

# Investissements directs étrangers, mondialisation et emploi au Viêt-nam<sup>1</sup>

*Nolwen Henaff\**

## Introduction

Le Viêt-nam, dont la croissance économique a été particulièrement soutenue au cours des dix dernières années, est souvent perçu comme une menace par les autres pays du Sud avec lesquels il est en concurrence directe, tant pour les exportations que pour l'attraction des investissements étrangers, et par les pays du Nord qui voient en lui une destination privilégiée des délocalisations en raison de ses faibles coûts de main-d'œuvre. Le Viêt-nam n'est pourtant apparu que récemment sur la scène internationale. Longtemps isolé pour des raisons politiques, le pays s'est lancé en 1986 dans une série de réformes dont les principales caractéristiques sont l'ouverture sur l'extérieur et aux opérateurs non étatiques. Cette ouverture a débouché en 1989 sur une loi autorisant les investissements directs étrangers, qui ont connu pendant les années 1990 une croissance rapide, renforcée par la levée de l'embargo américain en 1994. La crise financière asiatique, une crise interne, et un certain nombre de difficultés rencontrées par les investisseurs ont ralenti le rythme des investissements à la fin des années 1990, mais le poids des entreprises à capitaux étrangers dans l'économie reste important, même si leur contribution à l'emploi total reste modeste.

Le Viêt-nam bénéficie d'une main-d'œuvre dont le niveau d'éducation est particulièrement élevé par rapport à d'autres pays de même niveau de revenu, ce qui constitue un avantage comparatif important étant donné le faible niveau des salaires, mais l'intégration internationale passe par l'adaptation de la main-d'œuvre aux technologies modernes, ce qui impose un renouvellement de la structure des métiers. L'un des rôles dévolus aux entreprises étrangères est précisément de favoriser le passage de l'économie à un niveau technologique supérieur, en particulier à travers un appui aux entreprises d'État dans le cadre de joint-

---

\* Économiste, IRD, UR 105 «Savoirs et développement», Nolwen.Henaff@bondy.ird.fr.

1. Cet article s'appuiera principalement sur une enquête auprès de 300 entreprises – dont 55 à participation étrangère –, dans neuf provinces du Viêt-nam en octobre 1999 par l'IRD, l'IUED (Genève), le Ministère du Travail, des Invalides et des Affaires Sociales (Hanoï), et financée par la Banque mondiale.

ventures. Par ailleurs, la priorité accordée par la stratégie de développement du Viêt-nam à l'éducation et la formation a pour objectif de fournir des contingents croissants d'ouvriers qualifiés répondant aux besoins des entreprises.

Au regard des débats qui ont cours dans les pays du Nord sur l'impact des délocalisations sur l'emploi, sur le statut et la protection des salariés, nous nous proposons ici d'analyser la portée et la nature de l'impact des investissements directs étrangers et de l'intégration internationale sur l'emploi au Viêt-nam. Pour ce faire, nous analyserons successivement les tendances récentes en matière de création d'emploi, de contrat de travail, de rémunération, de recrutement, et de formation dans les entreprises opérant au Viêt-nam, en accordant une importance particulière aux entreprises à capitaux étrangers<sup>2</sup>.

### Ouverture, investissements étrangers et évolution de l'emploi

Il convient ici de rappeler que le Viêt-nam reste un pays pauvre, dont environ 60 % de la population active reste employée dans l'agriculture, qui représente, avec la pêche et l'aquaculture environ 13 % du PIB début des années 2000 et 26 % de la valeur des exportations du pays en 2002 [GSO, 2005b]. La part du secteur agricole dans les nouveaux emplois est décroissante, et le Viêt-nam enregistre une tendance à l'accroissement de la part du salariat dans la population active employée.

En 2002, les entreprises à capitaux étrangers représentent 14 % de la production totale et 42 % de la production industrielle [GSO, 2003a, p. 55, 300]. Le nombre d'employés dans les entreprises à capitaux étrangers est passé de 82000 en 1995 à 691000 en 2002, soit un taux de croissance moyen annuel supérieur à 35 %. À titre de comparaison, la croissance de l'emploi a été pendant la même période légèrement supérieure à 15 % dans le secteur d'État, à 21 % dans le secteur privé, de 36 % dans les sociétés de capitaux et de 4,6 % dans le secteur individuel et familial [GSO, 1996, p. 15, 121; 2003]. La progression de l'emploi dans les entreprises à capitaux étrangers s'est ralentie au cours de la deuxième moitié des années 1990, à cause des difficultés économiques rencontrées par le Viêt-nam dans un contexte régional globalement défavorable (crise financière asiatique). Au cours de cette période, le nombre de projets d'investissement s'accroît, mais la taille des projets se réduit de manière importante<sup>3</sup>.

2. Il est probable, comme le signale la littérature sur le sujet, que l'impact des IDE est différencié en fonction non seulement du secteur d'activité mais aussi du type d'investissement réalisé. La taille de l'échantillon ne permet cependant pas de distinguer de manière significative les différentes formes d'investissement direct étranger (IDE) au Viêt-nam que sont les *Build-Operate-Transfer* (BOT), les *Business Co-operation Contracts* (BCC), les co-entreprises ou joint-ventures, et l'implantation de filiales.

3. Le nombre de projets approuvés est multiplié par dix entre 1988 et 2000, malgré le ralentissement enregistré en 1997, 1998 et 1999 [GSO, 2005b], lié à la fois à la crise financière asiatique et à un essoufflement temporaire de la croissance sur le plan interne. La reprise se traduit par un doublement du nombre de projets d'investissement étranger entre 2000 et 2004. La tendance est la même du point de vue du montant des fonds investis, qui ne retrouvent cependant pas par la suite les montants record atteints en 1995 et 1996. Pour une vue d'ensemble des investissements étrangers au Viêt-nam, voir Le Dang Doanh [2002].

Elle s'est en revanche accélérée dans le secteur domestique<sup>4</sup>. La contribution des investissements directs étrangers à la croissance de l'emploi au Viêt-nam est donc positive, et est particulièrement significative si on la rapporte aux effectifs salariés. Le secteur étranger représente en effet en 2002 près de 15 % de l'emploi salarié, mais seulement 1,3 % de l'emploi total [GSO, 2003b; Molisa, 2004, p. 147]. Les entreprises à capitaux étrangers se distinguent de moins en moins des entreprises nationales opérant dans les mêmes secteurs et dans des conditions équivalentes, en matière de création d'emploi comme de recrutement et de gestion de la main-d'œuvre, comme nous le montrerons dans la suite de cet article.

Tab. 1 – Salaires horaires des travailleurs dans la production manufacturière en 2003 (USD)

Pays	Salaire horaire
Danemark	32,18
États Unis	21,97
France	21,13
Japon	20,09
Australie	20,05
Espagne	14,96
Nouvelle Zélande	11,13
Corée	10,28
Singapour	7,41
Taiwan	5,84
Hong Kong	5,54
République tchèque	4,71
Brésil	2,67
Mexique	2,48
Chine	0,56-0,67
Sri Lanka (2002)	0,49
Viêt-nam	0,20

\* Le chiffre présenté ici correspond à la moyenne sur le marché. Mais le coût de revient de la main-d'œuvre pour les entreprises étrangères au Viêt-nam est plus élevé (voir tab. 2).

Source : U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, November 2004 (<http://www.bls.gov>); pour la Chine, Banister J., 2004: 71; pour le Viêt-nam, CIEM, 2004: 61.

4. Voir MPDF [1999, p. 4].

L'essentiel de l'effort d'investissement direct étranger porte sur le secteur manufacturier. Le secteur représente 40 % de la production manufacturière en 1999 [GSO, 2000a], mais seulement 4,7 % de l'emploi dans le secteur manufacturier. Il a cependant attiré 64,5 % des projets d'investissement et 51 % des fonds étrangers approuvés entre 1988 et 2004 [GSO, 2005a] et concentre 85,5 % des employés des entreprises étrangères [GSO, 2000b]. L'emploi dans les entreprises à capitaux étrangers est très concentré. Quatre secteurs représentent en effet 70 % de l'emploi manufacturier dans ces entreprises (le cuir, la fourrure, le textile, et l'alimentation et les boissons). Il s'agit de secteurs intensifs en main-d'œuvre, dans lesquels les technologies de pointe restent marginales mais la valeur ajoutée peut être importante. Les entreprises vietnamiennes sont également très présentes sur ces secteurs. Dans le tertiaire, l'emploi est concentré dans le commerce, l'immobilier, et l'hôtellerie restauration, mais l'emploi est faible dans ce secteur et les entreprises étrangères globalement moins présentes que les entreprises domestiques. Le Viêt-nam est donc bien une destination pour les entreprises du secteur manufacturier qui se délocalisent. Le niveau relativement élevé d'éducation de sa main-d'œuvre par rapport à son coût (tab. 1) constitue un avantage important pour le pays, dont le marché intérieur est constitué de près de 80 millions de personnes dont le pouvoir d'achat s'est accru au cours des années récentes.

Les investissements étrangers au Viêt-nam sont réalisés, pour l'essentiel, par des pays de la région: le Japon, Singapour, Taiwan, la Corée, et Hong-Kong représentent près de 60 % des investissements étrangers au Viêt-nam sur la période 1988-2004 [Source: MPI], et si l'on ajoute la Malaisie, la Thaïlande, l'Indonésie, les Philippines, la Chine et le Laos, on atteint les deux tiers des investissements réalisés pendant la période. L'Europe occidentale représente un peu plus de 15 % des investissements directs au Viêt-nam, et l'Amérique du Nord 8,5 %. On note en particulier que des pays comme Maurice, l'Inde ou Israël, qui sont des concurrents directs du Viêt-nam dans la filière textile, investissent également dans ce pays. Les investissements étrangers au Viêt-nam, comme les exportations de main-d'œuvre, sont donc encore pour l'essentiel constitués de flux Sud-Sud. Parallèlement, selon le Département de gestion de la main-d'œuvre à l'étranger du pays du Ministère du Travail, des invalides et des Affaires Sociales, le nombre de travailleurs vietnamiens à l'étranger était de 55 548 à la fin octobre 2004, les destinations principales de ces travailleurs étant Taiwan, qui emploie à lui seul plus de la moitié des travailleurs vietnamiens à l'étranger, la Malaisie et le Laos, qui en emploient environ le tiers. Le Japon et la Corée emploient 8,5 % de ces travailleurs, et recrutent essentiellement de la main-d'œuvre qualifiée. Les exportations de main-d'œuvre vietnamienne se font donc essentiellement à destination des pays de la région, et restent principalement constituées de main-d'œuvre faiblement qualifiée.

## Le contrat de travail

L'établissement d'un contrat de travail avec chaque employé est en principe une obligation depuis l'entrée en vigueur du Code du travail en 1994. Il apparaît cependant que les situations des employés des entreprises vietnamiennes au regard du contrat de travail sont très diversifiées, d'une entreprise à l'autre, ou parfois au sein d'une même entreprise.

Le tableau 2 indique qu'un faible pourcentage de contrats de travail à durée indéterminée est la règle, à l'exception du secteur d'État, où cependant 45 % des entreprises emploient moins de la moitié de leurs employés sur une base permanente. Cela signifie que dans la plupart des entreprises, une majorité d'employés travaillent sur la base de contrats à durée déterminée ou verbaux. Le recours aux travailleurs saisonniers est particulièrement important dans les sociétés et dans les entreprises privées domestiques, qui font aussi appel à de la main d'œuvre temporaire.

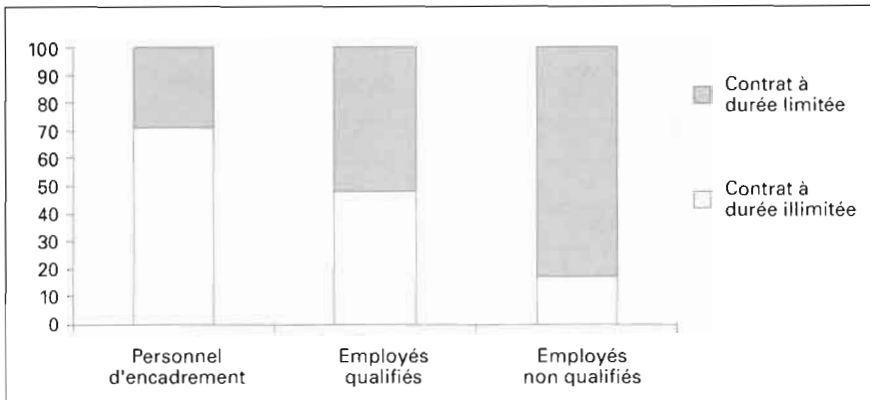
Tab. 2 – Répartition des salariés des entreprises en fonction du contrat de travail, 1998 (%)

	Contrat écrit				Contrat Verbal	Total
	à durée indéterminée	à durée déterminée	Saisonnier	temporaire		
Entreprises d'État	74,5	23,1	1,9	0,0	0,5	100,0
Sociétés	40,7	44,7	13,5	0,7	0,4	100,0
Coopératives	24,6	33,4	2,2	0,0	39,8	100,0
Entreprises à capitaux étrangers	8,6	88,7	2,6	0,0	0,1	100,0
Entreprises privées	6,1	77,1	11,7	1,1	4,0	100,0

D'une manière générale, la main-d'œuvre saisonnière est plutôt masculine tandis que la proportion de personnes employées sur contrats à durée déterminée est plus élevée chez les femmes que chez les hommes [Henaff, 2002]. Dans les entreprises étrangères, 99 % des femmes sont employées sur contrat à durée déterminée et 1 % sur contrat à durée indéterminée, contre 83 % et 14 % respectivement pour les hommes. En analysant les mouvements (arrivées et départs) au sein des entreprises, on constate que la part des contrats à durée déterminée a augmenté entre 1997 et 1999, en particulier les contrats à moins d'un an. Cette tendance peut être liée à une conjoncture défavorable pendant la période liée à la fois à une crise interne de la production et à la crise financière asiatique. Mais on peut également faire l'hypothèse qu'il s'agit d'une tendance plus structurelle, liée à l'impact de la mondialisation et à la recherche par les entreprises d'une

augmentation de la flexibilité du travail. Cette situation a attiré l'attention du gouvernement, et le Code du Travail amendé le 2 Avril 2002, qui est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2003, prévoit qu'à expiration d'un premier contrat à durée déterminée, un second contrat doit être signé dans les trente jours si l'employé continue à travailler pour l'employeur, faute de quoi le contrat est automatiquement transformé en contrat à durée indéterminée (Chapitre IV, article 27, Code du Travail de la République Socialiste du Viêt-nam, amendé le 2 avril 2002). La loi n'autorise par ailleurs plus la signature de plus de deux contrats à durée déterminée par les mêmes contractants. L'intention du législateur est louable au regard de la protection des travailleurs, mais ses dispositions sont faciles à contourner. Comme le montre la figure 1, et comme on pouvait s'y attendre, la nature de la relation contractuelle entre employeurs et employés dépend largement du poste occupé, et si la majorité des entreprises cherchent à retenir leur main-d'œuvre, en particulier les entreprises étrangères (82 %), il s'agit de la main-d'œuvre qualifiée et surtout du personnel d'encadrement (fig. 1).

*Fig. 1 – Répartition des salariés en fonction du poste occupé et du contrat de travail en 1997 (%)*



Source : Enquête réalisée auprès de 1200 ménages dans douze provinces en 1997 par l'IRD (N. Henaff, J.-Y. Martin) et le Molisa (ILSSA) dans le cadre du projet d'observatoire du travail, de l'emploi et des ressources humaines au Viêt-nam [Henaff, Martin, 1999].

## La rémunération

Le niveau de salaire minimum est prévu par la loi pour chaque catégorie d'employés et pour différentes localisations, et redéfini périodiquement. En 1998, le salaire minimum était de 35 USD dans les grandes villes comme Hanoi et Hô Chi Minh Ville, et de 30 USD ailleurs, et fixé en dollars américains (Circulaire n° 11/LD-TBXH-TT, II.2, 3 mai 1995 du Ministère du Travail, des Inva-

lides et des Affaires Sociales). À la même époque, le salaire minimum les entreprises domestiques était de 144000 VND (environ USD 10,4)<sup>5</sup>. L'écart est donc important entre les entreprises étrangères et les entreprises domestiques, mais se réduit. Le salaire minimum pour les entreprises domestiques est passé à 180000 dongs en décembre 1999, à 210000 dongs en décembre 2000, et à 219000 dongs en janvier 2003 (Décret 03.2003/ND-CP du 15.01.2003), tandis que le salaire minimum dans les entreprises étrangères a été fixé le 26 mars 1999 à 626000 VND (environ 45 USD) à Hanoi et Hô Chi Minh Ville, à 556000 VND (environ 40 USD) dans la banlieue de ces deux villes et à Hai Phong, Bien Hoa et Vung Tau, et à 487000 VND (environ 35 USD) ailleurs (Décision No. 53/1999/QD-TTg du Premier ministre, 26 mars 1999). Le gouvernement vietnamien a engagé une réforme des salaires et des prix qui vise à démanteler le système de double tarification, et devrait progressivement amener les entreprises étrangères et les entreprises vietnamiennes à opérer dans des conditions identiques.

Cependant, le niveau du salaire minimum n'est pas un obstacle aux investissements étrangers ni à la création d'emploi, étant donné son niveau très modeste, quel que soit l'employeur ou la localisation de l'entreprise. Les salaires sont en pratique nettement plus élevés en moyenne que les minima prescrits par la loi, ou la moyenne nationale (fig. 2)<sup>6</sup>. C'est dans les entreprises étrangères que les salaires sont les plus élevés, quel que soit le niveau de qualification du poste occupé. C'est aussi dans ces entreprises que les écarts sont les plus importants entre les différentes catégories d'employés. L'importance des salaires moyens des personnels qualifiés et d'encadrement dans les entreprises étrangères s'explique en partie par la présence, dans une majorité de ces entreprises, de personnels étrangers. Cependant, même dans les entreprises étrangères qui n'emploient aucun salarié étranger, l'écart avec les autres entreprises reste conséquent. Dans ce cas, le salaire moyen d'un cadre est d'environ 2000000 VND. Il s'agit donc bien d'une politique salariale et non pas seulement de l'incidence des salaires payés aux salariés étrangers, et cette politique différencie très clairement les différents types de salariés.

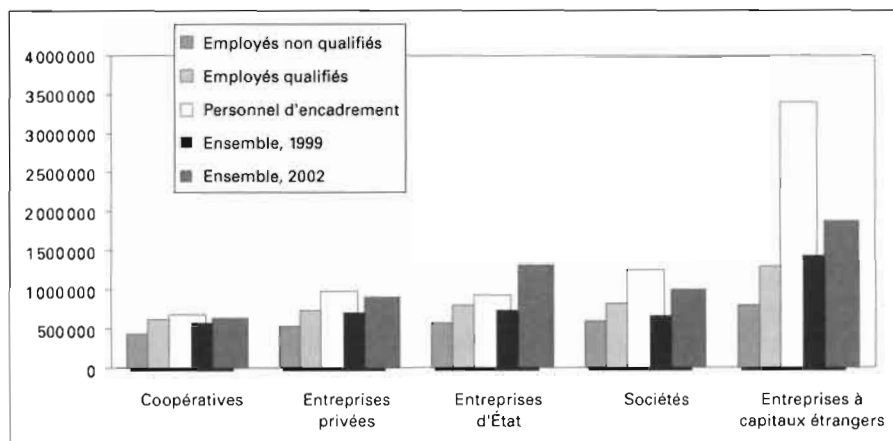
Parmi les différents éléments qui entrent dans la détermination du salaire d'embauche dans les entreprises, le niveau de formation du salarié est celui qui est le plus souvent mentionné par les entreprises. Il l'est par plus de la moitié des entreprises à capitaux étrangers et des sociétés, et par 62 % des entreprises

---

5. Le niveau du salaire minimum est fixé par décret du gouvernement.

6. Les chiffres obtenus à partir de l'enquête de 1999 sont assez différents de ceux obtenus dans le cadre de l'enquête VLSS de 1997-1998 de l'Office National de la Statistique et de la Banque mondiale [GSO, 2000c]. Cela tient probablement à deux facteurs. D'une part, l'enquête-entreprise de 1999 donne des moyennes par entreprises, alors que VLSS donne des moyennes par individu. Or la variance des salaires est élevée au sein des entreprises. D'autre part, l'écart est d'autant plus fort que l'effectif enquêté dans le cadre du VLSS est faible. C'est en particulier le cas pour les employés des entreprises étrangères. Or la variance entre les entreprises est élevée. Il nous semble donc qu'un petit échantillon d'individus est moins représentatif en matière de rémunération qu'un petit échantillon d'entreprises, qui emploient ici 51846 personnes en 1998, dont 7450 dans les entreprises étrangères.

Fig. 2 – Salaires moyens dans les entreprises au Viêt-nam, par type de personnel (%)



Source : Pour 2002, GSO, 2003b. Pour les autres chiffres, enquête entreprises IRD/Molisa.

d'État (tab. 3). Il y a donc une cohérence forte entre les critères de recrutement et la détermination du salaire de recrutement. En revanche, alors que l'expérience professionnelle ne joue pas un rôle déterminant dans le recrutement, elle est un élément déterminant du niveau de salaire d'embauche. On observe que dans les entreprises à capitaux étrangers, la nature du poste à pourvoir (niveau de responsabilité et qualification) est plus importante que les compétences spécifiques de la personne recrutée. C'est l'inverse dans les entreprises domestiques.

La qualification, la productivité individuelle et l'ancienneté sont les déterminants des augmentations de salaire les plus souvent mentionnés. Alors que ce n'est que rarement l'objectif de la formation, on constate que celle-ci est un facteur d'amélioration des rémunérations. L'écart initial entre employés formés et employés non formés, qui se traduit globalement dans l'entreprise par l'occupation de postes qualifiés et non qualifiés, est donc renforcée par la focalisation de la politique des entreprises sur les postes qualifiés et les postes d'encadrement en termes de formation, qui à son tour accroît encore les différentiels de salaire au sein des entreprises. D'autant que la vulnérabilité liée aux contrats de travail verbaux ou à durée déterminée permet aux entreprises de contenir la progression des salaires les plus bas. La productivité individuelle est plus souvent prise en compte pour les augmentations de salaire que la productivité collective, et ceci par tous les types d'entreprises. C'est en effet un élément déterminant de la motivation des travailleurs.

Si l'analyse à partir des salaires permet d'effectuer des comparaisons entre les entreprises, ceux-ci ne représentent qu'une partie de la rémunération. Le recours aux heures supplémentaires est relativement plus fréquent dans les entre-



Tab. 3 – Déterminants du salaire d'embauche  
et des augmentations de salaire, 1998 (%)

	Entreprises d'État	Sociétés	Entreprises privées	Coopéra- tives	Entreprises à capitaux étrangers
<b>Déterminants du salaire d'embauche</b>					
Niveau de formation du salarié	61,5	51,6	20,0	32,7	52,7
Niveau de responsabilité du poste	19,2	32,3	33,3	29,1	50,9
Expérience professionnelle	32,7	36,6	31,1	23,6	41,8
Niveau de qualification du poste	23,1	29,0	24,4	29,1	41,8
Compétences spécifiques de la personne recrutée	53,8	49,5	53,3	49,1	38,2
Type de formation reçu avant le recrutement	11,5	4,3	2,2	1,8	7,3
Institution de formation de provenance	1,9	1,1	0,0	1,8	3,6
Difficulté à recruter la personne compétente	0,0	1,1	0,0	0,0	1,8
Autres	0,0	5,4	6,7	7,3	1,8
<b>Déterminants des augmentations de salaire</b>					
Qualification	48,1	44,1	37,8	34,5	52,7
Productivité individuelle	40,4	45,2	57,8	47,3	49,1
Ancienneté	78,8	38,7	24,4	21,8	38,2
Promotion	17,3	10,8	2,2	3,6	18,2
Productivité collective	9,6	14,0	15,6	14,5	9,1
Inflation	0,0	0,0	0,0	0,0	5,5

prises étrangères (73 %) et les entreprises d'État (73 %) que dans les autres types d'entreprises, même si la majorité des entreprises y ont recours (respectivement 68, 60 et 69 % pour les sociétés, les entreprises privées et les coopératives). Le régime des primes est également encadré par le Code du travail, la Loi sur les investissements étrangers, et les textes légaux qui les précisent et en fixent les modalités d'application. La prime la plus répandue est la prime de nouvel an. Elle concerne presque tous les salariés des entreprises. Cette prime représente généralement environ un mois de salaire. Les primes de rendement viennent au deuxième rang des primes accordées pour le nombre d'entreprises concernées, mais ne touchent qu'une proportion très marginale des employés, les employés

des entreprises à capitaux étrangers étant proportionnellement les plus nombreux à en bénéficier. Leurs montants moyens sont généralement incitatifs au regard des niveaux moyens de salaires, sauf dans les coopératives qui n'accordent en dehors du têt que des primes modestes, pour une proportion encore plus modeste d'employés. Un certain nombre d'entreprises accordent des primes de responsabilité, en particulier parmi les sociétés domestiques et étrangères. Ces primes ne concernent qu'un petit nombre d'employés, et atteignent généralement des montants moyens plus élevés que les primes de rendement. On retrouve ici l'attention accordée à la motivation du personnel d'encadrement dans les entreprises étrangères. Les autres primes restent très exceptionnelles, même si elles peuvent parfois atteindre des montants importants.

On peut donc faire le constat que la précarité de l'emploi de la main-d'œuvre non qualifiée et sans formation est croissante dans tous les secteurs, et que cette précarité s'accompagne de faibles niveaux de rémunération et de possibilités marginales d'amélioration des statuts. C'est sur les employés qualifiés et le personnel d'encadrement que porte toute l'attention des entreprises en matière de progression professionnelle et de motivation. Cette tendance est plus marquée dans les sociétés domestiques et surtout, étrangères, mais est commune à tous les secteurs.

La croissance soutenue du Viêt-nam au cours des dix dernières années et les programmes de lutte contre la pauvreté ont permis d'accroître le niveau de vie des ménages vietnamiens, mais parallèlement, l'accroissement des importations, l'évolution du taux de change, et le retrait de l'État dans le financement de secteurs qui étaient auparavant fortement subventionnés comme l'éducation, la santé et le logement, ont contribué à un accroissement des coûts pour les ménages vietnamiens. Cet accroissement des coûts se traduit dans les attentes de la main-d'œuvre en termes de rémunération, en particulier la main-d'œuvre employée par les entreprises à capitaux étrangers, dans la mesure où le différentiel de salaire entre ce secteur et le secteur domestique reste élevé en moyenne. La montée du niveau d'éducation général de la population et ses besoins en termes de revenu entraînent une pression à la hausse des salaires. Parallèlement, les entreprises, domestiques et étrangères dont la compétitivité repose largement sur la faiblesse des salaires, notamment pour les ouvriers non qualifiés, cherchent à contenir la progression des salaires. On arrive à une situation de blocage dans certains secteurs, comme le textile et la confection. Largement implantée dans le Sud, dans les zones d'exportation, la branche a progressivement reculé les limites géographiques de son aire de recrutement vers les provinces les plus pauvres du delta du Mékong et du Sud. Mais le salaire proposé, qui est en moyenne de 600000 dongs aujourd'hui pour un emploi non qualifié, ne lui permet plus de satisfaire ses besoins en recrutement dans le Sud, et est jugé trop bas pour inciter les travailleurs d'autres provinces pauvres, comme les provinces du centre du pays, à effectuer une migration qui comporte des coûts. Il semble que la branche envisage actuellement de délocaliser ses unités de production vers les provinces dans lesquelles le salaire proposé est encore acceptable. Le Viêt-nam s'apprête

donc à connaître ses premières délocalisations, mais étant donné les coûts encore très faibles de main-d'œuvre dans le pays par rapport aux autres pays, c'est à l'intérieur du pays qu'auront lieu ces délocalisations.

### Critères et modalités de recrutement

Les entreprises étrangères, qui devaient autrefois passer, pour leurs recrutements, par des bureaux spécialisés ont désormais la possibilité de recruter sans passer par les agences d'État<sup>7</sup>. Mais l'application des règles du droit vietnamien est plus surveillée, et donc plus stricte dans les entreprises à capitaux étrangers que dans les entreprises vietnamiennes.

Les critères de recrutement dans les entreprises varient en fonction du type de postes à pourvoir, et des catégories d'entreprises. On note cependant des constantes pour les différentes catégories d'entreprises. Ainsi, pour les emplois non qualifiés, la santé, l'âge et le sexe sont des critères déterminants pour la plupart des entreprises. Les autres critères de recrutement, en particulier le curriculum vitae<sup>8</sup> et l'enregistrement permanent<sup>9</sup> arrivent en quatrième position pour les entreprises à capitaux étrangers. L'enregistrement permanent n'est un critère important que pour les entreprises publiques, le secteur coopératif, et les entreprises étrangères. Par ailleurs, bien que ce ne soit pas un critère déterminant pour la majorité des entreprises étrangères, la formation professionnelle est un critère plus souvent mentionné pour le recrutement d'employés non qualifiés dans ces entreprises que dans les autres types d'entreprises.

La santé et l'âge demeurent des critères déterminants pour pourvoir les emplois qualifiés dans une majorité d'entreprises, aussi bien nationales qu'étrangères. Les diplômes et le niveau d'éducation jouent également globalement un rôle plus important dans le recrutement que la formation professionnelle. Près des trois quart des entreprises étrangères tiennent compte du niveau d'éducation pour le recrutement. Alors que c'est pour les travailleurs qualifiés que les critères liés à la formation professionnelle sont les plus importants, ils n'apparaissent déterminants que dans la moitié des entreprises environ. Une proportion plus importante d'entreprises étrangères considère la formation spécialisée comme un critère de recrutement, les entreprises à capitaux domestiques accordant relativement plus d'importance à l'expérience professionnelle. C'est peut-être parce qu'une expérience professionnelle dans une entreprise vietnamienne n'est pas

7. Le décret gouvernemental n° 20/2000/ND-CP du 31 juillet 2000, entré en vigueur au 1er janvier 2003 et qui prévoit dans son article 83 que le délai imparti aux bureaux de placement pour présenter des employés aux employeurs étrangers est de quinze jours, au-delà desquels ces derniers sont libres de procéder au recrutement, mais doivent en informer le département provincial du travail ou tout autre organisme compétent, qui garde un droit de regard sur le recrutement (article 132 du Code du travail).

8. Le curriculum vitae, «*So yeu ly lich*» permet de situer le candidat sur les plans ethnique, social, politique, religieux, et professionnel.

9. L'enregistrement résidentiel, «*Ho khai*», est un permis de résidence dans un lieu donné. Le changement de résidence est en principe soumis à l'approbation du comité populaire de la commune d'origine et de la commune d'arrivée et accordée à titre temporaire ou permanent. L'application de ce principe, très rigide jusqu'à la fin des années 1980, s'est assouplie depuis.

nécessairement une garantie de compétence pour le travail à effectuer dans une entreprise étrangère. L'enregistrement permanent et le CV sont pris en compte par environ un tiers des entreprises étrangères.

Pour les postes d'encadrement, la santé n'arrive qu'en troisième position, mais concerne plus de la moitié des entreprises étrangères et 40 % des entreprises nationales interrogées. Ce sont le niveau d'éducation et le diplôme qui sont le plus fréquemment retenus comme critères de recrutement dans cette catégorie, l'expérience professionnelle arrivant en quatrième position. L'importance de l'enregistrement permanent et du CV est confirmée pour les joint-ventures État/étranger, tandis que l'expérience professionnelle est plus souvent prise en compte qu'une formation spécialisée.

La formation professionnelle a donc relativement peu d'importance. Cela peut s'expliquer par le niveau technologique des entreprises vietnamiennes. La plupart ont un niveau technologique faible et des besoins en qualification aisés à satisfaire. Les meilleures qualifications demeurent par conséquent la santé, l'âge, et le sexe. C'est en particulier le cas des petites entreprises du secteur privé. D'autres rencontrent des difficultés de recrutement parce que le système de formation vietnamien n'est pas en mesure de répondre à leurs besoins. Dans ce cas, un niveau d'éducation plus élevé, certifié par un diplôme, peut permettre une meilleure capacité à absorber des formations ad hoc. C'est le cas d'un certain nombre de sociétés domestiques et d'entreprises à capitaux étrangers.

Une caractéristique notable des méthodes de recrutement dans les entreprises étrangères est le recours aux parents, amis et relations des employés, qu'ils participent ou non directement au recrutement. 41 % des entreprises à capitaux étrangers interrogées déclarent utiliser ce canal pour le recrutement de la main-d'œuvre non qualifiée. Les pourcentages correspondants sont de 42 % pour la main-d'œuvre qualifiée et de 20 % pour la main-d'œuvre non qualifiée. Ce mode de recrutement reste le plus répandu au Viêt-nam, même si l'on a pu constater ces dernières années un recours croissant aux candidatures spontanées de la part des demandeurs d'emploi, aux annonces (journaux et internet), et aux services de placement. Les services de placement ont connu un développement très important à la suite de l'entrée dans le secteur d'entreprises non étatiques. Du fait de son développement récent, ce segment du marché connaît une forte instabilité qui rend difficile le contrôle de son activité en raison de la rapidité des créations et des disparitions d'entreprises, ce qui a provoqué à la fin 2004 le scandale des « centres de placement fantômes », créés dans le seul but d'escroquer les demandeurs d'emploi<sup>10</sup>.

22 % des entreprises enquêtées en 1999 ont déclaré avoir des problèmes de recrutement. C'est en particulier le cas des entreprises étrangères (36 %), des sociétés de capitaux (27 %) et du secteur d'État (21 %). 41 % des entreprises qui rencontrent des difficultés de recrutement doivent aussi faire face à une rotation

10. Une enquête IRD/IER (Institut de Recherche Économique d'Ho Chi Minh Ville) est actuellement en cours auprès des centres de placement à Hô Chi Minh Ville.

importante de la main-d'œuvre. Pour ces entreprises, les problèmes de recrutement peuvent être liés aux conditions de travail et d'emploi, y compris la rémunération, mais aussi aux niveaux et aux types de qualification requis. Les formations les plus recherchées, par les employeurs comme par les employés, sont les formations dans la gestion, les langues étrangères, en particulier l'anglais, et l'informatique. Cependant, en 1999, le taux de chômage des étudiants formés aux techniques informatiques atteint 6 % pour les détenteurs d'un diplôme secondaire professionnel, 46 % pour les sortants du premier cycle universitaire, et 17,2 % pour les sortants des autres cycles, pour un taux de chômage des travailleurs diplômés de 2,5 % au niveau national [Molisa, 2000, p. 579-582]. De la même manière, le taux de chômage des travailleurs formés en gestion est de 4,2 % au niveau secondaire professionnel, de 15,3 % au niveau du premier cycle universitaire, et de 7 % au-delà. Il existe donc un écart important entre les formations dispensées et les qualifications demandées sur le marché du travail dans ces domaines.

L'enquête menée en 1999 auprès des entreprises montre par ailleurs que les entreprises qui opèrent aux niveaux national et international rencontrent plus de difficultés de recrutement que celles qui opèrent au niveau des districts et des provinces. L'ouverture du pays et la concurrence sur les marchés étrangers ou des produits étrangers sur le marché national exercent une forte pression sur les besoins en qualifications. La croissance des investissements directs étrangers et celle des zones spéciales, industrielles et d'exportation ont accru la demande de qualification au cours des dernières années, mais le pays a jusqu'à présent été, pour l'essentiel, dans l'incapacité de répondre à cette demande. Chaque fois que le type de compétence nécessaire n'est pas disponible sur le marché, des employés étrangers peuvent être recrutés. Ce sont les entreprises étrangères qui ont le plus fréquemment recours à une main-d'œuvre étrangère. 49 entreprises étrangères sur 55 interrogées, soit près de 90 %, emploient entre 1 et 26 travailleurs étrangers, trois sociétés, soient un peu plus de 3 % emploient entre 1 et 50 travailleurs étrangers, principalement chinois ou originaires de différents pays de l'ASEAN. Le nombre de travailleurs étrangers employés dans les entreprises au Viêt-nam peut être relativement important. C'est ainsi que la province de Vung Tau comptait 1 500 étrangers employés dans ses zones spéciales en 2002 [voir aussi Duong Duc Lan, 2001]<sup>11</sup>.

L'analyse des données montre qu'il existe certaines différences entre les entreprises à capitaux étrangers et les entreprises à capitaux domestiques en matière de recrutement. Ces différences sont liées à la fois aux contraintes particulières imposées aux entreprises étrangères par la législation vietnamienne et aux méthodes et besoins spécifiques de ces entreprises en matière de recrutement. Deux éléments peuvent cependant relativiser ce constat. D'une part, les stratégies des entreprises étrangères sont largement dépendantes de celles des

---

11. Source: Département Provincial du Ministère du Travail, de Invalides et des Affaires Sociales, Province de Vung Tau.

partenaires, lorsqu'il y a partenariat. D'autre part, on constate que les entreprises étrangères tendent à vietnamiser leurs stratégies de recrutement, comme en témoigne l'importance du recours à la famille et aux amis des employés, alors que les entreprises domestiques, en particulier lorsqu'elles sont soumises à la concurrence extérieure, accordent une place croissante au marché, qui n'est pas toujours à même de leur fournir les qualifications dont elles ont besoin.

## Qualifications et formation

La structure de la main-d'œuvre par niveau de qualification reflète à la fois l'importance de la population non qualifiée dans la population active salariée au Viêt-nam, et l'importance relative qu'attachent les différents secteurs aux différents types de qualification. C'est dans le secteur d'État que la proportion de travailleurs sans formation initiale est la plus faible (tab. 4).

Tab. 4 – Répartition de la main d'œuvre par employeur, par poste et par niveau de qualification, 1998 (%)

	Sans formation institutionnelle	Formation post-primaire	Formation post-sec. de base	Formation post-sec. supérieur	Formation universitaire	Total	%
Entreprises d'État	28,8	0,1	23,4	33,1	14,6	100	100
Sociétés	43,1	1,9	10,0	28,9	16,1	100	100
Entreprises privées	72,9	0,0	9,9	6,7	10,5	100	100
Coopératives	52,6	2,7	11,1	20,5	13,1	100	100
Entreprises à capitaux étrangers	35,3	0,1	6,2	41,7	16,7	100	100

Comme on pouvait s'y attendre à partir des données sur le recrutement, la main-d'œuvre non qualifiée est essentiellement constituée de personnels sans formation institutionnelle. L'attention accordée par les entreprises étrangères à la formation est également confirmée. 87 % des personnels d'encadrement dans les entreprises étrangères ont suivi une formation universitaire, les deux tiers des personnels qualifiés ont reçu une formation professionnelle ou universitaire après leurs cursus scolaire secondaire, et un peu moins de 10 % des travailleurs non qualifiés ont une formation. Les pourcentages correspondants sont beaucoup plus faibles dans les entreprises domestiques, en particulier celles du secteur non étatique.

Près du quart de la main-d'œuvre employée dans les entreprises étrangères interrogées occupent des postes non qualifiés, pourcentage équivalent à celui observé dans les sociétés domestiques, mais nettement supérieur à celui que l'on

observe dans les autres types d'entreprises. Cela confirme le caractère intensif en travail d'une majorité d'entreprises étrangères. L'enquête menée en 1999 montre qu'un pourcentage important d'entreprises déclare avoir une stratégie d'introduction de nouvelles technologies. La proportion est cependant plus importante dans le secteur d'État que dans les entreprises à capitaux étrangers, et très faible dans les entreprises privées et les coopératives. La formation semble jouer un rôle important dans ces stratégies, même si elle n'a pour l'essentiel qu'un rôle d'accompagnement de l'acquisition de matériel, au même titre que le recrutement de personnel qualifié.

Tab. 5 – Les objectifs de la formation en 1998

	Entreprises d'État	Sociétés	Entreprises privées	Coopératives	Entreprises à capitaux étrangers
<b>% des entreprises qui ont formé des employés en 1998 et pour lesquelles</b>					
La formation joue un rôle dans l'introduction de nouvelles technologies	77,3	80,0	57,7	50,0	20,0
La formation ne joue aucun rôle dans l'introduction de nouvelles technologies	33,3	30,0	22,4	14,9	7,5
Total	51,9	43,6	32,3	20,0	8,9
<b>Objectifs de la formation en 1998</b>					
Élévation du niveau général	89,3	45,0	-	64,3	43,1
Adaptation à de nouvelles technologies	57,1	25,0	100,0	14,3	29,4
Amélioration des capacités en vue d'une promotion	14,3	11,7	-	7,1	9,8
Relève de cadres étrangers	-	-	-	-	9,8
Vérification des capacités	7,1	11,7	-	14,3	7,8
Amélioration des capacités pour augmentation de salaire	28,6	6,7	-	-	-

La formation de personnel comme l'un des moyens d'introduire de nouvelles technologies est moins souvent mentionnée par les entreprises étrangères que par les autres types d'entreprises, à l'exception des entreprises privées, qui préfèrent globalement recruter du personnel qualifié. Il existe cependant une liaison forte entre le rôle de la formation dans l'introduction de nouvelles technologies et la

formation dans les entreprises (tab. 5). Le pourcentage d'entreprises dont certains employés ont reçu une formation en 1998 est beaucoup plus élevé dans les entreprises pour lesquelles la formation est l'un des moyens d'introduire de nouvelles technologies que dans les autres entreprises. Pourtant, l'adaptation à de nouvelles technologies n'arrive qu'en seconde position dans les objectifs de la formation en 1998, après l'élévation du niveau général. Le rôle de la formation dans la promotion est beaucoup moins important dans les entreprises étrangères que dans les entreprises d'État, mais comparable à celui observé dans les sociétés. En revanche, alors que la formation joue un rôle important dans les augmentations de salaire dans le secteur d'État, ce n'est pas du tout le cas dans les entreprises étrangères. Le rôle de la formation dans la promotion et les augmentations de salaire dans les entreprises vietnamiennes sont un héritage du système de planification centralisée, dans lequel la grille des salaires était fixée et l'avancement d'indice ou d'échelon subordonné à une amélioration des compétences permise et attestée par la formation. Les amendements récents au Code du travail prévoient d'assouplir le régime de fixation des salaires dans les entreprises d'État en permettant à ces dernières de fixer leurs niveaux de salaire de manière plus autonome.

Moins de 10 % des entreprises étrangères ont eu des employés formés en 1998, alors que la proportion atteint 52 % pour les entreprises d'État et 44 % pour les sociétés. La formation concerne essentiellement les employés qualifiés et le personnel d'encadrement, alors qu'elle est très marginale pour les personnels non qualifiés, quel que soit le critère retenu (tab. 6). Cette observation renforce le constat effectué à partir de l'analyse des contrats de travail. À ceux qui n'ont pas bénéficié d'une formation initiale, les entreprises offrent peu de possibilités de formation autres que l'expérience professionnelle dans des emplois non qualifiés, et généralement précaires. Les entreprises sont donc peu susceptibles de participer à l'effort envisagé par la Stratégie de l'éducation et de la formation à l'horizon 2010, qui prévoit d'augmenter progressivement le niveau de qualification de la main-d'œuvre vietnamienne, en commençant par les niveaux les plus faibles [Trân Khan Duc, 2002].

Les employés qualifiés constituent l'essentiel des personnels formés en 1998, quel que soit le type d'entreprise, mais seule une faible partie d'entre eux a bénéficié d'une formation en 1998. L'effort de formation des entreprises étrangères est important par rapport à celui des autres entreprises, en particulier pour les employés qualifiés, tandis que l'importance du personnel d'encadrement est confirmée par l'attention qui est portée à sa formation. La formation est en effet le seul moyen de compenser les problèmes liés au recrutement. Les entreprises étrangères sont celles qui éprouvent le plus de difficultés à recruter sur le marché vietnamien les employés dont elles ont besoin, et leurs employés sont proportionnellement les plus nombreux à avoir bénéficié de formations en 1998, alors que la conjoncture économique était défavorable, en particulier pour les investisseurs asiatiques. Le comportement de ces investisseurs vietnamien, mais ces



Tab. 6 – Entreprises dont les employés ont reçu une formation en 1998, par type de personnel concerné par la formation (%)

	Entreprises (% des cas)			% des employés formés				% des employés			
	NQ	Q	E	NQ	Q	E	Total	NQ	Q	E	Total
Entreprises à capitaux étrangers	8,7	91,3	30,4	3,4	90,5	6,1	100	1,7	10,2	8,5	8,6
Entreprises d'État	7,7	84,6	15,4	4,8	82,5	12,7	100	3,2	6,0	12,5	6,2
Sociétés	7,4	88,9	44,4	1,8	92,5	5,7	100	0,4	5,7	5,5	4,6
Entreprises privées	0	100	0	0	100	0	100	0	2,9	0,0	2,2
Coopératives	0	80,0	20,0	0	96,3	3,8	100	0	1,1	1,2	1,0

NQ: Personnel non qualifié; Q: Personnel qualifié; E: Personnel d'encadrement.

résultats doivent être mesurés à l'aune du poids des entreprises étrangères dans l'emploi.

## Conclusion

L'analyse de la gestion des ressources humaines dans les entreprises opérant au Viêt-nam montre que les stratégies des entreprises sont finalement peu différenciées, et probablement de moins en moins, au fur et à mesure de l'apprentissage par les employeurs vietnamiens de leur nouvel environnement: une économie de marché ouverte. De ce point de vue, ce sont les entreprises domestiques qui sont les plus exposées à la concurrence internationale dont les stratégies se rapprochent le plus de celles des entreprises étrangères. D'un autre côté, on observe un phénomène de vietnamisation des entreprises étrangères, qui font, elles aussi, progressivement, l'apprentissage de l'environnement national dans lequel elles évoluent, et apprennent à l'utiliser au mieux de leurs besoins. Délocalisations, rachat et créations d'entreprises au Viêt-nam se traduisent par une création d'emploi à un rythme soutenu, mais cela n'est pas spécifique aux entreprises à capitaux étrangers. L'évolution de l'économie vietnamienne ne correspond pas à un modèle original, contrairement à ce qu'ont pu penser certains analystes au début de la transition. Le secteur individuel et familial, qui a permis d'absorber le choc des restructurations dans les années 1990 en termes d'emploi a toujours été constitué essentiellement d'emplois agricoles. Or l'emploi dans l'agriculture recule aujourd'hui en termes relatifs, et les activités de survie dans le commerce et les services disparaissent progressivement ou se structurent sous forme d'entreprises. La Loi sur les entreprises donne désormais à celles-ci un cadre de fonctionnement unifié, et les sociétés de capitaux (SARL et SA) se développent rapidement.

Cette évolution, propre au Viêt-nam, se produit dans un contexte de mondialisation, qui va se renforcer avec l'adhésion du pays à l'OMC, et l'on observe au Viêt-nam les mêmes phénomènes qu'ailleurs en ce qui concerne le statut des salariés. Un certain souci d'équité demeure dans le secteur d'État, mais la réforme est en cours, et l'autonomisation de la gestion de ces entreprises a pour conséquence un abandon progressif de ce souci d'équité au profit d'un objectif de rentabilité. La rentabilité des entreprises, publiques et privées, domestiques et étrangères, passe par une gestion différenciée des employés en fonction de leur profil. La main-d'œuvre sans formation professionnelle est nombreuse sur le marché, et possède en moyenne un bon niveau scolaire. La tendance est donc de la confiner dans des emplois non qualifiés sur des contrats de travail qui n'engagent pas l'entreprise sur la durée, et avec les niveaux de rémunération les plus bas possibles. La main-d'œuvre qualifiée est beaucoup plus difficile à recruter, moins sans doute par manque d'effectifs qu'à cause de l'inadéquation fréquente entre les qualifications proposées et les qualifications demandées. Alors que le secteur d'État continue à se reposer largement sur le système public de formation, le secteur privé, en particulier les sociétés domestiques et étrangères, doivent recourir à des formations *ad hoc* pour amener leurs employés qualifiés, et surtout leurs personnels d'encadrement, au niveau désiré. Le contrat de travail, la rémunération (salaires et primes), et la promotion sont des éléments sur lesquels jouent les entreprises pour tenter de retenir la main-d'œuvre dont elles estiment avoir besoin.

Le rôle que peuvent jouer les entreprises en matière de formation, et donc de modernisation par ce biais, apparaît très marginal. En revanche, leurs demandes ont un effet sur les stratégies d'éducation et de formation des familles et des individus au Viêt-nam. Ainsi, l'importance accordée par les entreprises aux formations universitaires pour les postes d'encadrement a-t-il déclenché une explosion de cette composante du système éducatif ces dernières années, explosion favorisée par la montée générale du niveau scolaire au fur et à mesure de la généralisation du secondaire de base, et par l'abandon du système de quotas à l'université. Parallèlement, de très nombreux jeunes vietnamiens se tournent vers les formations en gestion, langues étrangères et/ou informatique, en formation initiale ou continue. Cependant, pour que l'offre de qualifications rencontre la demande de qualification, il faut que le système de formation soit performant. Or ce système reste, dans sa composante publique, extrêmement rigide et peu apte à répondre aux demandes des entreprises, tandis qu'il est, dans sa composante privée ou associative, largement incontrôlé.

## BIBLIOGRAPHIE

- BANISTER J. [2004], *Manufacturing Employment and Compensation in China*, Beijing Javelin Investment Consulting Company, paper written under contract to the U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, (<http://www.bls.gov/fls/chinareport.pdf>).
- DEPARTMENT FOR ADMINISTRATION OF FOREIGN EMPLOYED LABOR FORCE (DAFEL), <http://www.dafel.gov.vn>.
- CIEM [2004], *Vietnam's Economy in 2003 (A Reference Book)*, Hanoi, National Political Publisher, 1239 p.
- DUONG DUC LAN [2001], «Vietnam Country paper on Human Resources Development in response to Advancement of Information Technology», presented by the Deputy Director General, General Department of Vocational Training, Ministry of Labour, Invalids and social affairs, APEC Forum on Human Resources Development, 10-12 Dec. 2001, <http://www.ovta.or.jp/english/apec2001/18Vietnam.pdf>.
- Thong cuc Thong kê [1996], *Ket qua tong dieu tra các cơ sở kinh tế, hành chính sự nghiệp năm 1995*, 4 tập, Hà Nội, Nhà Xuất bản Thong kê.
- GENERAL STATISTICAL OFFICE [2000a], *Statistical Yearbook 1999*, Hanoi, Statistical Publishing House, 483 p.
- GENERAL STATISTICAL OFFICE [2000b], *Completed Census results of the population and housing census 1.4.1999, (whole country)*, Hanoi (CD), Central Data Processing Center.
- GENERAL STATISTICAL OFFICE [2000c], *Vietnam Living Standards Survey 1997/98, VIE/95/043*, Hanoi, Statistical Publishing House, 448 p.
- GENERAL STATISTICAL OFFICE [2003a], *Statistical Yearbook 2002*, Hanoi, Statistical Publishing House, 725 p.
- GENERAL STATISTICAL OFFICE [2003b], *Results of Establishment Census of Vietnam 2002*, Hanoi, Statistical Publishing House, 3 vol.
- GENERAL STATISTICAL OFFICE [2005a], <http://www.gso.gov.vn/>, rubrique: Thuong mai và Giá cả, Tableau: Tri giá xuất khẩu phân theo danh mục tiêu chuẩn ngoại thương (SITC- Rev.3)
- GENERAL STATISTICAL OFFICE [2005b], <http://www.gso.gov.vn/>, rubrique: Đầu tư và Xây dựng, Tableaux: Đầu tư trực tiếp của nước ngoài được cấp giấy phép từ 1988 đến 2004 [Investissements privés étrangers direct approuvés entre 1988 et 2004] et Đầu tư trực tiếp của nước ngoài được cấp giấy phép từ 1988 đến 2004 theo ngành kinh tế [Investissements privés étrangers direct approuvés entre 1988 et 2004 par secteur économique].
- HENAFF N., MARTIN J.-Y. (éd.) [2003], *Travail, emploi et ressources humaines au Viêt-nam, 15 ans de Renouveau*, Paris, Karthala/IRD, 320 p.
- HENAFF N. [2002] «Entreprises and employment in Vietnam: towards globalization?», Communication présentée au colloque international *Euroviet V – Identités transitionnelles*, St Petersburg, Faculté des Études Orientales et Africaines, 28-30 mai 2002.
- HENAFF N., MARTIN J.-Y. [1999], *Observatoire du travail, de l'emploi et des ressources humaines*, Rapport de l'enquête auprès des ménages, 2<sup>nd</sup> passage, nov.-dec. 1997, Hanoi, Labour and Social Affairs Publishing House, 105 p.
- LE DANG DOANH [2002], *Foreign Direct Investment in Viet Nam: Results, Achievements, Challenges and prospect*, *International Monetary Fund*, Conference on Foreign Direct Investment, Hanoi, August 16-17, 2002, 16 p. [<http://www.imf.org/external/pubs/ft/seminar/2002/fdi/eng/pdf/doanh.pdf>].
- MINISTRY OF LABOUR, INVALIDS AND SOCIAL AFFAIRS [2004], *Statistical data of labour-employment in Vietnam 2003*, Hanoi, Labour-Social Publishing House, 465 p.
- MINISTRY OF PLANNING AND INVESTMENT (MPI), [http://www.mpi.gov.vn/fdi/Bangbieu/ACAB8\\_12\\_thang.xls](http://www.mpi.gov.vn/fdi/Bangbieu/ACAB8_12_thang.xls).

MPDF Private Sector Discussions n° 10 [1999], SMEs in Vietnam: On the road to prosperity, by Leila Webster, novembre, 95 p.

TRÂN KHANH DUC [2002], «Enseignement supérieur et professionnel et marché du travail», in N. Henaff, J.-Y. Martin (éd.), *Travail, emploi et ressources humaines au Viêt-nam: 15 ans de Renouveau*, Paris, Karthala, p. 153-174.

U.S. DEPARTMENT OF LABOR, BUREAU OF LABOR STATISTICS [2004], «Hourly compensation costs in US, dollars for production workers in manufacturing, 31 countries or areas and selected economic groups, selected years, 1975-2003», novembre. (<http://www.bls.gov>).