles supérieures du social, règlement d'admission, 2009.

être admis dans les écoles TEI, qui demandent un bagage et un diplôme purement scolaire avant de commencer la formation. Je peux néanmoins nuancer un peu ce constat par le fait que le formateur dans les ateliers possède, lui, une expérience professionnelle, sans toutefois avoir le même rôle ni les mêmes responsabilités que le MSP à l'Orif Sion. Une autre nuance vient des institutions étatiques EEEEEK, qui elles ont du personnel responsable d'atelier avec une formation supérieure dans le domaine enseigné, mais elle reste plus théorique que la formation CFC en Suisse.

2.1.3. Les conditions d'engagement

Afin de pouvoir travailler au sein de l'EEEEK, il faut être engagé par l'Etat et avoir en général un titre universitaire qui permet d'enseigner. Ensuite, il est requis d'avoir suivi ou de suivre en cours d'emploi une formation en éducation spécialisée de niveau master universitaire. Il convient de noter que dans les EEEEEK le personnel n'est pas fixé géographiquement et peut changer chaque année suivant les besoins.

Dans les autres institutions, les responsables d'atelier, soit les éducateurs sociaux, doivent avoir un diplôme d'une école TEI (bac + 3) ou un titre universitaire avec une spécialisation en éducation spécialisée. Ils doivent également être en possession d'un permis de travail dans le domaine social, délivré par la région et enfin avoir un casier judiciaire vierge. Si le travailleur se voit retirer son permis de travail, par exemple en cas de problèmes judiciaires dans des domaines pouvant provoquer des risques pour les personnes fragilisées, il perd son emploi. L'engagement se fait ensuite par un comité, qui pour l'institution Panagia Eloussa est constitué de neuf membres, cinq administratifs et quatre pour la morale et la déontologie. Les formateurs en atelier doivent eux avoir des connaissances du sujet enseigné, une bonne morale, présenter une lettre de recommandation (par exemple un certificat de travail) et être à l'aise avec les personnes en situation de handicap. Pour eux, la formation pédagogique peut se faire en cours d'emploi.

On remarque que la plupart du personnel doit avoir fait des études supérieures pour travailler dans les institutions grecques. Les formateurs en atelier constituent l'exception, mais leur niveau de responsabilités est nettement plus bas que les autres membres du personnel comme le souligne M. Chiamariotis, directeur de l'institution Panagia Eloussa *«Il faut combiner un éducateur et un formateur pour assurer le suivi des objectifs selon les capacités de chacun. C'est l'éducateur qui fixe les objectifs qui sont ensuite appliqués par le formateur»*.

Des offres d'emploi permettent de compléter les informations recueillies lors des entretiens. Ce sont des annonces qui proviennent de l'office du chômage grec, les exigences pour les postes dans une institution d'Athènes y sont détaillées. On constate que deux types de personnes sont recherchés, soit des éducateurs sociaux qui ont suivi une formation dans une école TEI et des formateurs en atelier. Pour ces derniers, un certificat d'études dans le métier enseigné est demandé (niveau CFC), de même qu'une expérience professionnelle et qu'une expérience éducative de 200 heures reconnues. Des critères sociaux sont également pris en compte, comme une famille nombreuse à charge, monoparentale ou l'existence d'un handicap favorisent les candidats. Concernant les éducateurs sociaux ayant une formation supérieure, les critères sont l'expérience qu'ils ont avec les personnes handicapées (didactique ou professionnelle), le niveau d'études pédagogiques, par exemple avoir ou non un master, et la situation familiale.

Pour ce qui est des conditions d'engagement à l'Orif Sion, un CFC est nécessaire avec une expérience professionnelle dans le métier enseigné. Une formation supérieure est souhaitée, mais pas nécessaire, de même avec la formation de MSP²². Celle-ci est par contre obligatoire en cours d'emploi, ce qui fait qu'à terme tout le personnel, y compris les MSP, ont une formation au minimum d'une école supérieure (ES) pour travailler à l'Orif Sion.

²² 24 Heures du 26.02.2009, Annonce de recherche de MSP, p.9

Le descriptif des fonctions du MSP de l'Orif²³ mentionne que c'est bien lui qui assure l'encadrement des assurés et le fonctionnement de sa section et que son supérieur direct est le responsable de l'équipe professionnelle. Il n'a donc pas le même rôle que le formateur en Grèce, puisque sa fonction est plutôt à comparer avec l'éducateur social.

En conclusion, on peut voir que les conditions d'engagement divergent entre une institution grecque et l'Orif Sion. En Grèce, le personnel doit justifier d'une formation supérieure, au minimum niveau bac + 3, mais souvent une formation universitaire avec master et spécialisation en éducation spécialisée. L'exception étant le formateur en atelier, qui lui a une expérience pratique mais pas les mêmes responsabilités, on ne peut donc pas comparer son travail à celui du MSP à l'Orif Sion. Pour travailler en tant que MSP, il est possible de commencer avec un diplôme pratique de type CFC et de suivre la formation en école supérieure en cours d'emploi. On peut donc conclure que les critères d'engagement sont plus axés sur la pratique à l'Orif Sion et que le niveau d'études demandé est plus bas. Par contre en cours d'emploi, la formation de MSP permet d'affirmer que le personnel formé est du même niveau d'études que les éducateurs sociaux en Grèce. Au final, le personnel engagé en tant que MSP présente un profil plus pratique à l'Orif Sion, avec un niveau d'études moins élevé à l'engagement qu'en Grèce.

2.1.4. Conclusion

En conclusion, selon ma recherche, la trajectoire antérieure et la formation de l'encadrant sont plus pratiques en Suisse qu'en Grèce, mon hypothèse de départ étant confirmée par les trois indicateurs retenus. Elle permet de voir que les deux modèles sont très différents et que les domaines les plus importants ne sont pas les mêmes pour les uns que pour les autres. En Suisse, la formation professionnelle et les compétences pratiques sont primordiales pour la formation et l'engagement des MSP. S'ils sont également importants pour le formateur en atelier en Grèce, ils le sont beaucoup moins pour le responsable de l'atelier et du suivi de l'apprenti, soit l'éducateur social. Sa formation sera plus basée sur la connaissance des maladies, des thérapies, du fonctionnement familial et d'autres domaines comme la pédagogie.

Je peux encore ajouter qu'une partie prépondérante de la formation du travailleur social est la mise en pratique des enseignements appris en cours de formation, soit sous forme de stage comme en Grèce, soit sous forme d'emploi en cours de formation en Suisse. Ceci est souligné dans le livre de M. Pierre Hébrard «*L'alternance caractérise toutes ces formations professionnelles. Les temps de stage sont très importants: ils dépassent dans certaines formations la moitié du temps total. Quantitativement, le corps professionnel est donc appelé à assurer une part essentielle de la formation pratique en encadrant les stages. Ces stages sont eux-mêmes appréciés ou validés dans le cadre du contrôle continu; ils sont donc un enjeu majeur de la validation de la formation, y compris lors de l'examen terminal dans lequel une ou plusieurs épreuves sont directement reliées à cet aspect. De nombreux professionnels sont par ailleurs sollicités comme intervenants dans les écoles pour présenter des contenus reliés à leur pratique professionnelle ou bien à leurs compétences*»²⁴.

Pour terminer, on peut dire que l'encadrant suisse part du terrain professionnel pour aller vers le social et le pédagogique, alors qu'en Grèce c'est le contraire, on part du haut, du terrain social et pédagogique vers le métier.

²³ Orif, descriptif de fonction Maître socioprofessionnel / Maîtresse socioprofessionnelle (MSP), 2009, p.2.

²⁴ Pierre Hébrard, Formation et professionnalisation de travailleurs sociaux, formateurs et cadres de santé, éd. L'Harmattan, 2004, p.52

2.2. La pratique professionnelle est plus proche du rôle de l'éducateur social en Grèce que de celui du MSP en Suisse

2.2.1. La gestion de chantiers

Les entretiens sont unanimes au sujet de la gestion de chantiers en Grèce : il n'y en a pas, c'est-à-dire que le formateur en atelier gère son atelier, mais pas de chantiers externes. Il ne doit donc pas réaliser de devis, de suivi de chantiers ou de factures, son travail reste situé dans le cadre de l'institution. Il gère par contre le budget de son atelier et procède aux acquisitions de matériel nécessaire, sauf dans le cadre de l'EEEEK dont tous les budgets sont sous la responsabilité directe du directeur. L'éducateur social lui, est responsable du contenu pédagogique et social.

Concernant l'Orif Sion, le cahier des charges²⁵ définit clairement le rôle du MSP. Il doit non seulement gérer le budget de son atelier, ce qui comprend les acquisitions nécessaires au fonctionnement et les dépenses courantes, mais aussi la gestion des chantiers. Il est en effet responsable de trouver suffisamment de travail en vue d'atteindre le chiffre d'affaires fixé. Il doit donc trouver des clients, faire des devis, planifier et réaliser les travaux et enfin facturer. Il a donc aussi clairement un rôle de gestion de chantiers.

En conclusion de cet indicateur, il apparaît qu'une grande différence existe entre les institutions grecques visitées et l'Orif Sion. Le MSP de l'Orif a pour mission de gérer les chantiers extérieurs, ce qui n'est pas le cas ni de l'éducateur social, ni du formateur en Grèce, qui eux sont responsables de l'atelier, de la formation et de la pédagogie.

2.2.2. Les compétences techniques du métier demandées au personnel encadrant

Par compétences techniques du métier, j'entends les compétences, diplômes et autres exigences que doit avoir le formateur en atelier ou le MSP pour enseigner les différents métiers. Une partie de cet indicateur étant traitée au point 2.1.3., mon développement sera plus bref pour éviter les redites. Il est important de souligner que ce thème concerne en Grèce, principalement le formateur en atelier et beaucoup moins l'éducateur social, qui s'il a bien la responsabilité de gérer l'atelier, va s'occuper de l'aspect pédagogique. Ce n'est pas lui qui a les compétences techniques.

En Grèce, le formateur en atelier doit avoir une formation dans le métier enseigné aussi bien dans l'institution Panagia Eloussa que dans la Fondation Théotokos. Il doit également avoir une expérience professionnelle dans ce métier. Les formateurs en atelier ont en général un passé professionnel en entreprise ; par exemple M. Giorgos M. qui travaille à l'institution Panagia Eloussa dans l'atelier de confection d'accessoires divers dit «*Avant de travailler ici j'ai fait une école technique de poly mécanicien, puis ai travaillé quelques années en entreprise*». Par contre au sein de l'EEEEK, l'institution étatique, ce sont des compétences théoriques dans le métier enseigné qui sont importantes. Par exemple des ingénieurs agronomes s'occupent de l'horticulture, même s'ils ont quand même en général une expérience professionnelle avant de venir à l'enseignement. Il faut également relever qu'au sein des EEEEEK, un programme de formation officiel doit être suivi ; les compétences techniques et théoriques sont donc nécessaires pour obtenir le niveau requis pour l'obtention du diplôme. Comme nous allons le voir plus tard, les autres institutions ne peuvent pas délivrer une formation débouchant sur une certification officielle, de sorte que les compétences techniques des formateurs doivent répondre aux besoins des institutions et non à un programme officiel de formation. Par exemple M. Kaperonis de la Fondation Théotokos dit que «*le formateur doit être capable de former un apprenti selon les besoins des entreprises*».

²⁵ Orif Direction générale, descriptif de fonction Maître socioprofessionnel / Maîtresse socioprofessionnelle (MSP), 2009.

À l'Orif Sion, les exigences sont différentes, dans le sens que les MSP doivent au minimum être capables de former les apprentis au niveau AFP²⁶ et donc être en possession au minimum d'un CFC, avec si possible un brevet ou une maîtrise. Un MSP de l'Orif Sion doit également avoir une expérience professionnelle du métier enseigné et en plus de suivre le programme de formation, de pouvoir former l'apprenti pour qu'il réponde aux exigences du premier marché de l'emploi, c'est même sa mission principale. En résumé, le MSP de l'Orif Sion doit au minimum être capable d'enseigner le programme de formation AFP, mais plus sûrement celui du CFC afin de répondre aux exigences du premier marché de l'emploi.

En conclusion, les compétences techniques demandées sont présentes sous diverses formes dans les deux systèmes. Le critère qui me permet de dire qu'elles sont plus axées sur la pratique à l'Orif Sion ne tient pas tant aux différences d'exigences entre les formateurs en atelier en Grèce et les MSP à l'Orif Sion, car elles paraissent adaptées aux situations. Le critère décisif est que le responsable de l'atelier en Grèce, excepté au sein des EEEK, est l'éducateur social, qui n'a pas de formation ou d'expérience dans le métier. Comme c'est lui qui fixe les objectifs et que le formateur doit les appliquer, ceux-ci ne sont sûrement pas toujours adaptés aux compétences exigées par le métier.

2.2.3. Le niveau de formation technique à atteindre par les apprentis

On peut dire que les systèmes scolaires obligatoires grecs et suisses²⁷ sont similaires, ce sont les noms qui changent mais aucune différence notable n'est à souligner. C'est par la suite que les possibilités changent. En Suisse comme indiqué au point 1.2.1, la voie de l'apprentissage est très développée et l'obtention d'un diplôme CFC est reconnue, permettant un bon accès dans la vie professionnelle. Il existe également un pont vers les études supérieures de type universitaire via la maturité professionnelle. Pour les apprentis ne pouvant pas atteindre le niveau du CFC, il existe la formation AFP (attestation de formation professionnelle) d'un niveau inférieur mais aussi reconnue au niveau fédéral. Elle permet également de faire un pont vers le CFC, en le commençant en deuxième année et d'obtenir le diplôme en ne faisant qu'une année de formation supplémentaire. À l'Orif Sion c'est en général le niveau AFP qui doit être atteint. Dans le cas du métier de paysagiste AFP, c'est Jardin Suisse en collaboration avec l'office de la formation professionnelle et de la technologie qui a conçu le plan de formation²⁸.

En Grèce, le système est différent, c'est la voie des études qui est privilégiée et reconnue, celle de la formation professionnelle étant souvent considérée comme celle suivie faute de pouvoir faire mieux. Elle est donc très peu valorisée. *«Les objectifs visés par l'Éducation nationale pour l'enseignement secondaire sont pleinement atteints par le Lycée; en effet, ce dernier est conçu pour aider les étudiants à s'intégrer, à faire les bons choix de carrière et à progresser socialement.»*

*Il existe trois types de lycées: le Lycée d'enseignement général, le Lycée polyvalent et le Lycée professionnel et technique. À ce niveau d'études, on trouve également de nombreuses écoles professionnelles et techniques, qui proposent une formation en deux ans. Les lycées d'enseignement général dispensent des cours théoriques, alors que les lycées professionnels et techniques proposent des cours plus spécialisés. Le lycée polyvalent, pour sa part, offre aux étudiants un enseignement à la fois professionnel et général.»*²⁹

²⁶ AFP, attestation de formation professionnelle, soit le niveau en dessous du CFC

²⁷ Voir annexe 2

²⁸ Jardin Suisse, plan de formation relatif à l'ordonnance sur la formation professionnelle, Horticulteur (trice) AFP, orientation paysagisme, 2001, 39 pages. URL:

http://www.jardinsuisse.ch/fileadmin/user_upload/download-center/Wegleitung_zur_Lerndokumentation_F_EBA_GL_2012-07-06.pdf, (consulté le 03.10.2013)

²⁹ L'éducation en Grèce, URL: http://www.amb-grece.fr/grece/education_en_grece.htm, (consulté le 03.10.2013)

À titre de comparaison en 1996-1997 386'693 personnes faisaient des études du niveau Lycée en Grèce, contre 47'306³⁰ dans les écoles professionnelles techniques, soit un rapport de un pour huit. En Suisse, les chiffres sont bien différents, selon le rapport sur l'éducation en Suisse datant de 2010³¹, la proportion est de 70 % choisissant la voie professionnelle, contre 30 % pour la voie de la maturité menant ensuite aux universités.

Le niveau à atteindre au sein des EEEEEK, qui est, comme vu au point 2.2.2., la seule institution à pouvoir certifier ses apprentis, correspond à celui des écoles professionnelles d'apprentissage élémentaire³². M. Fanariotis, directeur de l'EEEEK d'Agrinio, m'a dit que cette formation, reconnue par l'état, est d'un niveau inférieur à la filière classique. Elle correspond donc à une formation AFP en Suisse. *«Le système d'apprentissage utilisé en Grèce répond à des critères internationaux et il associe l'enseignement dispensé aux étudiants dans les écoles d'apprentissage de l'Agence grecque pour l'emploi (O.A.E.D.) avec une formation pratique en entreprise (publique ou privée). C'est à l'O.A.E.D. que l'on doit la mise en place en 1984 de ce système ambivalent, régulièrement enrichi par l'ajout de nouveaux programmes ou par la révision des programmes existants.*

*En première année de formation, les étudiants suivent des cours pratiques et théoriques cinq jours par semaine. En deuxième année, les cours alternent avec les stages en entreprise et ne représentent plus qu'un cinquième de l'emploi du temps des étudiants.»*³³

Afin de pouvoir comparer les différences entre les deux modèles, je peux donc me baser sur le programme de formation AFP et sur celui dispensé dans les EEEEEK transmis par M. Fanariotis³⁴. Le temps de formation est de cinq ans, contre deux pour l'AFP, mais il est à noter que le programme des deux premières années est avant tout un rattrapage scolaire et ne constitue pas à proprement parler une formation professionnelle. Celle-ci débute plutôt en troisième année avant de s'intensifier par la suite.

M. Kaperonis de la Fondation Théotokos, m'a lui indiqué que pour eux, ce n'est pas un programme de formation type qui est en vigueur ; lorsqu'un apprenti arrive, ils commencent par lui chercher un employeur, puis basent la formation sur ses besoins, mêmes spécifiques. Auparavant, sous la responsabilité du Ministère de l'Éducation, ils pouvaient certifier leurs apprentis, mais ils sont actuellement sous l'égide du Ministère du Travail et ne peuvent plus le faire. Ils ont donc choisi de s'adapter le plus possible aux besoins de l'entreprise. Pour l'institution Panagia Eloussa, des formations existent dans divers métiers allant de l'horticulture à la couture, en passant par la cuisine ou le tissage. L'apprentissage est surtout pratique et ne donne pas droit à une certification, ceci pour la même raison que la Fondation Théotokos. Le niveau d'apprentissage est plus bas comme vu précédemment, la population étant en général plus lourdement handicapée et destinée à aller ou rester en ateliers protégés. Les formations menant vers l'entreprise sont rares et adaptées au poste si elles sont possibles.

Donc, en conclusion et en me basant d'une part sur les programmes de formation des EEEEEK, et d'autre part sur le fait que les autres institutions ne peuvent pas certifier leurs apprentis et mettent sur pied des formations en fonction des places de travail, le niveau de formation technique à atteindre avec les apprentis paraît un peu plus élevé à l'Orif Sion. Ce qui me permet de l'affirmer est qu'une formation ciblée en fonction d'un travail précis peut être très pointue, mais elle est moins large qu'une formation de type AFP et couvre moins de domaines d'un métier. L'avantage de cette personnalisation est que la personne sera bien préparée à son futur travail, le problème étant que si elle le perd, elle sera moins compétente

³⁰ L'éducation en Grèce URL: http://www.amb-grece.fr/grece/education_en_grece.htm, (consulté le 06.10.2013)

³¹ La vie économique, revue de politique économique, février 2010. p.55 URL: http://www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdf/bildungsmonitoring/Vie_economique.pdf, (consulté le 06.10.2013)

³² Voir annexe 6

³³ L'éducation en Grèce, URL: http://www.amb-grece.fr/grece/education_en_grece.htm, (consulté le 03.10.2013)

³⁴ Voir annexe 6

dans d'autres domaines, contrairement à l'apprenti faisant une AFP qui aura bénéficié d'une formation plus générale. La formation donnée dans les EEEK est elle plus généraliste, mais moins pratique, elle contient un pourcentage de théorie plus élevé que celle en AFP ; on peut donc conclure que les compétences théoriques demandées sont plus grandes en Grèce et les compétences pratiques le sont plus à l'Orif. Les compétences techniques demandées sont donc plus importantes, ce qui répond à la question posée par cet indicateur.

2.2.4. Le but social à atteindre

Les entretiens font ressortir clairement que l'apprentissage social est primordial en Grèce et qu'il prend beaucoup de place dans la formation. Le Dr. Malitas par exemple dit: *«En Grèce, c'est l'éducation continue qui prime et non l'expérience professionnelle.»*. Dans l'institution Panagia Eloussa, la formation éducative et sociale est également considérée comme la principale. L'éducatrice sociale Mme A. Antiohou le relève lors de l'entretien *«La formation éducative et sociale est la principale, elle vise à donner le plus d'autonomie possible et va de l'hygiène à la cuisine, en passant par les achats en supermarché, les comportements en société, la sensibilisation au recyclage, la reforestation après les incendies et savoir se déplacer en ville en transports publics. La propreté personnelle, du lieu de vie et la vie en groupe sont également importants»*.

Dans les autres institutions, on retrouve les mêmes points, comme l'autonomie. Dans les EEEK, l'importance de lier la famille à cette formation sociale ressort, alors que pour la Fondation Théotokos, la formation sociale est nettement plus liée au travail. L'adaptation au travail et le comportement au travail sont cités comme étant principaux.

Le facteur en rapport à la formation des encadrants a été traité au point 2.1.1., je n'y reviens donc pas si ce n'est pour dire que la formation en Grèce est plus basée sur des connaissances sociales que celle en Suisse romande qui est plus pratique. Il paraît donc normal que l'apprentissage social soit plus important en Grèce qu'en Suisse.

Le dernier facteur est le cahier des charges du MSP à l'Orif. On constate qu'il est avant tout professionnel et touche peu le social, qui est pris en charge par les éducateurs. Le MSP va y être un peu confronté, spécialement en ce qui concerne les comportements au travail, mais c'est avant tout le domaine de l'éducateur qui est d'ailleurs responsable de cet apprentissage. En Grèce, l'éducateur social est également responsable de cette formation en plus de ses responsabilités d'atelier et il va donc amener cette touche sociale dans les deux cas.

Pour conclure, je peux dire que l'apprentissage social sera important dans les deux systèmes, mais organisé de manières différentes. À l'Orif, cet apprentissage est mené principalement par les éducateurs qui ne sont pas présents dans les ateliers, alors qu'en Grèce l'éducateur social est responsable aussi bien en dedans qu'en dehors. Les MSP étant moins formés dans ce domaine, il y a toute une partie de formation où cet aspect est moins prépondérant au sein de l'Orif, alors qu'en Grèce il reste central par la présence permanente de personnel très sensibilisé à cet apprentissage. De plus, cet apprentissage est cité comme le plus important par le Dr. Malitas et par Mme A. Antiohou, seule la Fondation Théotokos lie cette formation sociale directement au monde professionnel. Je peux donc dire que l'importance de l'apprentissage social est plus grande en Grèce qu'à l'Orif Sion, avec un bémol concernant la Fondation Théotokos.

2.2.5. Conclusion

Les quatre indicateurs que j'ai choisis pour vérifier cette hypothèse vont dans le même sens, la pratique professionnelle de l'encadrant en Grèce met plus en avant la partie éducative et sociale que celle du MSP de l'Orif Sion qui est plus basée sur le professionnel. Deux critères me paraissent particulièrement parlants. Le premier tient au fait que ni l'éducateur social ni le formateur en atelier en Grèce ne s'occupe de la gestion de chantier, alors que c'est une des tâches importantes du MSP de l'Orif Sion. Le second est que les apprentissages sociaux sont cruciaux en Grèce, alors qu'à l'Orif Sion, s'ils sont très

importants, les apprentissages professionnels restent les principaux, en tout cas pour le MSP. Pour finir, les autres critères vont aussi dans le même sens, avec plus de nuances parce que le formateur en atelier doit également posséder des compétences techniques du métier enseigné pour le deuxième critère, et par le fait qu'une formation ciblée pour un travail demande également un apprentissage technique et théorique important concernant le troisième critère.

Ces éléments me permettent donc de dire que la pratique professionnelle de l'éducateur social et du formateur en atelier en Grèce est plus proche du rôle de l'éducateur de l'Orif Sion que de celle du MSP.

2.3. Le réseau est plus important avec les familles qu'avec les entreprises en Grèce

2.3.1. Le responsable de la recherche des stages et du placement en entreprises

Une nouvelle fois, il existe une grande différence entre l'EEEEK qui est étatique et les autres institutions. Concernant l'EEEEK, il n'y a pas une personne responsable du placement, cela se fait au cas par cas suivant les possibilités. C'est soit la famille, soit le formateur, soit des connaissances qui s'en occupent. Il peut s'agir d'un retour dans les familles pour les enfants d'agriculteurs, d'un placement au sein de la ville ou d'un service de l'état. Le contact avec les politiciens est déterminant. Cette institution ayant une origine étatique, elle possède des liens privilégiés avec les services de l'État, qui, de plus, doivent selon la loi occuper 5 % de personnel ayant un handicap³⁵.

Dans les autres institutions, les procédures sont différentes, comme le dit le Dr. Malitas nous dit que «*En général c'est le patient et la famille qui doivent trouver un travail, le réseau est important*». Cette affirmation se vérifie au sein des EEEEEK et de l'institution Panagia Eloussa, mais pas toujours, puisque les formateurs, directeurs ou éducateurs sociaux peuvent aussi s'en occuper. Il faut noter que l'institution Panagia Eloussa pratique peu de placements même si elle aimerait selon M. Chiamariotis en faire plus. Il dit que c'est difficile avec le chômage actuel et le lourd degré de handicap des personnes dans son institution. Il précise encore que les solutions viennent souvent des familles ou de l'Église.

Le système de la Fondation Théotokos est lui nettement plus ressemblant à celui de l'Orif Sion. C'est en effet un conseiller de travail qui est chargé de prendre contact avec les entreprises. M. Kaperonis nous dit «*Il doit trouver et prendre contact avec les entreprises, identifier le profil et les besoins de l'entreprise et ensuite, avec les éducateurs sociaux et les formateurs en atelier, adapter la formation aux besoins*». Il convient de noter que les entreprises privées de plus de 50 personnes doivent selon la loi engager 8 % de personnel en situation de handicap³⁶. Ce n'est, dans ce cas, ni le formateur, ni l'éducateur social, ni la famille qui sont responsables de faire le lien avec les entreprises. Si la famille a un contact, il sera privilégié. Le but est un placement, au minimum, de 12 personnes par année. À l'Orif Sion, le système est similaire en ce qui concerne les apprentis en dernière année de formation car c'est le service d'intégration qui est responsable des stages et du placement, et non le MSP. Ici aussi, si un contact familial permet un placement, il sera favorisé. Par contre, la différence qui fait que le réseau du MSP est important réside dans le fait qu'avant la dernière année de formation, c'est lui qui se charge de trouver les stages en entreprises. Le MSP doit donc avoir des contacts avec les entreprises.

En conclusion, l'encadrant en Grèce n'est pas responsable du placement en stage ou de la recherche d'un travail. Cela peut arriver, mais cela reste plutôt le rôle des familles ou de la direction des institutions. Il est à noter que le MSP de l'Orif Sion endosse ce rôle de recherche de stages seulement en début de formation et n'est pas responsable de trouver

³⁵ Loi n° 2643 de 1998, article 1 et 3

³⁶ Loi n° 2643 de 1998, article 2

un travail à la sortie. Son rôle n'est donc pas très différent de l'encadrant en Grèce dans ce domaine. C'est plutôt du côté de la famille que des disparités existent, son rôle étant plus important en Grèce dans deux des trois institutions visitées. Je peux donc dire que le rôle des familles grecques est plus marqué pour les placements en stages et en entreprises que celui des familles des apprentis de l'Orif Sion. Le rôle du personnel encadrant est, lui, légèrement plus important pour le MSP de l'Orif Sion que pour l'encadrant grec.

2.3.2. Les interactions entre le MSP et la famille

Dans les trois institutions visitées en Grèce, il apparaît que la base du travail se fait avec la famille. Dans l'EEEEK d'Agrinio, M. Fanariotis dit que *«Les formateurs doivent avoir de bons rapports avec les familles. La famille peut être la solution au problème, elle fait partie intégrante de la formation, reçoit des conseils en cas de besoin, elle est d'ailleurs à la recherche de l'aide proposée.»* M. Kaperonis tient le même discours en disant *«On commence par travailler avec les familles pour avoir leur aide, c'est fondamental. Parfois, il faut les persuader du bien-fondé de la formation, elles préfèrent souvent le statut quo pour avoir plus de sécurité»*. Il entend par statu quo le fait de ne pas faire de formation, ce qui ne change rien au niveau de la perception d'une rente. C'est le même discours dans l'institution Panagia Eloussa où l'on m'a dit qu'il est indispensable de travailler avec les familles, et rien ne se fait sans elles. C'est d'ailleurs spécifié dans les documents institutionnels. *«Le travailleur social conseille et supporte les bénéficiaires et leurs familles, individuellement ou en groupes. «... » Ils informent les parents, coopèrent sur une base individuelle pour favoriser les progrès des bénéficiaires, trouver des solutions appropriées en incluant les problèmes rencontrés à la maison»*.³⁷ Dans cette structure, il est spécifié que c'est l'éducateur social qui doit prendre contact avec les familles. Il organise également des rencontres avec les parents dans les équipes, des réunions entre parents pour échanger, ainsi que des visites dans les familles dans le but d'améliorer leur qualité de vie ou d'apprendre les comportements à adopter avec les enfants.

Le contact du MSP de l'Orif Sion avec les familles est bien différent. Il ressemble au rôle du formateur en atelier grec. En effet, c'est l'éducateur de l'Orif qui s'occupe des liens avec la famille et non le MSP, comme en Grèce où c'est l'éducateur social et non le formateur en atelier qui s'en charge. Par contre, le lien est moins direct entre les familles et le travail de l'atelier au sein de l'Orif Sion du fait qu'en Grèce, l'éducateur social est présent dans les ateliers, ce qui n'est pas le cas à l'Orif Sion. Le MSP est quand même généralement en contacts réguliers avec les familles sur demande de celles-ci, du MSP ou en cas de réunion de réseau, mais il se peut qu'il ait très peu de relations avec elles, voire pas du tout dans de très rares cas bien particuliers. Il apparaît également que les éducateurs, responsables de ces liens, en ont moins que les éducateurs sociaux en Grèce, parce que les visites dans les familles sont rares et que la famille ne constitue pas la base du travail à l'Orif Sion, le côté professionnel y occupant une place centrale.

Au final, on peut dire qu'il existe des divergences au niveau des interactions entre le MSP de l'Orif Sion et la famille et celles de ses homologues en Grèce. La différence principale porte sur le fait que la personne établissant les contacts avec les familles est présente dans l'atelier en Grèce, alors qu'elle n'y est pas à l'Orif. Les contacts entre l'atelier et les familles sont donc indirects. Cette différence est essentielle dans la prise en charge des apprentis et peut s'expliquer par plusieurs facteurs, comme une importance plus grande du noyau familial en Grèce. Le Dr. Malitas met le doigt sur le fait que *«Le statut familial est différent en Suisse et en Grèce. La famille est mieux préservée en Grèce et donc il y a plus de problèmes venant du noyau familial ou de son absence en Suisse, avec par exemple plus de divorces.»* On peut donc imaginer que la famille est moins une ressource en Suisse, mais

³⁷ Workshop of special vocational training and rehabilitation Panagia Eloussa, Goals and targets of the workshop Panagia Eloussa, 2010, p.5

plus souvent source de problèmes, raison pour laquelle elle serait moins centrale dans la formation. Ce constat n'exclut pas qu'il y ait aussi des problèmes dans les familles grecques.

2.3.3. Les interactions entre le MSP et les entreprises

Ce thème étant semblable au point 2.3.1, les résultats et la conclusion y sont également similaires. Il existe quand même quelques différences. Premièrement, en plus des contacts pour la recherche de stages et de placements, le MSP de l'Orif Sion entretient des liens avec les associations professionnelles dans les métiers enseignés via les écoles professionnelles et les programmes de formation ; il a donc par ce biais des contacts avec les entrepreneurs. Deuxièmement, il doit également inviter des membres de ces associations professionnelles dans les ateliers une fois par année pour vérifier que le cadre de formation est adéquat et en lien avec la réalité. Ces réunions sont appelées COFORINT³⁸ et réunissent les MSP et deux membres de ces associations. Ce sont donc des occasions de rencontre entre MSP et entrepreneurs ou membres des associations professionnelles.

En Grèce, il y a peu de d'interactions avec les entreprises ou associations professionnelles du fait que la formation n'est pas reconnue. En ce qui concerne la formation dans les EEEK, qui est certifiée, les contacts et programmes de formation se font via le Ministère de l'Éducation, sans liens avec les associations professionnelles. Pour la Fondation Théotokos, les contacts se font comme exposé au point 2.3.1. via le conseiller au travail.

La conclusion de ce point est nette, les MSP de l'Orif Sion entretiennent plus de relations que l'encadrant grec avec les entreprises dans trois domaines, c'est-à-dire la recherche de stages et de placements en entreprises, la mise en œuvre des programmes de formation et les rencontres COFORINT. L'encadrant grec lui n'a pas de liens autres que ceux qu'il peut éventuellement tisser dans la recherche de stages ou d'un placement.

2.3.4. Conclusion

La conclusion de cet axe de travail est claire et confirme l'hypothèse de départ. Le réseau familial est plus important en Grèce qu'au sein de l'Orif Sion, pour qui c'est le réseau des entreprises qui est primordial. Les trois indicateurs choisis confirment cette hypothèse, le deuxième étant à ce titre très parlant et montrant une prise en compte de la famille de manière nettement plus marquée dans la formation et le parcours du jeune dans les institutions grecques. Cette prise en compte est même fondamentale, alors qu'à l'Orif Sion la famille est importante, mais elle n'est pas essentielle pour la formation de l'apprenti. Le postulat du Dr. Malitas, qui dit que la famille est mieux préservée en Grèce qu'en Suisse et donc que moins de problèmes viennent du noyau familial en Grèce peut justifier cette différence.

Un autre facteur peut expliquer pourquoi le réseau des entreprises est plus important en Suisse pour le MSP. Il s'avère qu'en Suisse le tissu de PME est très dense, beaucoup plus qu'en Grèce qui a surtout un tissu d'indépendants. Les PME suisses emploient beaucoup de personnel, contrairement aux indépendants qui ne comptent que peu voire pas d'autres employés que le patron. Disposant de plus de PME, il existe plus de solutions de placement dans celles-ci et il est donc plus important de développer les contacts avec ces entreprises. En Grèce, par contre, les solutions peuvent venir des entreprises, mais proviennent surtout, comme le soulignent les entretiens dans les institutions EEEK et Panagia Eloussa, des familles, de l'État et de l'Église. C'est donc un autre type de relations

³⁸ Commission de formation et d'intégration de l'Orif qui vise à conseiller la direction et les MSP de l'Orif, de favoriser les échanges avec les professionnels et d'apporter une vision actualisée de la profession.

qu'il faut entretenir et celles avec les politiciens et l'Église se passent plutôt au niveau des directeurs que des éducateurs sociaux.

2.4. Le milieu socioculturel dont est issu l'apprenti est plus homogène en Grèce

2.4.1. La catégorie socioprofessionnelle à laquelle appartient sa famille

Pour commencer, les entretiens dans les institutions m'ont donné une première idée de la situation. La Fondation Théotokos n'a pas une représentation précise, M. Kaperonis m'a dit que «*toutes les catégories sont représentées, avec des enfants de docteurs, de fonctionnaires et de tous horizons.*» Pour les deux institutions de la région d'Agrinio, on m'a parlé également de toutes les catégories, avec une majorité issue des classes pauvres et moyennes, beaucoup d'enfants d'agriculteurs et de bergers avec peu de fonctionnaires. Afin de compléter ces données, j'ai trouvé un document qui les précise données sur une grande échelle, c'est un travail de doctorat de l'université de Patras³⁹. Cette étude montre que les parents des enfants en institution sont 43,9 % à avoir terminé l'école obligatoire, 15,9 % des études de type CFC en Suisse, 23,2 % le lycée et enfin 15,2 % des études supérieures. On apprend également qu'ils sont 37,2 % à gagner moins de 800 euros par mois pour la famille, soit la limite du seuil de pauvreté, 20,1 % de 800 à 1000 euros, 10 % de 1000 à 1200 euros, les autres catégories restant au-dessous des 10 %. Ces chiffres sont à pondérer selon les auteurs de l'étude parce que les résultats ont été obtenus par un questionnaire envoyé aux parents de jeunes en formation dans diverses institutions. Ils estiment que ce sont les parents les mieux éduqués qui ont répondu et qu'ils sont surreprésentés dans cette étude. Les chiffres cités ci-dessus montrent que les parents ayant répondu à ce questionnaire sont un peu moins éduqués avec un revenu légèrement inférieur à la moyenne de la population dans une proportion de 2-3%. En ajoutant les personnes n'ayant pas répondu, les plus pauvres et les moins formés, voire les illettrés, les auteurs estiment que ce pourcentage serait nettement plus élevé. Il apparaît donc que la population des institutions est issue, majoritairement des classes populaires, avec un faible niveau d'études. Le fait que les personnes venant de familles pauvres soient majoritaires dans les institutions signifie que tous, y compris les plus défavorisés peuvent bénéficier de ces formations. Cela peut aussi vouloir dire que les parents des classes riches ne placent pas forcément leur enfant parce qu'ils n'en ont pas le besoin, au contraire des parents des classes plus pauvres pour qui cela est une nécessité.

Pour la partie suisse, je peux utiliser ma réalité professionnelle afin d'avoir un aperçu de la catégorie socioprofessionnelle dont sont issus les apprentis de l'Orif. Concernant mon atelier, sur les 16 apprentis dont j'ai été ou suis encore responsable, 10 viennent d'une famille des classes populaires, 5 des classes plutôt moyennes et 1 des classes aisées. La profession des parents est variée, 5 n'ont pas de diplôme professionnel pour diverses raisons, l'une étant qu'en tant qu'immigrants ils n'ont pas eu la possibilité de le faire ou qu'il n'est pas reconnu. Ils sont 3 à avoir achevé une formation élémentaire, 4 un CFC et une des études supérieures. Pour les autres, je n'ai pas de données parce qu'il y a des mères au foyer ou que je ne connais pas leur profession. Cette représentation de mon atelier montre clairement que les apprentis sont issus majoritairement de familles pauvres avec un bas niveau de formation.

En conclusion de cet indicateur, je peux dire que la catégorie socioprofessionnelle dont sont issus les apprentis est similaire en Suisse et en Grèce. La grande majorité

³⁹ Grigorios SERVOS, *l'orientation professionnelle et la formation professionnelle des AMEA (adolescents en situation de handicap mental et physique) en Grèce. Situation et perspectives.* Université de Patras, pp.180-183.

appartient aux classes sociales populaires et peu formées avec sans doute dans les deux cas l'effet qui veut que les parents des classes élevées aient moins besoin de placer leurs enfants que ceux de classes pauvres.

2.4.2. La culture

Lors des entretiens dans les trois institutions que j'ai visitées, il est apparu que l'énorme majorité des apprentis est d'origine grecque et orthodoxe. Par exemple, l'institution Panagia Eloussa ne compte que quelques personnes non grecques et orthodoxes sur les 120 accueillies. Elles viennent en général de l'Albanie voisine. La situation est la même à la Fondation Théotokos, avec quelques personnes originaires d'Albanie ou d'ex URSS. Concernant ces dernières, M. Kaperonis m'a précisé que certaines ont quand même des origines grecques, venant de régions qui comptaient de fortes populations grecques et qui sont venues vivre en Grèce à la chute des régimes communistes. On ne peut donc pas dire qu'ils sont de culture différente, ce qui ramène le nombre de personnes d'autre culture à de rares cas. Par contre, les deux institutions précisent que tous peuvent venir, quelles que soient leurs origines ou religions, la limitation se situant au niveau du permis d'établissement.

Pour l'institution EEEEEK à Agrinio, M. Fanariotis m'a montré le document précisant l'origine des apprentis. Là aussi, l'énorme majorité est grecque et orthodoxe, la seule exception est un apprenti d'origine tzigane. Pour expliquer le fait que si peu de personnes d'origine étrangère bénéficient des programmes de formation, un argument apporté par le Dr. Malitas semble particulièrement pertinent. En effet, si la population étrangère représente 8 %⁴⁰ de la population totale, environ 50 % n'est pas déclarée, ce qui amène les personnes pouvant bénéficier de la formation à 4 % de la population totale. Ce chiffre correspond par exemple aux quelques cas cités par les institutions visitées, 3-4 pour Panagia Eloussa et 1 pour l'EEEEK.

En Suisse, pour commencer, le taux de population étrangère est plus élevé⁴¹ et la population résidente sans permis de séjour plus faible en pourcentage, soit une estimation de 5,4 % du total des étrangers⁴². Ceci amène mécaniquement plus de personnes d'origine étrangère dans les institutions, du fait qu'ils ont ainsi accès aux programmes sociaux. Pour confirmer que cette statistique reflète bien la réalité des institutions, j'ai comparé avec les chiffres de l'assurance invalidité, tous les apprentis de l'Orif Sion étant au bénéfice d'une rente AI. Ils confirment totalement ceci, 33,4 %⁴³ des bénéficiaires étant d'origine étrangère et parmi ceux-ci le taux de rentes pour enfants représentant 36 %⁴⁴. Le fait que ce taux de personnes d'origine étrangère dans les institutions soit supérieur à celui de la population générale s'explique aisément par les catégories socioprofessionnelles pauvres et peu formées dont ils sont issus et qui sont comme vu au point 2.4.1 majoritaires dans la population institutionnelle.

En conclusion, on peut dire qu'une différence nette existe dans ce domaine entre les institutions grecques et suisses. Les bénéficiaires de formations professionnelles spécialisées sont issus d'une culture presque homogène en Grèce, alors qu'en Suisse environ 35 % sont d'origine étrangère. Une observation permet néanmoins de nuancer ce constat : en Suisse, les étrangers de 2^{ème} et de 3^{ème} génération gonflent la statistique du nombre d'étrangers, alors qu'ils sont nés, ont grandi en Suisse et que rien ne les distingue des Suisses, sauf leur passeport. Ce phénomène n'existe pas en Grèce, du fait que

⁴⁰ Population étrangère en Grèce selon l'OCDE, pp.278-279 URL:

<http://www.oecd.org/fr/els/mig/GRECE.pdf>, (consulté le 12.10.2013)

⁴¹ Population étrangère en Suisse, office fédéral de la statistique, URL :

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/01/07/blank/key/01/01.html>, (consulté le 12.10.2013)

⁴² Office fédéral des migrations; *Le visage des sans papiers en Suisse*; 2010; p.28

⁴³ Office fédéral des assurances sociales; *Statistiques de l'AI 2012*; p.26

⁴⁴ Ibid. p.19

l'immigration est beaucoup plus récente. La différence est due principalement au pourcentage beaucoup moins élevé de personnes étrangères au bénéfice d'un permis d'établissement en Grèce. Ce n'est donc pas le fait d'une politique institutionnelle favorisant les personnes d'origine grecque, toutes les institutions visitées nous ayant dit que l'origine n'est pas un critère de sélection.

2.4.3. L'origine, ville ou campagne

Tout d'abord au niveau des entretiens, les trois institutions m'ont dit que les personnes bénéficiant des formations viennent principalement de leur zone géographique ; la région urbaine de l'Attique (région d'Athènes) pour la Fondation Théotokos, la région rurale s'étendant sur une cinquantaine de kilomètres autour d'Agrinio pour les autres. Le critère de recrutement étant régional, c'est la répartition des institutions qui va me permettre de vérifier ce critère ville-campagne. Pour ce faire, j'ai utilisé la liste des EEEEEK en Grèce⁴⁵ et ai regardé la couverture du territoire. On remarque en consultant cette liste que le pays est très bien quadrillé, chaque région possédant au minimum un centre, avec un maximum de 7 pour l'Attique. Les grandes îles possèdent également un centre, voire plusieurs pour la Crète. On peut donc dire que le territoire est bien desservi, aussi bien les régions des villes que la campagne. Les villes possèdent en plus des institutions privées, comme la Fondation Théotokos, le laboratoire Margarita⁴⁶ et plusieurs autres qui sont basés à Athènes et touchent une population plus urbaine. Il convient de noter que les centres de formation professionnelle initiale sont passés de 8 en 2001, situés essentiellement à Athènes, à plus de 66 en 2009⁴⁷ et plus de 70 aujourd'hui grâce essentiellement à l'ouverture de centres EEEEEK dans tout le pays, avec une prise en charge passée de 683 à 2482 personnes. Il apparaît donc que les bénéficiaires étaient jusqu'à récemment essentiellement originaires des villes en Grèce, mais que la situation évolue depuis une douzaine d'années et l'ouverture des centres EEEEEK. Les 1800 places de formation créées se situent principalement dans les campagnes. On peut donc dire que le recrutement se faisait auparavant essentiellement en ville, alors qu'actuellement la répartition est plus équilibrée et que la différence avec les campagnes se comble petit à petit.

Pour la Suisse romande, en prenant l'Orif pour commencer, on remarque que les centres offrant une formation professionnelle initiale sont assez bien répartis sur le territoire, avec un à Genève et un à Lausanne. Celui de Sion accueille des apprentis de toute la Suisse romande grâce à son internat, mais est majoritairement composé de Valaisans. Il existe également des possibilités à Aigle et Delémont, les villes et les campagnes sont ainsi desservies. Si l'on ajoute les autres centres similaires, le quadrillage s'améliore avec deux centres dans le canton de Fribourg, un dans le canton de Vaud, deux dans le canton de Neuchâtel ; il existe donc des possibilités sur l'ensemble du territoire sans distinction entre les villes et les campagnes. Finalement, si l'on compare les chiffres des formations élémentaires et des AFP, que l'on rencontre plus souvent que les autres types de formation dans les institutions, avec la formation CFC dans les cantons⁴⁸, on ne remarque pas de différence significative, excepté un taux un peu inférieur pour Neuchâtel et le Jura. Ceci confirme un équilibre ville-campagne, avec des possibilités et une accessibilité pour tous aux formations.

⁴⁵ Liste des EEEEEK en Grèce, URL: http://www.pi-schools.gr/download/lessons/drast_math_etomotitas/vivlio_ekp/kef_vivliou/13eeek.xls, (consulté le 12.10.2013)

⁴⁶ Centre Margarita, URL: <http://www.eeamargarita.gr/2011-brochure-v1-en.pdf>, (consulté le 12.10.2013)

⁴⁷ Dimosphénis Daskalakis, La situation des enfants en Grèce en 2012, UNICEF, 2012, p.53

⁴⁸ Office fédéral de la statistique, élèves et étudiants 2011 URL: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/04/00/blank/uebersicht.html>, (consulté le 12.10.2013)

Finalement, cette recherche montre que jusqu'à récemment il existait une grande différence d'accès aux programmes de formation entre les villes et les campagnes en Grèce, différence qui était peu ou pas présente en Suisse. Cette situation s'améliore actuellement, et si elle subsiste encore, elle est réduite. Pour la Grèce, la politique mise en place qui veut favoriser un meilleur accès aux institutions dans les campagnes⁴⁹ semble porter ses fruits. En effet, la majorité des personnes en formation au sein de l'EEEEK d'Agrinio viennent des classes les plus pauvres (voir point 2.4.1), comme des enfants d'agriculteurs ou de bergers, qui n'auraient pas pu bénéficier d'une formation spécialisée sans l'ouverture de cette structure. On peut donc conclure que si en Suisse l'accès à la formation spécialisée semble garanti à la ville comme à la campagne, cela n'est pas encore le cas en Grèce, mais la situation s'améliore rapidement. Le nombre de places disponible semble encore insuffisant (28 pour la région d'Agrinio) pour garantir l'accès à tous, mais l'on se dirige vers un meilleur équilibre.

2.4.4. L'âge et le sexe

Pour commencer, selon le Dr. Malitas, *«L'âge est le même en Suisse et en Grèce, par contre il y a moins de femmes que d'hommes en Grèce à cause d'une société plus traditionnelle.»* Cette affirmation se vérifie dans l'institution EEEEEK, avec une majorité masculine de 20 sur 28, un peu moins dans la Fondation Théotokos, avec selon M. Kaperonis *«une légère majorité d'hommes»* et pas dans l'institution Panagia Eloussa qui compte un équilibre entre hommes et femmes. Dans une étude de L'UNICEF que m'a transmise le Dr. Malitas, on parle de 62 % d'hommes et 38 % de femmes⁵⁰, chiffres confirmés par le travail de doctorat de l'université de Patras qui avance le même ratio⁵¹. Concernant l'âge, on peut comparer facilement à quelles tranches s'adressent les formations. Les chiffres sont assez similaires, avec un début à 15-18 ans en Grèce et une fin entre 20 et 27 ans. Je relève toutefois l'exception de l'institution Panagia Eloussa qui n'a pas de limite, du fait qu'une majorité de résidents reste en milieu institutionnalisé après la formation. Dans ce domaine, les chiffres correspondent à l'Orif qui accueille des apprentis âgés de 16 à 22 ans, avec quelques exceptions qui peuvent aller au-delà de 22 ans.

Concernant l'équilibre hommes femmes, je ne vais pas utiliser les chiffres de l'Orif parce que le résultat pourrait être faussé par le choix des métiers possibles, une majorité d'entre eux ayant plutôt une connotation masculine. J'ai choisi d'étudier les chiffres de l'AI qui sont représentatifs de l'ensemble de la population. On peut remarquer que dans la classe d'âge 15 à 20 ans qui correspond à la population de l'Orif Sion, il y a une légère majorité d'hommes (environ 8 % de la population masculine, 6 % de la féminine) qui touche une rente AI⁵². Ce chiffre, qui peut en partie s'expliquer par le fait que les métiers masculins sont plus à risques, et donc que plus d'hommes aient besoin de l'assurance AI, doit se retrouver ensuite dans les centres de formation initiale.

On peut donc dire que l'âge des participants aux formations est presque identique dans les deux pays, ce qui est assez logique étant donné que la base du système éducatif est similaire⁵³. Les jeunes arrivent en âge de formation professionnelle en même temps. Pour ce qui est du sexe, une majorité masculine ressort dans les deux pays, mais avec une proportion beaucoup plus grande en Grèce. L'hypothèse du Dr. Malitas, selon laquelle cette différence tient avant tout du fait que la société est plus traditionnelle et patriarcale en Grèce paraît très crédible.

2.4.5. Conclusion

⁴⁹ Voir chapitre 1.2.1.

⁵⁰ Dimosphénis Daskalakis, *La situation des enfants en Grèce en 2012*, UNICEF, 2012, p.53

⁵¹ Grigorios SERVOS, *l'orientation professionnelle et la formation professionnelle des AMEA (adolescents en situation de handicap mental et physique) en Grèce. Situation et perspectives*. Université de Patras, pp.180-183.

⁵² Office fédéral des assurances sociales, statistiques de l'AI 2012, p.11

⁵³ Voir annexe 2

La conclusion de cet axe de travail permet de dire que le milieu socioculturel dont est issu l'apprenti est plus homogène en Grèce qu'en Suisse, mais il convient d'apporter beaucoup de nuances à ce constat. Le principal critère me permettant d'arriver à cette conclusion est celui de la culture d'origine des apprentis. Ils sont en Grèce dans leur énorme majorité d'origine grecque et orthodoxe, alors qu'en Suisse plus du tiers ont une autre nationalité, sans parler du critère religieux qui est, à la base, réparti en Suisse entre les catholiques et les protestants. Cet indicateur est très marquant pour cet axe de travail. L'autre différence notable se situe au niveau du ratio hommes femmes. Dans les deux systèmes, il y a plus d'hommes que de femmes, mais la différence est nettement plus marquée en Grèce. Comme indiqué plus haut, cette observation peut s'expliquer par une société plus patriarcale en Grèce. Par contre, concernant l'accessibilité entre les villes et la campagne, la différence nette qui existait encore récemment se comble grâce à une volonté politique d'avoir un meilleur équilibre. Au niveau de l'âge et de la catégorie socioprofessionnelle, les résultats de cette recherche ne montrent pas de disparités entre les deux pays.

2.5. Le degré de handicap est plus élevé en Grèce

2.5.1. Les critères d'admission dans l'institution

Tout d'abord, lors des entretiens, le Dr. Malitas m'a parlé d'un problème de détection des handicaps en Grèce. Il m'a dit qu'elle se fait à l'école et que des enfants en difficultés n'y ont pas accès dans certaines régions, ce qui les exclut d'une formation en institution dont ils pourraient bénéficier. Dans les deux institutions privées, le critère d'admission est d'avoir une carte AMEA (carte pour personne avec des besoins spéciaux). Celle-ci définit le pourcentage de handicap et est délivrée par l'IKA (équivalent grec de la sécurité sociale française). En dessus de 67 % de handicap, il n'est pas possible de travailler en tant qu'aide, et donc d'effectuer une formation dans la Fondation Théotokos. Pour l'institution Panagia Eloussa, avoir un handicap mental est le seul critère d'admission selon M. Chiamariotis, le directeur. Il est possible de présenter une autre pathologie, mais il faut qu'elle soit cumulée à un handicap mental. C'est ensuite un comité scientifique interne qui accepte ou non la demande. Concernant l'institution EEEK d'Agrinio, la procédure s'applique selon la Loi 3699/2008 article 4 paragraphe ⁵⁴ : il faut une attestation du KEDDY⁵⁵ qui détermine le besoin de suivre une formation spécialisée, qui est valable 3 ans et doit être renouvelée quand elle arrive à échéance.

En résumé, pour accéder à une formation professionnelle dans les institutions privées, il faut une carte AMEA délivrée par l'organisme IKA. Cette carte définit le degré de handicap qui ne doit pas dépasser 67 %. Pour les institutions EEEK, c'est le centre KEDDY qui détermine le besoin de placement et la possibilité de recevoir une formation spécialisée, en se basant également sur le critère des 67 %.

Au niveau légal, c'est la loi de 1989⁵⁶ qui parle du renforcement économique des personnes et détermine le degré de handicap qui permet ou non de toucher certaines prestations. Elle dit que, pour toucher une rente à vie il faut une incapacité de plus de 67 %. Une personne ayant une rente à vie n'a pas le droit à la formation, il faut donc un degré de handicap inférieur à cette barre pour être accepté.

C'est l'institut IKA (Caisse des assurances sociales) qui détermine le type de handicap via sa commission médicale (KEPA). «*Le travail des commissions médicales est:*
a. La détermination du pourcentage d'invalidité.

⁵⁴ Loi déterminant le besoin de suivre une formation spécialisée, URL: http://www.pi-schools.gr/special_education_new/html/gr/8emata/entaksi/entaksi.htm, (consulté le 15.10.2013)

⁵⁵ Centre d'évaluation du Ministère de l'Education définissant les besoins pour les élèves de suivre une éducation spécialisée.

⁵⁶ Loi déterminant le pourcentage de handicap, fek 108_b article 3.9.1, URL : <http://www.disabled.gr/lib/?p=13176>, (consulté le 15.10.2013)

b. La détermination du type de handicap.

c. La détermination du pourcentage d'invalidité pour toutes les prestations des services sociaux et économiques nécessitant une opinion sur l'invalidité.»⁵⁷

Pour entrer en formation à l'Orif Sion, les apprentis doivent être au bénéfice de l'AI et peuvent recevoir trois types de mesures : l'orientation professionnelle au début de leur parcours, l'observation ensuite et enfin la formation professionnelle initiale. Le but étant une insertion professionnelle dans l'économie libre en fin de formation, le degré de rendement et les perspectives d'insertion professionnelle sont déterminants quant à la durée du parcours d'un apprenti. Le seuil de rendement au-dessous duquel la formation s'arrête en général est de 40 % par rapport à un apprenti ne souffrant pas de handicap. Les autres critères décisifs quant à la poursuite de la formation sont en rapport avec la possibilité ou non d'intégrer l'économie du premier marché de l'emploi.

En conclusion, le principal critère permettant la comparaison est celui déterminant le taux d'incapacité en Grèce et le rendement à l'Orif Sion. On remarque que le seuil est très net en Grèce avec une limite à 67 % de taux d'incapacité pour entrer en formation. À l'Orif, il est tout à fait comparable, avec une limite à environ 40 % de rendement pour faire une formation complète. La différence majeure ne se situe donc pas là, mais plutôt au niveau de l'insertion professionnelle dans l'économie libre. C'est ce critère qui est vraiment déterminant à l'Orif. Une personne peut avoir un rendement nettement supérieur à 40 %, mais ne pas pouvoir être insérée pour d'autres raisons, ce qui entraînera la fin de la formation. Au contraire en Grèce c'est ce taux de 67 % qui est vraiment déterminant.

2.5.2. Les catégories de diagnostic des personnes en formation

En préambule, le Dr. Malitas m'a informé que pour être valable, le diagnostic doit être fait selon le DSM IV et le CIM10. Il dit également que le type de diagnostic est, selon lui, similaire en Grèce et en Suisse. Dans les institutions, la Fondation Théotokos a des apprentis souffrant soit de retard mental léger, soit de problèmes de comportement. L'institution Panagia Eloussa est à part concernant les diagnostics parce que la majorité des personnes ont des pathologies beaucoup plus lourdes qui ne permettent pas une formation professionnelle. Elles ont souvent un handicap mental moyen ou lourd, avec des cas de trisomie. La minorité qui suit une formation professionnelle souffre de handicap mental léger. Au niveau de l'EEEEK, M. Fanariotis m'a donné le diagnostic exact de ses apprentis. Parmi les 28 jeunes, 18 ont des problèmes d'immaturité pour cause soit de handicap mental léger (13), soit de retard mental moyen (3), soit pour des problèmes d'expression (2). Les 10 autres apprentis ont des difficultés d'apprentissage sans retard mental (3), des problèmes de comportement émotionnel ou social (3), le syndrome de Joubert (3) et le dernier souffre de myopathie.

N'ayant pas de chiffres précis pour les autres institutions, une étude de 2006⁵⁸ sur les diagnostics des élèves ayant des besoins éducatifs spéciaux permet de mieux visionner les types de handicaps présents. Sur un total de 18'585 personnes, 12'412 ont des difficultés d'apprentissage sans autre problème, 2859 souffrent de retard mental, 785 ont un problème moteur, 458 souffrent d'autisme, 852 ont des difficultés affectives et des troubles mentaux et enfin, 1219 ont un autre type de handicap.

Concernant les apprentis de l'Orif Sion, le handicap est d'ordre mental, moteur et comportemental. Les apprentis ont généralement soit un retard mental léger, soit un QI entre 50 et 69 selon CIM 10. Dans ce cas, l'AI octroie la formation professionnelle initiale si le QI déterminé est en dessous de 70. Un autre critère pour obtenir la formation au sein de l'Orif

⁵⁷ Commission médicale déterminant le handicap, URL: <http://www.ika.gr/gr/infopages/kepa/>, (consulté le 15.10.2013)

⁵⁸ Ioanis TSIANTIS and Harris ASIMOPOULOS; *Rights of People with Intellectual Disabilities, Access to Education and Employment, Greece*; Open Society Institute; 2006; p.35

est d'avoir un problème moteur. Enfin, les problèmes de comportement doivent être liés au retard mental constaté.

En résumé, on peut dire qu'il existe une petite différence au niveau des diagnostics entre les institutions de formation professionnelle en Grèce et l'Orif Sion. En excluant l'institution Panagia Eloussa qui n'est pas représentative, on remarque que le handicap mental léger est largement majoritaire aussi bien à l'Orif Sion qu'en Grèce. Dans les deux cas, on trouve aussi des personnes ayant des problèmes moteurs. Par contre, on rencontre en Grèce une minorité de sujets souffrant d'un handicap plus lourd, ce qui n'est pas le cas en Suisse. Il est possible que faute d'autres solutions plus adaptées, ils soient intégrés dans les centres de formation professionnelle. À l'Orif Sion, on ne rencontre pas de personnes souffrant d'autisme ou de retard mental moyen.

2.5.3. Conclusion

On peut conclure cet axe en disant qu'il existe bien une différence au niveau du handicap entre les institutions de formations professionnelles grecques et l'Orif Sion, mais elle n'est pas grande. La majorité des diagnostics des personnes en formation sont identiques, avec une minorité de problèmes plus lourds en Grèce. La différence majeure entre les deux systèmes réside dans le fait qu'en Suisse, pour bénéficier d'une formation à l'Orif Sion, il faut pouvoir intégrer l'économie du premier marché de l'emploi, quel que soit le type et le degré de handicap. Le seuil de 40 % existe parce qu'en dessous, une intégration devient très difficile, même avec une rente en complément du salaire. C'est cette volonté qui détermine que même avec un rendement supérieur à ce seuil, mais avec d'autres problèmes ne permettant pas d'intégrer ce premier marché, une formation peut quand même s'arrêter. En Grèce, c'est le seuil des 67 % qui est vraiment déterminant quelque soit le type de handicap et pas la possibilité d'intégrer le premier marché de l'emploi.

Finalement, on peut dire que les catégories de diagnostics sont similaires, par contre la différence se fait au niveau des capacités d'intégration. Les diagnostics sont semblables au niveau du degré de handicap maximum, mais ils sont associés à une nécessité d'être employable sur le premier marché de l'emploi à l'Orif Sion, ce qui n'est pas le cas en Grèce.

2.6. Les moyens économiques de l'institution

2.6.1. La structure et les équipements

J'ai créé une grille d'observation⁵⁹ afin de vérifier cet indicateur. Cette grille est basée sur mes observations directes faites lors des visites, avec des items permettant un résultat le plus objectif possible. Elle est composée de 4 axes, les bâtiments, les ateliers, les machines et équipements et enfin, sur mon sentiment général.

Au niveau des bâtiments, je vais commencer par leur emplacement et vérifier s'ils sont séparés, cachés ou situés l'intérieur du tissu urbain, ce qui permet selon le cours sur la VRS (valorisation des rôles sociaux) de M. Gabriel Carron de déterminer s'ils sont favorisants ou stigmatisants⁶⁰. Je vais procéder de même avec l'état des bâtiments et l'entretien. Concernant les institutions Théotokos et EEEK, je peux dire que le cadre est agréable et intégré aux autres habitations. L'institution Panagia Eloussa est elle un peu plus séparée, sans être cachée et à l'écart. Les bâtiments sont très bien entretenus, modernes, voire presque neufs, avec une décoration soignée dans cette dernière institution. Ce qui est très surprenant pour une personne non grecque est l'omniprésence des références religieuses, qui s'expliquent par le rôle de l'Eglise comme donateur. On peut dire que selon la VRS, les bâtiments sont favorisants, avec des liens sur l'extérieur et un bon état général,

⁵⁹ Voir annexe 5.

⁶⁰ Gabriel CARRON; *La théorie VRS Partie 1*; 2013; p.24 et Wolf WOLFENSBERGER; *Les sources d'images possibles*; cité dans le cours de CARRON Gabriel ; *Théories et pratiques de l'intégration* ; 2013.

le seul bémol étant l'entretien extérieur qui n'était pas toujours optimal en période de vacances. Au niveau des bâtiments, mes observations ne montrent pas de différences majeures avec l'Orif Sion, aussi bien au niveau de l'emplacement que de la modernité et de l'entretien.

Au niveau des ateliers, je peux dire que leur taille semble adaptée à la formation, avec peut-être deux bémols : le premier dans l'institution EEEEEK, où leur taille paraît suffisante, mais avec une impression peut être faussée sans la présence des apprentis. Au niveau du sentiment de professionnalisme, j'ai constaté une différence entre les deux institutions privées et l'EEEEK. Dans les premières, ce sentiment était nettement meilleur que dans la dernière, qui donnait une impression artisanale et plus scolaire, ce qui est logique étant donné qu'une partie de la formation est constituée de rattrapage scolaire (voir point 2.2.3). L'aménagement est également adapté aux formations proposées dans les trois institutions. En comparaison, l'Orif Sion possède des ateliers également bien adaptés aux formations et ils sont peut-être un peu plus spacieux, avec une impression de professionnalisme plus marquée. On peut dire que les ateliers offrent des conditions de formation légèrement plus adaptées à l'Orif Sion, sans que les différences ne soient nettes au point de péjorer les formations proposées.

C'est au niveau du matériel que la différence entre l'Orif Sion et les institutions visitées en Grèce me paraît la plus grande. Si, dans les institutions privées, le matériel est de bonne qualité et en suffisance, il n'est pas toujours moderne. Il est par contre très bien entretenu et semble tout à fait adapté. Par contre, au niveau de l'EEEEK, le directeur nous a dit faire avec les moyens du bord, c'est à dire du matériel issu de dons et souvent pas du tout moderne. Cette situation peut s'expliquer par le fait que, l'institution ayant ouvert ses portes en 2010, les bâtiments ont été financés avant que la crise ne touche le pays, mais que l'achat de matériel, financé ensuite a été fortement limité. En comparaison, le matériel et les machines à disposition à l'Orif Sion sont plus modernes que dans les institutions privées grecques, et nettement supérieurs à l'EEEEK d'Agrinio.

Il apparaît donc en conclusion que si les structures et équipements sont en général de bonne qualité aussi bien en Grèce qu'à l'Orif Sion, il existe une différence au niveau de leur modernité. Ils sont également plus nombreux au sein de l'Orif Sion. Par exemple, dans l'atelier de paysagisme, nous possédons toutes les machines dont nous avons besoin régulièrement, comme dans les institutions privées en Grèce. Par contre, nous avons aussi du matériel que nous utilisons occasionnellement, voire rarement, ce qui n'est pas le cas dans les ateliers visités en Grèce. Ils possèdent le matériel dont ils ont réellement besoin, sans superflus. Cette situation représente sans doute le niveau socio-économique général que l'on rencontre dans le pays. Ce constat est valable pour les institutions privées. Pour l'EEEEK, la situation est plus difficile et le matériel à disposition semble être parfois un frein à la formation. Le directeur d'ailleurs ne cache pas qu'il fait avec les moyens du bord.

2.6.2. Le financement

Le financement est très différent si l'institution est étatique ou privée. Pour commencer, l'EEEEK est financé presque exclusivement par l'Etat, seuls certains dons font exception. Les bâtiments sont mis à disposition par la commune, qui paye également les fournitures scolaires. Les transports sont pris en charge par la région et les employés sont rémunérés directement par le Ministère de l'Éducation, sans que le directeur n'ait un droit de regard. Il lui reste annuellement environ 7000 euros à disposition pour les autres frais de fonctionnement. Le financement des institutions privées se fait via trois sources principales : l'État, l'assurance sociale des participants et la philanthropie. Je n'ai pas pu savoir le pourcentage de chaque source de financement. Il est à noter que le financement de l'Union européenne se fait via le gouvernement et celui de l'assurance sociale atteint 40 euros par heure et par apprenti selon M. Kaperonis. Il affirme aussi que les dons sont en nette baisse depuis qu'ils ne sont plus déductibles des impôts. Au ce niveau, M. Chiamariotis précise que les deux centres Panagia Eloussa ont vu le jour grâce aux dons, en plus des autres

financements. Le premier a été construit grâce à l'Église, le deuxième avec un financement de l'Union européenne et un autre don et enfin, le centre de vie actuellement en construction est également soutenu par l'Union européenne.

L'Orif Sion est lui financé directement par l'assurance AI. C'est celle-ci qui paye pour chaque apprenti placé un tarif journalier, différent suivant le type de prestations offertes, mais qui est de 380 francs maximum par jour pour un apprenti interne. Ce financement est le principal, mais il faut également compter sur la production des différents ateliers, comme le restaurant *Petits pois carottes*, la production de l'atelier poly mécanique ou encore la facturation des différents chantiers de construction. Certains dons peuvent aussi permettre la réalisation d'un projet, mais c'est plus rare. Il apparaît donc que le financement principal de l'Orif Sion se fait par l'AI à niveau de 90 %, les 10 % restants provenant de la production des ateliers.

En conclusion, le financement est plus varié en Grèce qu'à l'Orif Sion. Dans ce dernier, c'est le prix de la journée de formation facturé à l'AI qui assure le financement et si celui-ci ou le nombre d'apprentis baisse, il n'existe pas vraiment d'alternatives. Sans cette ressource, la situation deviendrait vite intenable. En Grèce, l'origine est plus variée - sauf dans le cas des EEEK dont le financement est presque entièrement étatique – de sorte que si un type de financement doit baisser, il en reste d'autres. Cela ne veut pas dire que la situation est facile, les montants étant réduits un peu partout, comme précisé par M. Chiamariotis *«Le financement est très difficile à trouver, les subventions étatiques sont peu stables et baissent avec la crise alors que les dons ne sont plus déductibles des impôts et baissent également.»* On peut donc dire que du côté suisse le financement est plutôt stable, mais provient d'une source principale, alors qu'il est plus varié en Grèce, mais à la baisse.

2.6.3. Conclusion

La conclusion de cet axe de travail permet de relever qu'au niveau des infrastructures et des bâtiments, les différences sont petites, avec peut-être un peu plus d'espace à l'Orif Sion. Par contre au niveau des équipements, une différence existe, Il est plus abondant et moderne à l'Orif Sion. On peut expliquer ceci par le financement. Dans les institutions grecques, les dons permettent, comme dans l'institution Panagia Eloussa, de construire des infrastructures. Ce sont de grosses sommes versées dans ce but précis. Elles peuvent aussi servir à financer un équipement ponctuel, mais ne servent ni au budget de fonctionnement ni pour du matériel moins onéreux. Ces postes-là sont donc couverts par les autres types de financement, au même titre que par exemple les salaires. On peut facilement comprendre que ces derniers sont prioritaires et qu'il y ait par conséquent moins de matériel et de machines. À l'Orif Sion par contre, si le financement provient principalement d'une source, il est stable et permet une planification précise sur le moyen terme. Elle inclut la prévision des investissements et donc l'acquisition d'un matériel et de machines modernes, permettant une formation optimale. Par contre, si le financement devait baisser, on peut penser que c'est également ce secteur qui serait touché en premier.

3. La conclusion

3.1. Synthèse

3.1.1. Les similitudes entre l'Orif Sion et les institutions grecques

Concernant les similitudes, il apparaît que la trajectoire antérieure du formateur en atelier grec s'apparente à celle du MSP de l'Orif Sion, les deux venant du terrain professionnel et ayant une expérience pratique du métier enseigné. Le formateur en atelier possède donc les compétences techniques du métier, tout comme le MSP de l'Orif. Un autre point de convergence est le peu de contacts qu'ils entretiennent avec les familles des apprentis. Dans les deux cas, ce sont les éducateurs qui ont cette responsabilité.

Pour ce qui est de la catégorie socioprofessionnelle dont sont issus les apprentis, il s'agit dans les deux cas de familles des classes populaires et peu formées. L'âge des apprentis est également similaire dans les deux systèmes avec un début de formation entre 15 et 18 ans. Dans ces deux domaines le milieu socioculturel dont sont issus les apprentis est identique. Le degré et les types de handicaps se ressemblent également. La majorité des apprentis sont en situation de handicap mental léger ou ont un handicap moteur. Le degré de handicap maximum permettant d'entrer en formation est de 60 à 70% dans les deux cas, un taux supérieur étant considéré comme incompatible avec le fait de pouvoir travailler. Le dernier point de similitude se situe dans les infrastructures, avec peut-être un peu plus d'espace dans les ateliers à l'Orif Sion. Dans les deux cas, les bâtiments sont modernes, bien entretenus et bien situés.

En résumé, les similitudes sont l'expérience pratique du MSP de l'Orif Sion et du formateur en atelier grec, ainsi que leurs peu de contacts avec les familles. Les apprentis proviennent de la même catégorie socioprofessionnelle, ont le même âge, le même type et le même degré de handicap. Les infrastructures sont également semblables.

3.1.2. Les différences entre l'Orif Sion et les institutions grecques

La première différence vient de la trajectoire antérieure et de la formation du personnel encadrant. Les trois critères retenus afin de vérifier cette hypothèse convergent en ce sens. Tout d'abord, elle est plus pratique en Suisse et plus théorique en Grèce, de même que la formation antérieure. Les conditions d'engagement divergent également, avec un recrutement de personnel ayant une formation supérieure en Grèce, au contraire de l'Orif Sion qui favorise un recrutement de collaborateurs avec une formation et une expérience professionnelle pratique. La pratique professionnelle en Grèce diffère, avec un rôle social qui tient plus de place qu'à l'Orif Sion dans les ateliers. Ceci est dû au fait que c'est l'éducateur social qui est responsable de la formation, y compris dans les ateliers, contrairement à l'Orif Sion où c'est le MSP qui tient ce rôle. La gestion de chantiers est également absente en Grèce, alors qu'elle constitue une des missions importantes du MSP. Dans le cadre des contacts avec les entreprises, les deux modèles sont différents. Le MSP se doit d'entretenir des contacts avec le monde professionnel, que ce soit dans la recherche de stages en entreprise, avec les acteurs de la formation professionnelle ou dans le cadre de la COFORINT au sein de l'Orif Sion. En Grèce, les contacts sont plus limités, et s'ils se font ce sont soit les conseillers au travail, soit des membres de la direction qui s'en chargent. Les contacts avec les familles sont également plus nombreux du fait de la place centrale qu'occupe la famille en Grèce. Une partie du travail de l'éducateur social se fait au sein même de la famille, ce qui est rarement le cas à l'Orif Sion.

Si la recherche montre que le milieu socioculturel dont sont issus les apprentis est plus homogène en Grèce, c'est principalement en raison de la culture, elle est nettement plus homogène. La grande majorité des apprentis sont grecs et orthodoxes, alors qu'en Suisse et à l'Orif Sion, la population a des origines nettement plus variées. Un autre élément montrant cette homogénéité est le pourcentage nettement plus élevé d'hommes, facteur s'expliquant par une société plus traditionnelle. Enfin, il apparaît que l'accès à la formation

des campagnes est mieux garanti en Suisse, malgré l'évolution ces dernières années en Grèce. La population est donc également plus homogène, avec une majorité d'apprentis venant des villes. Tous ces facteurs me permettent de dire que la population dans les institutions est plus homogène en Grèce.

Enfin, comme vu au point 3.1.1, le degré de handicap est similaire en Grèce et à l'Orif Sion, mais une différence apparaît quand même. Elle se situe au niveau de la capacité d'insertion dans l'économie du premier marché de l'emploi qui est nécessaire à l'Orif Sion, alors que ce n'est pas un critère de sélection en Grèce. Pour terminer, si les infrastructures sont semblables, il existe une différence, parfois nette, entre les équipements et les machines. En Grèce, le matériel vraiment nécessaire à la formation est en suffisance, même s'il n'est pas aussi neuf qu'à l'Orif Sion, il est bien entretenu. De l'autre côté, il y a plus de matériel et de machines à l'Orif Sion qui n'est pas indispensable à la formation, il la facilite, mais d'autres solutions pourraient exister. Ce type de matériel ne se trouve pas dans les institutions visitées en Grèce. La dernière différence relevée se situe au niveau du financement qui est varié en Grèce, mais pas stable, alors qu'il est stable à l'Orif mais pas varié.

En résumé, les différences se situent au niveau de la trajectoire antérieure et de la formation qui sont plus pratiques en Suisse, avec plus de contact avec les entreprises. Elles tiennent aussi au rôle social et aux interactions avec les familles qui sont plus importants en Grèce, ainsi qu'au milieu socioculturel qui est plus homogène en Grèce. L'insertion dans l'économie est plus importante en Suisse, avec également plus de matériel à disposition.

3.2. Limites de la recherche

Plusieurs limites apparaissent au terme de cette recherche. La première concerne la représentativité des institutions choisies. Si l'Orif Sion représente ma réalité professionnelle, d'autres institutions en Suisse romande ont un autre mode de fonctionnement, la représentativité est donc limitée à l'Orif de Sion. Côté grec, il est clair que le critère géographique (la région d'origine de mon épouse et Athènes) a joué un rôle dans mon choix des institutions. La situation sera, pour certains critères, très différente ailleurs dans le pays, par exemple dans certaines régions de la Thrace où de fortes minorités d'origine turque sont établies ou sur certaines îles anciennement italiennes qui auront plus de mixité.

La deuxième limite vient des hypothèses choisies. Si celles que j'ai sélectionnées permettent de pointer certaines différences, d'autres auraient pu être tout à fait valables, comme la politique sociale, les différents choix des métiers et leur adaptation à l'économie locale, l'influence des programmes européens, l'opinion des apprentis sur leur formation ou encore les perspectives d'intégration en fin de formation. Ce sont des domaines qui auraient été intéressants à traiter, mais ne pouvant pas tous les couvrir, je les ai mis de côté pour ce travail.

Une autre limitation qui apparaît vient de la difficulté que j'ai parfois rencontrée pour trouver les documents que je voulais. Parfois, on m'a indiqué qu'ils n'existaient pas et parfois certaines informations n'étaient pas transmissibles, comme certaines précisions en rapport au financement.

Enfin, le fait que ce travail se concentre sur le MSP à l'Orif fait que toute une autre partie du travail exécuté dans les institutions n'est pas abordé. Ceci est particulièrement le cas à l'Orif Sion où le rôle du MSP et celui de l'éducateur est clairement séparé, par les tâches, mais aussi par le lieu. Ceci est moins le cas en Grèce, avec le rôle que tient l'éducateur social dans les ateliers, on a donc parfois l'impression que l'aspect social est absent du côté de l'Orif Sion, mais cela tient plus à la définition de ce travail.

Néanmoins, et malgré toutes les limites qu'il contient, ce travail me paraît représentatif de la situation actuelle concernant les domaines abordés.

3.3. Perspectives

3.3.1. Personnelles

D'un point de vue personnel, ce travail me donne envie, dans les limites du cadre institutionnel, de me dégager un peu de temps pour améliorer mes contacts avec les familles. Il m'est clairement apparu lors des visites faites cet été qu'en Grèce, que c'est la famille qui est au centre de la formation. De mon côté, c'est tout ce qui est en rapport avec le professionnel qui est au centre et sans changer ceci, j'aimerais créer plus de contacts entre l'atelier et les familles, si c'est possible.

Je pourrai, à la suite de ce travail, mieux expliquer ma profession lors de mes futurs séjours en Grèce, tout en parlant de ce que l'on trouve dans les deux pays, ce qui risque de surprendre et d'intéresser les personnes qui souvent ne savent pas ce qui existe. À ce sujet, je peux déjà dire que mon épouse et sa famille sont surpris par la qualité des programmes existants. C'était l'un des objectifs que je m'étais fixé pour ce travail et je suis content de l'avoir atteint.

Enfin, pour terminer, ce travail doit me permettre de garder les contacts noués cet été avec les institutions que j'ai visitées. C'est une demande qu'ils m'ont faite lors de nos entretiens, je dois d'ailleurs par la suite leur transmettre, à leur demande, une version traduite de ce travail. La fondatrice de l'institution Panagia Eloussa, Mme Tsoutsos, m'a également demandé, en plus de la traduction de ce travail, de pouvoir me contacter si elle en a le besoin, dans le but d'éventuellement visiter des institutions ressemblant à la sienne en Suisse.

3.3.2. Professionnelles

Je vois plusieurs perspectives professionnelles suite à ce travail, et ce du côté grec et du côté suisse. Côté grec, le développement de l'approche plus tournée vers le professionnel que nous avons en Suisse me semblerait favorable pour les apprentis. Le fait d'être plus en contact avec les entreprises et la mise en valeur des compétences pratiques et techniques des MSP à l'Orif Sion me paraît vraiment bénéfique. Les compétences techniques sont déjà présentes dans les ateliers que j'ai visités, avec le formateur en atelier, ce serait peut-être son rôle qu'il serait possible de mieux mettre en valeur. En favorisant les contacts avec les entreprises, on permettrait sûrement à plus d'apprentis de s'intégrer dans ces dernières, même s'il est clair qu'avec la crise actuelle et le très fort taux de chômage dans le pays, c'est actuellement très difficile.

Un autre axe qui me paraît intéressant à l'Orif Sion pour les institutions grecques est l'intégration des personnes de culture différente dans les ateliers. En ayant un taux de personnes d'origine étrangère en situation régulière assez bas, ils ne sont pas encore très confrontés à ces personnes d'origine diverse, ayant d'autres coutumes et ne parlant pas forcément la langue du pays. Ce qui est mis en place ici n'est évidemment pas parfait, mais les expériences faites dans ce domaine peuvent toujours servir.

Du côté suisse, le contact avec les familles me semble intéressant à développer. Le MSP de l'Orif Sion a peu de contacts et il me semble que cela pourrait apporter un plus dans la compréhension des difficultés et de la situation des apprentis. C'est le rôle des éducateurs de faire le lien entre l'institution et les familles, ce qui est logique, le MSP devant s'occuper de ce qui est professionnel, il serait possible par contre de dégager un peu de temps aux MSP pour qu'ils puissent rencontrer au moins une fois les familles de leurs apprentis. En élargissant un peu la thématique aux éducateurs, une autre pratique intéressante en Grèce est les visites régulières à l'intérieur des familles avec l'apprenti. Cela peut, me semble-t-il, apporter quelque chose pour préparer le retour dans les familles après la formation. Il convient bien sûr de faire attention à ce que cela ne devienne pas intrusif.

Pour terminer, un autre point intéressant en Grèce est en lien avec les solutions possibles en fin de formation qui se fait en liens plus directs avec les familles. En Grèce, le réseau familial est systématiquement sollicité pour trouver une solution de placement, c'est

souvent également le cas à l'Orif Sion, mais ce n'est pas systématique. Il m'est arrivé que nous ayons trouvé un travail à un apprenti en fin de formation et que de notre point de vue cette solution apparaissait comme idéale. Ce n'était pas le cas pour sa famille, et donc cette solution à échouée au dernier moment. Si la famille avait été sollicitée avant, cela ne serait pas arrivé, voilà pourquoi la manière de faire grecque me semble intéressante.

3.4. Conclusion personnelle

Pour conclure, je peux dire que j'ai été agréablement surpris par ce que j'ai observé lors de cette recherche. J'avais peur de ne pas trouver d'équivalents de l'Orif Sion, et de devoir changer de thème de recherche. Beaucoup de personnes rencontrées me l'ont affirmé. Heureusement, j'ai parlé de cette idée au Dr. Malitas que je connaissais déjà. Il m'a persuadé de persévérer, en m'affirmant que j'allais trouver des informations intéressantes. C'est ensuite en élaborant mon projet que j'ai vraiment commencé de trouver des éléments me permettant d'aller plus loin et d'être sûr de pouvoir approfondir ce sujet.

Malgré les éléments positifs rencontrés, une des questions que je me posais au départ, à savoir si un apprenti souffrant d'un handicap mental léger aurait plus de chance d'être intégré en Suisse qu'en Grèce, trouve une réponse positive à la fin de cette recherche. Il existe quand même des nuances à mon avis à cette conclusion. Tout d'abord, le travail fait autour du réseau familial en Grèce permet de maintenir l'intégration dans celui-ci. Ensuite, l'évolution que nous rencontrons au sein de l'Orif Sion suite aux nouvelles directives de l'AI, qui sont de plus en plus restrictives pour octroyer des formations risque à terme d'exclure certains apprentis qui auraient éventuellement pu s'intégrer. Cette évolution vers le rendement sans tenir compte du social risque d'aller trop loin et au contraire du but recherché, provoquer de l'exclusion. Donc à mon avis, si la Grèce peut encore faire un pas en direction d'une formation plus en lien avec le côté professionnel, il faut faire attention de ne pas aller trop loin, ce qui risque d'être rapidement le cas ici.

Enfin, la dernière question que je peux me poser est de savoir si qu'en tant que MSP je pourrais travailler en Grèce? Il est encore difficile pour moi de répondre à cette question, plusieurs éléments penchant en direction du oui et d'autres du non. Pour commencer, il est à mon avis clair qu'en étant formé comme MSP c'est un travail d'éducateur social qui correspondrait le mieux. Ensuite, je pense que le travail en atelier n'est pas vraiment différent, de même que la population prise en charge. De ce point de vue, je pourrais travailler dans une institution grecque, de même que sans doute la plupart des MSP. Ce qui me poserait problème est le manque de contacts avec le monde professionnel qui sont importants pour moi. Je pense également que le fait de venir du terrain professionnel, au contraire de la majorité des employés grecs, serait difficile. N'ayant pas les mêmes références, l'intégration me paraît difficile.

Pour terminer ce travail, je dois dire qu'une des grandes préoccupations des personnes interrogées est la crise économique qui les frappe. Beaucoup craignent que les programmes existants ne puissent continuer faute d'un financement suffisant. Par exemple, l'été dernier, les postes d'enseignants spécialisés dans l'école publique ont été supprimés. Les élèves en difficultés qui recevaient cette éducation spécialisée sont dorénavant intégrés dans les classes normales sans aide particulière. Ceci démontre que la situation peut rapidement se dégrader. À ce titre, il serait intéressant de refaire un état des lieux dans deux ou trois ans, et espérer que la situation soit plus ou moins identique à maintenant, cela voudrait dire que l'essentiel a été préservé.

3. Bibliographie

4.1. Ouvrages

- APA; *Mini DSM-IV-TR Critères de diagnostics*; Ed Masson
- DEFIGGOU Margarita and LABROPOULOS Panayiotis; Ministry of Press and Mass Media; *About Greece, education in Greece*; ed. George Douskas et Pericles Smerlas; 2009
- HEBRARD Pierre; *Formation et professionnalisation de travailleurs sociaux, formateurs et cadres de santé*; éd. L'Harmattan; 2004
- PETMESIDOU Maria and MOSSALIOS Elias; *Social Policy Developments in Greece*; Ashgate Publishing Limited; 2006
- QUIVY Raymond et VAN CAMPENHOUDT Luc; *Manuel de recherche en sciences sociales*; Ed. Dunod; 2010
- SERVOS Grigorios; L'orientation professionnelle et la formation professionnelle des AMEA (adolescents en situation de handicap mental et physique) en Grèce. Situation et perspectives; Université de Patras
- TSIANTIS Ioanis and ASIMOPOULOS Harris; *Rights of People with Intellectual Disabilities, Access to Education and Employment, Greece*; Open Society Institute; 2006

4.2. Revues

- DASKALIS Dimosphénis, La situation des enfants en Grèce en 2012, UNICEF, 2012
- HES-SO VS, filières écoles supérieures du social, règlement d'admission, 2009
- Office fédéral des assurances sociales; *statistiques de l'AI 2012*
- Office fédéral des migrations; *Le visage des sans papiers en Suisse*; 2010
- ORIF Direction générale; *Descriptif de fonction Maître socioprofessionnel / Maîtresse socioprofessionnelle (MSP)*; 2009
- Plan d'études cadre Maîtresse socioprofessionnelles ES, Maître socioprofessionnel ES; 2008
- Workshop of special vocational training and rehabilitation Panagia Eloussa; *Goals and targets of the workshop Panagia Eloussa*; 2010

4.3. Supports de cours et autres documents

- CARRON Gabriel; *La théorie VRS Partie1*; 2013
- WOLFENSBERGER Wolf; *Les sources d'images possibles*; cité dans le cours de CARRON Gabriel ; *Théories et pratiques de l'intégration* ; 2013.
- 24 heures du 26 février 2009, annonce de recherche de MSP, p.9

5. Sitographie

- Commission médicale déterminant le handicap; URL: <http://www.ika.gr/gr/infopages/kepa/>
- Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique; URL : www.edk.ch/dyn/15421.php
- École de formation d'éducateur social TEI; URL: <http://www.teiath.gr/?lang=en>
- École de formation d'éducateur social Aspete; URL: <http://structural.aspete.gr/>
- Écoles professionnelles spéciales; URL: <http://www.eeeek.gr/>
- L'éducation en Grèce; URL: http://www.amb-grece.fr/grece/education_en_grece.htm
- Fondation Theotokos; URL: www.theotokos.gr/en
- Global standards for the education and training of the social work profession, adopted at the General Assemblies of AISSW and IFSW, Adelaide, Australia, 2004; URL: http://cdn.ifsw.org/assets/ifsw_65044-3.pdf
- Institution Panagia Eloussa; <http://ergpanel.gr/>
- Jardin Suisse, plan de formation relatif à l'ordonnance sur la formation professionnelle, Horticulteur (trice) AFP, orientation paysagisme, 2001, URL: http://www.jardinsuisse.ch/fileadmin/user_upload/download-center/Wegleitung_zur_Lerndokumentation_F_EBA_GL_2012-07-06.pdf
- Laboratoire Margarita; URL: <http://www.eeamargarita.gr/2011-brochure-v1-en.pdf>
- Liste des EEEK en Grèce, URL: http://www.pi-schools.gr/download/lessons/drast_math_etoimotitas/vivlio_ekp/kef_vivliou/13eeek.xls
- Loi déterminant le besoin de suivre une formation spécialisée, URL: http://www.pi-schools.gr/special_education_new/html/gr/8emata/entaksi/entaksi.htm
- Loi déterminant le pourcentage de handicap, fek 108_b article 3.9.1, URL : <http://www.disabled.gr/lib/?p=13176>
- Office fédéral de la statistique, élèves et étudiants 2011 URL: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/04/00/blank/uebersicht.html>
- OMS, *CIM-10 Classification internationale des maladies*; URL : <http://www.legislation-psy.com/spip.php?article444>
- Population étrangère en Grèce selon OCDE, URL: <http://www.oecd.org/fr/els/mig/GRECE.pdf>
- Population étrangère en Suisse, office fédéral de la statistique. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/01/07/blank/key/01/01.html>
- TEI, students issues, registration, 2007; URL : http://www.teipat.gr/en/ekpaideysi/eggrafes_spoudastwn.php
- La vie économique, revue de politique économique, février 2010. URL: http://www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdf/bildungsmonitoring/Vie_economique.pdf

Table des annexes

Annexe 1	Présentation de mon contexte professionnel.
Annexe 2	Les systèmes éducatifs grecs et suisses.
Annexe 3	Guide d'entretien.
Annexe 4	Exemple de la grille de dépouillement.
Annexe 5	Grille d'observation.
Annexe 6	Programme de formation EEEEK.

Présentation de mon contexte professionnel

Depuis 1948, l'Orif a pour mission l'observation, la formation et l'intégration socioprofessionnelles des personnes en situation de handicap ou en difficulté. Elle est gérée par un conseil de direction et se divise en deux principaux groupes :

- La formation initiale de jeunes.
- La réintégration professionnelle d'adultes.

Je travaille sur le site d'Aigle qui s'occupe principalement de réintégration d'adultes, mon atelier est le seul du site qui a pour but la formation de jeunes. L'atelier de paysagisme dépend de l'Orif Sion, qui lui est spécialisé dans la formation et l'intégration de jeunes en situation de handicap comportemental, intellectuel, ou moteur. L'Orif Sion accueille environ 180 jeunes de 16 à 22 ans qui sont encadrés par environ 120 personnes dont 45 MSP, 45 éducateurs spécialisés et 30 personnes à la direction, l'administration ou les services d'entretien.

Il existe 14 possibilités de formations (métiers) à différents niveaux allant de la formation Orif, la formation élémentaire, l'AFP (attestation fédérale de formation professionnelle) et le CFC (certificat fédéral de capacités). La formation est individualisée et dépend des possibilités de l'apprenti. Le jeune reçoit aussi une formation sur le plan social qui vise à favoriser son indépendance et la meilleure intégration possible dans la société. Il existe dans ce but, différents lieux de vie permettant d'avoir différents niveaux d'indépendance sociale. Pour bénéficier de cette formation, un jeune doit recevoir une rente AI, l'Orif dépend donc des décisions de placement des OAI (Offices AI).

Je suis responsable de l'atelier de paysagisme d'Aigle depuis juillet 2009 et suis le seul employé de l'Orif Sion sur ce site. Les apprentis dont j'ai la responsabilité font leur deuxième et troisième année à l'Orif. Le but est de les rapprocher autant que possible du monde de l'entreprise, donc de ce qu'ils vivront en quittant l'Orif. Dans ce but, nous travaillons chez des clients en effectuant des travaux concrets avec des objectifs aussi bien au niveau du temps à disposition, de la qualité et du comportement à adopter.

Nous devons, en collaboration avec l'éducateur spécialisé de l'apprenti, l'observer, l'évaluer et mettre en place avec lui un projet dont il est partie prenante afin de l'amener le plus loin possible dans sa formation. Nous devons également transmettre aux OAI des rapports d'observation, d'évolution et finaux tout au long de son cursus, avec au besoin des réunions avec le jeune, les parents, l'OAI et nous en cas d'évolution insatisfaisante. En cas d'évolution insuffisante pour envisager une intégration dans l'économie, la formation d'un apprenti peut s'arrêter, il sera alors dirigé vers d'autres structures mieux adaptées à son handicap.

Définition du handicap mental léger

1. Selon DSM IV

Le retard handicap mental léger se définit selon ces critères pour le DSM IV:

- A. Fonctionnement intellectuel généralement significativement inférieur à la moyenne:
Un niveau de QI d'environ 70 ou au-dessous, mesuré par un test de QI passé de façon individuelle (pour les enfants très jeunes, on se fonde sur un jugement clinique de fonctionnement intellectuel significativement inférieur à la moyenne).
- B. Déficits concomitants ou altération du fonctionnement adaptatif actuel (c'est-à-dire de la capacité du sujet à se conformer aux normes escomptées à son âge dans son milieu culturel) concerne au moins deux de ces secteurs: la communication, l'autonomie, la vie domestique, les aptitudes sociales et interpersonnelles, la mise à profit des ressources de l'environnement, la responsabilité individuelle, l'utilisation des acquis scolaires, le travail, les loisirs, la santé ou la sécurité.
- C. Un QI entre 50-55 et 70.
- D. Un diagnostic posé avant l'âge de 18 ans.

2. Selon CIM 10

Le handicap mental léger se définit selon ces critères selon CIM 10:

Arrêt ou développement incomplet du fonctionnement mental, caractérisé essentiellement par une altération, durant la période du développement, des facultés qui déterminent le niveau global d'intelligence, c'est-à-dire des fonctions cognitives, du langage, de la motricité et des capacités sociales. Le retard mental peut accompagner un autre trouble mental ou physique ou survenir isolément.

Les degrés de retard mental sont habituellement déterminés par des tests d'intelligence normalisés. Ces derniers peuvent s'accompagner d'échelles évaluant l'adaptation sociale à un milieu donné. Ces mesures fournissent une estimation approximative du degré de retard mental.

Les capacités intellectuelles et l'adaptation sociale peuvent être changées et, même si elles sont très médiocres, être améliorées par une formation et une rééducation appropriées.

Le retard mental léger F70 est caractérisé par:

- Un QI de 50 à 69 (chez les adultes, âge mental de 9 à moins de 12 ans).
- Aboutira vraisemblablement à des difficultés scolaires.
- Beaucoup d'adultes seront capables de travailler et de maintenir de bonnes relations sociales et de s'intégrer à la société.

Les systèmes éducatifs grecs et suisses

Le système grec

L'étude du système éducatif grec et suisse est importante pour bien comprendre quel sont les différents parcours précédents une formation professionnelle dans les deux pays. Cela permet de voir également si les parcours des enfants ayant des difficultés à suivre un cursus normal sont plutôt institutionnalisés ou intégratifs dans des classes normales avec une aide. C'est en cela que cette recherche est en lien direct avec la question de départ.

Le système éducatif grec⁶¹ commence par deux années préscolaires d'école enfantine, de 4 à 6 ans. Son but est d'amener un support et un supplément à l'éducation familiale. Le but est également d'apporter un soutien et une aide aux enfants souffrant de déficiences développementales et de favoriser si possible, une amélioration de la situation.

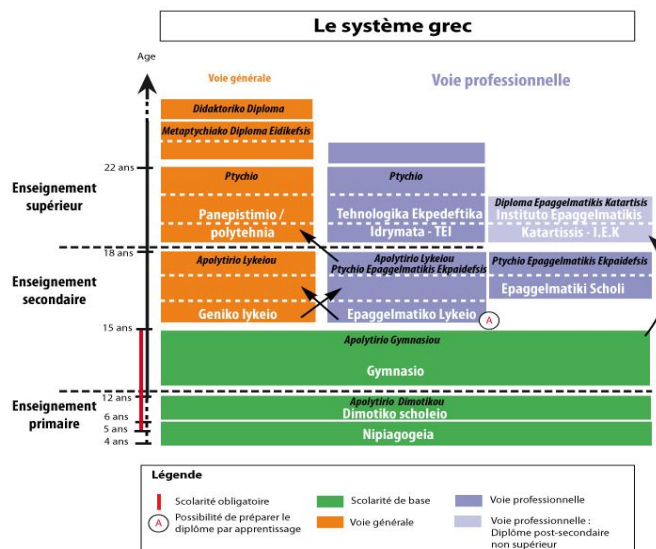
Après l'école enfantine, l'école primaire puis secondaire inférieure, dure de l'âge de 6 ans à 15 ans. L'école primaire commence à 6 ans et se termine à 12 ans (6 années), l'école secondaire inférieure (appelée gymnase) s'occupe des enfants de 12 à 15 ans. Concernant les élèves en difficulté, il existe plusieurs possibilités. Les enfants peuvent soit être intégrés dans une classe normale avec un programme adapté, soit dans des classes, unités ou groupes spéciaux au sein des établissements classiques. Ils peuvent aussi suivre une éducation dans des hôpitaux et dans des cas exceptionnels l'éducation peut être dispensée à la maison.

L'enseignement supérieur non obligatoire en Grèce est appelé éducation secondaire supérieure. La durée est de trois ans et possède plusieurs axes; le lycée d'enseignement général basé sur une formation théorique, le lycée polyvalent qui offre un enseignement général et professionnel et le lycée professionnel et technique avec des cours plus spécialisés. La réussite des études dans un lycée ouvre les portes des universités, écoles ecclésiastiques, académies pédagogiques, instituts supérieurs de technologie, puis aux études du troisième cycle. C'est également à ce moment, vers quinze ans, que l'on trouve les écoles professionnelles et techniques qui, elles, durent deux ans.

Schéma du système éducatif grec⁶² :

⁶¹ DEFIGGOU Margarita and LABROPOULOS Panayiotis; Ministry of Press and Mass Media; *About Greece, education in Greece*; ed. George Douskas et Pericles Smerlas; 2009; pp.257-269

⁶² Schéma du système éducatif grec; URL : <http://www.google.gr/imgres?imgurl=http://voieproeurope.onisep.fr/wp-content/uploads/2012/05/grece.jpg&imgrefurl=http://voieproeurope.onisep.fr/la-voie-pro-en-europe/grece/&h=694&w=723&sz=211&tbnid=HZIhMZoHmYo->



Le système suisse

En Suisse, le système éducatif est cantonal et diffère donc d'un canton à l'autre. Le système en suisse romande et dans plusieurs cantons de suisse alémanique est basé depuis 2009 sur le concordat inter cantonal HarmoS⁶³ c'est le système le plus représentatif. Il commence également à l'âge de 4 ans avec deux années d'école enfantine. Le degré primaire, qui comprend les 2 années d'école enfantine, va de la première à la huitième année scolaire et est suivi du niveau secondaire I de la neuvième à la onzième année scolaire.

En Suisse, «dans le post obligatoire (degré secondaire II et tertiaire), les offres de formations ont en règle générale pour base légale des réglementations inter cantonales ou fédérales. Les cantons sont responsables de l'application de ces dispositions et des écoles situées sur leur territoire. Seules exceptions, les écoles polytechniques fédérales, qui dépendent de la Confédération»⁶⁴.

Ce qui veut dire que les Suisses peuvent obtenir vers 18 ans un diplôme de niveau secondaire II, qui permet par la suite d'entrer dans la vie professionnelle ou de poursuivre des études. La voie de l'apprentissage est très populaire et le fait que la formation se déroule souvent en partie en entreprise favorise l'insertion des jeunes diplômés sur le marché du travail. Ceux qui sont porteurs d'une maturité peuvent ensuite poursuivre des études à l'université ou dans les écoles polytechniques fédérales.

Schéma du système suisse :⁶⁵

(LM:&tbnh=90&tbnw=94&zoom=1&usq= _TilMleHvxS9cIIAHRixJS5YkVIE=&docid=uNV2b2EabEvC6M&sa=X&ei=qJdvUun_MaXG7AbBqIGqCw&ved=0CHgQ9QEwCg, (consulté le 27.10.2013)

⁶³ Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique; URL : www.edk.ch/dyn/15421.php; (consulté le 27.10.201)

⁶⁴ Ibid.

⁶⁵ Ibid.

Guide d'entretien

1. Présentation

Présentation et but du mémoire

- Présentation personnelle.
- Présentation de l'Orif et de mon atelier.
- Explications concernant la formation de MSP, le thème et le but du mémoire.

2. Hypothèses et indicateurs

Hypothèses	Indicateurs	Observations
1. Trajectoire antérieure et formation de l'encadrant plus pratique en Suisse.		
	1.1 Le plan d'études cadre.	
	1.2 La formation antérieure à l'école ou à l'engagement.	
	1.3 Les conditions d'engagement.	
2. La pratique professionnelle est plus ES que MSP en Grèce		
	2.1 La gestion de chantiers.	
	2.2 Les compétences techniques du personnel encadrant.	
	2.3 Le niveau de formation technique à atteindre.	
	2.4 Le but social à atteindre.	
3. Le réseau familial est plus important en Grèce que celui des entreprises.		
	3.1 Le responsable de la recherche de places de stages et du placement.	
	3.2 Les interactions entre le MSP et la famille.	
	3.3 Les interactions entre le MSP et les entreprises.	

4. Le milieu socioculturel de l'apprenti est plus homogène en Grèce.		
	4.1 La CSP de la famille.	
	4.2 La culture.	
	4.3 L'origine ville-campagne.	
	4.4 L'âge et le sexe.	
5. Le degré de handicap est plus important en Grèce.		
	5.1 Les critères d'admission.	
	5.2 Les diagnostics.	
6. Les moyens économiques des institutions.		
	6.1 La structure et les équipements.	
	6.2 Le financement.	

Grille de dépouillement des entretiens

Indicateurs	Psychiatre DR. Malitas	Théotokos. K. Kaperonis	EEEEK Agrinio K.Fanariotis	Panagia Eloussa M.Chamariotis	Bibliographie et documents	Synthèse
1 trajectoire antérieure (formation)						
a. Plan d'études cadre (PEC).	Rien	Rien	Rien	Rien	- PEC HES SO. - Liste des cours HES SO. - Ecoles : TEI Athènes, Patras et Héraklion pour éducateur social PEC et Liste des cours. - Ecole Aspete pour formateur Liste des cours. - Livre de Pierre Hébrard	Différence avec processus 3 et 7 du PEC CH, gestion d'atelier, peu développé voir pas en gr. Différence des cours. CH sociologie du travail, en GR sociologie de la famille, de l'éducation, de la déviation. En CH cours gestion financière, sécurité et santé au travail et environnement, pas en GR. GR cours sur le travail social et la famille statistiques et langue étrangères, pas CH. Grande différence de pratique, en GR 6 mois de stage à la fin, en ch 50% min de la formation. Pour formateurs dans les ateliers, formation basique en dehors du métier, soit 40 heures de cours par semaine pendant 6 mois et 100 heures de travail personnel.
b. Formation antérieure à l'école ou à l'engagement.	Rien	Expérience professionnelle pratique nécessaire selon le poste (ex. menuisier doit connaître la menuiserie). Pas d'obligation de se former socialement pour les personnes venant des métiers manuels, se fait avec les collègues.	Viennent de différents niveaux d'études, branche horticulture avec des ingénieurs agronomes ou agronomes. Directeur: Ingénieur agronome, puis licence universitaire en pédagogie à Patras suivie de master 2 ans en éduc. spécialisée. Ensuite une spécialisation sur le handicap à Ioannina. Une employée par ex. est enseignante avec 3 ans de spécialisation avec personnes handicapées. Un autre a master en agronomie avec formation en éduc. spéc. en cours.	Connaissances du sujet de l'atelier souhaitable, mais pour certains métiers il n'existe pas de formation, c'est l'expérience qui compte. Dans les métiers où cela existe un diplôme est nécessaire. Il existe également des cours sur mesure pour des formateurs en atelier pour personnes handicapées. Cours pédagogiques et pratiques. Diplôme reconnu par UE et ISO. Pour accéder à l'école TEI il faut un diplôme d'une école supérieure High School degree. Pour ASPETE et les formateurs conditions sont d'être engagé dans une institution.	-Tei, students issues, registration. - HES SO VS, règlement d'admission.	Les conditions d'entrée dans l'école TEI demandent un plus haut niveau d'études pour accéder, pas pour ASPETE, mais formation beaucoup plus basique. GR pas besoin d'expérience pratique pour entrer en formation. En CH niveau CFC suffisant, même sans avec reconnaissance des acquis. En CH sélection, pas en GR. En CH stage probatoire avant, pas en GR sinon d'avoir un High School Degree. Formateurs n'ont pas besoin d'une formation sociale en GR, peut se faire en cours d'emploi, par contre doit avoir une connaissance ou formation dans le métier enseigné. Educ. social doit être formé TEI ou plus. CH Doit être formé dans le métier enseigné, formation sociale obligatoire ensuite pour Orif Sion. Pour le responsable (éduc social en GR formation en éduc spécialisée oblig.
c. Conditions d'engagement.	Rien	Titre technologique ou universitaire, bac+3, avec ensuite spécialisation en éducation spécialisée. Permis de travail régional dans le domaine et casier judiciaire vierge. Si perte du permis perte de l'emploi. Engagement par un comité selon les qualifications et les besoins.	Obligation d'avoir ou de faire en cours d'emploi une formation en éducation spécialisée universitaire niveau master de 2 ans. Les demandes passent par l'état et le personnel peut changer chaque année, lui est content d'avoir le même depuis 3 ans.	Un comité de 9 membres fait la sélection, 5 administratif et 4 pour la morale et déontologie. Doivent avoir des connaissances du sujet, une expérience, une bonne morale, avoir une lettre de recommandation, et être à l'aise avec les personnes en situation de handicap. Formation pédagogique peut se faire en emploi.	- Offre d'emploi MSP Orif Sion. - Offres d'emploi éducateur social et formateur en atelier en Grèce. - Descriptif de la fonction de MSP Orif Sion.	Formation en éducation spécialisée en GR obligatoire, dans les instit, privée comité de moralité. Pour état personnel étatique, peut changer chaque année. A l'Orif obligation d'être formé dans le métier et d'accepter une formation sociale en cours d'emploi.

Grille d'observation

Lieux	Théotokos Athènes	EEEEK Agrinio	Panagia Eloussa Messologi/Agrinio
Bâtiments			
Première impression.	Bâtiments modernes et spacieux. Grands	Bâtiment moderne en bon état, jolie entrée sans indication particulière, l'endroit est accueillant.	Bâtiment très moderne et grand. Grande institution.
Modernité	Bâtiments en bon état	Le bâtiment est moderne (2010), en bon état, sans problèmes visibles	Bâtiments visiblement bien entretenus, en très bon état, construits en 2001.
Taille	Grande institution en bordure d'un énorme parc, prend tout un quartier.	La taille est moyenne, adéquate pour accueillir 28 personnes aux niveaux supérieurs. Le rez est occupé par une école spécialisée pour enfants.	Grand espace avec plusieurs bâtiments à deux endroits.
Emplacement (dans la ville, extérieur, bruit, etc.)	En ville d'Athènes, excentré, avec des habitations proches et un très grand parc.	Endroit calme en bordure de village avec d'autres habitations et champs d'oliviers autour. L'emplacement semble agréable.	Localisation juste à la sortie de la ville, un peu séparée, dans un endroit calme avec des champs autour. Les autres bâtiments de Messologi sont situés en ville près du port. Très verts et agréable.
Aménagements extérieurs/intérieurs, décorations.	Très verts et très agréable. C'est un très bon cadre. Bien entretenu. Possède plusieurs terrains de sport et de grands espaces verts.	Extérieur semble un peu à l'abandon, dû au fait que l'établissement est fermé pendant les vacances, donc l'entretien est minimal. Intérieur propre et sobre.	Extérieurs bien entretenus. Intérieur impressionnant avec un grand hall servant de salle de conférence. Décoré avec références religieuses très visibles. Très propre et bien entretenus. Entrée sécurisée.
Sentiment général	Bon spacieux, bien situé.	Agréable, frais, moderne.	Agréable, beaucoup d'espace. Chargé en icônes.
Ateliers			
Taille, luminosité, espace à disposition	Suffisamment spacieux pour une formation, le cadre est adéquat et agréable.	Plutôt petits sans qu'il y ait de promiscuité. Adéquat pour accueillir 5-6 apprentis et un formateur. Les ateliers sont séparés les uns des autres par un couloir.	Spacieux, très bien pour accueillir des groupes de 6 apprentis. Semblent bénéficier de très bonnes conditions. Chaque atelier est séparé par un couloir et ils sont dispersés dans les bâtiments.
Impression professionnelle de l'atelier	Dépend un peu du métier enseigné. Certains ateliers donnent plutôt une impression artisanale comme la céramique ou le tissage. D'autres comme la cuisine sont très professionnels.	Impression de professionnalisme mitigée, à première vue ressemble plutôt à un atelier d'occupation que de formation.	Impression de professionnalisme immédiate, ont se sent tout de suite dans un atelier.
Aménagement.	Aménagement paraît adapté à la formation.	Simple, possède ce qui est nécessaire avec possibilité de faire la pratique et la théorie dans le même local.	Adapté selon le type de travail, l'aménagement paraît très bien, avec les aménagements ergonomiques si nécessaire.
Matériel/machines/équipements			
Quantité	Machines et équipement sont suffisants pour les formations dispensées.	Peu de moyens et de matériel. Travail effectué avec les moyens du bord.	Bien équipés, les ateliers semblent posséder ce qui nécessaire.
Modernité	Matériel moderne à l'image de la cuisine, du jardin et de la couture.	Matériel de récupération ou issu de dons pas modernes	Matériel pas neuf, mais très bien entretenu et de bonne qualité, on a envie de travailler avec.
Matériel en lien avec la formation	Oui le matériel est adapté malgré les difficultés actuelles pour de nouvelles acquisitions.	Oui, dans la mesure des possibilités d'acquisitions. Ne possèdent que le matériel essentiel sans superflu.	Oui, le matériel est adapté à l'atelier et ne semble pas manquer.
Divers			
Sentiment général en fin de visite	Très grande institution bien équipée dans un cadre très agréable. Institution comparable avec ce que l'on pourrait rencontrer chez nous, mais adaptée aux spécificités du pays.	Organisation étatique souffrant du manque de moyens actuels de l'état. Infrastructure construite avant ou juste au début de la crise (2010), donc moderne par contre peu de moyens pour le matériel.	Ressemble à ce que l'on peut trouver en CH, voire mieux au niveau des locaux à disposition (par ex. piscine).

Programme hebdomadaire de cours EEEEEK

Ce programme des cours nous montre qu'en première année l'ensemble des cours est constitué de rattrapage scolaire, avec des cours par exemple de maths, d'histoire, de Grec, de biologie, etc. La deuxième année est toujours principalement composée de branches scolaires, mais avec six heures hebdomadaires d'atelier sur 30. En troisième, la part scolaire diminue, avec une part un peu plus professionnelle, comme l'étude de la nature, avec également de la théorie en lien avec les ateliers et 10 heures de pratique. Les deux dernières années, la pratique en ateliers représente la moitié du programme hebdomadaire, avec 15 heures sur 30, le reste étant toujours théorique. Ce programme se conclut par un examen et en cas de réussite, le diplôme est reconnu. Il est d'un niveau inférieur à la voie classique.

ΧΡΟΝΟΛΟΓΙΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΙΔΙΚΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΓΥΜΝΑΣΙΟΥ

ΤΑΞΗ	Α		Β		Γ		Δ		Ε	
	Ε	Θ	Ε	Θ	Ε	Θ	Ε	Θ	Ε	Θ
ΓΕΝΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ										
Θρησκευτικά		2		1		1		1		1
Αρχαία Ελλ. Από Μεσαερρ.		2		2		2		2		2
Νέα Ελληνικά		5		4		3		3		3
Ιστορία		2		2		1		1		1
Μαθηματικά		4		4		3		3		3
Αγγλικά		1		1		1		1		2
Φυσική				1		2		1		
Χημεία				1		1				
Γεωγραφία		2		1		1				
Βιολογία		2				2				
Φυσική Αγωγή		2		2		2		2		2
								1		1
Καλλιτεχνικά		1		1						
ΣΕΠ		1		1		1				
Πληροφορική		2		1						
Οικιακή Οικονομία		2		1						
Τεχνολογία		2		1						
	0	30	0	24	0	20	0	15	0	15

ΤΟΜΕΙΣ			5	1						
ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑ					6	4	10	5	10	5
ΣΥΝΟΛΑ		30		30		30		30		30