



INSTITUT MÉDITERRANÉEN DE
FORMATION ET RECHERCHE
EN TRAVAIL SOCIAL

ETAT DES LIEUX ET ANALYSE DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP A HO CHI MINH VILLE



EPASEV

Echange Provence Asie Sud Est

C/Espace Acadel - 185 rue de Lyon
13015 MARSEILLE - Tél : 06 83 150 874

Mission du 24 février au 2 mars 2013
PILLANT Yves

former, innover, coopérer

Institut Méditerranéen de Formation et Recherche en Travail Social
50, rue de Village - BP 50054 - 13244 Marseille cedex 1
tél. : 04 91 24 61 10 - fax : 04 91 47 52 15 - imfinfos@imf.asso.fr www.imf.asso.fr



Nous remercions tout spécialement l'équipe du Centre de formation professionnelle pour personnes handicapées de Ho Chi Minh Ville de leur chaleureux accueil et leur patience pour répondre à nos nombreuses questions...

Mr Mã Hoàng Lê

Mr Vũ Đình Thắng

Mme Nguyễn Đào Minh Nhung

Mme Huỳnh Anh Tuấn

Mme Nguyễn Thị Chiếu

Mme Nguyễn Thị Nhung

Mme Võ Thị Ngọc Hiền





Cette étude, réalisée par l'IMF dans le cadre de son expertise à l'international, a été commandée par EPASEV.

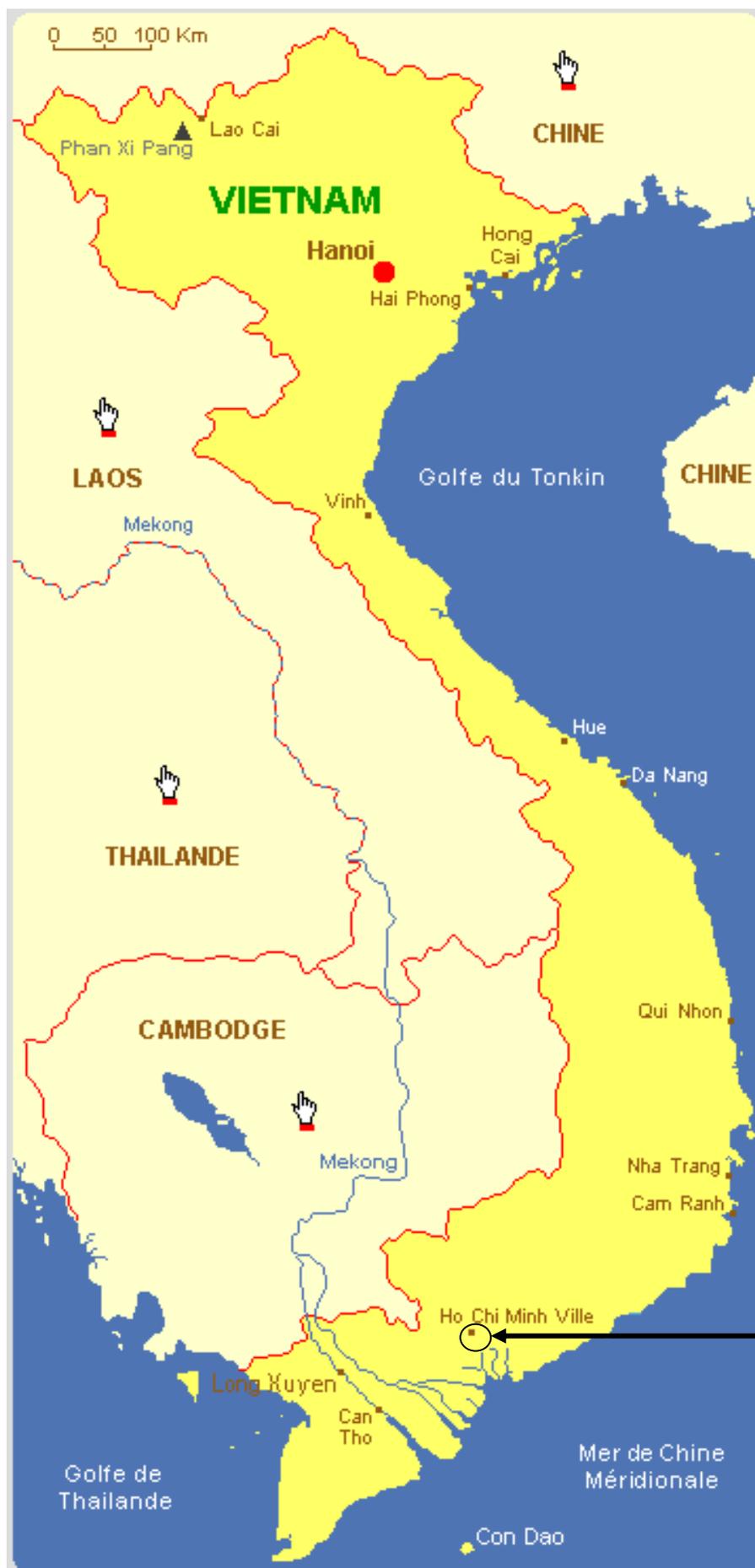
Elle a pour but de développer des échanges de savoirs et de savoir-faire, dans le champ du handicap, entre des professionnels d'Ho Chi Minh Ville et plusieurs acteurs de Marseille et sa région.

L'état des lieux et l'analyse réalisés doivent permettre de dégager, au vu des grandes orientations internationales concernant le handicap, plusieurs préconisations. Celles-ci viseront l'optimisation des dispositifs français et vietnamiens au service des personnes en situation de handicap.

Ces préconisations devraient favoriser la mise en œuvre d'actions d'échange émanant d'un diagnostic rigoureux, actions répondant ainsi à des besoins et des attentes clairement définis.

Pourront alors s'inscrire, dans la durée, des prolongements aux échanges déjà entrepris par la venue de Mr Ma Hoang Lê en 2010 et à la mission effectuée pour réaliser cette étude.







SOMMAIRE

I / CADRE DE L'ETUDE ET METHODOLOGIE	Page.1
1. LE CONTEXTE ET LES ACTEURS	Page.2
1.1 L'Association EPASEV	Page.2
1.2 Le handicap au Vietnam	Page.3
2. CADRE DE LA MISSION	Page.3
2.1 Les actions projetées	Page.3
2.2 Prolongements	Page.5
3. METHODE	Page.5
3.1 Première thématisation	Page.5
3.2 Investigation de terrain	Page.7
3.3 Rédaction de l'étude	Page.8
II / REPERES	Page.9
1. LE CONTEXTE SOCIÉTAL DU VIET NAM	Page.10
1.1 Histoire	Page.10
1.2 Population	Page.11
Démographie	Page.11
Diversité	Page.11
1.3 Économie	Page.12
Ressources	Page.12
Croissance	Page.12
Exportations	Page.13
1.4 Géopolitique	Page.14
1.5 Religions	Page.16
1.6 Système scolaire	Page.16
1.7 Secteur de l'emploi	Page.17
1.8 Ho Chi Minh Ville	Page.18
2. LES ACTEURS INSTITUTIONNELS	Page.21
2.1 Présentation de l'Etat et de son organisation	Page.21
2.2 Les ONG	Page.27
3. LA PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP	Page.29
3.1 Constats	Page.29
3.2 Le cadre législatif	Page.30
Niveau international	Page.30
Niveau national	Page.30



III / LA FORMATION PROFESSIONNELLE	Page.33
1. LE CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE POUR PERSONNES HANDICAPEES DE HO CHI MINH VILLE	Page.34
1.1 Présentation générale	Page.34
1.2 Le Service de formation professionnelle	Page.37
La fonction d'accueil – conseil pour la formation professionnelle	Page.37
Le service de formation professionnelle	Page.37
1.3 Le Service d'enseignement général complémentaire	Page.40
La fonction d'accueil – conseil pour l'enseignement général	Page.40
Les cours	Page.41
1.4 L'acquisition de compétences sociales	Page.43
1.5 Le Service de Placement et accompagnement dans l'emploi	Page.44
Mission 1 : conseil et orientation	Page.44
Mission 2 : placement	Page.44
Mission 3 : soutien et accompagnement dans la situation de travail	Page.45
Mission 4 : prospection et ajustement de la formation	Page.46
2. LES ACTIONS DE DEVELOPPEMENT SUR HCMV POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PSH	Page.48
2.1 Objectifs	Page.48
2.2 Méthode	Page.48
2.3 Evènements	Page.50
2.4 Le travail avec les acteurs locaux	Page.51
3. PERSPECTIVES ET INNOVATIONS	Page.52
3.1 Recherche de réponses pour les PSH les plus en difficulté	Page.52
3.2 Considérations économiques	Page.52
IV / ANALYSE	Page.53
1. LE CONTEXTE SOCIAL ET POLITIQUE	Page.54
1.1 Déconcentration et décentralisation	Page.54
1.2 Une société en prise à une forte logique descendante	Page.55
1.3 Au-delà des apparences	Page.56
1.4 Handicap et représentations sociales	Page.57



2. LE CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE EN TANT QUE SYSTEME	Page.58
2.1 Schématisation du système et de ses flux	Page.58
2.2 Les points-clefs du système	Page.61
L'importance du souhait de la personne accueillie	Page.61
L'accès ouvert à un enseignement scolaire adapté	Page.61
Dynamique d'apprentissage et pluralité	Page.61
L'interaction avec les entreprises	Page.62
L'animation d'une dynamique des capacités	Page.62
2.3 Quelques points nécessitant un développement	Page.63
Des chiffres pour traduire l'activité du Centre	Page.63
Le diagnostic médical	Page.64
La sensibilisation de la société civile	Page.64
L'entraide entre pairs	Page.64
Les compétences sociales	Page.64
3. REGARD SUR LE DISPOSITIF EN FONCTION DES ATTENDUS DE L'ONU	Page.65
3.1 Contenus	Page.65
3.2 Etat des lieux	Page.67
V / PRECONISATIONS	Page.69
1. CONSOLIDATION DES POINTS CLEFS	Page.70
2. AMELIORATION DE QUELQUES ASPECTS EN DEVELOPPEMENT	Page.70
2.1 Des chiffres pour traduire l'activité du Centre	Page.70
2.2 Le diagnostic médical	Page.71
2.3 La sensibilisation de la société civile	Page.71
2.4 L'entraide entre pairs	Page.73
2.5 Les compétences sociales	Page.73
3. SOUTIEN DES PERSPECTIVES ENVISAGEES	Page.74
3.1 Travail avec le secteur juridique	Page.74
3.2 Au-delà de l'ESAT	Page.74
4. ASPECTS CONCERNANT LES DISPOSITIFS FRANÇAIS	Page.75
CONCLUSION	Page.77
ANNEXES	Page. 79



I. CADRE DE L'ETUDE ET METHODE SUIVIE



1. LE CONTEXTE ET LES ACTEURS

1.1 L'Association EPASEV



Finalité et objectifs

EPASEV est une association qui se veut interface entre des professionnels français et vietnamiens œuvrant dans le champ médico social en direction de jeunes adultes handicapés. Les projets ciblent la formation médico sociale des personnels d'encadrement

Le réseau partenarial EPASEV inclut, en France, des institutions et associations locales telles que le SDPH (Service Départemental des Personnes Handicapées), la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées), l'APHM (Assistance Publique / Hôpitaux de Marseille), des ESAT (Établissements et Services d'Aide par le Travail), l'AFAH (Association pour les Foyers et Ateliers des personnes Handicapées), l'IMF (Institut Méditerranéen de Formation), l'UGVM (Union Générale des Vietnamiens de Marseille)...



Définition de l'échange avec le Vietnam

Le projet 2013 porté par EPASEV est le prolongement de divers contacts avec des interlocuteurs vietnamiens et des actions solidaires initiées depuis plus d'une décennie. Ces actions ont généralement pris la forme d'accueil, à Marseille et dans sa région, de professionnels venus du Sud Vietnam pour parfaire leurs connaissances dans le domaine médical et technique au service des personnes handicapées.

Une orientation nouvelle est donnée depuis quelques années à cette collaboration ; les projets mettent l'accent sur les **échanges de savoir et de savoir-faire**. En effet dans le domaine spécifique du handicap, les correspondants vietnamiens d'EPASEV ont fait la démonstration d'un professionnalisme efficient dans des conditions difficiles. Les réponses qu'ils apportent sont du plus grand intérêt pour les professionnels français de la région PACA et au-delà.

La proposition de collaboration qui est faite prend appui sur :

-  l'intérêt manifesté pour les **outils d'évaluation** des capacités des personnes handicapées utilisés par l'association AFAH ;
-  le rapport final d'un projet européen (le Programme POST- PROCOPIP - **État des lieux et analyse de l'ingénierie du système de formation de l'action sociale en Roumanie, Bulgarie, et République de Moldavie** a été co-organisé par « l'Institut Méditerranéen de Formation » (IMF) de Marseille).



Ce projet, adapté au Vietnam, peut prolonger les déclarations du Premier Ministre, Monsieur Nguyễn Tân Dũng, qui précise que « entre 2012 et 2015, 250.000 personnes handicapées bénéficieront d'une formation professionnelle, puis d'un emploi conforme à leurs capacités, selon un projet d'assistance des handicapés pour la période 2012-2020 » (cf. Courrier du Vietnam).

1.2 Le handicap au Vietnam



État des lieux dans le district de Ho Chi Minh Ville

Selon nos sources, à l'heure actuelle la ville de Ho Chi Minh compte environ 43 000 personnes handicapées parmi lesquelles environ 26 000 personnes en âge de travailler dont certaines n'auraient jamais eu de travail ni d'emploi. La moitié d'entre elles n'aurait qu'un faible niveau d'éducation.



Le Centre de Parrainage¹, de Formation Professionnelle et de Création d'Emplois aux Personnes Handicapées de la Ville de Ho Chi Minh. (215 Võ Thị Sầu, P. 7, Q.3, TP Hồ Chí Minh)

C'est un établissement qui dépend du Ministère du Travail, des Invalides de Guerre et des Affaires Sociales de Ho Chi Minh Ville. Il a été créé en 1998 avec comme objectif principal de mettre en œuvre des mesures de soutien scolaire professionnel, de culture complémentaire et de création d'emplois pour les personnes handicapées.

Il met en place des classes de remise à niveau comprenant 3 niveaux (enseignements primaire, général et secondaire) pour des adolescents et de jeunes adultes. Il forme plus de 330 personnes handicapées en moyenne chaque année et la plupart des personnes trouvent du travail à l'issue de leur passage dans le Centre.

Son Directeur est Mr MA HOANG LE, principal interlocuteur de EPASEV.

NB : dans cette étude Le Centre de Parrainage, de Formation Professionnelle et de Création d'Emplois aux Personnes Handicapées de la Ville de Ho Chi Minh sera indiqué par cet acronyme : CFPPH (Centre de Formation Professionnelle pour Personnes Handicapées).

2. CADRE DE LA MISSION ²

2.1 Les actions projetées



En direction de publics de professionnels ciblés

En fonction de l'intérêt que les autorités vietnamiennes porteront à la démarche proposée, le projet peut couvrir trois espaces représentés symboliquement par trois cercles concentriques.

- 1) Premier cercle : il concerne exclusivement le Centre de Formation dont M. Ma Hoang Le est le Directeur.
- 2) Second cercle : les objectifs généraux retenus par le projet européen cité plus haut, et des actions similaires, peuvent être retenus sur la totalité de la ville de Ho Chi Minh Ville.
- 3) Troisième cercle : en fonction des résultats évalués dans les cercles précédents, les autorités vietnamiennes décideront si cela doit donner lieu à l'élaboration d'un projet ultérieur, en 2014, bâti sur les mêmes principes que le projet européen co-piloté par l'IMF et élargi à d'autres territoires.

¹ Par parrainage il faut entendre accompagnement.

² Document EPASEV du 30 novembre 2012



Une mission pour un état des lieux et un échange en 2013 :

Le but du projet est double :

- 1) Répondre à un besoin d'information concernant **les outils d'évaluation des compétences des personnes handicapées à partir du dispositif mis en place à Marseille par l'AFAH.**
- 2) Aider à doter de compétences un personnel spécifique pour accompagner la personne handicapée dans son itinéraire vers une activité professionnelle.
Cet ensemble de personnes peut être désigné dans le cadre du Centre de Formation ou/et au-delà pour former un véritable réseau de personnels formés.

Les précieux documents fournis par M. Ma Hoang Le, lors de sa venue à Marseille en 2011, les informations accessibles sur le site internet concernant le Centre de Formation de Ho Chi Minh Ville, permettent d'apprécier le *haut niveau de professionnalisme de l'équipe d'encadrement des personnes handicapées accueillies.*

Cependant certains éléments de connaissance sur lesquels il convient de prendre appui pour participer à *la mise en place d'un réseau visant l'inclusion de personnes handicapées dans un environnement socio économique donné* doivent compléter le diagnostic partiel à disposition de l'équipe de pilotage du projet.



Organisation :

La mission est organisée sur le terrain, sous la responsabilité du Directeur du Centre de Formation de Ho Chi Minh Ville en collaboration avec EPASEV et ses partenaires.

Le séjour d'une semaine à Ho Chi Minh Ville pourrait se dérouler, en fonction de la disponibilité, connue à ce jour, des personnes contactées, **du 24 février au 2 mars 2013.**

L'efficacité de cette mission suppose que les membres ne soient pas exclusivement français, mais qu'**une large place soit faite à des personnels vietnamiens** experts dans le domaine médical et social. Il appartiendra aux responsables vietnamiens de désigner ces personnes.

Les communications, les échanges, peuvent être rassemblés dans le cadre de séances plénières organisées sous la responsabilité des autorités.

L'organisation de cette mission est définie dans le cadre d'une convention quadripartite Centre de Formation de Ho Chi Minh Ville / IMF / AFAH / EPASEV.

EPASEV et ses partenaires français prennent en charge les frais de transport et de séjour des personnes constituant la délégation de 4 personnes.



Objectifs :

Il s'agira de :



1°- Collecter de l'information dans le cadre de visites de sites.

Il s'agira d'appréhender :

- Le cadre législatif de référence concernant l'accueil, le suivi, l'insertion sociale des personnes handicapées, au Vietnam et en France.
- Les types de handicap pris en compte dans le Centre de Formation de Ho Chi Minh Ville et à sa périphérie.
- Les procédures menant à l'accueil des personnes handicapées.
- Les réponses apportées pour la formation des personnels d'encadrement dans les deux pays.
- Les aides mobilisables dans le registre médico-social en direction des personnes handicapées et leur famille.



- Les procédures d'insertion des personnes dans le monde du travail, au Vietnam et en France.
- Les réseaux existants, nationaux et extra nationaux, dans le District de Ho Chi Minh Ville pour un appui médico-social.
- Le profil professionnel des personnels d'encadrement en place.

2°- Préparer l'échange, au sein de groupes de travail franco-vietnamiens, sur les pratiques professionnelles diverses, en direction des personnes handicapées, au Vietnam et en France.

3°- Faire connaître à différents acteurs vietnamiens, responsables de formations et décideurs, des éléments de réponses apportés en France dans les domaines de:

- *l'évaluation des compétences des personnes handicapées*
- *la formation des personnels d'encadrement et l'organisation de réseaux d'appui pour permettre l'inclusion sociale des personnes handicapées.*

2.2 Prolongements

La fonction d'acteur au sein d'un réseau permet, lorsqu'elle est appliquée au domaine qui nous concerne, d'axer *l'inclusion de la personne handicapée dans son environnement social par la mobilisation de moyens existants qu'il convient de repérer.*

Cette démarche nécessite que les professionnels en charge de cette mission soient dotés des compétences suivantes :

- une bonne connaissance et utilisation pertinente des réseaux présents sur place dans le domaine médico-social,
- la maîtrise d'outils et de procédures d'évaluation adaptés,
- une juste appréciation du projet de la personne handicapée à travers sa parole,
- la maîtrise des stratégies de mobilisation d'employeurs potentiels.

La relation établie lors du déplacement à HCMV doit être conçue comme **un point de départ d'une relation solidaire et amicale** qui inclut, pour l'année 2014, des échanges entre professionnels.

A l'issue de la mission d'échanges, un **projet de formation partagée**, au Vietnam ou en France, pour des professionnels encadrant des personnes handicapées pourrait être envisagé en 2014.

Cette collaboration avec le Vietnam peut cibler, à la demande des autorités vietnamiennes, les trois cercles symboliques qui figurent différents espaces définis précédemment.

3. METHODE

L'étude a été envisagée en trois étapes :

1. une première thématisation permettant d'envisager une liste de questions prospectives,
2. une mission sur site permettant une investigation de terrain,
3. une élaboration de l'étude rendant compte des résultats de l'investigation.

3.1 Première thématisation

Les personnes en situation de handicap (PSH) ont, dans le monde industriel, un faible accès au monde du travail, les rendant ainsi dépendants de l'assistante familiale et/ou publique. Pour exemple, en France, en 2007, alors que la population en âge de travailler souffre d'un taux de chômage de 8 %, le taux concernant les PSH est de 19 %.



Plusieurs explications sont couramment mobilisées pour comprendre cette faible insertion professionnelle :

- le niveau de qualification des PSH est faible, souvent en conséquence d'un parcours scolaire difficile ;
- le niveau de compétences réclamées par les entreprises est important ;
- les représentations sociales conduisent une majorité de citoyens à disqualifier les PSH.

Cette première approche sollicite trois aspects interagissant :

- la formation des PSH (scolarisation incluse);
- les entreprises dans leur capacité d'accueil de « personnes autrement capables » ;
- une société dans sa capacité à faire une place à chacun de ses membres.

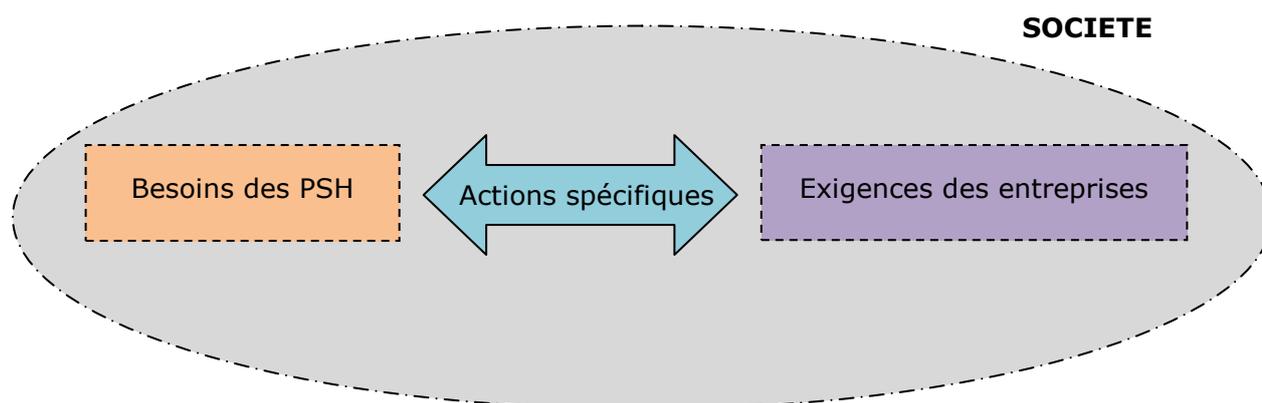


Figure 1 - Première thématisation

L'état des lieux demandé doit aider à développer des actions qui permettront un meilleur accès des PSH au monde de l'emploi.

La démarche doit aborder cinq dimensions :

1 / le contexte sociétal du Vietnam

- caractéristiques socio-économiques
- caractéristiques démographiques
- caractéristiques politiques
- caractéristiques culturelles

2 / la situation des personnes handicapées au Vietnam

- niveau de définition
- représentations sociales concernant les PSH
- démographie et types de handicap

3 / les acteurs institutionnels impliqués – même potentiellement

- état et services publics (déconcentration, décentralisation ?)
- ONG
- structures adaptées
- aide internationale
- niveau d'interaction entre Pouvoirs publics et société civile

4 / les législations afférentes à la formation professionnelle, au secteur du handicap et au monde du travail

- politiques publiques concernant le handicap
- réglementation du monde du travail concernant la formation
- réglementation du monde du travail concernant l'embauche
- aides à l'emploi



5 / les dispositifs de formation adaptée et de mise en lien avec le secteur de l'emploi
 formations spécialisées
 compétences des formateurs
 compétences des chargés d'insertion
 développement de partenariats lieu de formation / entreprise
 financeurs et financements

Chacune de ces dimensions a donné lieu à une série de questions envoyée à Mr Ma Hoang Lê à la mi-janvier 2013. Les réponses aux questions ont été reçues et traduites à la mi-février 2013.

3.2 Investigation de terrain

L'équipe missionnée était composée de :

- Mme REVILLA Jacqueline, représentante EPASEV, porteuse de la dimension politique du projet, ancienne Directrice d'école sur Marseille ;
- Mme MOUTET NGUYEN Thanh Hoa, docteur en linguistique, traductrice et expert auprès des Tribunaux ;
- Mr PILLANT Yves, formateur en Ingénierie sociale à l'IMF, chargé de l'expertise technique.

La mission a permis d'être présent dans le Centre de Formation professionnelle pour personnes handicapées de Ho Chi Minh Ville du 25 février au 1^{er} mars.

Grâce à l'intervention de l'Ambassade du Vietnam en France, cette mission a pu être officialisée.

Voici le Programme élaboré par Mr Ma Hoang Lê, directeur du Centre, et validé par les autorités locales pour cette mission :

	Matin	Après-midi
Lundi 25 février	Présentation du Centre et de la direction. Visite	Réunion Fête de début d'année
Mardi 26 février	Mme Hoi, recteur d'un Centre de formation sur la Province voisine de Kien Giang 	Visite HUF0 (fédération d'ONG)
Mercredi 27 février	Présentation de la formation professionnelle	Présentation de l'activité de placement
Judi 28 février	Présentation de l'enseignement général complémentaire	Visite d'une création d'entreprise
Vendredi 1 ^{er} mars	Rencontre du responsable du Service des affaires sociales de la ville. Visite classe niveau 2 malentendants Thème de la prospection Le service juridique	Bilan de la mission : - Effet de synthèse - Présentation du Programme « compagnons » - Remise de cadeaux



3.3 Rédaction de l'étude

Le risque d'une telle étude est de prendre le modèle du pays visiteur pour référence et de risquer ainsi d'activer une logique post-colonialiste à l'encontre du pays visité.

Pour limiter sinon éviter ce risque, le modèle de référence sera la Convention de l'ONU relative aux personnes handicapées, Convention signée par le Vietnam en octobre 2007. Bien que non ratifiée à ce jour, et n'entrant donc pas dans le droit opposable, le Vietnam a ainsi exprimé son intention de devenir Partie à la Convention.

Compte tenu de l'investigation et du programme réalisé, l'objet de l'étude peut se formuler ainsi :

Dans le cadre d'échanges de savoir et d'une mutuelle compréhension des politiques sociales en faveur des personnes en situation de handicap, cette étude a pour but de :

1. **mettre en exergue les points forts des actions conduites sur Ho Chi Minh Ville pour l'insertion professionnelle des PSH**
2. **présenter ces actions au regard des attentes de la Convention de l'ONU relative aux PSH.**

La dernière partie du rapport élaborera des préconisations donnant lieu à d'éventuels prolongements des échanges avec le Centre.

Lors du bilan de la mission fait le 1^{er} mars avec l'équipe de Mr Ma Hoang Lê, l'objet de l'étude a été formulé dans les termes ci-dessus exprimés. Ils ont été validés.

Il a été convenu le processus suivant :

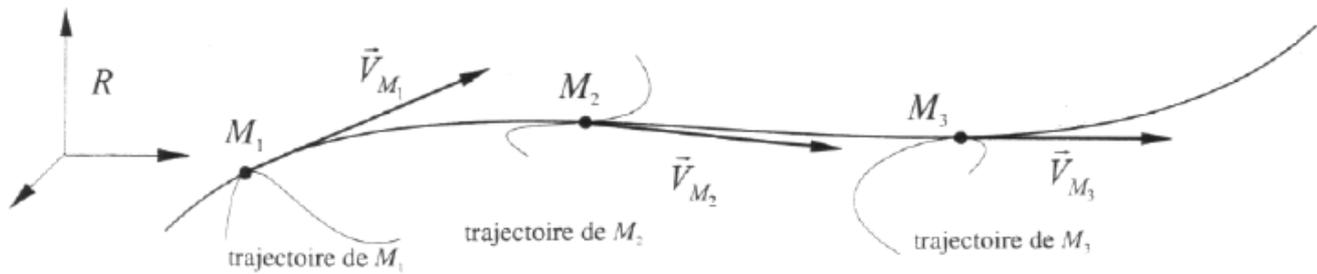
- questions complémentaires si nécessaire
- envoi d'un pré-rapport pour ajuster les aspects factuels si nécessaire
- envoi du rapport final à Mr Ma Hoang Lê

Cette démarche permet de faire valider par les acteurs locaux les constats effectués lors de la mission. L'analyse ne sera faite qu'une fois cette validation fournie.



II. REPERES

Dynamique des fluides





1. LE CONTEXTE SOCIÉTAL

1.1 Histoire³

- 1600 : partage du pays en royaume du Nord et royaume du Sud
- 1802 : début de la dynastie des Nguyễn ;
- 1858 : débarquement des Français à Da Nang ;
- 1865 : fondation de la colonie française de la Cochinchine ;
- 1884 : fondation du protectorat français sur le Tonkin ;
- 1930 : fondation du Parti communiste indochinois ;
- 1940 : invasion de l'Indochine par l'Empire du Japon, puis occupation avec l'accord des autorités de Vichy ;
- 1941 : fondation du Việt Minh (*) et début de la Résistance vietnamienne ;
- Mars 1945 : coup de force japonais contre les Français, proclamation de l'indépendance de l'Empire du Việt Nam ;
- Août 1945 : révolution d'Août, reddition japonaise et abdication de l'empereur Bảo Đại ;
- 2 septembre 1945 : proclamation par Hồ Chi Minh de l'indépendance de la République Démocratique du Việt Nam ;
- 1946-1954 : Guerre d'Indochine ;
- 1949 : création de l'État du Việt Nam au Sud par l'administration française, avec pour chef d'État Bảo Đại ;
- 7 mai 1954 : défaite française de Diên Biên Phu ;
- 20 juillet 1954 : signature des accords de Genève, partition du pays au niveau du 17e parallèle avec
 - au Nord, un État communiste, la République démocratique du Việt Nam, fondé par Hồ Chi Minh et,
 - au Sud, la République du Việt Nam, régime nationaliste et d'économie de marché proclamé par Ngô Đình Diệm ;
- 1956 : refus par le président de la République du Việt Nam d'organiser des élections ; arrivée des premiers conseillers militaires américains ; réactivation des réseaux Việt Minh au Sud ;
- 1959-1975 : guerre du Việt Nam ;
- janvier-février 1968 : offensive du Têt ;
- 2 mars 1973 : signature des Accords de Paris : Richard Nixon retire la majorité de ses troupes ;
- 30 avril 1975 : défaite du Sud, victoire du Nord et du Việt Cong, fin de la guerre du Việt Nam, réunification ;
- 2 juillet 1976 : réunification officielle en une République socialiste du Việt Nam avec Hanoï pour capitale ; dans le même temps, Saïgon devient Hồ Chi Minh Ville ;
- 20 septembre 1977 : admission du Việt Nam à l'Organisation des Nations unies (ONU) ;
- Juin 1978 : admission au Comecon (Conseil d'assistance économique mutuelle) ;
- 1979 : Le Việt Nam met fin au régime des Khmers Rouges. Occupation du Cambodge ;
- Février-mars 1979 : Conflit de la frontière sino-vietnamienne ;

(*)Le Việt Minh se présentait comme un front commun regroupant des nationalistes de toutes obédiences, et visant à lutter pour l'unité et l'indépendance du Việt Nam, alors sous contrôle français et composé de deux protectorats (le Tonkin au nord, l'Annam au centre) et d'une colonie (la Cochinchine au sud). En pratique, la direction du Việt Minh fut toujours nettement dominée par les communistes, dont le principal dirigeant était Hồ Chi Minh. L'Armée populaire vietnamienne a été créée par Võ Nguyên Giáp en tant que branche armée du Việt Minh. La ligue fut officiellement rebaptisée en 1951, mais le nom de Việt Minh demeura d'usage jusqu'à la fin de la guerre d'Indochine pour désigner les indépendantistes et leurs forces armées.

³ Informations croisées entre l'émission « le dessous des cartes » ARTE, en février 2013 (<http://ddc.arte.tv/>) et les informations données par Wikipedia,

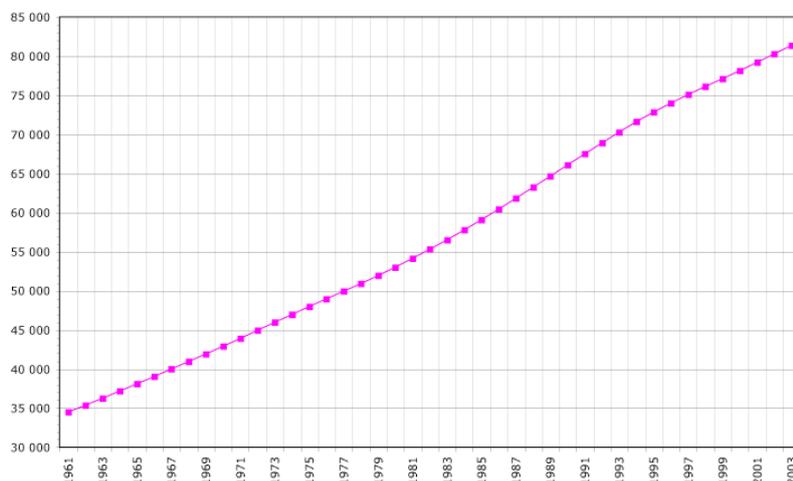


1.2 Population



Démographie

Très forte démographie⁴ : 1950 = 28 millions d'habitants → 2012 = 91.500 millions malgré deux guerres qui ont fait 2 millions de morts.



Le Vietnam arrive au 13^{ème} rang des pays les plus peuplés du monde.
Projection en 2030 = 100 millions d'habitants.



Diversité

La population vietnamienne est majoritairement composée de Viêt, officiellement appelés Kinh (86 %), et de 53 ethnies minoritaires, principalement représentées dans les montagnes du Nord (30 à 40 % de la population) ou dans les provinces de Cao Bang, Hà Giang, Long Son, Lai Chau et Son La. Parmi ces ethnies, quatre comptent plus d'un million de représentants (Tày, Thai, Muong et Khmer), treize comptent de 100 000 à 900 000 représentants et 36 en comptent moins de 100 000. Certaines comptent seulement quelques centaines de représentants, comme les Brâun, environ 300.

langues austroasiatiques	<i>viêt, muong, chut, thô et khmer</i>
langues taïes-kadaïes	12 ethnies représentant 4 millions de personnes
langues austronésiennes	830 000 individus répartis en 5 groupes : Jarai (317 000 individus), Êdê (270 000 individus) et Cham (100 000 individus), héritiers du royaume du Champâ.
langues miao-yao	trois ethnies représentant 1,5 million de personnes
langues sino-tibétaines	neuf ethnies pour un million d'individus, dont 800 000 Hoa, Chinois du Viêt Nam.

L'ambassade de France au Viêt Nam estime qu'il y aurait
150 000 « locuteurs francophones réels »,
200 000 « francophones occasionnels » et
120 000 apprenants de français,
soit environ 470 000 locuteurs « réels » ou « partiels ».⁵

⁴ <http://commons.wikimedia.org/wiki/File:Vietnam-demography.png>

⁵ http://fr.wikipedia.org/wiki/Vi%C3%AAt_Nam#cite_note-6



1.3 Économie

1986 : début de la politique d'ouverture économique du Viêt Nam ("Dôï moi"); libéralisation de l'économie et ouverture du pays aux échanges extérieurs avec l'accueil d'investissements étrangers.

Septembre 1989 : les troupes vietnamiennes quittent définitivement le Cambodge ;

4 février 1994 : levée de l'embargo américain sur le Viêt Nam ;

28 juillet 1995 : admission du Viêt Nam à l'Association des Nations de l'Asie du Sud-Est **ASEAN** ;

11 janvier 2007 : accession du Viêt Nam à l'**Organisation Mondiale du Commerce (OMC)** ;

16 octobre 2007 : élection du Viêt Nam au poste de membre non permanent du **Conseil de sécurité des Nations unies**. Adhésion à l'OMC



Ressources

En 2011, le PIB du Viêt Nam est de 299.2 milliards de dollars ce qui le classe au 43^e rang mondial.

- Agriculture = 22 % du PIB

Riziculture = 80% des terres arables. Le Vietnam est le 2^{ème} exportateur mondial de riz. Le 1^{er} exportateur de poivre, le deuxième de café. Il produit aussi du thé, du caoutchouc, du maïs.

Il bénéficie d'une demande intérieure forte et d'une croissance des pays voisins, notamment de la Chine.

Le secteur agricole emploie près de 50 % de la main d'œuvre vietnamienne.

- Industrie = 40 % du PIB

Ressources minérales importantes et très diverses : bauxite (3^{ème} pays détenant les plus fortes réserves dans le monde), Chrome, Etain, Cuivre, Titane, Charbon, Manganèse.

Mais le niveau d'investissement dans le secteur reste faible et les infrastructures sont insuffisantes.

Investissements plus importants dans le secteur du textile. L'industrie textile est la première en termes d'emploi (surtout sur Ho Chi Minh Ville et la région de Dong Nai).

- Services = 37 % du PIB

Télécommunication et tourisme, secteur libéralisé. Perspectives vers le commerce de détail et les transports.



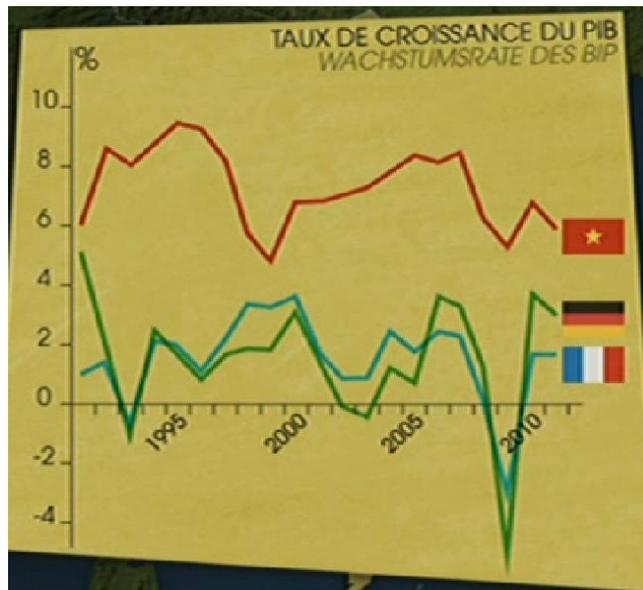
Croissance

« Le Vietnam a enregistré des taux élevés de croissance économique pour une période de deux décennies, croissance ralentie en 2008. Le gouvernement a été contraint de resserrer le crédit pour ralentir l'inflation.»⁶

⁶ Rapport « Sustaining vietnam's growth ». http://www.viet-studies.info/kinhte/Pincus_ASEAN_2009.pdf



Comparaison croissance du Vietnam avec celle de l'Allemagne et de la France⁷ :



La croissance n'est presque jamais descendue en dessous de 5 %.
Le PIB du pays a été multiplié par 5 entre 1985 et 2011. Qualifié de « nouvel émergent » par les agences de notation. Des taux de croissance moyens de 9 % entre 2009 et 2050.



Exportations

- Chine 19 %
- USA 12.5 %
- Japon 11.6 %
- Corée du Sud 9 %

Exportations + démographie = développement important.

Mais

- 10.6 % hydrocarbure
- 21 % agriculture
- 16 % textile et vêtements

Peu de valeur ajoutée. Et des investisseurs qui trouvent une main-d'œuvre encore moins chère au Cambodge et au Bangladesh.

2010-2011 = diminution des investissements car système trop étatisé : 40 % du PIB du pays = entreprises d'Etat avec une gestion peu efficace.

Bien qu'ayant le même régime politique que la Chine, le Vietnam est moins dynamique que la Chine en termes de concurrence et de compétitivité.

⁷ Emission « le dessous des cartes » Arte, février 2013. <http://ddc.arte.tv/>



Principales sources d'IDE (stock d'autorisations de licences – au 15/12/2011)	
1) Singapour	24 Md\$
2) Corée du Sud	23,9 Md\$
3) Japon	23,6 Md\$
15) France	3 Md\$

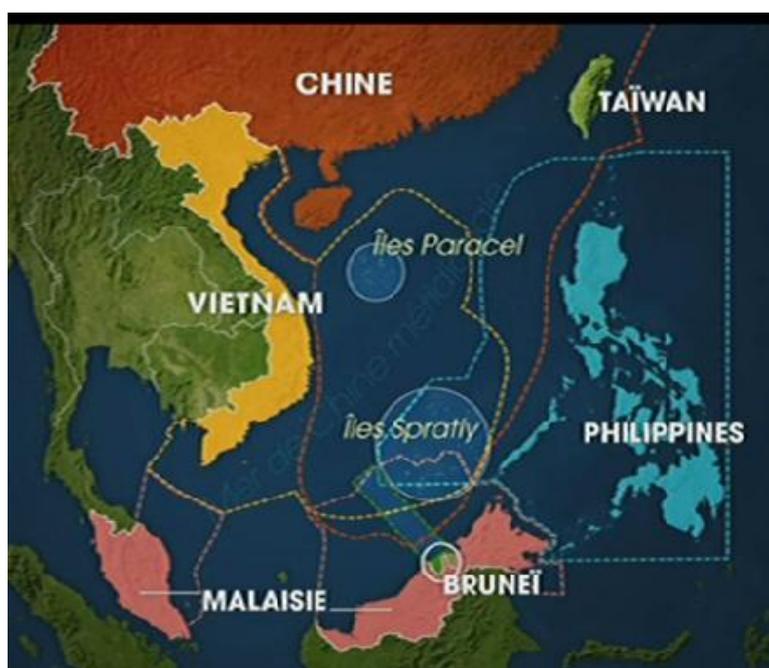
Investissement direct à l'étranger

Sources : MPI, douanes vietnamiennes

Commerce extérieur du Vietnam en 2011				
Clients	Parts respectives	Fournisseurs	Parts de marché	Produits exportés
1) Etats-Unis	18%	1) Chine	23%	Textiles (14%)
2) Chine	12%	2) Corée du Sud	12%	Téléphones (9%)
3) Japon	11%	3) Japon	10%	Chaussures (8%)
17) France	1,7%	11) France	1,1%	Produits aquatiques (7%)

1.4 Géopolitique ⁸

Points communs avec la Chine : régime communiste, parti unique et socialisme de marché. Mais un litige territorial oppose la Chine et le Vietnam.



⁸ Emission « le dessous des cartes » ARTE, en février 2013 (<http://ddc.arte.tv/>)



Les îles Spratly et Paracel sont des zones maritimes ayant des réserves importantes d'hydrocarbure. Plusieurs pays, dont la Chine, les revendiquent. Cette région est au centre des préoccupations des États-Unis. Ils tiennent à y garantir la libre circulation et à jouer le rôle de gendarme régional en se rapprochant des pays riverains qui sont inquiets par la posture chinoise.

Alliances américaines et bases.



Au printemps 2012 le Vietnam et les États-Unis ont procédé à des exercices militaires conjoints et utilisant la base de Cam Ranh (base de la guerre du Vietnam). Retournement de l'histoire pour se protéger de ce géant qu'est la Chine en activant des liens avec les américains...

« La France est le second bailleur européen et 3^e bailleur bilatéral du Vietnam en termes d'engagements d'Aide publique au développement (APD). Avec quelques 300 entreprises présentes dans le pays et des échanges commerciaux bilatéraux en hausse (+26 % en 2011), elle entend renforcer sa place comme partenaire économique et commercial privilégié du Vietnam. »⁹

« Une délégation de l'Assemblée Nationale (AN) du Vietnam, conduite par son vice-président Huynh Ngoc Son, a effectué du 23 au 25 septembre 2012, une visite de travail en France. La délégation a rencontré Christian Poncelet, président du groupe de députés d'amitié France-Vietnam du Sénat français.

Le Vietnam pratique une politique extérieure d'indépendance, d'autonomie, de paix, de coopération au développement, de multilatéralisation et de diversification de ses relations, d'intégration active au monde, souhaitant être l'ami et un partenaire de confiance ainsi qu'un membre responsable de la communauté internationale, a affirmé Huynh Ngoc Son lors de ces rencontres.

Le Vietnam accélère son intégration au monde sur divers plans, notamment dans la défense et la sécurité, et participe activement aux mécanismes de coopération bilatérale et multilatérale dans ce domaine, ce dans l'intérêt national et conformément au droit international et à la Charte de l'ONU, a poursuivi Huynh Ngoc Son.

Le ministre français de la Défense, Jean Yves Le Drian, a exprimé le souhait de maintenir la présence de la France en Asie-Pacifique.

⁹ <http://www.tresor.economie.gouv.fr/pays/vietnam>



Cette visite de la délégation parlementaire vietnamienne est une démarche active pour le développement des relations de partenariat et de dialogue entre les deux pays, a-t-il estimé. Et d'ajouter qu'il visiterait le Vietnam en 2013, à l'occasion de la célébration du 40^{ème} anniversaire de l'établissement des relations diplomatiques entre les deux pays.

Il a demandé une nouvelle fois au Vietnam de soutenir la participation de la France au mécanisme des ministres de la Défense de l'ASEAN (ADMM). Selon lui, les relations de défense entre la France et le Vietnam sont toujours en "bonne voie". Il a qualifié d'"importantes" les potentialités de coopération des deux parties.

La séance de travail du 24 septembre 2012 avec le groupe de députés d'amitié France-Vietnam du Sénat français était le point d'orgue de la visite de la délégation parlementaire vietnamienne qui visait à consolider le rôle de cette organisation vis-à-vis de l'AN vietnamienne et du Sénat français, la confiance et les relations étroites entre l'AN vietnamienne et le Parlement français.»¹⁰

1.5 Religions

Le bouddhisme mahāyāna, le taoïsme et le confucianisme sont les religions dominantes du Vietnam.

D'après le rapport du 1^{er} avril 2009 du Bureau des Statistiques Vietnamiens,

- 6,8 million (ou 7,9 % de la population totale) pratiquent le Bouddhisme,
- 5,7 millions (6,6 %) sont catholiques,
- 1,4 million (1,7 %) sont des adhérents de Hòa Hào. Le Hòa Hào est une religion traditionnelle, basée sur le Bouddhisme, créée en 1939 par Huỳnh Phú Sổ, un natif de la région du Delta du Mékong située dans le sud du Vietnam, de plus, ses adhérents considèrent Sổ comme un prophète.
- 0,8 million (0,9 %) pratiquent le Cao Đài, Le caodaïsme est une religion fondée en 1921 et instituée en 1925 au Vietnam par Ngô Văn Chiêu, fonctionnaire vietnamien, après que - d'après ses dires - il fut entré en contact, lors d'une séance de spiritisme avec un « esprit ».
- 0,7 million (0,9 %) sont Protestants.

Au total, 15.651.467 vietnamiens (18,2 %) sont officiellement enregistrés dans une religion. Environ 81 % de la population vietnamienne ne croit pas en Dieu.

1.6 Système scolaire¹¹

Le système éducatif a été rénové à partir de novembre 1993. Il est composé de :

- l'enseignement pré-scolaire (de 3 mois à 5 ans) : crèche et école maternelle ;
- l'enseignement général (de 6 à 18 ans) scindé en trois parties :
 - le primaire (5 années d'études),
 - le secondaire du premier degré (4 années d'études)
 - le secondaire du second degré (3 années d'études) conduisant au baccalauréat ;
- l'enseignement secondaire technique et professionnel : école secondaire technique et école professionnelle ;
- l'enseignement supérieur : les formations universitaires de courte durée (2 à 3 ans après le baccalauréat) et de longue durée (4 à 6 ans après le baccalauréat), les formations post-universitaires : le « master » (2 années d'études) et le doctorat (2 à 3 ans après le « master ») ;
- l'enseignement continu réservé aux salariés : cours du soir ou par correspondance.

¹⁰ Courrier du Vietnam - 26/09/2012. <http://www.ambassade-vietnam.com/index.php/acceuil/actualites/655-vietnam-et-france-renforcent-leurs-relations-parlementaires>

¹¹ http://www.vn.refer.org/vietnam/article.php3?id_article=1



Les formations universitaires de longue durée sont divisées en deux cycles : le cycle d'études générales (de un an et demi à deux ans) et le cycle de spécialisation.

L'enseignement supérieur au Vietnam se répartit entre plusieurs filières : universités nationales (Hà Nội, Hô Chi Minh Ville) ou régionales (Huê, Đà Nang, Thai Nguyên), écoles supérieures ou instituts spécialisés et les écoles supérieures communautaires ou provinciales.

Une réforme a autorisé l'ouverture d'établissements supérieurs semi-privés et privés.

L'école est obligatoire jusqu'à l'âge de 11 ans.

1.7 Secteur de l'emploi

« Selon l'étude menée conjointement par le Bureau général des statistiques du Vietnam et l'Organisation internationale du travail (OIT), le pays compte également 1,3 million de travailleurs sous-employés, écrit *Tuoi Tre*. Sur les 53,1 millions de plus de 15 ans, 70 % sont des ouvriers en zone agricole. 984 000, soit 2 % de la population en âge de travailler, sont sans emploi. Quand aux personnes sous-employées, elles représentent 2,74 % de cette population.

Pour expliquer ces chiffres, l'étude pointe du doigt l'échec économique, responsable de l'incapacité à créer des emplois. Le taux de chômage au cours des neuf premiers mois de l'année [2012] était de 3,3% dans les zones urbaines et de 1,42% en milieu rural. Le taux de chômage le plus élevé est à Hô Chi Minh-ville, où 3,92% de la population se trouve sans emploi, et dans le delta du Mékong, le centre-nord du pays et les provinces côtières, où le taux de chômage est de 2,21%.

A Hanoï, le taux de chômage est de 2,15 %, et c'est dans les zones montagneuses du nord qu'il est le plus faible avec seulement 0,77 %. Le 24 septembre dernier, l'OIT avait annoncé de nouveaux projets d'aide pour le Vietnam d'un montant de 5 millions de dollars.»¹².

« L'économie de marché du socialisme se perfectionne ; les lois, les mécanismes de politique se complètent en s'améliorant.

Le Premier Ministre a approuvé une mise en œuvre de la stratégie de **formation professionnelle** visant à élever le taux de main-d'œuvre qualifiée à 40 % en 2015 et à 55 % en 2020. Des liens solides se créent entre les entreprises et les établissements de formation.

Le gouvernement veut assurer une égalité dans l'éducation, met en œuvre une politique de soutien pour les personnes et leurs familles qui ont combattu pour le pays, et les minorités ethniques, les élèves brillants, les étudiants pauvres, les élèves handicapés, les enseignants qui travaillent dans des régions reculées, des zones difficiles. »¹³.



Emploi et employabilité

L'employabilité est, selon l'OIT, « l'aptitude de chacun à trouver et conserver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle ».¹⁴

¹² <http://asie-info.fr/2013/01/13/le-vietnam-compte-pres-dun-million-de-chomeurs-515198.html>

¹³ Réponse de Mr Ma Hoang Lê au questionnaire préparant la mission

¹⁴ Rapport de la Commission de mise en valeur des ressources humaines. Genève, 30 mai – 15 juin 2000. 88^{ème} session



1.8 Ho Chi Minh Ville ¹⁵

« Selon l'Institut de la statistique de HCM Ville, la population de la ville au milieu de l'année 2010 est de 7.396.446 habitants, la densité de 3531 hab/km². Cependant la répartition de la population à HCMV n'est pas uniforme. Alors que certains arrondissements comme les 3^{ème}, 4^{ème}, 10^{ème} et 11^{ème} ont une densité de plus de 40.000 hab/km², les districts suburbains comme Can Gio ont une densité relativement faible de 98 hab/km². »¹⁶.

	<i>Densité¹⁷ de l'agglomération entière hab/km²</i>
<i>Manille</i>	18093
<i>Delhi</i>	9339
<i>Calcutta</i>	8459
<i>Hong Kong</i>	5179
<i>Bande de Gaza</i>	4751
<i>Tokyo</i>	4553
<i>Séoul</i>	4048
<i>Ho Chi Minh Ville</i>	3531
<i>Jakarta</i>	3233
<i>Shanghai</i>	3216
<i>Mexico</i>	2784
<i>Londres</i>	1130
<i>New York</i>	1096
<i>Paris</i>	990

« Bien qu'à HCM Ville, le revenu moyen par habitant soit très élevé par rapport à la moyenne dans tout le pays, l'écart entre les riches et les pauvres reste grand, cela est dû aux impacts de l'économie de marché. Les différences sociales sont encore visibles entre les arrondissements en centre ville et les banlieues. »¹⁸.



Emploi

« Hô-Chi-Minh-Ville est le principal centre industriel et économique du Viêt Nam, selon les chiffres de leur croissance. Près de 300 000 entreprises, y compris les grandes entreprises sont impliquées dans la haute technologie, l'électronique et des procédés industriels. Également mis en évidence dans la fabrication de matériaux de construction et les machines agricoles. La ville a créé un processus élevé d'investissements nationaux et étrangers.

¹⁵ <http://fr.wikipedia.org/wiki/H%C3%B4-Chi-Minh-Ville>

¹⁶ Réponse de Mr Ma Hoang Lê au questionnaire préparant la mission

¹⁷ http://fr.wikipedia.org/wiki/Densit%C3%A9_de_population

¹⁸ Réponse de Mr Ma Hoang Lê au questionnaire préparant la mission



L'investissement total du secteur privé dans la ville est estimé à 160 milliards de dongs (environ 10,000 millions de \$), avec environ 18 500 nouvelles industries dans ces derniers temps. Les investissements porteront principalement sur la haute technologie et les services, et des projets immobiliers. Actuellement la ville compte 15 parcs industriels et zones franches d'exportation en dehors de la célèbre Quang Trung Software Park et parc de technologie de Saigon.

Intel a investi près de 1.000 millions de \$ dans une usine de la ville. Il existe 171 marchés de grande et moyenne échelle, de nombreuses chaînes de supermarchés, des dizaines de centres commerciaux modernes et de la mode et la beauté. La ville développe aussi les marchés modernes. Plus de 50 banques avec de nombreuses branches et environ 20 compagnies d'assurance sont basées à Ho Chi Minh Ville. La première bourse dans la ville a été ouverte en 2001 et compte aujourd'hui une grande importance dans le marché asiatique.

En 2007, le PIB de la ville était estimé à 14,30 milliards \$, en hausse de 12,6 % en 2006 et représentant 20 % du PIB total du pays.

Le pouvoir d'achat par habitant est environ trois fois plus important que sur l'ensemble du pays.

Les ports de la ville ont un total de 50,5 millions de tonnes de fret ; ce qui représente un tiers de l'activité nationale. »¹⁹.

« Actuellement, le taux de chômage à Ho Chi Minh Ville a diminué et reste à moins de 4,5 %, le taux des familles pauvres 9,5 %. Néanmoins une partie de la population surtout, celle qui vit dans des régions reculées, éloignées vit encore dans des conditions très difficiles. »²⁰.

« Un point à souligner, c'est la contribution croissante du secteur privé et de l'investissement direct étranger (IDE) dans le PIB local.

Plus précisément, la proportion du secteur privé dans le PIB est passée de 49,5 % en 2010 à 51,4 % en 2011 et celle de l'IDE de 23,2 % à 23,8 %, tandis que celle du secteur public a chuté de 27,3 % à 24,8 %, n'étant plus dominant que dans des secteurs importants de l'économie. «*Cela est en conformité avec l'orientation politique de la ville, à savoir la promotion du développement des secteurs économiques privés afin d'exploiter le potentiel et le capital de la population au service de l'essor économique de la ville*», estime Lê Manh Hà, vice-président du Comité populaire de Ho Chi Minh Ville.

Des centaines de milliers d'entreprises locales, dont de grands groupes, sont impliquées dans les hautes technologies, l'électronique et les procédés industriels, ainsi que la fabrication de matériaux de construction et de machines agricoles.

Actuellement, la ville compte environ 86.000 établissements de production industrielle, 15 zones franches et industrielles, une zone high-tech, un parc de logiciel (Quang Trung Software Park), 10 complexes industriels... Dans les années à venir, les investissements porteront principalement sur les hautes technologies, les biotechnologies, les industries peu coûteuses en énergie, employant de nouvelles énergies ou des énergies renouvelables, les industries à forte valeur ajoutée, celles au service de l'agriculture et de la campagne. La municipalité a pour ambition de devenir un grand pôle de services à l'échelle du Sud-Est asiatique, la cité urbaine centrale de la Région économique de pointe du Sud. La croissance annuelle de son PIB, de 11,2 % pour la période 2006-2010, devrait s'élever à 12 % entre 2011 et 2020. Le PIB *per capita* devrait atteindre 8.500 dollars en 2020.

¹⁹ <http://fr.wikipedia.org/wiki/H%C3%B4-Chi-Minh-Ville>

²⁰ Réponse de Mr Ma Hoang Lê au questionnaire préparant la mission



D'après le maire adjoint Lê Manh Hà, la ville se concentre sur le perfectionnement des mécanismes et politiques de restructuration économique. Elle renforce le soutien au développement des entreprises, promeut des politiques d'assistance et d'encouragement à la recherche et à l'application des avancées scientico-technologiques. La mégapole du Sud continue de réviser, d'ajuster, de compléter et de perfectionner ses planifications en tout genre. Par ailleurs, elle fait grand cas du développement des ressources humaines, de la mise en œuvre du Programme d'assistance aux entreprises dans la restructuration afin d'améliorer leur compétitivité. «*La ville concentrera toutes ses ressources dans sa restructuration économique, afin d'être la figure de proue nationale en matière d'évolution vers un modèle de croissance économique plus qualitatif*», conclut Lê Manh Hà. »²¹.



Crise

« Ces dernières années, le mois de décembre était généralement une période favorable pour le marché du travail, les besoins en main d'œuvre étant importants à l'approche du Têt. Pourtant, cette année, l'emploi est presque gelé car les besoins sont limités, notamment ceux des travailleurs peu qualifiés.

Même situation à Ho Chi Minh Ville, à la différence des années précédentes, le marché du travail de cette mégapole du Sud se trouve dans un état critique. L'agence pour l'emploi de la ville explique cette situation par la fermeture de certaines entreprises, et le manque d'activité d'autres, qui ne montrent pas de signes de relance.

Actuellement, les besoins en main d'œuvre se concentrent essentiellement sur le secteur tertiaire et le commerce. Les experts du travail estiment que les travailleurs peu qualifiés ne sont pas les seuls touchés. Les diplômés peinent également à insérer le marché de l'emploi. »²².

²¹ <http://lecourrier.vn/lecourrier/fr-fr/details/39/economie/47090/ho-chi-minh-ville-moteur-economique-du-pays.aspx>

²² <http://lecourrier.vn/lecourrier/fr-fr/details/70/emploi/56949/lemploi-fait-grise-mine-au-vietnam-en-cette-fin-dannee.aspx>



2. LES ACTEURS INSTITUTIONNELS

2.1 Présentation de l'Etat et de son organisation

REPUBLIQUE SOCIALISTE DU VIETNAM
Indépendance - Liberté - Bonheur



Parti unique : Parti communiste vietnamien

« Le Vietnam est officiellement une « République socialiste ». Un seul parti est autorisé, le **Parti communiste vietnamien** qui contrôle toutes les institutions politiques du pays. L'article 4 de la constitution stipule : « Le Parti communiste du Vietnam, détachement d'avant-garde de la classe ouvrière, représentant fidèle des intérêts de la classe ouvrière, du peuple travailleur et de toute la nation, adepte du marxisme-léninisme et de la pensée de **Ho Chi Minh**, est la force dirigeante de l'État et de la société.»²³.

Le Parti communiste vietnamien (PCV) contrôle donc toutes les institutions politiques de la nation. Il se compose du Bureau politique (politburo), du Comité central et du Secrétariat du Parti. Le Secrétaire général est élu tous les cinq ans par un vote au Congrès du Parti.

Le 15 avril 1992, une nouvelle constitution est adoptée par l'Assemblée Nationale. Le Vietnam est l'"Etat du peuple, par le peuple et pour le peuple" selon ce texte.

Les principaux organes de l'Etat sont :



L'organe suprême de l'état

L'organe suprême est l'Assemblée Nationale. 498 membres composent l'Assemblée Nationale et sont élus pour un mandat de 5 ans. Ces candidats sont choisis par le Parti communiste et par le Front de la Patrie du Vietnam.

C'est l'organe le plus important du Vietnam. En effet, elle contrôle le pouvoir exécutif, judiciaire et législatif :

- Elle vote et nomme le Président de la République et le Premier ministre, les membres permanents de l'Assemblée, le Président de la Cour populaire suprême et le Président du Parquet populaire suprême. Au Vietnam, le premier personnage de l'État est le Secrétaire général du **Parti communiste vietnamien**.
- Elabore, modifie et s'assure de la bonne application de la constitution et des lois.
- Décide des orientations politiques et économiques du pays.
- Vote l'état de guerre.



L'organe exécutif

L'organe exécutif de l'Etat est le Gouvernement. Son rôle est d'assurer la cohésion de la politique socio-économique du pays dans le respect des lois et de la constitution. Il comprend le Premier ministre, les 3 Vice-premiers ministres et les ministres. Ceux-ci sont nommés par l'Assemblée Nationale pour un mandat de 5 ans.

²³ Constitution de 2001



Au niveau local, les organes exécutifs sont les Comités populaires. Les membres sont élus par le Conseil populaire. Le Conseil populaire représente l'Etat au niveau local et le rôle des Comités populaires est de s'occuper des affaires de la province, du district, de la commune.»²⁴.

Niveau	élus	exécutif
Etat	Assemblée Nationale 498 membres	Ministères

Figure 2 - Organes exécutifs au niveau local

D'autre part, l'organisation de la République socialiste du Vietnam s'établit sur quatre niveaux :

- niveau central,
- niveau provincial (ou grande ville comme Ho Chi Minh Ville),
- niveau district,
- niveau commune (ou quartier ou arrondissement comme regroupement de quartiers).

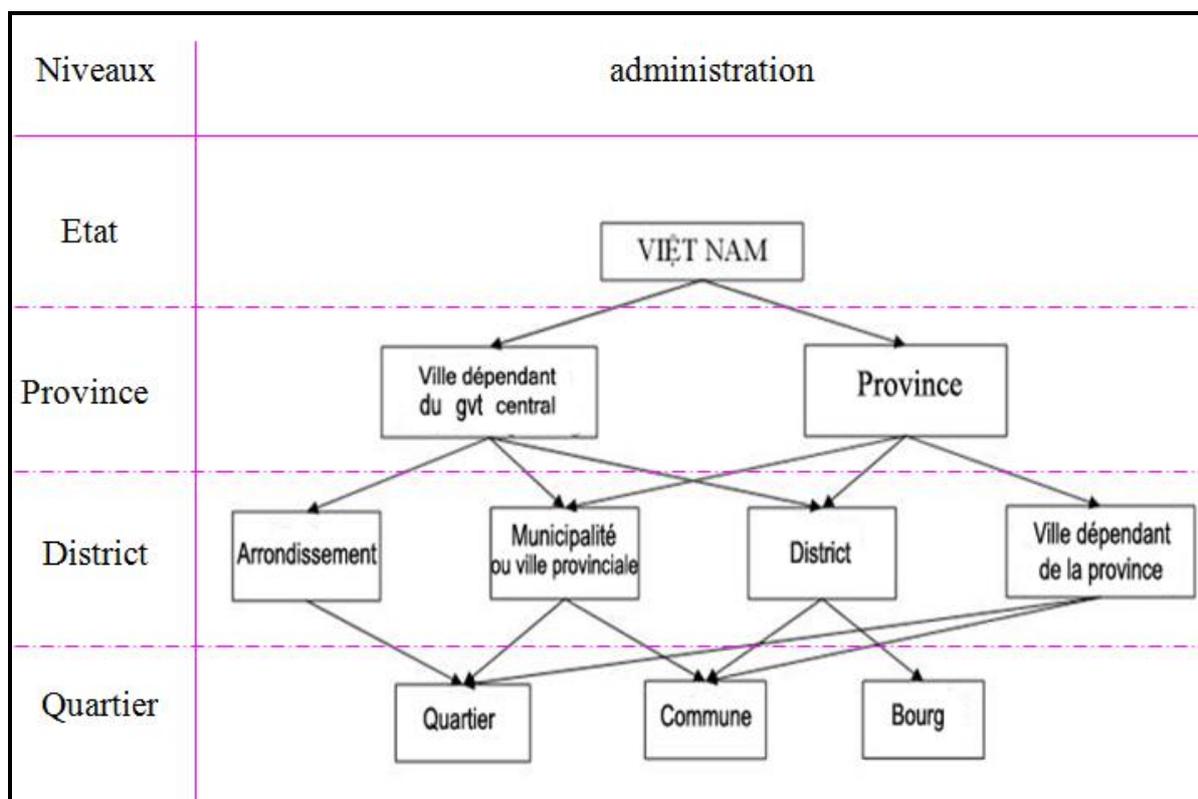


Figure 3 - Organes exécutifs au niveau national

²⁴ http://fr.wikipedia.org/wiki/Vi%C3%AAt_Nam



La structuration du niveau central (assemblée d'élus / pouvoir exécutif et judiciaire) se duplique aux autres niveaux.

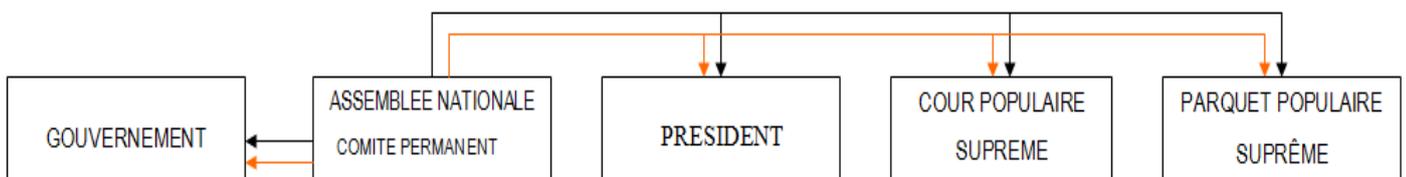
Soit le schéma suivant :

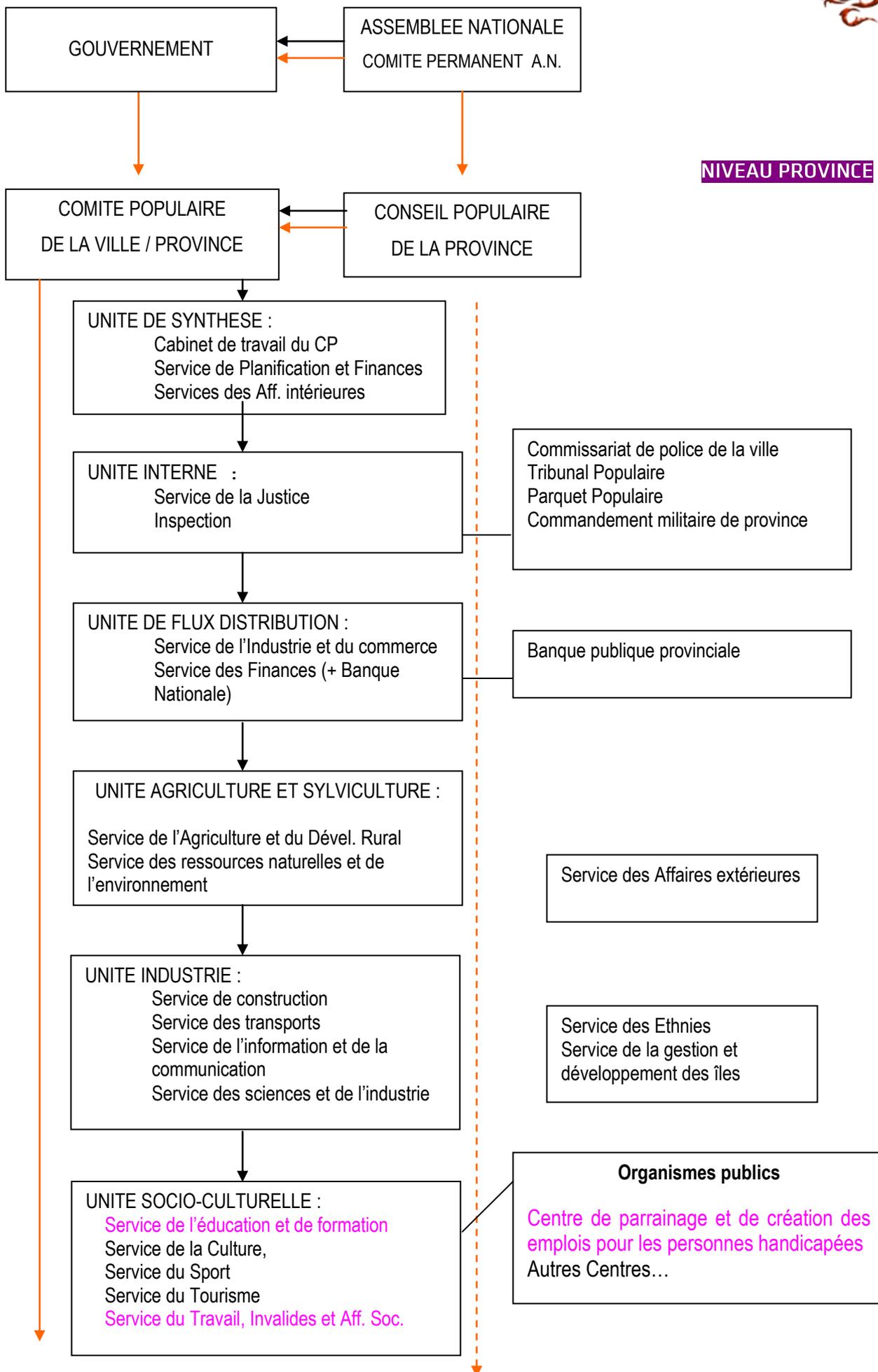
Niveaux	élus	exécutif	
Etat	Assemblée Nationale 498 membres	Gouvernement	Ministères
Province (ville)	Conseil populaire de la Province	Comité populaire de Province 11 à 17 membres	Services
District (arrondissement)	Conseil populaire du District	Comité populaire de District 9 à 13 membres	Bureaux
Quartier (commune)	Conseil populaire du quartier	Comité populaire de quartier 7 à 8 membres	

→ Ordre exécutant

→ Rapports entre dirigeants et dirigés

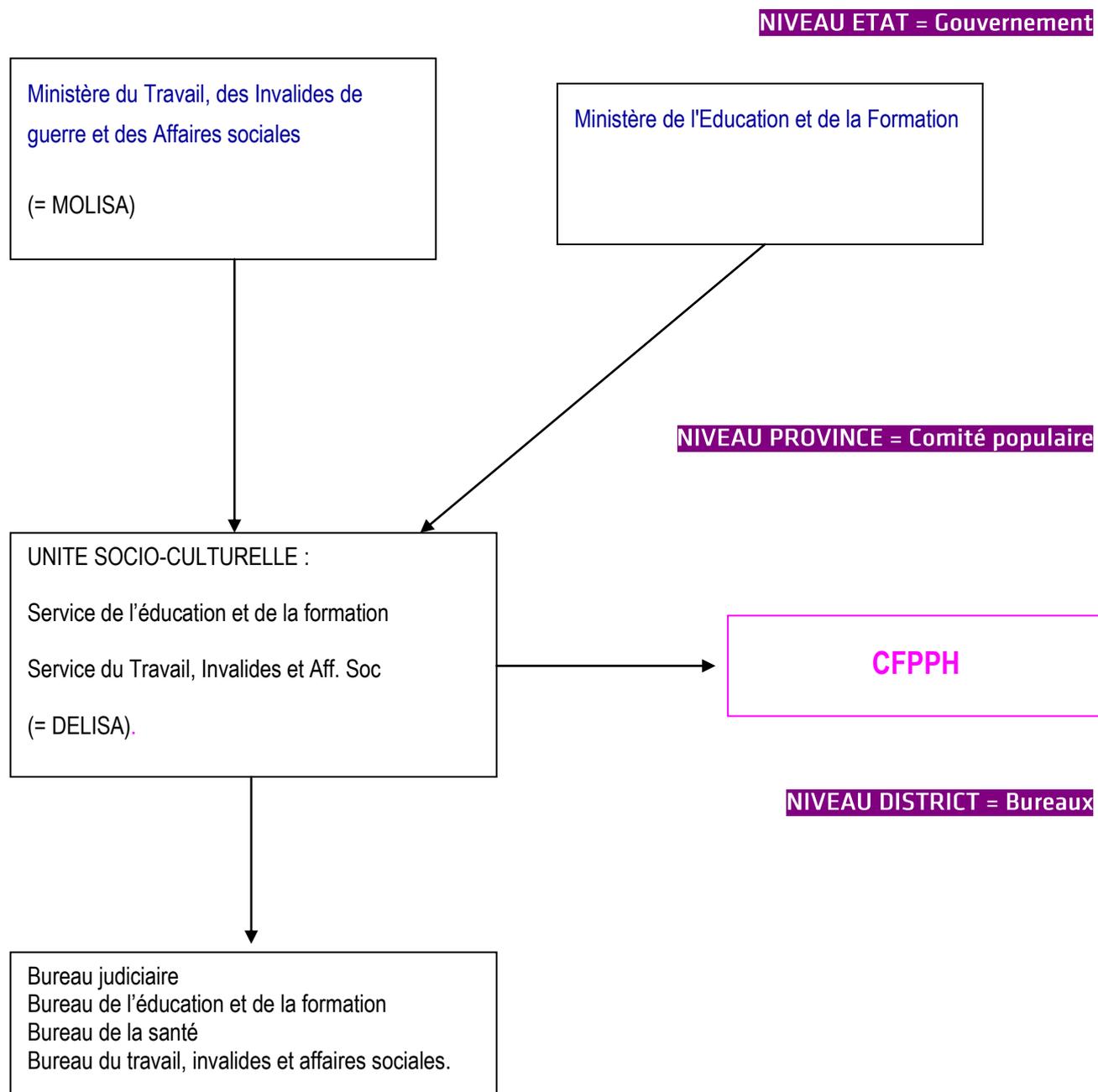
NIVEAU ETAT







Le CFPPH dépend directement du Comité populaire de HCMV (niveau Province). Plus exactement il dépend du Service qui, dans ce Comité populaire, est le Service du travail, des Invalides et des affaires sociales (Service articulé avec le Ministère chargé du même domaine). Toutefois, pour la part enseignement général complémentaire développé dans le CFPPH, il se réfère au Service de l'éducation et de la formation.





Voici comment Mr Ma Hoang Lê présente l'articulation entre les différentes autorités :

« Les services et bureaux dépendant du Comité populaire local se chargent de faire des rapports sur leurs activités au Comité populaire ainsi qu'au Ministère, des rapports sur leurs tâches effectuées. Par exemple, le Service du Travail, des Invalides et des Affaires sociales à HCMV, qui est géré directement par le Comité Populaire de HCMV, est responsable devant le Comité Populaire de HCM Ville, de la mise en œuvre des tâches relatives aux Travail, Invalides et Affaires sociales de HCMV ; en même temps il fait le rapport et est responsable devant le Ministère du Travail, des Invalides de guerre et des Affaires sociales de HCMV, sur les activités relatives au Secteur du Travail, Invalides et Affaires sociales que la Ville lui a confié. ».

Secteur	Nom de l'acteur	Actions	Enjeu/x pour le Centre
Autorités locales	Comité populaire de HCM ville, Service du travail, des Invalides de guerre et des affaires étrangères	Exécution des lignes politiques du travail à HCMV	Financement, subventions, Ordre d'exécution des tâches Contrôle et surveillance
	Bureaux du Travail dans les arrondissements et districts	Dépendant du Comité populaire de la Ville	Aide et encouragement des PSH auprès du Centre
	Service de la Santé ; Centre d'évaluation médicale et les organismes relevant du Service de la Santé	Evaluation de l'état de santé des habitants à HCMV	En lien avec le Centre pour l'évaluation de l'état de santé des PSH et soins aux bénéficiaires du Centre
	Service de l'éducation et de la formation avec ses différents bureaux	Exécution de la politique d'éducation, de culture à HCMV	Directives sur des programmes d'enseignement, des examens et des diplômes pour PSH
Etablissements	Centre de conseils pour emploi	Conseils pour emploi à HCMV	En lien avec le Centre pour conseiller les PSH dans leur recherche d'emploi
	Centre de conseil judiciaire	Services de conseils judiciaires	En lien avec le Centre pour aider les PSH à mieux comprendre leurs droits

Aux côtés du CFPPH, il y a d'autres Centres :

- Centre pour personnes âgées handicapées de Phu Hoa District
- Centre pour personnes âgées handicapées de Thanh Loc
- Centre pour enfants orphelins handicapés de Thi Nghe
- Centre de soins pour les malades mentaux
- Centre pour Personnes Handicapées de Hiep Binh Chanh
- Centre pour malades mentaux de Tan Dinh
- Centres de protection sociale
- Centres d'éducation pour enfants handicapés, foyers, maisons d'accueil, associations, collectivités, écoles spécialisées

2.2 Les ONG

La mission n'a pas permis d'aller aussi loin qu'il eût été souhaitable pour évaluer la place que prennent les Associations vietnamiennes et les ONG internationales dans la dynamique de la société civile.



Nous avons pu rencontrer des responsables de l'organisme HUF0 dont la principale mission consiste à aider les ONG internationales à entrer en contact avec des organismes d'Etat ou des Associations vietnamiennes. Dans le champ du handicap, HUF0 nous a indiqué une Association à laquelle d'ailleurs, Mr Ma Hoang Lê avait participé en tant que fondateur.

Dans la semaine nous avons appris qu'il y avait, sur HCMV, quelques associations de PSH sans plus de détail. La jeune femme créatrice de son entreprise nous a confirmé l'existence d'Association dans les districts.

Le responsable de HUF0 nous a clairement indiqué que les Associations locales n'ont pas du tout le même champ d'autonomie (« des choses qu'elles ne peuvent pas faire ») qu'un Centre d'Etat tel que celui de Mr Ma Hoang Lê.

La liste des ONG communiquée par Mr Ma Hoang Lê est la suivante :

FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (ONUAA) Quĩ Nông nghiệp và Lương thực LHQ
ILO	Organisation Internationale du Travail (OIT) Tổ chức Lao động quốc tế
IOM	Organisation Internationale pour les Migrations (OIM) Tổ chức DI dân quốc tế
UNAIDS	Programme Commun des Nations Unies sur le VIH/SIDA (ONUSIDA) Chương trình phối hợp của LHQ về AIDS
UNDP	Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) Chương trình phát triển LHQ
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (ONUESC) Tổ chức Giáo dục, Khoa học, Văn hóa của LHQ
UNFPA	Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) Quĩ Dân số LHQ
UNHCR	Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) Cao ủy LHQ về người tị nạn
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'Enfance (UNICEF) Quĩ Nhi đồng LHQ
UNIDO	Organisation des Nations unies pour le développement industriel (ONUDI) Tổ chức phát triển công nghiệp LHQ
UNIFEM	Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM) Quĩ phát triển LHQ cho phụ nữ
UNODC	Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (UNODC) Văn phòng ma túy và tội phạm LHQ
UNV	Volontaires des Nations Unies (VNU) Tổ chức tình nguyện LHQ
WHO	Organisation mondiale de la santé (OMS) Tổ chức Y tế thế giới
IMF	Fonds monétaire international (FMI) Quĩ tiền tệ quốc tế
IFAD	Fonds international de développement agricole (FIDA) Quĩ phát triển nông nghiệp quốc tế
WB	Banque mondiale (BM) Ngân hàng thế giới
WIPO	Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI) Tổ chức sở hữu tri thức thế giới



3. LA PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP

3.1 Constats

La loi vietnamienne n° 51/2010/QH12 de 2010 définit ainsi la personne ayant un handicap :

« Une personne handicapée est une personne à qui fait défaut une ou plusieurs parties du corps ou ayant une déficience fonctionnelle qui se traduit sous forme d'un handicap entraînant la difficulté dans le travail, les activités et l'apprentissage ».

« Les statistiques réalisées par la Bibliothèque des Sciences générales de HCMV montrent que la proportion des PSH qui ont besoin du travail mais qui n'ont pas encore d'emploi dans tout le pays est de 30%. En raison de leur santé faible, en plus de leur niveau d'éducation insuffisant (seulement 6% des PSH ont le niveau de fin d'études secondaires, 20 % niveau du brevet) les opportunités de trouver du travail pour elles sont quasi nulles. »²⁵.

Selon des statistiques incomplètes du ministère du Travail, des Invalides de guerre et des Affaires sociales de Ho Chi Minh Ville en 2010, la ville comptait 43.106 PSH.

TOTAL DES PSH	43 106
<i>Handicap sourd muet</i>	3 845
<i>Handicap moteur</i>	15 031
<i>Handicap intellectuel</i>	3 933
<i>Handicap psychique</i>	9 847
<i>Aveugle</i>	3 748
<i>Autres handicaps</i>	6 702

26 000 personnes en situation de handicap sont en âge de travailler dont certaines n'ont jamais eu de travail ni d'emploi. La moitié d'entre elles n'aurait qu'un faible niveau d'éducation.

²⁵ Réponse de Mr Ma Hoang Lê au questionnaire préparant la mission.

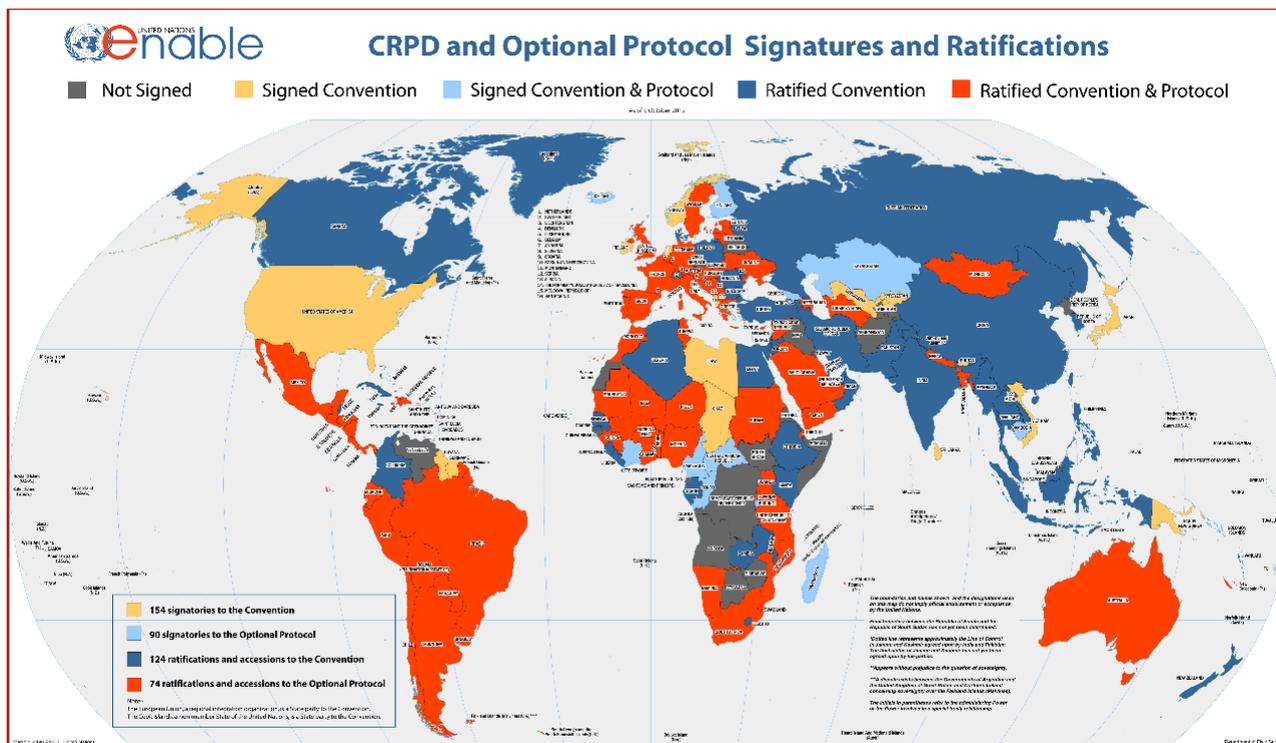


3.2 Le cadre législatif



Niveau international

La Convention de l'ONU relative aux PSH a été signée (CIDPH). Depuis Octobre 2007, le Vietnam est devenu le 118^{ème} membre.



Le Vietnam a signé la Convention mais ne l'a pas ratifiée.

En signant une Convention, un Etat exprime, en principe, son intention de devenir Partie à la Convention. Mais la signature ne préjuge en aucune manière l'éventuelle suite (ratification ou non) que donnera cet Etat. La ratification entraîne une obligation juridique pour l'Etat ratifiant d'appliquer la Convention.



Niveau national

« Au Vietnam, les politiques concernant les PSH sont clairement définies dans :
Décrets pour PSH 1998,
Loi des PSH 2010,
Code du travail modifié et complémentaire 2012,
Loi sur la formation professionnelle 2006,
et autres décrets et dispositions

La PSH se voit garantir le droit à l'égalité de participation à des activités sociales, l'autonomie, l'intégration communautaire, l'exonération ou réduction des cotisations pour les activités sociales, les soins de santé, la réadaptation, l'éducation, la formation professionnelle, l'emploi, l'aide juridique, l'accès aux bâtiments publics, les transports, les technologies de l'information, les services culturels, les sports, le tourisme et autres services en fonction de la forme et du degré d'handicap ; et d'autres droits prévus par la loi.»²⁶

²⁶ Réponse de Mr Ma Hoang Lê au questionnaire préparant la mission.



Les droits et obligations des personnes handicapées (Loi 2010, Article 4)

1. Les personnes handicapées se voient garantir les droits suivants :
 - a) le droit à l'égalité de participation à des activités sociales ;
 - b) l'autonomie, l'intégration communautaire;
 - c) l'exonération ou réduction d'un certain nombre de cotisations aux activités sociales;
les soins de santé, la réadaptation,
l'éducation, la formation professionnelle,
l'emploi,
l'aide juridique,
l'accès aux bâtiments publics, les transports, les technologies de l'information, les services culturels, les sports, le tourisme et autres services en fonction de la forme et du degré d'handicap ;
 - d) les autres droits prévus par la loi.



Politique de l'Etat sur le handicap (Loi 2010, Article 5)

1. Chaque année, un budget de l'Etat est alloué à la mise en œuvre des politiques relatives aux personnes handicapées.

SANTÉ

2. Prévenir, réduire les anomalies congénitales, les troubles dus à des blessures, des maladies et autres risques de handicap.

6. Former et encourager les travaux du conseil et les soins pour les personnes handicapées.

PROTECTION SOCIALE

3. La protection sociale ; aider les personnes handicapées dans les soins de santé, l'éducation, la formation professionnelle, l'emploi, la culture, les sports, les loisirs, l'accès du public et de l'informatique, de la circulation, la priorité à la mise en œuvre des politiques de protection sociale et aider les personnes handicapées sont les enfantset les personnes âgées.

INTÉGRATION

4. Les politiques d'intégration des personnes handicapées dans les politiques de développement économique et social.

5. Créer les conditions pour que les personnes handicapées bénéficiant de rééducation orthopédique soient aidées pour surmonter les difficultés et accèdent à l'autonomie et l'intégration communautaire.

7. Encourager les activités visant à aider les personnes handicapées.

8. Créer des conditions afin que les collectivités (les organisations) des PSH et pour les PSH s'activent.

9. Récompenser les institutions, les collectivités (organisations), les individus qui ont réalisé des exploits, des contributions dans l'intérêt des PSH.

10. Sanctionner sévèrement les institutions, les collectivités, les individus pour leur violation aux dispositions de la présente loi, et aux autres dispositions de la loi concernée.



La formation professionnelle des PSH

Le Premier Ministre, Monsieur Nguyễn Tân Dũng, a précisé que « entre 2012 et 2015, 250.000 personnes handicapées bénéficieront d'une formation professionnelle, puis d'un emploi conforme à leurs capacités, selon un projet d'assistance des handicapés pour la période 2012-2020. »²⁷.

L'Etat garantit aux PSH l'orientation vers des formations professionnelles gratuites, le choix des formations adaptées à leurs capacités.



L'emploi des PSH (Loi 2010, article 34)

Les sociétés de production, les entreprises qui emploient 30 % ou plus de PSH par rapport au nombre total des salariés, bénéficient des avantages tels que la mise en place des conditions et du milieu de travail adaptés pour les PSH, exonération d'impôt

- environnement de travail adapté aux personnes handicapées ;
- exonération d'impôt sur le revenu des sociétés ;
- prêts à taux d'intérêt préférentiels sur les projets de développement des entreprises ;
- bail préférentiel, réduction concernant la terre, l'eau, la rente foncière en fonction du taux d'emploi des personnes handicapées, leur degré d'invalidité et de la taille de l'entreprise.

L'employeur doit s'assurer que les conditions de travail, les outils, la sécurité, l'hygiène sont adaptés pour le travail des PSH et que leur santé est suivie de façon régulière.

Chaque année il y a plus de 1 000 employeurs qui recrutent les travailleurs handicapés du CFPPH.



Le soutien familial

Au Vietnam la majorité des PSH peuvent compter sur l'aide de la famille (famille élargie si besoin). La famille est chargée de protéger, nourrir et prendre soin des PSH, de créer les conditions permettant aux PSH d'accéder aux soins de santé et de réaliser leurs droits et obligations.

C'est une responsabilité des professionnels que de respecter les opinions des PSH dans leurs décisions relatives à leur vie propre et à celle de leur famille.

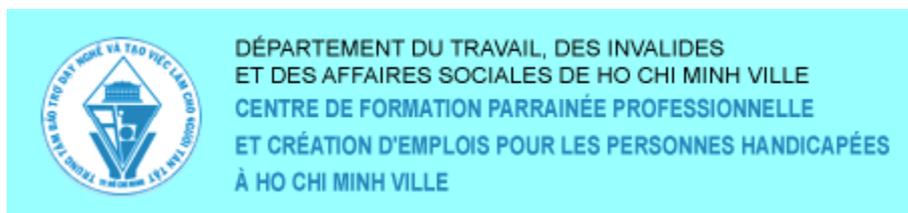
²⁷ Courrier du Vietnam



III / LA FORMATION PROFESSIONNELLE



1. LE CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE POUR PERSONNES HANDICAPEES DE HO CHI MINH VILLE



www.ttbnttt.com.vn

1.1 Présentation générale

Le Centre de formation professionnelle, de soutien et de placement pour PSH est le seul Centre d'Etat sur la ville d'Ho Chi Minh Ville. « Toutes les décisions sont centralisées ici et approuvées par le Ministère » (Mr Ma Hoang Lê). Il dépend directement du Service du travail, des invalides et des affaires sociales au même titre que d'autres Centres.²⁸

« Cet établissement a été fondé depuis 1961 sous le nom de Crèche Bat Tuc, puis après 1975, est devenu la Pépinière de Jeunes Pousses 5, par la suite le Centre de Réhabilitation pour enfants paralysés et maintenant l'établissement actuel.

Le 7 août 1998, le Centre de formation professionnelle, de soutien et de placement pour personnes handicapées - Hô Chi Minh Ville a été créé par Décision No 4060/QĐ –UB-VX du Comité Populaire de Hô Chi Minh Ville. Depuis mai 2003, selon la Décision No 1.743/QĐ –UB-VX, le Comité Populaire a également chargé le Centre d'assumer les responsabilités suivantes :

- Organiser l'apprentissage, la formation et consultation de métiers pour personnes handicapées à Ho Chi Minh Ville ;
- Mettre en œuvre la production et la formation en alternance dans le but de fournir aux personnes handicapées l'accès à l'emploi, en coordination avec les organismes concernés : services sectoriels et responsables administratifs d'arrondissement, les unités de production, les Centres de service d'emploi dans la ville ;
- Soutenir les groupes, les unités de production de personnes handicapées souhaitant établir leur propre production, en besoin de sources de capital, de travail artisanal et de vente selon les règlements administratifs ;
- Aider à fournir un hébergement aux personnes handicapées avec circonstances de famille difficiles, ou dépourvus (soumis et approuvés par les autorités locales) durant leur apprentissage au Centre ;
- Organiser les enseignements généraux contre l'analphabétisme et pour les personnes handicapées souhaitant reprendre une scolarité interrompue au niveau primaire et secondaire conforme au Programme du Ministère de l'Education et de Formation et aux Directives académiques et professionnelles du Département de la Ville.

²⁸ Centre pour personnes âgées handicapées de Phu Hoa District
Centre pour personnes âgées handicapées de Thanh Loc
Centre pour enfants orphelins handicapés de Thi Nghe
Centre de soins pour les malades mentaux
Centre pour Personnes Handicapées de Hiep Binh Chanh
Centre pour malades mentaux de Tan Dinh



Le Centre de Soutien de Formation professionnelle et de Création d'emplois pour personnes handicapées de Ho Chi Minh-Ville est situé au No 215 Rue Vo Thi Sau - Quartier 7 - District 3 avec une superficie totale de 5 635 m². Le Centre est localisé en face du Hall des Congrès du Comité municipal du Parti, adjacent à droite sur la rue Ba Huyen Thanh Quan, à la gauche du monastère des religieuses de la Fraternité Vinh Son, et derrière le Centre adjacent à l'Université de Saigon.

Grâce à cette position géographique favorable, les conditions de l'environnement sont nettement meilleures pour la formation et l'apprentissage des élèves, et des personnes handicapées du Centre.

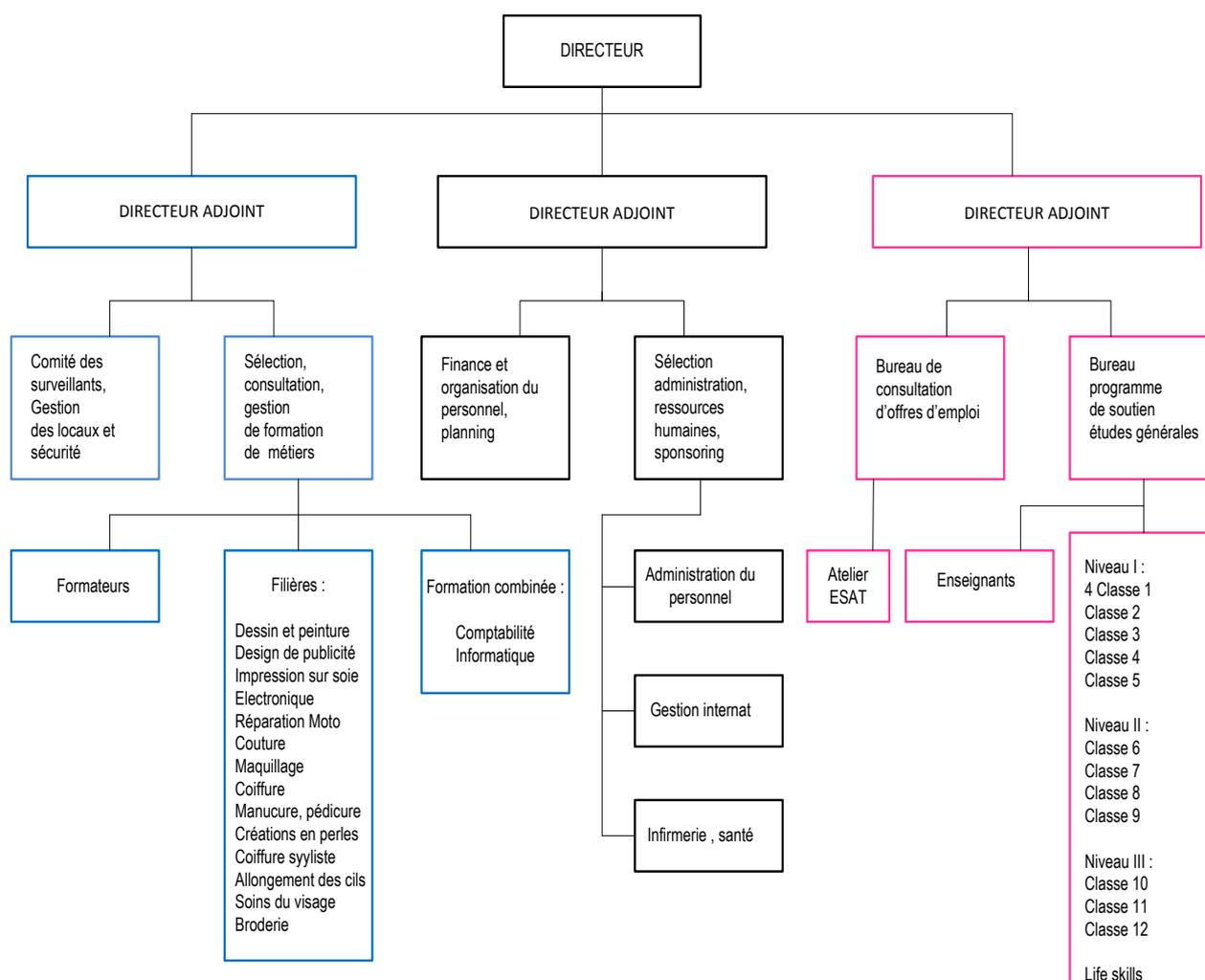
Les couloirs, les passages, rampes d'escalier, sont installés en sorte que les apprenants se déplacent plus facilement, créant des conditions plus aisées pour élèves à handicap. La dimension des couloirs et salles de classe est propice pour ceux qui se déplacent en fauteuils roulants.

Par ailleurs, le Centre a reçu le soutien de l'organisation de Rhône-Alpes TGH - France ayant parrainé le projet d'installation du système d'ascenseur pour aider les élèves handicapés à monter et descendre les étages et accéder aux classes plus aisément. »²⁹

En 2012, le Centre a formé 430 PSH et reçu 325 élèves handicapés dans les classes de culture générale. Près de 3 000 travailleurs sont passés par notre bureau Conseil d'emploi. 800 travailleurs handicapés ont trouvé leur emploi dont 345 ont un emploi stable.

Le Centre est composé de 91 professionnels dont 44 enseignants. Trois services le structurent : les services administratifs et généraux, le service de formation, le service d'enseignement.

²⁹ Site = http://www.ttbntt.com.vn/show_item.php?id=10008



Responsabilités :

Directeur : M. MÃ Hoàng Lê

Directeur adjoint et chef de service formation professionnelle: VŨ đình Thắng

Sous chef de service formation : HUYỀN Anh Tuấn

Directeur adjoint enseignement : Mme NGUYỄN Thi Nhung

Chef de service enseignement : VÕ Thi Ngọc Hiền

Directeur adjoint emploi/ placement : NGUYỄN Thị Chiếu

Chef de service de planification – administration – soutien / assistante de la direction : NGUYỄN Đào Minh Nhung



1.2 Le Service de formation professionnelle



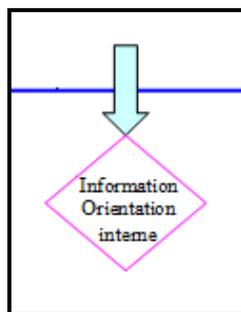
La fonction d'accueil – conseil pour la formation professionnelle

Le lieu pour accueillir les personnes demandeuses d'une formation ou d'un emploi donne sur la rue.

Ce temps d'accueil présente le Centre et ses activités, informe la PSH sur ses droits et les attendus du Centre et remplit le dossier d'admission. Celui-ci est composé des pièces suivantes :

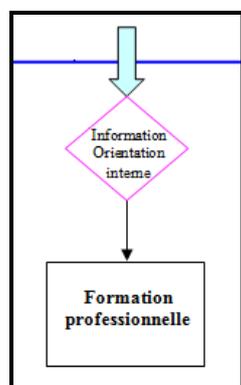
- précisions sur le handicap de la personne (données par le Centre d'évaluation médicale);
- formulation de son souhait ;
- précisions sur le niveau d'instruction de la personne (certificat scolaire) ;
- demande explicite et contractualisée de formation (Mr Vũ Đình Thăng indique que, de par la gratuité de la formation il est important de poser des exigences) ;
- curriculum vitae ;
- engagement de l'élève et signature du règlement intérieur (signature de l'élève ou de sa famille) ;
- certificat de santé avec indication du taux d'invalidité.

Cet accueil n'est pas un moment d'évaluation, de bilan de compétence. Le point de départ est le souhait de la personne, l'évaluation s'effectuant au sein de l'activité professionnelle elle-même. Cette pratique est fidèle à l'approche situationnelle prônée par l'OMS au travers de la Classification Internationale du Fonctionnement : la situation est considérée comme révélatrice des capacités de la personne. Plusieurs actions conduites par le Centre sont en cohérence avec cette approche.



Le Service de formation professionnelle

Ce service est piloté par une équipe d'encadrement de sept personnes et le responsable en est Mr Vũ Đình Thăng. Les formateurs ne sont pas titulaires du Centre. Mr Ma Hoang Lê indique combien cela crée une instabilité dans l'équipe. Quelques exceptions restent dix ans et plus, tenus par leur conviction.





Plusieurs ateliers proposent des formations dans les domaines suivants :

- Coiffure
- Manucure (avec onglerie)
- Réparation de matériel électronique
- Reprographie, photocopie
- Couture
- Dessin et peinture, copie et création de tableau
- Mécanique moto
- Maquillage
- Réalisations en perles





Il arrive que le souhait de la PSH ne recoupe pas l'offre de formation du Centre. Dans ce cas le Centre oriente vers une école de formation professionnelle d'Etat qui prépare à ce métier (ex : pâtisserie). La personne est suivie par un membre de l'équipe d'encadrement.

Plusieurs ateliers de formation donnent directement sur la rue : la coiffure, la reprographie, l'onglerie. Il est indiqué que la prestation est gratuite. Au-delà d'une opportunité d'apprendre au contact direct des personnes demandeuses de service, ce choix d'une activité en prise avec le public est gage d'inclusion.



Chaque atelier accueille les PSH en fonction de leur souhait, quel que soit leur handicap et quel que soit leur niveau d'instruction. C'est un aspect sur lequel les membres de la direction du Centre ont insisté : le point de départ est absolument le souhait de chaque personne. Ce point est en conformité avec une conception du handicap où la personne n'est pas réductible à ses besoins primaires, où les besoins sont considérés en rapport avec le projet de la personne (la loi du 11 février 2005 en France oblige à évaluer les besoins d'une PSH après qu'elle ait indiqué son « Projet de vie »)³⁰.

³⁰ Le Projet de vie « est une étape importante, imaginée dans la loi du 11 février 2005 qui marque la volonté nouvelle de partir des attentes de la personne pour ce qui la concerne avant d'évaluer ses besoins et ce qu'il est possible de lui apporter en réponse. » Document de la CNSA



Certaines formations se font en alternance avec l'entreprise.
L'architecture de la formation est composée de plusieurs modules.

Exemple concernant la réparation de moto :

- Module de base = 3 mois
- Electricité = 3 mois
- Mécanique = 3 mois
- Etc...

Cette formation est composée de 7 modules soit un total de 12 à 14 mois.
Bien sûr, selon les métiers, la durée de formation n'est pas la même. Le maquillage, par exemple, est d'une durée plus courte que la couture.

Chaque module fait l'objet d'une certification, certification commune aux PSH comme aux personnes valides. Pour les personnes valides il y a plusieurs écoles professionnelles. Chaque école est libre d'élaborer les programmes et contenus de la formation mais tous les candidats passent la même certification. Ces écoles se concurrencent et la réputation de l'école vient qualifier le certificat obtenu.

Toute validation d'un module permet d'accéder au module suivant.

Un élève peut certifier deux modules puis partir exercer un emploi. Il peut aussi revenir après quelques temps puis suivre un ou plusieurs modules suivants.

L'évaluation des capacités de l'élève se fait au sein de l'activité. Cette évaluation repose sur la perception du formateur liée à son expérience ; c'est une évaluation en situation.

Le formateur est invité à dépasser ses a priori sur les capacités présumées de la personne. Mr Ma Hoang Lê donne l'exemple d'un enfant sourd qui posait des difficultés au formateur de réparation de moto de par le problème de communication qu'il rencontrait. Mr Ma Hoang Lê a fait valoir que dans sa famille, cet enfant réparait lui-même sa moto et qu'il appartenait au formateur de le faire progresser dans cette compétence.

Concernant la formation des formateurs, il y a des écoles de pédagogie mais les élèves abandonnent lorsqu'ils arrivent sur le terrain. Mr Ma Hoang Lê ne connaît pas la cause de cette défection. Il semble toutefois que les conditions de travail (importance de l'investissement personnel et faiblesse des salaires) soient un obstacle. Mr Ma Hoang Lê souligne combien les formateurs présents sont attachés à la cause des personnes bien au-delà de toute autre considération.

Les formateurs sont recrutés sur un contrat d'un an pouvant être renouvelé. La sélection d'embauche s'effectue sur la base d'un programme proposé par le formateur et entériné par la direction du CFPPH. Les formateurs ne sont pas formés par rapport au handicap des élèves (ex : malentendants).

1.3 Le Service d'enseignement général complémentaire



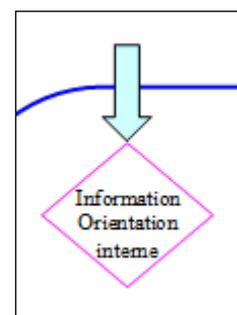
La fonction d'accueil – conseil pour l'enseignement général complémentaire

En 2003, le Centre s'est doté d'un Service d'enseignement.

Parallèle à la fonction accueil-conseil pour la formation professionnelle, la fonction accueil-conseil pour l'enseignement général reçoit les personnes dont le souhait est d'étudier.

Cet accueil est en lien direct avec l'accueil-conseil de la formation professionnelle. En effet beaucoup de PSH vont avoir un parcours qui va combiner acquisition d'un niveau scolaire correct et formation professionnelle.

L'accès à l'enseignement général complémentaire est possible avant une formation professionnelle, conjointement à une formation professionnelle ou éventuellement suite à une formation professionnelle.





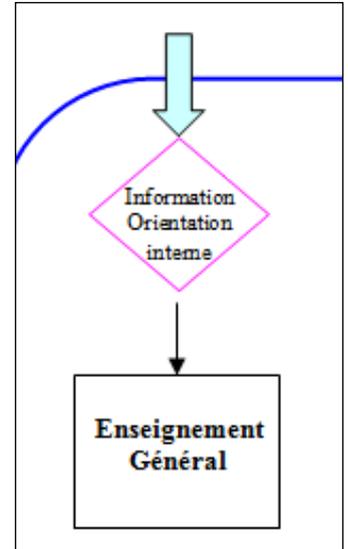
Les cours

« Les personnes handicapées ont toujours un niveau d'éducation inférieur à celui du reste de la société vietnamienne : 41,01 % des personnes handicapées sont illettrées.»³¹ Seul 20 % des PSH ont le niveau du Brevet et 6 % le niveau du Bac.³² Cette faiblesse du niveau d'instruction des PSH crée un obstacle supplémentaire à l'accès à l'emploi. D'où la volonté du Centre de donner accès à un enseignement général complémentaire quel que soit l'âge des PSH.

L'école est obligatoire jusqu'à l'âge de 11 ans mais beaucoup d'enfants, de par leur handicap, ont besoin d'un enseignement général qui soit complémentaire de celui dispensé dans les écoles ordinaires.

Le Centre est composé de 17 classes. Tous les types de handicap peuvent être accueillis quel que soit le niveau scolaire *et l'âge de la personne*. Seul les personnes malvoyantes sont orientées vers une école spécialisée publique, Nguyễn Đình Chiểu (il existe aussi une école privée payante pour ce même public).

Les classes sont des classes de niveaux où tous les handicaps sont ensemble hormis les personnes malentendantes qui sont regroupées dans une classe spécifique.



³¹ Handicap International. <http://www.making-prsp-inclusive.org/fr/4-etudes-de-cas/46-vietnam/462-le-handicap-au-vietnam.html>

³² Chiffres donnés par Mr Ma Hoang Lê en réponse aux questions posées dans la phase prospective.



L'échelle et le cursus des programmes de formation

A. Échelle de scolarisation

Le Centre organise la Formation et les classes d'enseignement complémentaire pour des élèves en situation de handicap (sauf déficients visuels). En outre, depuis l'année scolaire 2010 – 2011, il y a des classes pour les élèves sourds.

- 1. La scolarisation des élèves en situation de handicap au primaire : classes de la onzième à la septième (du grade 1 au grade 5)
- 2. La scolarisation des élèves en situation de handicap au secondaire de premier cycle : classes de sixième, cinquième, quatrième à la troisième (à partir de grade 6 à 9)
- 3. La scolarisation des élèves en situation de handicap au secondaire de deuxième cycle : classes de Seconde, Première et Terminale (à partir de grade 10 à 12)

PRIMAIRE	
Onzième	CP
Dixième	CE 1
Neuvième	CE 2
Huitième	CM 1
Septième	CM 2

SECONDAIRE	
Premier cycle	Second cycle
Sixième	Seconde
Cinquième	Première
Quatrième	Terminale
Troisième	

B. Le cursus ou Programmes de formation

L'enseignement primaire : Les programmes d'alphabétisation et de formation continue post-alphabétisation du Ministère de l'Éducation et de la Formation ont été publiés, révisés et adaptés pour les élèves en situation de handicap avec le certificat « d'accréditation de fin d'études du programme de formation continue post-alphabétisation ».



L'enseignement secondaire de premier cycle :

- Le Programme de formation continue pour l'enseignement secondaire de premier cycle, est issu et publié par le Ministère de l'Éducation et de Formation.
- La mise en place d'un examen final du premier semestre et du second semestre de la classe de 3^{ème} suivant le sujet d'examen/thème général du Département de l'Éducation et la Formation d'HCM ville.
- La remise du diplôme d'études secondaires de premier cycle du niveau d'enseignement complémentaire sous le système d'accréditation nationale.



L'enseignement secondaire de deuxième cycle :

- Le Programme de formation continue pour l'enseignement secondaire de deuxième cycle, est issu et publié par le Ministère de l'Éducation et de Formation.
- La mise en place d'un examen final du premier semestre et du second semestre de la classe terminale en fonction du sujet général du Département de l'Éducation et la Formation d'HCM ville.
- La remise du diplôme d'études secondaires de deuxième cycle du niveau d'enseignement complémentaire sous le système d'accréditation nationale. »³³

Le CFPPH s'est doté de quatre classes de CP afin de favoriser les premiers apprentissages, quelle que soit la gravité de la déficience des personnes :

- Classe A : handicap moins lourd
- Classe B-C-D : handicap plus lourd

Une personne peut donc faire durant quatre années ce premier niveau en allant de la classe D à la classe A.

Le critère de maintien dans l'enseignement complémentaire est la progression de l'élève et non pas son âge. Quel que soit son âge la personne peut accéder à une classe dans la mesure où cela correspond à son souhait et à une possible progression.

Les PSH qui ne peuvent suivre cette progression sont orientées vers l'ESAT. En effet cet atelier propose un milieu qui permet à la PSH de se familiariser avec le travail.



Débouchés :

- Quelques élèves vont en Université ou en IUT. En 2012 il n'y avait pas d'élève en classe terminale.
- Quelques élèves qui ne progressent plus après 2-3 années passées en CP sont orientés vers l'ESAT.
- Il arrive que des élèves retournent en famille ; la raison est en général liée à des problèmes de santé.
- Très peu d'élèves vont directement en emploi.
- La majorité des élèves vont en formation professionnelle.

1.4 L'acquisition de compétences sociales

Certaines activités sont transversales au service d'enseignement complémentaire et au service de formation professionnelle. Elles permettent d'acquérir des compétences sociales offrant autonomie et responsabilisation dans la vie ordinaire.

Nos interlocuteurs nous ont parlé de « Life skills ». « Les compétences de vie sont des comportements utilisés de manière appropriée et responsable dans la gestion des affaires personnelles. Ils sont liés à des compétences acquises par l'enseignement ou l'expérience directe qui sont utilisées pour traiter les problèmes et les questions fréquemment rencontrés dans la vie quotidienne. »³⁴

Les exemples donnés étaient : information sur le VIH, formation à la sécurité routière (et quand on connaît la densité de la circulation en ville, on mesure l'enjeu de cette formation...), films et débats, etc.

³³ Précisions données par le site du CFPPH.

³⁴ http://en.wikipedia.org/wiki/Life_skills

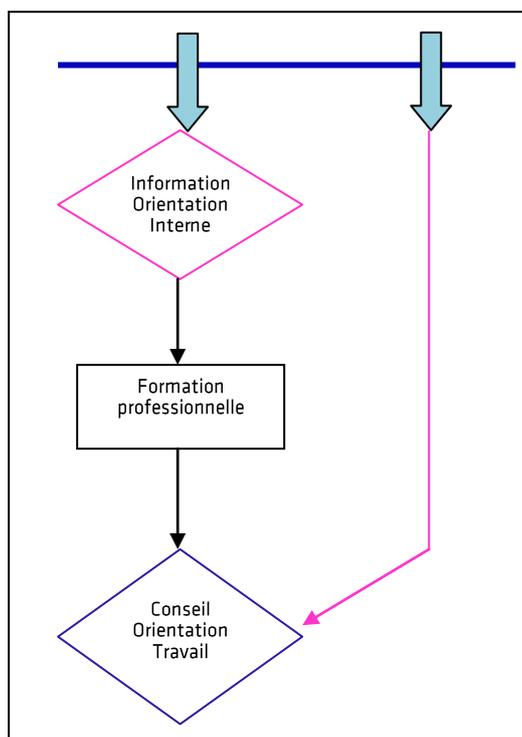


1.5 Service de Placement et accompagnement dans l'emploi

Mission 1 : conseil et orientation

Au sortir de la Formation professionnelle, les personnes sont accueillies par un Service chargé de leur orientation vers l'emploi.

Certaines personnes viennent également de l'extérieur, demandant un emploi et ayant eu préalablement un parcours de formation sinon dans l'emploi.



Ce Service, outre cette mission de conseil et d'orientation, assure trois autres missions :

Mission 2 : placement

Ce Service a tout d'abord pour charge de trouver un emploi aux personnes.

Ce travail de placement s'effectue en collaboration avec le Centre de Conseil pour l'emploi du Comité populaire de la Province de HCMV.

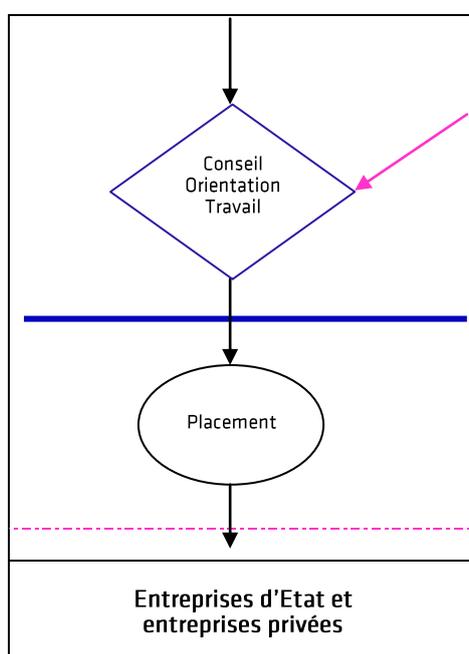
Pour réaliser cette mission plusieurs actions sont conduites :

- contacter le réseau d'entreprises³⁵ connues pour les informer des compétences en recherche d'emploi (autour de 150 entreprises avec une majorité de petites entreprises : informatique, publicité, électricité, comptabilité, couture ; les entreprises qui ont embauché des PSH ont découvert ce que le travail apporte aux PSH et souhaitent continuer) ;
- recenser les informations données par les entreprises sur leurs besoins (à peu près 350 demandes par an) ;
- diffuser par la radio et les journaux les demandes d'emploi (petites annonces) ;
- démarcher des entreprises pour découvrir leurs besoins.

³⁵ Par entreprise il faut entendre une entité marchande quelle que soit sa taille qui peut se limiter à une seule personne.



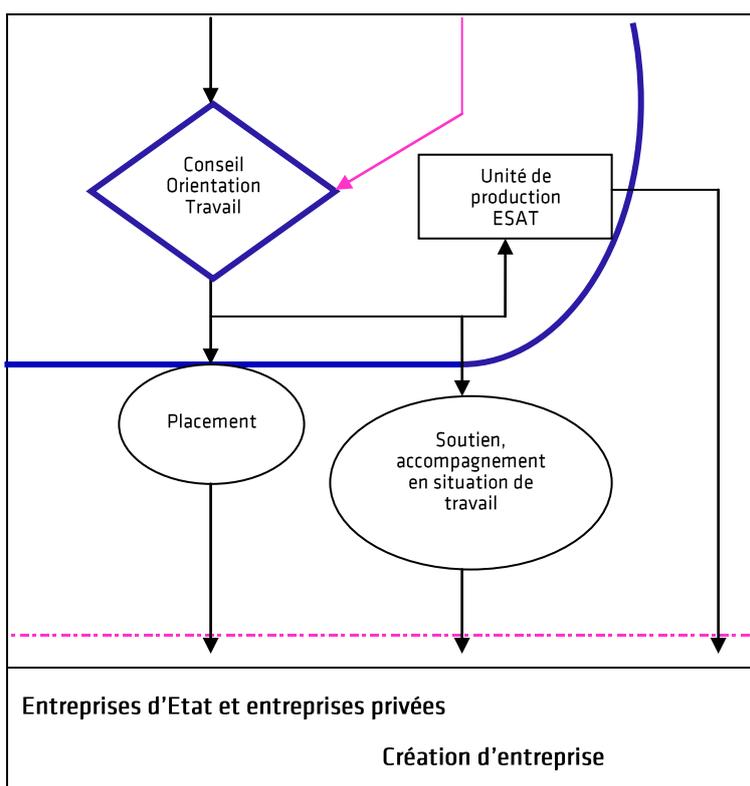
Le Service recherche un emploi jusqu'à ce que la PSH ait un travail. Si une personne n'est pas maintenue dans son emploi, elle revient dans ce Service.



Mission 3 : soutien et accompagnement dans la situation de travail

- Cet accompagnement s'effectue auprès des PSH qui trouvent un emploi et qui doivent être soutenues surtout durant la période d'essai et de consolidation (la période d'essai est souvent allongée). Cet accompagnement réclame aussi un travail auprès de l'employeur pour dépasser certaines réticences.
- Dans le cadre de cette mission, ce Service est aussi responsable d'un ESAT³⁶ pour créer une situation de travail adaptée aux personnes qui ne parviennent pas à s'insérer dans le milieu ordinaire. Selon l'entraînement au travail et la qualité du travail de la PSH, le Service peut l'orienter en entreprise, le milieu ordinaire restant la règle.
- Enfin le Service encourage les PSH à créer leur propre entreprise. Nous avons pu rencontrer une femme qui, après quatre années de formation en couture, a créé son atelier de retouche, couture et broderie. Par le Centre qui a sollicité le Comité Populaire pour obtenir un prêt à 0 %, elle a pu acheter une surjeteuse. Cet atelier œuvrait dans un pressing. Aujourd'hui elle bénéficie d'un second prêt pour ouvrir sa propre boutique dans un quartier en plein développement. Elle a reçu du Centre soutien et appui dans son projet et aussi les informations nécessaires pour les dispenses de taxe dont peuvent bénéficier les PSH qui montent leur entreprise. Au lancement du projet, l'aide du Centre a également porté sur l'étude de l'implantation, d'une clientèle potentielle et des produits censés répondre aux besoins de cette clientèle. Cette femme a souligné combien le soutien du Centre lui a permis d'avoir plus d'énergie et, notamment au début, de faire face aux difficultés. Mr Ma Hoang Lê précise qu'à 90 % les créations d'entreprise ont réussi et que les prêts ont été remboursés.

³⁶ Il semble que le terme soit celui utilisé en France. Il s'agit d'une unité de production en situation protégée, installée à l'intérieur du Centre.



Mission 4 : prospection et ajustement de la formation

Tout Centre de formation professionnelle, pour favoriser l'employabilité des personnes formées, doit entreprendre un travail de prospection permettant d'anticiper la demande des entreprises sur des métiers nouveaux. Ceci permet de mettre en place de nouvelles formations répondant à des besoins nouveaux ou d'ajuster les formations dispensées. La vitesse à laquelle la société et ses pratiques changent réclame tant des individus que des systèmes une forte adaptation.



Pour cela, deux aspects ont été indiqués :

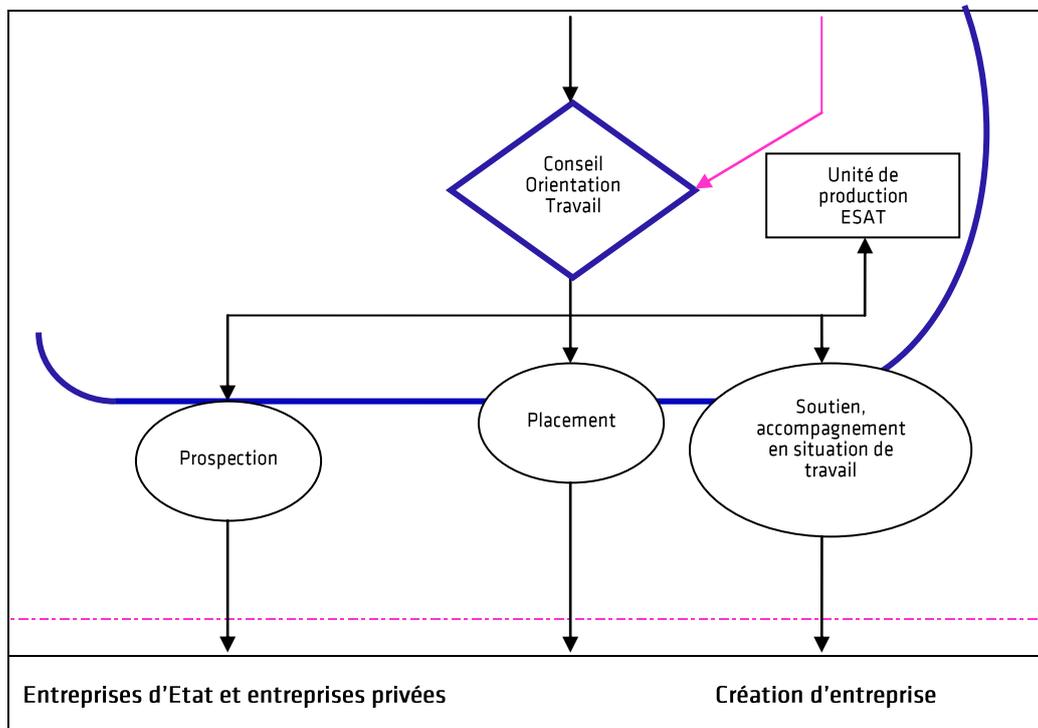
- Des Services du Comité populaire de la Province de HCMV fournissent des indications concernant l'évolution des emplois (Centre de prospection offre/demande et d'information sur le marché du travail à HCMV). Avant il y avait la planification, aujourd'hui il y a ce Centre de prévision des marchés du travail. Le CFPPH a ainsi récemment développé une activité de reprographie : photocopie.
- La réactivité du CFPPH à réajuster ses contenus de formation tient à l'obligation qu'il s'est lui-même fixé de permettre à chaque personne formée de trouver un emploi.
- Le fait d'accueillir à nouveau une PSH déjà formée parce qu'elle ne trouve pas d'emploi vient interroger les pratiques même du Centre.

Mr Ma Hoang Lê donne l'exemple d'un élève qui a suivi la formation en informatique. Arrivé en entreprise, alors qu'il sait réparer les ordinateurs, il ne reste pas dans l'emploi car les ordinateurs ne sont plus réparés mais directement remplacés par du matériel neuf. Cette personne est revenue au CFPPH pour acquérir des compétences dans l'entretien et la maintenance du matériel informatique.

Mr Ma Hoang Lê indique que le Comité populaire est en général d'accord pour financer une nouvelle formation pour une même personne. Lorsque ça n'est pas le cas, le Centre accueille quand même la personne, gracieusement.

Le Service assure donc quatre missions que l'on retrouve dans sa structuration :

- Chef du Service, Mme Nguyễn Thị Nhung
- Adjoint, Mme Nguyễn Thị Chiếu
- Conseil et orientation
- Placement
- Soutien et accompagnement
- Prospection offre / demande





1.6 Un projet personnalisé

Après quelques temps d'expérience dans l'activité que la personne choisie, un bilan est fait en présence de l'élève et de sa famille pour évaluer où en est la situation. Soit il s'agit de continuer les apprentissages, soit il faut orienter vers une autre formation.

En règle générale, une rencontre avec la famille est prévue une fois par an (exceptionnellement 2 fois). Autrement un point est fait de façon mensuelle.

Concernant l'accès à l'emploi et la stabilisation dans l'emploi, « chaque personne requiert une solution unique ».

2. LES ACTIONS DE DEVELOPPEMENT SUR HCMV POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PSH

La ville de HCMV est composée de 24 districts. Le CFPPH est dans le 3^{ème} district, au centre de la ville.

2.1 Objectifs

Parler de développement c'est chercher à atteindre plusieurs objectifs :

- faire savoir aux PSH et à leur entourage l'existence du Centre et l'aide qu'il apporte pour se former et trouver un emploi ;
- « contribuer à l'évolution des perceptions des autorités locales dans l'amélioration de la capacité du personnel chargé de la protection sociale des districts aux quartiers, communes »³⁷ ; autrement dit : mobiliser les autorités locales et leurs bureaux, et les convaincre de soutenir la cause des PSH (plaidoyer) ;
- sensibiliser les employeurs aux besoins de travail des PSH ;
- « créer un consensus, réparti dans toute la société en général et la ville de Ho Chi Minh en particulier pour amener les personnes handicapées à s'intégrer dans la société »³⁸.

Les effets souhaités sont précisés ainsi :

- « Le projet déployé est une solution pour promouvoir l'intérêt des secteurs de tous les niveaux en particulier au niveau des quartiers, communes, permettant aux personnes handicapées et à leur entourage d'avoir accès aux politiques préférentielles de l'Etat, exprimant l'intérêt de la société
- et en vue de *mobiliser toutes les forces sociales* qui s'intéressent aux soins pour les personnes handicapées pour qu'elles aient une vie stable, pour leur intégration dans la vie communautaire, sociale... »³⁹.

2.2 Méthode

Pour atteindre ces objectifs, Mr Ma Hoang Lê indique que l'échelle de la Province n'est pas efficace. Il convient donc de procéder, district par district, pour progressivement « mobiliser les forces sociales ».

Le 5^{ème}, le 8^{ème} et le 12^{ème} district ont été mobilisés. La progression est envisagée à raison de 3 districts par an. Mr Ma Hoang Lê et ses deux adjoints, Mme Nguyễn Thị Nhung et Mr Vũ Đình Thắng sont chargés de cette mission.

³⁷ Document rédigé par Mr Ma Hoang Lê. *Projet concernant le programme « compagnons de travailleurs handicapés » dans les 24 districts de Ho Chi Minh Ville*. 16 juin 2011. p.3 dans le document en français.

³⁸ Document rédigé par Mr Ma Hoang Lê. *Projet concernant le programme « compagnons de travailleurs handicapés » dans les 24 districts de Ho Chi Minh Ville*. 16 juin 2011. p.3 dans le document en français.

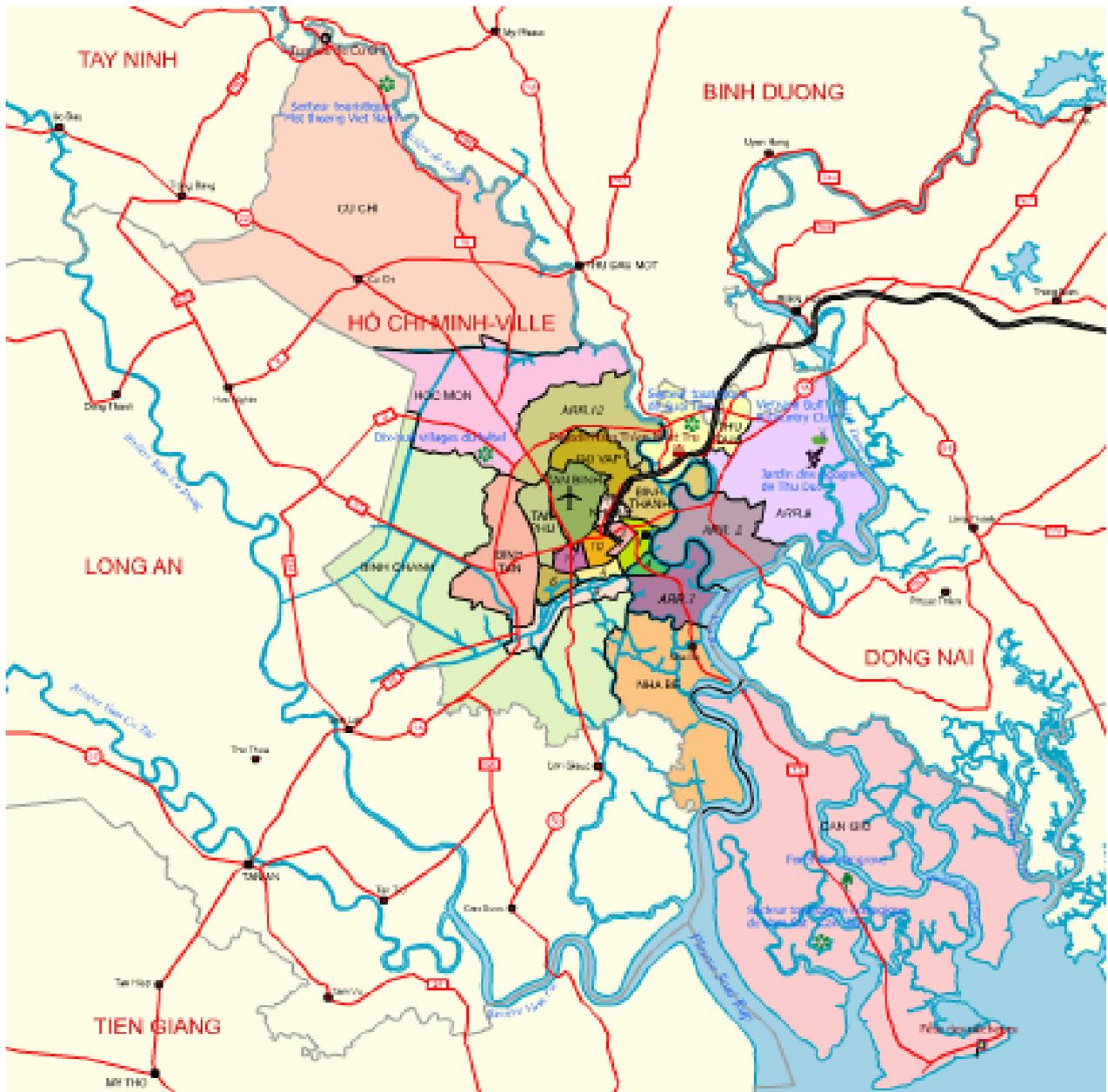
³⁹ Document rédigé par Mr Ma Hoang Lê. *Projet concernant le programme « compagnons de travailleurs handicapés » dans les 24 districts de Ho Chi Minh Ville*. 16 juin 2011. p.4 dans le document en français.

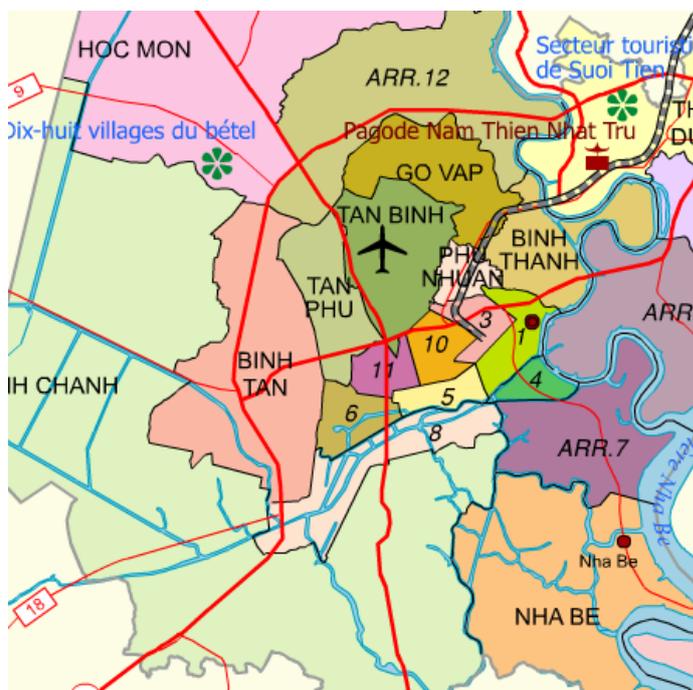


Progression envisagée :

- Cu Chi
- Hoc Mon
- Go Vap
- Can Gio
- Tan Binh
- Tan Phu

- District 11
- District 10
- Nha Be
- Binh Thanh
- Phu Nhuan





District 2
District 6
District 9
Thu Duc
Binh Chanh
Binh Tan
District 1
District 3
District 4
District 7

Sur chaque district il va s'agir de :

- « Construire un réseau de collaborateurs, y compris les dirigeants et employés d'organisations de Services, des districts, quartiers, communes, de devenir des conseillers travaillant régulièrement dans le parrainage⁴⁰, la formation professionnelle, l'emploi, le droit, ... pour les personnes handicapées à leur résidence.
- Créer les conditions pour que les personnes handicapées aient accès aux politiques de l'Etat.
- Susciter l'intérêt, l'appui des autorités locales, des organisations de masse, des entreprises pour les personnes handicapées. »⁴¹.

2.3 Evènements

Chaque année, vers juillet-août, le Service du travail du Comité populaire de la Province organise, sur la ville d'HCMV, un Forum du travail ; le CFPPH y bénéficie gratuitement d'un stand.

Depuis 2008, la participation du Centre à ce Forum a permis de sensibiliser des employeurs. Le Centre présente ses activités et expose des produits réalisés par les PSH.

A l'occasion de cet évènement, une réunion des entreprises qui ont déjà embauché des PSH est organisée. Ces entreprises présentent ce que cette embauche a apporté à l'entreprise et témoigne de ce qui se vit dans le travail avec la PSH.

Il est également organisé une « démonstration de compétence » qui met en compétition plusieurs travailleurs handicapés. Un jury est composé d'enseignants d'autres Centres de formation professionnelle. Le gagnant reçoit un cadeau et un certificat du Service du travail, gage d'une embauche prochaine. A travers cette démonstration il s'agit de montrer aux entreprises que la PSH est capable de travailler aussi bien que tout le monde.

Enfin les médias sont sollicités pour rendre compte du Forum et exposer ses enjeux.

⁴⁰ Le mot « parrainage » est souvent utilisé. Lorsqu'il est interrogé ce terme renvoie à des notions de soutien et d'accompagnement. Il semble correspondre au mot accompagnement que l'on utilise en France dans l'action sociale, retirant la dissymétrie entre un parrain et un filleul.

⁴¹ Document rédigé par Mr Ma Hoang Lê. *Projet concernant le programme « compagnons de travailleurs handicapés » dans les 24 districts de Ho Chi Minh Ville.* 16 juin 2011. p.4 dans le document en français.



De plus, tous les trois ans, la ville confie au Centre l'organisation d'un Forum du travail spécifique pour les PSH. C'est l'occasion de faire inaugurer le Forum par les autorités d'un district. Ces autorités locales sont en capacité de recenser les PSH en demandant des éléments quartier par quartier. Elles peuvent ainsi inviter les PSH pour qu'elles rencontrent les Services du Centre : formation professionnelle, enseignement, placement. Des avocats s'adjoignent aux membres du Centre.

Après ces campagnes d'information, les PSH sont invitées au Centre.

Ces actions sont soutenues par le Service du travail de la Province.

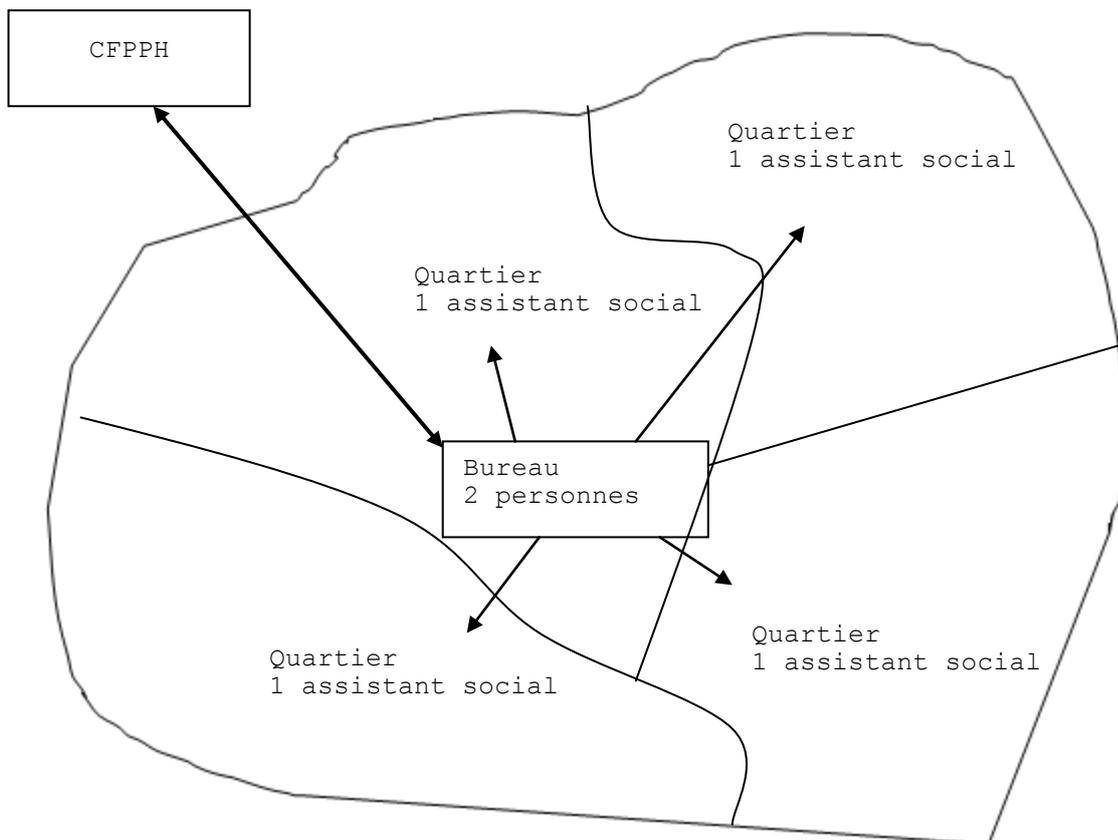
Lorsque le responsable d'un district est bien mobilisé, il apporte une aide importante aux PSH. Mais il arrive que le leader soit peu collaboratif ; dans ce cas Mr Ma Hoang Lê le fait savoir au Service du travail de la Province.

Tout le financement de la Campagne est gratuit pour le district ; les autorités locales ne peuvent donc pas refuser sa mise en œuvre.

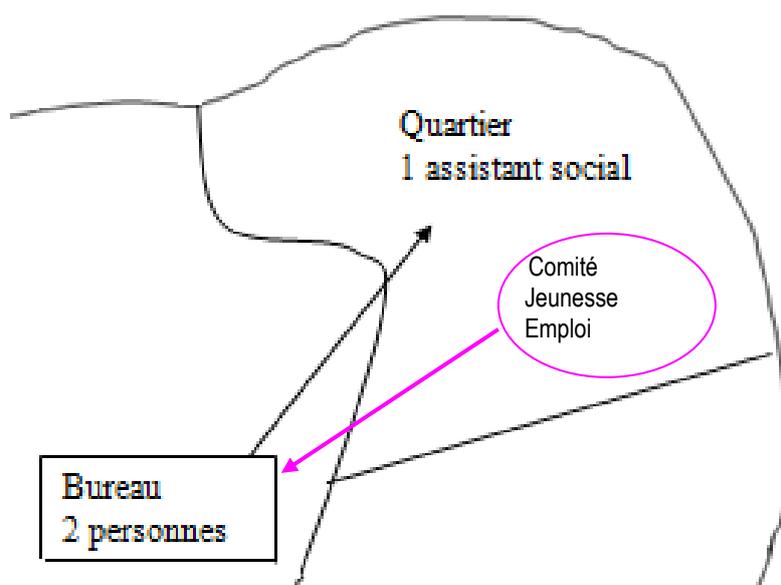
Enfin Mr Ma Hoang Lê veut donner plus d'informations aux PSH sur leurs droits et solliciter des avocats afin que ces droits soient respectés. Conformément aux orientations de l'ONU, les PSH ne relèvent pas d'une charité, même publique, mais d'un cadre légal qu'une société se doit de respecter.

2.4 Le travail avec les acteurs locaux

Le travail avec un district s'établit à partir d'une information auprès des autorités locales du district et d'un travail avec le bureau qui administre ce district. C'est au travers du bureau et de ses relais sur les quartiers que la mobilisation peut s'opérer.



Au niveau de chaque quartier il existe également des comités (sorte de club) qui font remonter au bureau du District des éléments concernant la réalité du quartier.



3. PERSPECTIVES ET INNOVATIONS

3.1 Recherche de réponses pour les PSH les plus en difficulté

Dans le souci du CFPPH de trouver une solution au cas par cas, pour chacune des PSH, Mr Ma Hoang Lê cherche une possibilité d'activité pour des PSH qui ont été en échec dans l'enseignement et à nouveau en ESAT. L'importance de leur déficience les éloigne du travail en milieu ordinaire. Que leur proposer ?

3.2 Considérations économiques

Une obligation est faite aux entreprises d'embaucher 2 à 3 % de PSH⁴². Si elles embauchent plus de 3 %, elles bénéficient d'une diminution de taxe. Cette mesure a un impact mais les entreprises sont d'accord pour une embauche à condition que la PSH ait la qualification requise.

Comme en France, les entreprises qui ne respectent pas cette obligation ont une amende (équivalente au smic français).

Mais Mr Ma Hoang Lê, économiste de formation, précise que, pour lui, une recherche « d'harmonie » (sic) est nécessaire. Voici son raisonnement : quand une entreprise se développe, elle crée des emplois ; édicter des obligations peut gêner ce développement et générer des obstacles qui iront à l'encontre de l'intérêt des PSH. Cela peut même conduire à des situations de maltraitance des PSH.

⁴² L'article 34 de la loi 2010 parle de 30 % (ce qui paraît énorme)



IV / ANALYSE





En introduction à ce moment de l'analyse, il paraît prudent d'aborder la dimension interculturelle que comporte toute étude qui va à la rencontre de pays non occidentaux.

Plusieurs écueils sont en effet présents. Et tout d'abord l'entrée en comparaison qui peut entraîner des effets de miroir où l'on découvre chez l'autre ce que l'on introduit soi-même à partir de son unique prisme interprétatif et ses présupposés non-conscients. Il y aussi une approche logique qui pose l'universel en principe et les universaux en évidence : la vérité, la beauté, la liberté, l'égalité.

Face à cette propension à l'universalisme, la facilité est grande de verser dans un culturalisme où tout est relatif, les cultures ne se hiérarchisant pas. Et en effet quel lieu habiter qui nous donnerait la possibilité de dire que la culture occidentale est inférieure ou supérieure à telle ou telle culture ?

Entre universalisme et culturalisme (absolutisme et relativisme), nous choisissons ici une mise en regard des cultures qui permet une perception d'écart dont nul ne sait la source : ce qui apparaît comme curieux (bizarre, décalant) entre le système français et le système vietnamien n'indique pas le repère (français ou vietnamien) mais seulement un écart⁴³.

« L'extériorité se constate, l'altérité se construit »⁴⁴ ; bien au-delà d'une démarche descriptive, l'altérité est altération, c'est-à-dire mise en travail de nos évidences indiscutables, implacable traversée des allants de soi. « L'autre, en sauvant de l'asphyxie du soi (...) est ce qui permet à la vie de ne s'immobiliser dans aucune détermination »⁴⁵. Cette affirmation qui concerne l'individu reste pleinement adaptée à nos sociétés à l'heure de la mondialisation.

1. LE CONTEXTE SOCIAL ET POLITIQUE

1.1 Déconcentration et décentralisation

Comme le présente le chapitre II.2 développé plus haut⁴⁶, la structuration de la puissance publique ne manque pas de complexité et nos interlocuteurs s'y sont repris à maintes reprises pour nous éclairer sur les mécanismes de décision.

La notion d'échelle territoriale surdétermine l'organisation dont la gradation va du niveau central au niveau communal comme suit : niveau central / niveau provincial / niveau district / niveau commune. La terminologie de l'échelle varie : une grande ville comme HCMV est considérée comme équivalente à une Province du monde rural, un district peut être nommé ville provinciale, arrondissement ou district ; c'est la dimension du territoire et sa densité de population qui font critères.

La déconcentration des pouvoirs s'effectue dans une logique pyramidale du sommet à la base. Mais cette logique verticale évidente dans un pays au Parti unique s'articule aussi à une logique horizontale : chacun des niveaux a aussi ses propres élus qui mettent en œuvre les décisions centrales mais portent aussi leurs propres initiatives. Pour exemple, Mme Hoï, directrice d'un Centre professionnel dans la Province de Kiên Giang, s'est vue confier la formation des assistants sociaux par le Comité populaire de la ville de Rach Gia.

Il y a donc déconcentration du pouvoir central et décentralisation permettant des décisions spécifiques au territoire. Bien sûr tous les élus, quelle que soit l'échelle, appartiennent au parti unique, parti communiste du Vietnam⁴⁷, ceci tempérant ce que l'on entend strictement en Europe par décentralisation⁴⁸.

⁴³ Voir François JULLIEN : *L'écart et l'entre*, Galilée 2012.

⁴⁴ JULLIEN François. *L'écart et l'entre*. Galilée 2012, p.78

⁴⁵ JULLIEN François. *L'écart et l'entre*. Galilée 2012, p.79

⁴⁶ Page 21 et suivante

⁴⁷ Il serait intéressant d'avoir des précisions sur le système d'élection locale. Est-ce la population du territoire qui choisit parmi des personnes désignées par le Parti ou est-ce le Parti qui désigne et considère élu d'office sans passer par le vote du peuple ?



1.2 Une société en prise à une forte logique descendante

Plusieurs affirmations de nos interlocuteurs ont fait valoir la « ligne politique » décidée par les autorités et devant être appliquées. La venue de Mr Lê Chu Giang, autorité locale, a permis de réaffirmer la force d'une logique descendante et applicative.

Mr Lê Chu Giang est responsable de la Section des affaires sociales qui est un département du Service du travail, des invalides et des affaires sociales pour l'ensemble de la Province de HCMV. « *Pour tout ce qui concerne la jeunesse, les personnes âgées et les personnes handicapées c'est son bureau qui donne les instructions pour appliquer les lois.* » Mr Lê Chu Giang définit « *la politique de la formation professionnelle des personnes handicapées et le Centre exécute* »⁴⁹.

A ce Responsable de la Section des affaires sociales nous avons posé la question de savoir quelles difficultés rencontrait la société vietnamienne envers les PSH. La réponse a consisté à réaffirmer que la mobilisation des organismes d'Etat permet de réaliser le Programme et de réclamer la mise en œuvre des décisions ; « *le Service a tous les pouvoirs et oblige le système juridique pour forcer tous les organismes à observer les lois* ».

Cette présentation a spontanément provoqué notre scepticisme.

1. Tout se passe comme si tout est affaire de décisions politiques et de respect de ces décisions. Tous les obstacles liés aux représentations sociales sur le handicap et sur emploi et handicap, aux effets stigmatisant, semblent inexistantes.
2. Cette logique descendante postule une anthropologie de l'obéissance où l'exécutant, heureux d'exécuter, est efficace juste par observance. Comment, à partir de notre expérience du système français, concevoir un tel fonctionnement tant l'efficacité des actions semblent complètement reposer sur cette obéissance aux directives édictées par la hiérarchie.

Nous aborderons le premier point dans un second temps pour traiter des représentations sociales. Mais plusieurs remarques sont à faire sur le point deux.

Les travaux de Philippe D'Iribarne⁵⁰ montrent combien **la culture française** associe spontanément obéissance et soumission. « Le dilemme auquel se trouve confronté celui qui doit affronter une puissance supérieure à lui-même est vécu comme le suivant : soit se soumettre et servir « les puissants » en obtenant, en contre partie, de menus avantages (ce qui signifie plier, par peur ou par intérêt, devant plus fort que soi) ; soit se battre au péril de ses intérêts, ou même de son existence. La dignité du combat s'oppose à la couardise de l'allégeance. »⁵¹

La culture américaine n'est pas dans cette logique. Elle « cherche à répondre au péril de l'intrusion en magnifiant, dans tous les rapports sociaux, la logique contractuelle. Autrui ne pourra rien m'imposer puisqu'il ne peut rien exiger de moi si ce n'est ce à quoi j'ai consenti en ratifiant un contrat nous liant. Dans la mesure où mon consentement est effectivement libre, la crainte de perdre la maîtrise de mon destin se trouve alors conjurée. (...)

« Alors que la majorité des français (63 %) affirment fièrement qu'ils ne suivront les instructions de leurs supérieurs que s'ils sont convaincus de leur justesse, il n'y a qu'une petite minorité (24 %) d'américains prêts à en faire autant. Contrairement à son homologue français, un subordonné américain ne voit rien qui l'abaisse dans le fait de « travailler pour ». Ce qui importe pour lui, c'est qu'un contrat délimite soigneusement ce à quoi il est précisément tenu »⁵².

⁴⁸ Rappelons qu'en France l'éducation nationale n'est pas décentralisée et que la santé ne l'est que depuis 2009.

⁴⁹ La notion utilisée est celle de « parrainage ». Il s'agit de distribuer les tâches à un subalterne qui les exécute.

⁵⁰ Voir notamment « *La logique de l'honneur, Gestion des entreprises et traditions nationales* », Seuil, 1989

⁵¹ Idées économiques et sociales n°168, juin 2012

⁵² Idées économiques et sociales n°168, juin 2012



Qu'en est-il pour la **culture vietnamienne** ? Sa tradition est confucéenne. « Confucius élaborait un code de bonne conduite sociale afin que les habitants vivent en paix et en harmonie. Il abandonna la cour et parcourut le pays afin d'exposer ses principes. Il y a deux règles fondamentales : la nécessité d'avoir un comportement approprié et le respect de la loyauté et de l'obéissance. Dans tous les cas le message était appuyé par des rituels et des cérémonies. Il ne fait aucune allusion à une religion particulière mais impose le respect des rituels traditionnels. »⁵³

« Les principes confucéens comportent notamment :

- Les règles des « trois liens » (Tam Cuong) :

- loyauté envers le prince,
- obéissance du fils au père,
- obéissance de la femme au mari.

- Les règles des « cinq relations sociales » (Ngu Thuong) définissant la conduite :

- entre le prince et ses ministres,
- entre le père et ses enfants,
- entre mari et femme,
- entre frères et sœurs
- entre amis. »⁵⁴

« Les idées de Confucius ont formées une société rigide et stratifiée. Les enfants obéissent à leurs parents et aux règles sociales afin d'obtenir une bonne place dans la société. Ceux qui réussissent dans leurs études ont les meilleurs postes, les meilleurs deviendront des mandarins et l'élite sera auprès de l'empereur.

Le confucianisme fut implanté au Vietnam pendant les siècles d'occupation chinoise, léguant au Vietnam cette mentalité de développement élitiste avec les principes d'obéissance, de respect, d'éducation et d'autorité, **influençant la structure familiale et créant une hiérarchie sociale structurée.**

Des principes de l'ordre social aux principes d'obéissance, le confucianisme a eu un fort impact sur le Vietnam. Les professeurs et l'éducation sont vénérés, les enfants obéissent aux volontés de leurs parents, et ce même à l'adolescence et l'âge adulte, et les femmes sont totalement dévouées à leur époux.

Néanmoins, le confucianisme en tant que modèle de comportement social est de moins en moins appliqué étant donné les besoins d'ouverture et de flexibilité du monde actuel. »⁵⁵

1.3 Au-delà des apparences

Le lien qu'en France nous établissons spontanément entre obéissance et soumission est donc à interroger. On adhère à une autorité alors qu'on se soumet à un pouvoir. L'obéissance s'établit dans un rapport de confiance tandis que la soumission s'obtient par la contrainte ou par la séduction. Dire ceci n'est pas défendre un régime pyramidal mais chercher à reconnaître une spécificité culturelle dans laquelle ce type de régime œuvre ; toute mission de découverte de fonctionnements propres à une autre culture que la notre est une mise à l'épreuve de nos représentations⁵⁶.

⁵³ http://www.infovoyagevietnam.com/religions_le_confucianisme.php

⁵⁴ <http://www.lesamisfrancophonesduvietnam.com/page35.html>

⁵⁵ http://www.infovoyagevietnam.com/religions_le_confucianisme.php

⁵⁶ Voir les travaux de Axel HONNETH : il n'y a pas de connaissance sans un acte de reconnaissance préalable d'autrui.



Trois exemples :

1. La rencontre d'une jeune femme en train de monter son entreprise de couture a été très instructive. Elle nous a fait part d'une forte diminution de ses allocations, diminution qui, à ses yeux, ne paraît pas justifiée. Nous avons donc abordé ce sujet avec Mr Ma Hoang Lê. Ses propos ont été catégoriques : il saisira le Comité populaire qui est chargé du versement des allocations pour qu'il explique les raisons de cette situation et qu'il ajuste si nécessaire au regard de la loi. On voit dans ce cas que lorsque le Centre constate un non respect de la « ligne politique », il se met en capacité d'interpeler les autorités pour que les PSH aient leurs droits ». La logique n'est donc pas que descendante ; la ligne politique définie doit être suivie par tous ; elle fait tiers.
2. Lors du discours de rentrée prononcé par Mr Lê devant tout son personnel (lundi 25 février), il a abordé plusieurs points de pédagogie. Il a eut notamment cette affirmation : « *ne pas forcer l'élève autrement il fait le contraire de ce qu'on lui demande* ». On est donc plus sur une pédagogie de l'autorisation que sur une pédagogie de l'obligation.
3. Des Associations. Au niveau de la ville, il nous a été indiqué qu'une dizaine d'associations de PSH existe (aveugles, etc.). Le Centre nous a parlé d'une Association. Faute de temps nous n'avons pas pu rencontrer une Association. Il serait intéressant de voir leur mode d'action et l'impact sur les décisions politiques.
Nous avons demandé à Mr Lê Chu Giang s'il existait un équivalent du CNCPH⁵⁷ français, Conseil que le gouvernement doit consulter pour toute évolution du cadre législatif concernant les PSH. Il nous a assuré qu'en effet les Associations sont consultées.

1.4 Handicap et représentations sociales

Aborder la question de l'insertion professionnelle des PSH réclame de se centrer sur la qualification professionnelle des personnes et l'adéquation des besoins en compétence avec les contenus de formation, mais il faut tout autant essayer d'analyser les représentations sociales propre à une société car elles conditionnent le rapport aux PSH tant de la part de la famille, des formateurs que des employeurs. En France, par exemple, la primauté du secteur spécialisé est une évidence pour beaucoup de citoyens et le monde de la vie ordinaire (entreprises incluses) n'a pas à « prendre en charge » les PSH. D'autre part, pour beaucoup d'employeurs, le handicap est envisagé comme une maladie faisant ainsi un lien avec un absentéisme important.

On entend donc par représentation sociale, « une forme de connaissance socialement élaborée et partagée, ayant une visée pratique et concourant à la construction d'une réalité commune à un ensemble social »⁵⁸. Cette forme de connaissance n'est pas scientifique mais relève d'un savoir de sens commun qui permet aux membres d'une société d'interpréter la réalité et leur place dans cette réalité et de savoir comment se comporter vis-à-vis de l'objet de la représentation sociale : ce qu'il faut faire, comprendre, croire.

L'explicitation de ces représentations réclame un effort de réflexivité sur l'impensé ; Hegel disait « le bien connu en général est, justement parce qu'il est bien connu, inconnu »⁵⁹. Nos interlocuteurs vietnamiens nous ont peu indiqué ces représentations. Cependant on relève quelques aspects :

- Quand un enfant a un handicap grave, il est gardé au sein de sa famille. Tous les malheurs de la famille sont sur cet enfant et, en cela, cet enfant protège toute la famille. Aussi les enfants handicapés sont « les plus chéris »⁶⁰ au point que les familles ne les envoient pas vers le CFPPH mais les gardent à la maison.

⁵⁷ Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées

⁵⁸ On se réfère ici aux travaux de Denise JODELET : *Les représentations sociales*, PUF, 1991

⁵⁹ HEGEL G.W.F., *La Phénoménologie de l'esprit*, Aubier, 1941, Préface.

⁶⁰ Propos de Mme Nhung



- « Le bouddhisme, principale religion au Vietnam avec plus de 50 % de la population qui s'en réclame, a laissé une profonde empreinte dans la pensée et le comportement des vietnamiens : la pratique du détachement, la compassion universelle, la non-violence, le respect de la vie, la bienveillance, le détachement. »⁶¹ Ces orientations spirituelles établissent un rapport à la vie beaucoup moins volontariste que dans les sociétés occidentales ; la vie s'accueille et il n'y a pas de place pour une lutte à son égard. D'ailleurs aucun phénomène ne peut nous satisfaire de manière ultime et définitive de par l'impermanence de la réalité, cause du pàtir⁶². Toute vie impose pàtir. C'est dans ce cadre que le handicap est envisagé non comme une réalité à repousser, à modifier mais à accueillir.
- Concernant l'emploi, l'a priori des employeurs est, comme en France, que le handicap générera un absentéisme gênant pour la bonne marche de l'entreprise.

2. LE CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE EN TANT QUE SYSTEME

2.1 Schématisation du système et de ses flux

Nous prendrons le parti de concevoir l'institution « Centre de formation professionnelle » comme un organe d'un ensemble plus vaste nommé société. Par l'institution on assiste à des mouvements de regroupement de la matière sociale qui provoque des variations de densité résultant d'une circulation d'entités, de personnes et de médiations matérielles. Cette approche permet de percevoir un continuum entre les interactions microsociales et les ordres de totalités macrosociaux en se centrant sur les « liants » de la matière sociale⁶³.

L'institution n'est pas substantialisée ; ce sont les acteurs eux-mêmes qui investissent, organisent et spécifient leur espace d'actions parmi (et donc avec) les autres⁶⁴. Pour figurer la coproduction des parties et du tout et observer les liants de la matière sociale, l'institution peut être représentée par ses flux. Ici l'institution ne produit pas un ordre social mais, par les flux qu'elle génère, refaçonne continuellement les « agencements »⁶⁵ contribuant à faire société.

⁶¹ Bibliothèque de l'université dominicaine : <http://biblio.domuni.org/articleshum/vietnam/>

⁶² Le mot sanskrit dukkha est difficilement traduisible en français. Certains mots s'en approchent : souffrance, chagrin, affliction, douleur, anxiété, insatisfaction, inconfort, angoisse, tension, malheur et aversion.
<http://fr.wikipedia.org/wiki/Dukkha>

⁶³ A ce sujet voir TOURNAY Virginie (ingénieur biologiste et docteur en science politique). *Sociologie des institutions*. PUF, 2011. p. 66-67, 76-77.

⁶⁴ Dans cette approche individu et société sont sur un même plan alors que pour la sociologie classique la société incarne un tout qui détermine l'individu ; elle affirme la priorité du tout sur les parties (voir TOURNAY Virginie, p 12 et 41).

⁶⁵ LATOUR Bruno, *Si l'on parlait un peu de politique*. Revue Politis. Année 2002, Volume 15, Numéro 58, pp. 143-165.



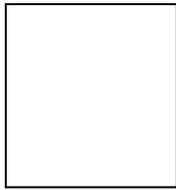
SYMBOLES GRAPHIQUES



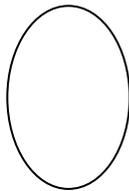
Séparation sectorielle



Entité institutionnelle



Unité composant une entité institutionnelle



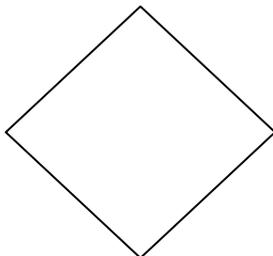
Unité composant une entité institutionnelle ET en interface avec l'externe de l'institution



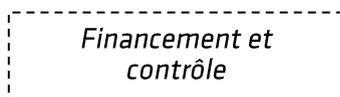
Distribution simple ou multiple



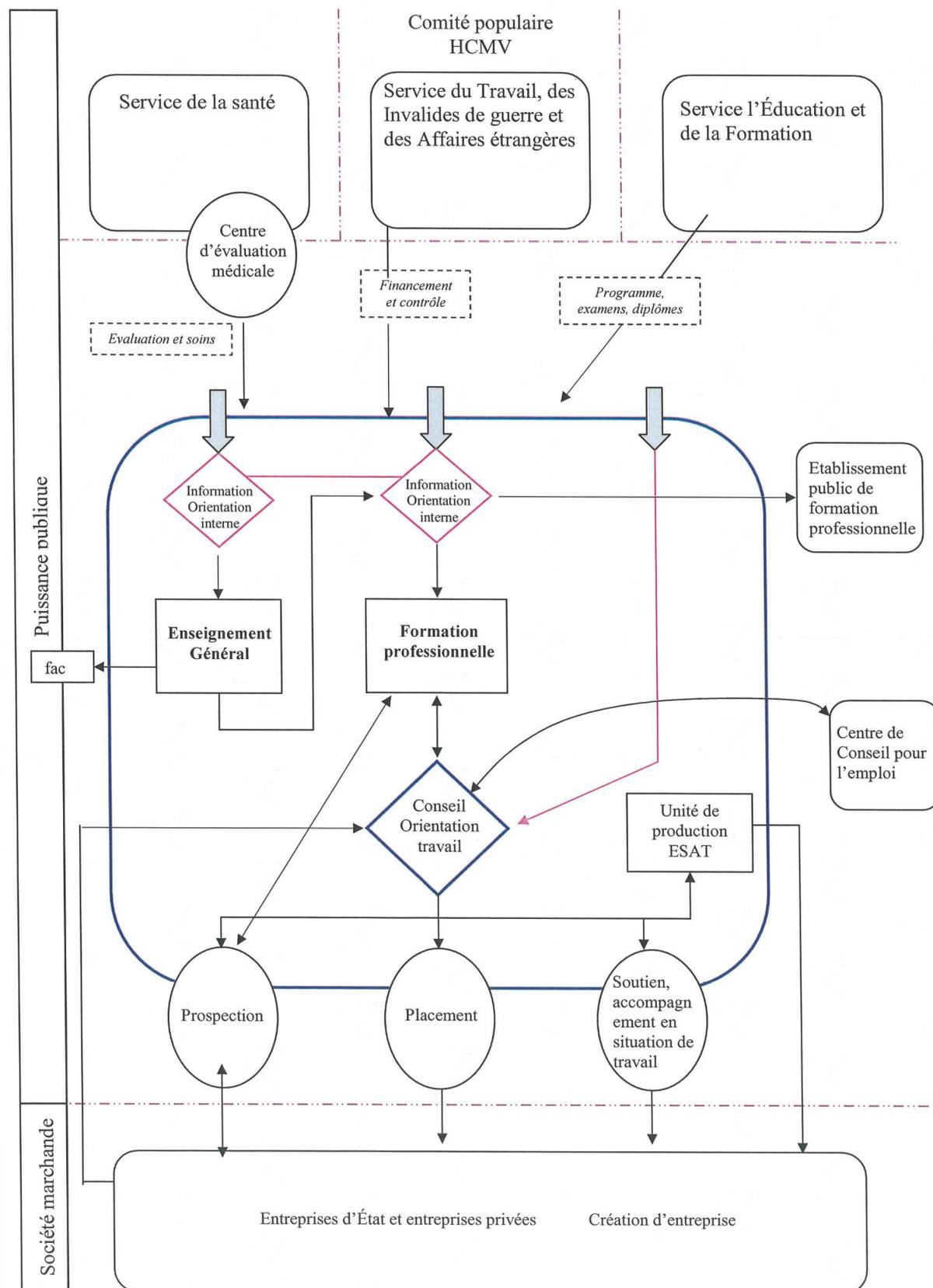
Sens des flux



Flux multiples = ceci, sinon cela



Information sur la nature du flux





2.2 Les points-clefs du système



L'importance du souhait de la personne accueillie

Le système est activé par trois entrées, chacune correspondant à un souhait de la PSH⁶⁶ :

- 1 / « je veux étudier » = information sur l'enseignement général complémentaire
- 2 / « je veux apprendre un métier » = information sur la formation professionnelle
- 3 / « je veux trouver un emploi » = conseil et orientation vers le travail

Cela ne signifie pas que cette formulation d'une singulière demande ne soit pas mise en lien avec la réalité. Mr Ma Hoang Lê donne l'exemple d'un jeune qui veut apprendre l'informatique alors que là où il habite cette activité n'est pas développée. Il peut répondre qu'il peut pratiquer cette activité ailleurs que dans sa localité. Ce sont alors les transports de sa localité à cet autre lieu qui seront un critère pour interroger son souhait. Le souhait ne s'exprime donc pas d'une façon absolue mais se trouve mis en dialogue avec un principe de réalité fidèle au pragmatisme asiatique.

Choisir, comme point de départ du cursus, le souhait que la personne exprime, c'est optimiser une dynamique d'adhésion de la personne aux efforts que les apprentissages réclament⁶⁷. Ce choix est cohérent avec l'élaboration d'un projet personnalisé qui donne sens au parcours de formation⁶⁸.



L'accès ouvert à un enseignement scolaire adapté

Une des explications aux difficultés d'insertion professionnelles des PSH tient à un faible niveau de qualification lié à un parcours scolaire plus difficile que pour d'autres personnes. D'où les moyens mis en œuvre par le CFPPH pour favoriser des apprentissages scolaires.

L'enseignement général complémentaire est rendu accessible à toute PSH désireuse d'acquérir de nouvelles connaissances. Cet enseignement est dit complémentaire car il est proposé au-delà de l'école obligatoire, donc aux douze ans de la personne.

Concernant l'entrée dans le circuit scolaire complémentaire, l'accès à telle ou telle classe est possible quel que soit le niveau de la personne et quel que soit son âge. On considère qu'à tout âge une personne peut apprendre.

Concernant le maintien ou la sortie de la personne des apprentissages scolaires, le seul critère est sa progression ; tant que la personne progresse, elle peut continuer dans le système d'enseignement.

Comme on l'a vu⁶⁹, la proposition du CFPPH, cherche à être la plus adaptée possible aux capacités des personnes accueillies. Ainsi le niveau CP a été décomposé en 4 classes (de A à D).

Cette volonté de laisser l'accès à l'enseignement très ouvert est hautement pertinente quand on sait combien le handicap, dans ses évolutions, défie nos repères conventionnels d'acquisition. Il y a ici un pragmatisme très conforme à la Classification International du Fonctionnement.

⁶⁶ On ne peut pas ne pas penser à la loi française du 11 février 2005 qui parle des « aspirations » de la personne.

⁶⁷ Cohérence avec l'axiome de Mr Ma Hoang Lê : « ne pas forcer l'élève autrement il fait le contraire de ce qu'on lui demande ».

⁶⁸ Mr Ma Hoang Lê a souvent insisté sur un travail au cas par cas réclamant une solution appropriée pour chacun.

⁶⁹ Cf page 40 et suivante.



Dynamique d'apprentissage et pluralité

Dans l'enseignement scolaire, les classes de niveau sont composées des différents types de handicap (excepté pour les malentendants⁷⁰). Il n'est pas constaté de freins conséquents à cette mixité mais, au contraire, l'entraide entre les personnes est stimulée par cette situation plurielle.

Pour la formation professionnelle, les différents types de handicap sont dans une même classe et les niveaux sont mêlés. Cela réclame de la part du formateur une réelle habileté à combiner les contenus des apprentissages en fonction de chacun.

On le voit, le CFPPH anime un système très ouvert où se mêlent types de handicap, âges différents, niveaux inégaux. Il n'y a pas a priori que l'homogénéité du groupe est une condition de réussite des apprentissages.



L'interaction avec les entreprises

Le Service de placement et accompagnement dans l'emploi⁷¹ honore l'engagement du Centre à ce que chaque personne accueillie accède à un emploi. Le terme engagement veut ici indiquer une dimension morale plus forte qu'une simple fonctionnalité du système.

Cet engagement a plusieurs conséquences positives :

- il met le Centre en prise avec sa finalité : l'indicateur de performance du Centre n'est pas la formation mais bien l'insertion. Le fait que la PSH revienne au Centre si l'insertion n'a pas réussi contraint le Centre à une permanente réflexivité sur la formation qu'il dispense ;
- cette incessante interrogation sur la pertinence de la formation oblige à réajuster les contenus des apprentissages, à concevoir chaque métier en cohérence avec ses évolutions, à actualiser les compétences nécessaires à l'emploi, à connecter les formateurs aux réalités de l'emploi ;
- enfin cela évite les tendances de discontinuité de parcours⁷² où la personne va de bilans en formations, de formations en orientations, etc.

C'est aussi cet engagement qui invite le Centre à une continuelle créativité pour les PSH qui n'ont pas les acquisitions leur permettant une insertion en milieu ordinaire⁷³.

La mission n'a pas permis d'être précis sur une double articulation : entre le Centre de prospection offre/demande et d'information sur le marché du travail à HCMV et le CFPPH et entre le Centre de Conseil pour l'emploi et le CFPPH. Ces acteurs devant permettre la définition de stratégies⁷⁴.



L'animation d'une dynamique des capacités

Une personne accueillie dans l'ESAT peut, à tout moment, se voir proposer un placement vers l'entreprise ou un retour vers la formation ou l'enseignement. Une personne, quels que soient son handicap et son âge peut accéder à l'enseignement pourvu qu'elle progresse. Le système semble avoir comme **essentiel critère cette progression de la personne en vue de son insertion**. Mr Ma Hoang Lê a insisté sur ce point : « le but c'est qu'elle apprenne un métier et qu'elle s'intègre mieux à la vie ; qu'elle acquiert des connaissances suffisantes pour retourner chez elle et se débrouiller dans son milieu. »

Il y a beaucoup de pragmatisme dans cette orientation. Ce n'est pas un cadre figé qui répartit niveaux et apprentissages selon un âge et une catégorisation générale. Ce n'est pas non plus le jugement d'experts qui préjuge que cette personne doit aller là ou là, faire ceci ou ne pas pouvoir faire cela. C'est **la situation qui révèle les capacités de la personne** au point que la mise en situation devient la condition nécessaire à cette découverte.

⁷⁰ Rappelons que les personnes malvoyantes ne sont pas accueillies au CFPPH.

⁷¹ Voir infra III ; 1.5, p. 56

⁷² On parle en France d'un phénomène de « patate chaude », où la patate passe continûment de main en main.

⁷³ Voir supra V, 3.2

⁷⁴ Voir le CEREQ.



Ceci n'est pas sans conséquence sur la posture des aidants impliqués par la situation. L'avènement d'une capacité ne relève pas d'un jugement porté en extériorité⁷⁵, il appartient au sujet en train de se révéler dans la situation en train de se passer. Aussi les aidants doivent avoir le souci de multiplier des situations suffisamment dynamiques dans des espaces sociaux suffisamment diversifiés pour multiplier des expérimentations d'actions à conduire, de places à investir, de rôles à tenir. Ces aidants optimisent alors des conditions pour que le sujet exerce son auto-détermination en participant pleinement au processus d'auto-affirmation et de développement de la situation. En restant ouvert aux possibles que la situation porte, l'aidant veille à ne pas provoquer une détermination qui gênerait la participation contributive du sujet à cette situation.

Cette approche est pleinement conforme à la compréhension du handicap promue par la Classification Internationale du Fonctionnement⁷⁶. Parler de handicap c'est parler d'une « situation de handicap », celle-ci mettant en interaction dysfonctionnement de la personne, participation à des activités, activités, capacités et performances. Le cadre psycho-sociologique de cette approche articule environnement et individu ; la santé s'y envisage dans une interaction où contexte et sujet se corrént.

Trois aspects révèlent une cohérence profonde avec cette approche :

- l'évaluation s'opère *in situ* ; il n'y a pas de pré-évaluation, de pré-repérage des aptitudes en fonction des capacités cognitives. Le formateur évalue *en situation* la capacité de la personne à relationner avec le client, à comprendre le dysfonctionnement d'un moteur, à trouver le composant électronique défaillant. Car la situation, dans son process même, porte une part de la résolution des questions posées aux acteurs⁷⁷.
- l'ESAT⁷⁸ n'est pas pensé comme une situation de repli mais est avant tout considéré comme une situation de travail à part entière. Il est d'ailleurs animé par le Service de placement, preuve qu'il ne s'agit pas d'une voie de relégation. Charge à ce Service de toujours créer une situation de travail adaptée aux personnes qui ne parviennent pas à s'insérer dans le milieu ordinaire. Selon l'entraînement au travail et la qualité du travail de la PSH, le Service peut l'orienter en entreprise, le milieu ordinaire restant la règle.
- comme cela a été dit⁷⁹, plusieurs ateliers de formation donnent directement sur la rue. Au-delà d'une opportunité d'apprendre au contact direct des personnes demandeuses de service, ce choix d'une activité en prise avec le public est gage d'inclusion. La logique d'inclusion favorise le milieu ordinaire pensant que la mise en relation systématique de tous les acteurs de la société (personnes porteuses ou non d'un écart avec la norme ambiante) favorise une vie en société accueillante de la pluralité qui la compose.

2.3 Quelques points nécessitant un développement⁸⁰



Des chiffres pour traduire l'activité du Centre

Lors de cette mission, très peu de chiffres ont pu nous être donnés. Non par rétention d'information mais parce qu'ils ne sont pas produits.

Mr Ma Hoang Lê a expliqué qu'en 15 ans le Centre s'est beaucoup développé et a du faire face à de nombreuses urgences (tant de choses à faire ont mis dans l'urgence). Dans ce cadre, la production de chiffres indiquant l'activité et ses effets n'a jamais semblé une priorité.

Les échanges ont montré l'intérêt d'éléments chiffrés pour valoriser tout ce qui est fait au Centre.

⁷⁵ Voir le travail de Carl ROGERS, disciple de DEWEY, sur l'inauthenticité des paroles adressées à autrui quant à ses capacités et incapacités.

⁷⁶ Classification Internationale du Fonctionnement, du handicap et de la santé (2000) remplaçant la Classification Internationale du Handicap de 1980. <http://dcalin.fr/fichiers/cif.pdf>

⁷⁷ Il y a ici, pour notre conception française, un primat de l'expérience très anglo-saxon. Un penseur comme John DEWEY conçoit la situation comme « le point de rencontre autour duquel les caractères du milieu et les traits de l'être vivant peuvent être redistribués ».

⁷⁸ Voir infra III, 1.5, p.44 et suivante

⁷⁹ Voir infra III, 1.2, p. 39

⁸⁰ Les points énoncés ne sont pas hiérarchisés.



Le diagnostic médical

La PSH arrive au Centre avec un certificat médical valable dans tout le Vietnam qui reconnaît le handicap de la personne et un pourcentage d'invalidité. La démarche médicale est plus une démarche administrative précisant un taux d'incapacité qu'une expertise produisant un diagnostic utile pour la prise en charge des personnes.

Il est possible de saisir à nouveau le Centre d'évaluation médicale pour qu'il revoie la personne mais le diagnostic n'est pas plus poussé pour autant.



La sensibilisation de la société civile

Le programme « compagnons de travailleurs handicapés » définit un programme d'action permettant « la mobilisation des forces de la société » pour une meilleure insertion professionnelle des PSH :

- « créer un consensus, réparti dans toute la société en général et la ville de Ho Chi Minh en particulier pour amener les personnes handicapées à s'intégrer dans la société »⁸¹ ;
- « mobiliser toutes les forces sociales qui s'intéressent aux soins pour les personnes handicapées pour qu'elles aient une vie stable, pour leur intégration dans la vie communautaire, sociale... »⁸² ;
- « construire un réseau de collaborateurs, y compris les dirigeants et employés d'organisations de Services, des districts, quartiers, communes, de devenir des conseillers travaillant régulièrement dans le parrainage, la formation professionnelle, l'emploi, le droit, ... pour les personnes handicapées à leur résidence. »⁸³

Or, les actions décrites relèvent principalement d'une mise en ordre de marche des autorités et de leurs services. Tout est pensé et argumenté comme si cette logique descendante et applicative suffisait.

Au-delà du texte, les actions conduites par Mr Ma Hoang Lê et son équipe relèvent surtout d'une information (radio, journal) et d'un plaidoyer par témoignage. Et ce sont des actions essentielles (le témoignage d'employeurs satisfaits d'avoir embauché des PSH invite d'autres employeurs à le faire). Mais la « mobilisation des forces de la société » doit aussi passer par une conjugaison d'actions qui tendent à activer les ressources d'un territoire au plus près de la PSH. Aller en ce sens réclame le développement de compétences relevant d'une ingénierie sociale et de ce que les canadiens nomment « case management ».



L'entraide entre pairs

Lors de la rencontre avec la jeune femme qui a créé son entreprise de retouche, couture et broderie, nous avons demandé si elle était en lien avec d'autres personnes conduisant un projet analogue au sien. Ses réponses ont montré qu'elle n'est pas en réseau avec ces personnes.

Ceci révèle une certaine centration sur les Services du CFPPH. Tout dispositif favorisant la réussite d'un acteur est dans le risque de tenir l'acteur dans une certaine dépendance. Or la promotion de l'autonomie des acteurs passe par un travail qui leur donne les moyens de conduire leurs projets dans un pouvoir agir qui se détache des accompagnateurs.



Les compétences sociales

Selon l'Index International et Dictionnaire de la Réadaptation et de l'Intégration Sociale, l'insertion sociale est « l'action visant à faire évoluer un individu isolé ou marginal vers une situation caractérisée par des échanges satisfaisants avec son environnement. C'est aussi le résultat de cette action, qui s'évalue par la nature et la densité des échanges entre un individu et son environnement. » L'emploi est un aspect essentiel mais inscrit dans des enjeux plus larges.

⁸¹ Document rédigé par Mr Ma Hoang Lê. *Projet concernant le programme « compagnons de travailleurs handicapés » dans les 24 districts de Ho Chi Minh Ville*. 16 juin 2011. p.3 dans le document en français.

⁸² Document rédigé par Mr Ma Hoang Lê. *Projet concernant le programme « compagnons de travailleurs handicapés » dans les 24 districts de Ho Chi Minh Ville*. 16 juin 2011. p.4 dans le document en français.

⁸³ Document rédigé par Mr Ma Hoang Lê. *Projet concernant le programme « compagnons de travailleurs handicapés » dans les 24 districts de Ho Chi Minh Ville*. 16 juin 2011. p.4 dans le document en français.



En ce sens la notion d'employabilité n'est pas réductible à celle d'emploi. On entend par employabilité une capacité de la personne à s'adapter aux évolutions de l'emploi qui sollicite compétences techniques et savoir-être (au point que certaines personnes dont la compétence technique est affaiblie sont maintenues dans l'emploi par leur charisme relationnel fédérateur de la dynamique professionnelle d'une équipe). Sont mobilisées ici des capacités toutes autres que celles qui consistent à reconduire des actions apprises et reproductibles à l'identique.

On a vu que la formation dispensée par le CFPPH abordait des contenus de « compétence de vie » (Life skills)⁸⁴. C'est un point très important de la formation qui, bien que professionnelle, ne peut se limiter à des apprentissages techniques spécialisés. Tout emploi, au-delà de sa dimension technique fait appel à des compétences relationnelles, à des mises en œuvre de l'image de soi, de la confiance en soi et aux autres, à l'estime, à la stabilité, à l'anticipation, à la communication, au dialogue, à la conflictualité, etc.

Ce travail sur les compétences sociales semble à enrichir même s'il a le mérite d'être déjà envisagé dans le CFPPH. Il pourrait notamment relever d'un travail d'évaluation personnalisé permettant de cibler les besoins de chaque personne en fonction de son environnement et de ses perspectives.

3. REGARD SUR LE DISPOSITIF EN FONCTION DES ATTENDUS DE L'ONU

3.1 Contenus

Pour compléter cette analyse et trianguler un comparatif qui mettrait trop en regard la France et le Vietnam, un point d'appui international est choisi au travers des règles édictées par l'ONU en 1993. Ces règles ont été complétées, en décembre 2006, par la « Convention relative aux droits des personnes handicapées ». Cette Convention a été signée en octobre 2007 par le Vietnam. Elle n'est pas, à ce jour ratifiée (et n'entre donc pas dans le droit opposable) mais sa signature atteste de l'adhésion de l'Etat vietnamien aux principes édictés⁸⁵.

L'ONU aborde depuis plusieurs décennies les difficultés des PSH. Dès 1993, cette organisation a fondé toute une politique favorisant l'égalisation des chances des PSH au regard des autres concitoyens, prenant en compte la discrimination dont, depuis des siècles, elles faisaient l'objet. Ces « règles pour l'égalisation des chances des handicapés », résolution adoptée par l'Assemblée générale en décembre 1993, concernent différents domaines de la vie courante : accessibilité, éducation, emploi, loisirs, sports, information, religion, soins de santé, réadaptation...⁸⁶

La règle n°7 aborde l'emploi ; en voici le texte.

« Les Etats devraient reconnaître le principe selon lequel les handicapés doivent avoir la possibilité d'exercer leurs droits fondamentaux, en particulier dans le domaine de l'emploi. Dans les régions rurales comme dans les régions urbaines, ils doivent se voir offrir des possibilités égales d'emploi productif et rémunérateur sur le marché du travail.

1. La législation et la réglementation régissant l'emploi ne doivent pas faire de discrimination à l'encontre des handicapés ni contenir de clauses faisant obstacle à leur emploi.

⁸⁴ Voir infra III, 1.4, p.43

⁸⁵ La France a ratifié cette Convention en février 2010.

⁸⁶ Ces 22 règles ont ensuite donné lieu, en 2001, à un « Agenda 22 » élaboré par des travaux suédois pour assurer l'égalité des chances des PSH. Cet agenda est un ensemble de règles de « bonne conduite » mises en œuvre par des États et des autorités locales dans les différents domaines de la vie courante. L'Agenda 22 énonce les questions pratiques qu'il convient de se poser pour évaluer la mise en œuvre des règles promues (Voir annexe I).



2. Les Etats devraient activement appuyer l'intégration des handicapés sur le marché du travail. Cet appui pourrait prendre la forme de différentes mesures englobant la formation professionnelle, des systèmes de quota avec incitations, la création de postes réservés, les prêts ou dons destinés aux petites entreprises, des contrats d'exclusivité ou droits de production prioritaire, des avantages fiscaux, des dispositions contractuelles et diverses formes d'assistance technique ou financière aux entreprises employant des travailleurs handicapés. Les Etats devraient également inciter les employeurs à procéder aux aménagements nécessaires pour adapter, autant que faire se peut, les conditions de travail aux besoins des handicapés.

3. Les programmes d'action des Etats devraient prévoir :

- a) Les mesures voulues pour que la conception et l'adaptation du milieu de travail permettent de le rendre accessible aux personnes souffrant de différentes incapacités ;
- b) Un appui à l'utilisation de technologies nouvelles et à la mise au point et à la production d'aides techniques, d'outils et d'appareils, ainsi que des mesures visant à faciliter l'accès des handicapés aux aides et appareils en question de façon qu'ils puissent obtenir et conserver un emploi ;
- c) Une formation appropriée et des services de placement et de soutien permanents, tels qu'une assistance personnelle et des services d'interprètes.

4. Les Etats devraient lancer et appuyer des campagnes de sensibilisation du public visant à surmonter les attitudes négatives et les préjugés à l'égard des travailleurs handicapés.

5. En leur qualité d'employeurs, les Etats devraient créer des conditions favorables à l'emploi des handicapés dans le secteur public.

6. Les Etats, les organisations de travailleurs et les employeurs devraient coopérer pour garantir des politiques de recrutement et de promotion, des barèmes de rémunération et des conditions d'emploi équitables, des mesures visant à améliorer le milieu de travail pour prévenir les accidents et des mesures de réadaptation des accidentés du travail.

7. Il faudrait toujours avoir pour objectif de permettre aux handicapés d'obtenir un emploi sur le marché ordinaire du travail. Pour les handicapés ayant des besoins auxquels il serait impossible de répondre dans le cadre d'un emploi ordinaire, de petites unités de travail protégé ou assisté peuvent constituer une solution. Il importe que la qualité des programmes entrepris à ce titre soit évaluée pour déterminer s'ils permettent vraiment aux handicapés de trouver des emplois sur le marché du travail.

8. Des mesures devraient être prises pour faire bénéficier les handicapés des programmes de formation et d'emploi des secteurs privé et informel.

9. Les Etats, les organisations de travailleurs et les employeurs devraient coopérer avec les organisations d'handicapés à toutes les mesures visant à créer des possibilités de formation et d'emploi, en ce qui concerne notamment les horaires souples, l'emploi à temps partiel, le partage de postes, le travail indépendant et l'aide de tiers pour les handicapés. » (*)

(*) : ¹ <http://www.un.org/esa/socdev/enable/dissrfr4.htm#R%C3%A8gle%207>



3.2 Etat des lieux

Les thématiques abordées par cette règle sont donc les suivantes :

1. Législation non-discriminante
- 2 et 8. Encouragement à l'insertion dans le monde du travail
3. Programme d'actions pour l'adaptation de l'emploi
 - Aides techniques
 - Adaptation du poste (horaires)
 - Services de placement et soutien permanents
4. Sensibilisation pour combattre les préjugés
5. Les pouvoirs publics sont employeurs
6. Equité sur les lieux de travail
 - Recrutement
 - Promotion
 - Salaires
 - Accès à la formation
7. Possibilités pour les PSH qui ne trouvent pas de place dans le milieu ordinaire du travail
9. Coopération avec les associations de PSH

Ces orientations de l'ONU concernent les actions de l'Etat vietnamien dans son ensemble.

Les points 1, 2, 3 et 8 sont présents et traités par la Loi 2010 (voir infra II, 3.2 p. 31 et 32).

Par contre nous n'avons pas eu de réponse sur le point 5 qui sollicite l'Etat en qualité d'employeur de PSH. Si l'Etat emploie trop peu de PSH, cela pourrait faire l'objet d'actions conduites par les Associations de PSH pour faire valoir cette orientation internationale.

Nous ne pouvons préciser si les points 4, 6 et 7 mobilisent les pouvoirs publics.

Au-delà de la formation professionnelle dispensée, le CFPPH prend le relais sur plusieurs points ; notamment 2, 8, 3, 4 et 7.

Le point 9 reste à mettre en perspective et pourrait être articulé avec un travail avec le secteur juridique que Mr Ma Hoang Lê veut développer et qui honorerait le point 6.



	ETAT	CFPPH
MIS EN ŒUVRE	1. Législation non-discrimante	
	2 et 8. Encouragement à l'insertion dans le monde du travail	
	3. Programme d'actions pour l'adaptation de l'emploi Aides techniques Adaptation du poste (horaires) Services de placement et soutien permanents	
	4. ???	4. Sensibilisation pour combattre les préjugés
	7. ???	7. Possibilités pour les PSH qui ne trouvent pas de place dans le milieu ordinaire du travail
A REALISER	5. Les pouvoirs publics sont employeurs	6. Equité sur les lieux de travail Recrutement Promotion Salaires Accès à la formation
		9. Coopération avec les associations de PSH



V. PRECONISATIONS



1. CONSOLIDATION DES POINTS CLEFS

Nous souhaiterions que cette étude conforte les acteurs du Centre de Formation Professionnelle pour les PSH dans les points-clefs repérés au cours de la mission (IV, 2.2).

En effet ces aspects, non seulement rendent efficaces les missions de l'établissement envers les PSH mais sont en adéquation avec les orientations internationales promues par l'ONU (CIDPH).

La considération des souhaits de la personne et l'élaboration d'un parcours personnalisé qui va jusqu'à donner accès à l'enseignement scolaire lorsqu'il s'avère nécessaire montre la prise en compte de la personne dans ce qu'elle a d'unique. Chaque PSH, parce qu'elle est unique, réclame une offre de formation adaptée à ses attentes et potentialités. Sont ici honorées et mises en œuvre les notions de dignité affirmées par le droit international. Cette personnalisation de l'offre de formation correspond au principe de « projet personnalisé » éloigné de toute approche tant standard que groupale.

Plusieurs pratiques sont cohérentes avec les choix de société qui privilégient l'**inclusion**⁸⁷. Actuellement, on considère qu'une société est d'autant plus inclusive qu'elle donne la primauté au milieu ordinaire pour tous ses membres afin que la société se développe en harmonie avec la diversité qui la compose, nul n'étant exclu du commun en partage et pouvant apporter sa contribution à ce commun⁸⁸. Les préoccupations dont a témoigné le Directeur du CFPPH montrent son souci que les personnes « se débrouillent » dans leur milieu et que tout soit entrepris pour qu'elles prennent pied dans la société parmi tout le monde⁸⁹.

Enfin le pragmatisme à l'œuvre dans plusieurs domaines, en valorisant la **situation** et ses composants, est en cohérence avec la compréhension du phénomène de handicap élaborée par l'OMS à travers la **Classification Internationale du Fonctionnement** (CIF, 2001).

La consolidation de ces fondamentaux, qui semblent surtout activés de façon empirique, pourrait faire l'objet d'un temps de formation spécifique pour les cadres du CFPPH.

Concernant tout le travail de placement et de soutien dans l'emploi, un échange sur les compétences et les pratiques pourrait être établi entre le CFPPH de HCMV et les CRP La Rose et Richebois de Marseille.

2. AMELIORATION DE QUELQUES ASPECTS EN DEVELOPPEMENT

2.1 Des chiffres pour traduire l'activité du Centre

Le descriptif du CFPPH en système et flux permet de repérer les points-clefs qui nécessitent des données chiffrées qui seules peuvent rendre compte de la densité de ces flux. Quel pourcentage de personnes entrant en enseignement complémentaire est orienté vers la faculté ? Quel pourcentage va en ESAT ? Combien de PSH trouvent, année par année, une place en entreprise ? Combien de création d'entreprise ? Etc.

Produire ces données chiffrées poursuit plusieurs objectifs :

- rendre compte de l'activité du CFPPH et de ses performances ;
- analyser les flux et ajuster le dispositif aux réalités changeantes ;
- définir des stratégies de développement en interne comme envers l'environnement.

Une formation sur cette thématique pourrait être envisagée pour les cadres du CFPPH.

⁸⁷ Notion présentée par l'article 19 de la Convention de l'ONU relative aux personnes handicapées.

⁸⁸ Cette approche est éloignée des logiques d'intégration et des conceptions universelles des valeurs républicaines. Voir JULLIEN François, *De l'universel*, Fayard 2008.

⁸⁹ Il y a un écart sur ce point avec la culture professionnelle française qui, par réflexe, pense spécialisation, et institutionnalisation (malgré justement l'article 19 de la CIDPH).



2.2 Le diagnostic médical

Il arrive qu'un diagnostic médical vienne enfermer la personne dans une catégorie qui autorise les aidants à sous-estimer les capacités d'une personne (alors que celles-ci sont toujours inattendues). A l'inverse une imprécision de diagnostic risque de ne pas permettre de trouver l'étayage⁹⁰ qui favoriserait la progression d'une personne dans ses projets.

Bien des actions en situation trouvent leur limite sans une analyse plus poussée des potentialités de la personne. Depuis plusieurs années des diagnostics cognitifs ont permis, par des actions de « remédiation cognitive », d'aider la PSH à développer des chemins de compréhension singuliers. Complémentaire des mises en situation, la remédiation cognitive permet à la personne de progresser avec une aide technique très ciblée et personnalisée.

Un partenariat avec une institution française (AFAH, Préo-Phocée par exemple) pourrait être trouvé pour enrichir les compétences de professionnels vietnamiens chargés de diagnostic⁹¹.

2.3 La sensibilisation de la société civile

Les actions entreprises par le CFPPH⁹² pour le développement de l'insertion professionnelle des PSH peuvent prendre appui sur la CIDPH « relative aux droits des personnes handicapées » qui, dans son article 8, aborde le thème de la sensibilisation ainsi :

⁹⁰ Lié au concept de Zone Proximale de Développement, l'étayage désigne l'ensemble des interactions d'assistance de l'adulte permettant à l'enfant (ou l'adulte en apprentissage) d'apprendre à organiser ses conduites afin de pouvoir résoudre seul un problème qu'il ne savait pas résoudre au départ. La zone proximale de développement est déterminée par « la disparité entre l'âge mental, ou le niveau de développement présent, qui est déterminé à l'aide des problèmes résolus de manière autonome, et le niveau qu'atteint l'enfant quand il résout des problèmes non plus tout seul mais en collaboration » (Lev Vygotski). L'intérêt de ce concept est d'orienter le travail du pédagogue non pas uniquement en fonction du passé, en tenant compte des fonctions arrivées à maturité, mais aussi et davantage en fonction de l'avenir, en déclenchant le développement proche par des apprentissages adaptés.

⁹¹ Le jour du départ, nous avons appris qu'il y avait un professionnel psychologue. Selon sa formation initiale, ce professionnel pourrait être l'interlocuteur de ce partenariat.

⁹² Voir supra, III 2 p.61-65



1. Les États Parties s'engagent à prendre des mesures immédiates, efficaces et appropriées en vue de :

- a. Sensibiliser l'ensemble de la société, y compris au niveau de la famille, à la situation des personnes handicapées et promouvoir le respect des droits et de la dignité des personnes handicapées ;
- b. Combattre les stéréotypes, les préjugés et les pratiques dangereuses concernant les personnes handicapées, y compris ceux liés au sexe et à l'âge, dans tous les domaines ;
- c. Mieux faire connaître les capacités et les contributions des personnes handicapées.

2. Dans le cadre des mesures qu'ils prennent à cette fin, les États Parties :

- d. Lancent et mènent des campagnes efficaces de sensibilisation du public en vue de :
 - i. Favoriser une attitude réceptive à l'égard des droits des personnes handicapées ;
 - ii. Promouvoir une perception positive des personnes handicapées et une conscience sociale plus poussée à leur égard ;
 - iii. Promouvoir la reconnaissance des compétences, mérites et aptitudes des personnes handicapées et de leurs contributions dans leur milieu de travail et sur le marché du travail ;
 1. Encouragent à tous les niveaux du système éducatif, notamment chez tous les enfants dès leur plus jeune âge, une attitude de respect pour les droits des personnes handicapées ;
 2. Encouragent tous les médias à montrer les personnes handicapées sous un jour conforme à l'objet de la présente Convention ;
 3. Encouragent l'organisation de programmes de formation en sensibilisation aux personnes handicapées et aux droits des personnes handicapées.

La mobilisation des forces de la société auprès de la PSH réclament des compétences spécifiques :

- évaluer une situation complexe dans un contexte plurisectoriel (santé, emploi, social, éducation, etc.) ;
- élaborer et conduire un plan de service personnalisé ;
- organiser et coordonner les interventions des différents acteurs au plus près de la personne.

*L'acquisition de ces compétences qui relèvent de l'ingénierie sociale réclame une **formation** spécifique. Les échanges avec Mme NGUYỄN Đào Minh Nhung ont permis de découvrir qu'elle a bénéficié d'une formation en Ingénierie sociale sur HCMV (Bac + 4). Un partenariat entre l'IMF et l'Université qui dispense cette formation sur HCMV pourrait travailler ces contenus.*

Pour l'élaboration d'un plaidoyer qui mobilise les employeurs et autres acteurs de la société civile, un travail sur les représentations sociales est à construire. Ce travail pourrait s'élaborer au travers d'échanges entre des acteurs français et vietnamiens, le champ de l'interculturalité mettant en interrogation les préjugés de chaque culture, préjugés qui font apparaître les représentations qui œuvrent de façon non- conscientes.

Cet échange pourrait s'établir avec des membres du réseau Parcours Handicap 13.



2.4 L'entraide entre pairs

Le développement de la vie associative peut être une orientation du CFPPH afin que les personnes qui ont bénéficié de sa formation puissent développer leur propre dynamique en s'appuyant les uns sur les autres. C'est une forme de travail qui consiste à ne pas s'installer comme un passage obligé de toute progression.

Une des tendances constatées dans plusieurs pays⁹³ est la promotion d'espaces citoyens. Elle favorise une auto-représentation des PSH permettant à ces personnes d'être mutuellement ressources dans leurs projets. Elle leur permet aussi de réclamer d'être associées à toutes les décisions prises les concernant « qu'il s'agisse d'options prises au niveau individuel ou de choix engagés à des niveaux plus politiques, comme l'élaboration de lois ou de dispositifs »⁹⁴. L'attachement manifeste de cette jeune entrepreneuse à Mme Nguyễn Thị Chiếu est fort et a permis à cette jeune femme de prendre le risque de créer sa propre entreprise. Mais il est un temps où cet attachement, si nécessaire soit-il, doit ouvrir à d'autres appartenances. Le travail social, dans la réussite même de son accompagnement, est emprunt d'une perte qui favorise un décentrement.

*Un travail spécifique avec les formateurs permettrait une **sensibilisation** à cette thématique et à ses enjeux.*

2.5 Les compétences sociales

« Les compétences sociales recouvrent l'ensemble des capacités qu'un individu peut mettre en œuvre pour s'inscrire de façon complète dans son milieu habituel de vie, sans qu'il y soit reconnu par des caractéristiques particulières de déficience ou d'échecs liées à son histoire, sa vie familiale ou son handicap, mais comme un élément participant à la vie de l'ensemble de façon active, assurant sa part de la continuité et de la cohérence de l'ensemble. »⁹⁵.

La démarche d'évaluation des compétences sociales s'est aujourd'hui précisée⁹⁶. Elle repère, pour chaque personne, les facteurs de compétences sociales et les domaines de vie ordinaire concernés. Cela permet de cibler les compétences à acquérir pour une personne et de définir les contenus d'une formation adaptée.

Il s'agit que la PSH puisse gagner en autonomie dans le milieu ordinaire, développe son adaptabilité aux différentes situations qu'elle rencontre (en emploi et hors emploi) et invente sa façon d'être en société et sa contribution pour une société toujours plus inclusive, forte de sa diversité.

Une formation de formateur d'un minimum de 35 heures est nécessaire pour la maîtrise de cette approche.

⁹³ Voir GARDIEN Eve. *Des innovations sociales par et pour les personnes en situation de handicap*. Erès, 2012

⁹⁴ GARDIEN Eve. *Des innovations sociales par et pour les personnes en situation de handicap*. Erès, 2012, p.166

⁹⁵ DANANCIER Jacques, *Le projet individualisé dans l'accompagnement éducatif*, Dunod, 2004, p.61

⁹⁶ Voir par exemple la démarche « Promoqualts » initiée à La Chaumière (La Roque d'Anthéron) par J-Yves Moine et son équipe.



3. SOUTIEN DES PERSPECTIVES ENVISAGÉES

3.1 Travail avec le secteur juridique

Mr Ma Hoang Lê nous a dit sa volonté de travailler avec le secteur juridique pour que les droits des PSH soient toujours mieux respectés.

Pour aller dans ce sens, il serait intéressant de *développer un travail analogue à ce qu'a été entrepris dans le programme canadien « Disability Rights Promotion International »⁹⁷ quitte à se mettre en rapport avec ses initiateurs.*

Il s'agit d'une pratique novatrice de défense collective des droits humains⁹⁸ via un partenariat entre associations de PSH et des chercheurs universitaires prenant appui sur la CIDPH de l'ONU. « D'un point de vue socio-historique, la Convention marque le passage d'un statut de personnes exclues, vulnérables et devant être prises en charge institutionnellement, à un statut d'acteur sociopolitique légitime jouissant de droits et libre de les exprimer et de les revendiquer »⁹⁹.

Pendant longtemps des personnes valides ont parlé au nom des PSH. Il s'agit aujourd'hui de dépasser ce stade et favoriser la prise en main, par les personnes elles-mêmes, des actions améliorant leurs conditions de vie. L'action conduite, épaulée par les connaissances méthodologiques des chercheurs, ouvre un double processus : développement de l'empowerment de chaque membre et développement de la capacité d'action collective de l'organisation. Plus l'action collective transforme l'environnement et plus elle permet à chaque individu engagé d'accroître sa capacité d'agir, plus la capacité individuelle des membres se développe et plus l'action collective acquiert de la force.

3.2 Au-delà de l'ESAT

On l'a vu, dans la dynamique systémique du CFPPH, l'ESAT reste une passerelle vers le monde de l'emploi par une mise en situation des personnes dont la déficience est importante. Mr Ma Hoang Lê nous a dit son souci de ne pas emboliser l'ESAT et de trouver une réponse adaptée aux personnes qui ne peuvent trouver leur place dans le monde du travail ordinaire (point 7 de la Règle ONU n°7 sur l'emploi des PSH). Il est à la recherche de réponses institutionnelles pour ces personnes.

Un partenariat avec Parcours Handicap 13 pourrait permettre une réflexion sur des réponses adaptées à développer au plus près des besoins de ces personnes adultes n'accédant pas au monde du travail ordinaire.

⁹⁷ Voir le site : <http://drpi.research.yorku.ca/about>

⁹⁸ Voir GARDIEN Eve, *Des innovations sociales par et pour les personnes en situation de handicap*. Erès, 2012. p.105-117.

⁹⁹ GARDIEN Eve, *Des innovations sociales par et pour les personnes en situation de handicap*. Erès, 2012. p.111



4. ASPECTS CONCERNANT LES DISPOSITIFS FRANÇAIS

La France a longtemps développé une approche du handicap tant médicalisante qu'institutionnalisante, les deux aspects étant d'ailleurs liés.

Les diagnostics médicaux précisant le handicap de la personne et les capacités cognitives des personnes sont de qualité. Il y a parfois le risque que le diagnostic alimente **une approche bien peu dynamique** sinon substantialiste du handicap et en décalage avec la conception prônée par l'OMS. Le diagnostic posé conduit parfois les professionnels à ne plus voir combien la participation à des activités diversifiées et en société vient impacter la déficience.

D'autre part la primauté de la prise en charge, bien sûr louable en tant que telle, a développé une multiplication de réponses qui, faiblement articulées, mettent la PSH dans un parcours qui risque de la laisser en chemin. L'intérêt du système observé dans le CFPPH de Ho Chi Minh Ville est qu'**un acteur unique tient l'engagement** que chaque personne accueillie trouve une solution au regard de l'emploi.

L'autre aspect évident au regard des écarts entre le Vietnam et la France est l'accès, pour des personnes adultes, à un **enseignement scolaire** adapté. Le système français ne permet pas cet accès car il n'offre aucune souplesse et les critères d'âge et de niveau sont rédhibitoires. Préconiser une évolution du système scolaire français demanderait des remaniements culturels si importants que cela semble hors de portée (même pour un ministre...).

L'aide et le soutien à la **création d'entreprise** devraient être plus développés en France. Cependant le fonctionnement de la société française et sa propension à tout cadastrer n'autorisent pas le travail informel¹⁰⁰ et l'initiative entrepreneuriale est encore administrativement fastidieuse¹⁰¹. Des progrès sont à accomplir en France pour aller en ce sens mais encore faut-il que cette piste soit valorisée dans les Centres de Rééducation Professionnelle et donc que les personnes soient envisagées dans une dynamique inclusive.

L'**entraide entre pairs** reste une perspective à développer en France même si la création des GEM¹⁰² va dans le bon sens. Le développement de la professionnalisation du secteur spécialisé a tendance à faire des professionnels et des institutions spécialisées un passage obligé pour des actions qui devraient impliquer d'abord les personnes concernées elles-mêmes. La crédibilité des valides qui parlent au nom des PSH est faible et l'impact auprès des pouvoirs publics est d'autant moindre qu'il est médiatisé par des enjeux institutionnels complexes et parfois porteurs d'intérêts éloignés de la cause à défendre. L'innovation sociale a d'autant plus de poids et de pertinence qu'elle est promue par les personnes directement concernées.

La formation favorisant le développement de **compétences sociales**, lorsque cette dimension est connue, est loin d'être reconnue comme nécessaire. C'est pourtant tout un champ qui devrait mobiliser les acteurs qui se revendiquent tant de l'éducation.

Le travail de **sensibilisation** de la société civile pour « combattre les stéréotypes, les préjugés et les pratiques dangereuses concernant les personnes handicapées »¹⁰³ est loin d'être mené avec force et conviction. La France est bien passive au regard des stratégies nationales des pays scandinaves ou du Canada.

¹⁰⁰ Alors qu'il est très présent au Vietnam et considéré comme nécessaire dans un pays comme le Maroc.

¹⁰¹ Malgré le statut d'auto-entrepreneur qui veut alléger la démarche.

¹⁰² Groupe d'entraide mutuelle. La dimension innovante du GEM tient à ce que pour la première fois des personnes handicapées psychiques et/ou cognitifs sont invitées par les pouvoirs publics à se responsabiliser en prenant une part active à la définition et à l'organisation d'un projet d'entraide dont ils peuvent librement fixer les modalités.

¹⁰³ CIDPH, article 8, point 1.b



CONCLUSION





Les limites de cette étude sont évidentes. Proportionnée à la mission, elle ne fait qu'initier une démarche qui pourrait être prolongée et amplifiée. La méthodologie suivie qui triangule avec les orientations internationales actuelles dans le champ du handicap ont permis de mettre en exergue plusieurs aspects essentiels.

Le ciblage de ces aspects, dans le cadre d'échanges de savoir et savoir-faire entre des professionnels du CFPPH et des acteurs de Marseille et sa région, devrait permettre de construire des projets à venir sur une base suffisamment étayée et construite pour que les actions entreprises soient pleinement utiles aux acteurs impliqués et aux bénéficiaires des dispositifs concernés.

Si le diagnostic présenté ici est partagé par l'ensemble des acteurs, il devra faire l'objet, dans un second temps, d'une programmation qui reprend chaque préconisation pour la décliner concrètement en actions à conduire.

Autre développement possible, ouvrir la démarche, à partir du CFPPH de Ho Chi Minh Ville, à l'ensemble de la Province sinon au Vietnam tout entier¹⁰⁴. Ce déploiement reste tributaire de l'intérêt qui sera porté à ce travail et de la validation de son analyse.

L'IMF, dans le cadre de son expertise à l'international, espère, par cette étude, avoir contribué à une professionnalisation du travail social au service d'une dynamique de société inclusive où chaque personne, quels que soient ses obstacles, est reconnue dans sa place et sa dignité.

¹⁰⁴ Comme cela a commencé au travers de la rencontre avec Mme Do Thi Hoï et son Centre de formation sur la Province de Kien Giang (Voir annexe III) .



ANNEXES

Agenda 22, section Emploi

Règle 7:2

- Que font les autorités locales pour encourager l'intégration des personnes handicapées dans le monde du travail ?

Règle 7:3

- Combien de personnes sont employées par les autorités ? Combien d'entre elles ont un handicap ?
- Les établissements se trouvant sous l'égide des autorités ont-ils des programmes d'action destinés à les rendre accessibles aux personnes handicapées ?
- Si oui, quelles mesures ces programmes présentent-ils ?
 - mesures d'encouragement à l'utilisation des aides techniques ?
 - mesures d'adaptation des horaires de travail aux besoins individuels (horaires flexibles, travail à temps partiel ou partagé par exemple...)
 - des mesures visant à développer la réadaptation professionnelle ?
 - autres mesures ?

Règle 7:4

- Que font les autorités pour développer une sensibilisation telle que les personnes handicapées n'aient plus à souffrir d'attitudes négatives et de préjugés à leur encontre ?

Règle 7:6

- Que peut-on dire des lieux de travail placés sous l'égide des autorités ? Les personnes handicapées ont-elles les mêmes perspectives que les autres pour ce qui est :
 - du recrutement ?
 - des promotions ?
 - des augmentations de salaire ?
 - de leur participation aux formations des personnels ?

Règle 7:7

- Quelles opportunités les autorités sont-elles en mesure de présenter aux personnes handicapées dont les besoins ne peuvent être couverts dans le milieu ordinaire de travail ?

Règle 7:9

- Les autorités coopèrent-elles avec des organisations représentatives dans la mise en place des mesures favorisant pour les personnes handicapées une vie professionnelle et leur entrée sur le marché du travail ?





ANNEXE II

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES

CIDPH	Convention internationale des droits des personnes handicapées. C'est la « Convention relative aux droits des personnes handicapées » (décembre 2006) http://www.un.org/french/disabilities/default.asp?id=1413
CIF	Classification Internationale du Fonctionnement, du Handicap et de la Santé (OMS, 2001) http://www.ctnerhi.com.fr/www.ctnerhi.com.fr/pages_v1/CCOMS/Missions_CIF.html#cif
CFPPH	Centre de formation professionnelle pour personnes handicapées de Ho Chi Minh Ville www.ttbntt.com.vn
GEM	Groupe d'entraide mutuelle
HCMV	Ho Chi Minh Ville
PSH	Personnes en situation de handicap



ANNEXE III

PRESENTATION DU CENTRE DE LA PROVINCE DE KIEN GIANG

Mardi 26 février 2013

Rencontre avec Mme Do Thi Hoï,
Recteur du Centre de formation sur la Province
de Kien Giang et de son adjointe Mme Hong Mai Huynh.



<http://www.caodangnghekg.edu.vn/bs/index.php?mod=tintuc&manhom=1289954917&maloi=1289955752&id=1289956492&tab=2>

Deux cursus de formation sont en place :

- Après le brevet des collèges, trois années
- Après le baccalauréat, deux années pour une Licence.

Un Master est égal à Bac + 6

Les formations sont les suivantes : Sciences élémentaires, Génie électrique et électronique, informatique, Pêche (pisciculture), Agriculture, Génie mécanique, Construction/Bâtiment, Sciences Economiques et du tourisme.

Le Comité populaire de la ville a confié au Centre de Formation la mise en place d'une formation en ingénierie sociale¹⁰⁵. Les publics concernés par les services des professionnels seraient les PSH, les personnes âgées et les enfants (orphelins).

Il y a une formation Bac + 2 pour « gestionnaire de cas » et Bac + 5 pour directeur d'établissement.

Il semble qu'est à l'œuvre une phase de professionnalisation (équivalente à la période 1960-1975 en France).

Il y a 3 formateurs spécialisés pour assistant social. Mr Lê intervient sur la thématique des PSH.

Mme Hoï demande à ce que ses formateurs bénéficient d'une formation en France.

Cette formation serait en langue anglaise.

Les formateurs ont besoin de mieux articuler théorie et pratique (principe de l'alternance). Demande pour la didactique professionnelle et l'analyse de la pratique¹⁰⁶.

Il semble que l'action sociale relève encore de la logique assistantielle (prise en charge, soin, etc.), logique qui ne part pas assez de la personne. Pour traduire ce que l'on a pu saisir dans les échanges, ils seraient preneurs d'une entrée dans la logique de la loi 2002-2.

Mme Hong Mai Huynh a donné des éléments de programme.

¹⁰⁵ Cette formule a été utilisée tout au long de la rencontre sans que je puisse cerner ce qui est mis derrière ces mots.

¹⁰⁶ J'ai fait remarquer que c'était un aspect difficile à transférer, de surcroît avec l'obstacle de la langue.