

4

Stratégies des institutions et des entreprises

Nolwen Henaff, Jean-Yves Martin

Dans la contrainte où ils se trouvent de rechercher des solutions et d'innover, les individus et les familles montrent une très grande capacité d'adaptation et de création. En regard, l'État et les institutions publiques, à l'origine des changements mais dont la place et le rôle se sont transformés, doivent s'adapter à la nouvelle donne qu'ils ont contribué à créer. La configuration éducative nouvelle n'est plus issue d'un plan central, mais d'une large déconcentration régionale et de l'espace ouvert à une demande sociale forte et diversifiée. L'offre publique doit se conformer à cette nouvelle demande éducative et se positionner par rapport à l'offre des institutions privées. Qu'elles soient de soutien, d'accompagnement ou d'inflexion, les stratégies développées par les pouvoirs publics sont essentiellement adaptatives. Pour les entreprises l'objectif

est la recherche de l'efficacité économique qui les conduit à des stratégies de réduction des coûts, y compris de formation. Elles varient selon les types d'entreprises – familiales, privées, collectives, publiques – et leur analyse permet de mettre l'accent sur les tendances d'une évolution, en matière d'emploi, qui n'est plus encadrée par l'État qu'à distance, à travers les politiques d'emploi et de droit du travail.

L'offre scolaire

Dans le cadre de la politique de rénovation, l'État, acteur direct et organisateur de l'éducation, a, dans l'objectif général d'améliorer et de diversifier l'offre éducative au service de la population, développé des stratégies à plusieurs niveaux. L'ampleur de la crise éducative, ses formes d'expression et les niveaux touchés ont fait prendre conscience des points sur lesquels l'effort devait porter. La faible qualité, la pauvreté des moyens et la rigidité excessive furent les éléments forts du diagnostic. Les mesures prises, à effet immédiat ou différé, touchent l'ensemble du dispositif et aménagent les bases d'une reconfiguration totale du système scolaire, et donc de l'offre éducative.

Quatre lignes principales de changement furent suivies : l'amélioration et la diversification des sources de financement, l'amélioration de l'organisation et du fonctionnement, l'amélioration de la qualité de l'enseignement et enfin la rénovation des contenus. Ce sont les mesures financières qui ont été les plus importantes et qui ont eu les effets les plus rapides. Le budget public central d'éducation augmente régulièrement. De 1990 à 1997, il passe ainsi de 8,9 % à 10,3 % du budget total. Ensuite, du fait de la décentralisation provinciale de la gestion des niveaux primaire et secondaire, les provinces, districts et communes apportent

leur contribution complémentaire, sans parler des droits et des frais divers assumés par la population. Les moyens financiers du système éducatif font donc une avancée considérable [VEFSS, 1996 : 41] depuis le Renouveau, et la qualité de l'enseignement public, c'est-à-dire les conditions matérielles et la qualification des enseignants, au salaire desquels va la plus grande partie du budget central, s'en est trouvée améliorée. Les signes là-dessus ne trompent pas, et l'amélioration du rendement interne du système est régulière à tous les niveaux scolaires en termes de réduction des redoublements et des abandons, et donc de meilleure gestion des cohortes. De ce point de vue, la crise de 1989 est manifestement dépassée. Cependant cette offre côtoie ses limites dans au moins deux domaines. Le premier est celui de la scolarisation des « minorités ethniques » qui ne progresse que très lentement en dépit des 220 internats en fonctionnement. Le second est celui du salaire des enseignants. L'offre salariale qui est faite est très basse au point d'entraîner de grandes difficultés de recrutement (le manque d'enseignants est estimé à 120 000) et de nombreuses démissions tous les ans.

Dans le même temps que l'État continue à améliorer son offre, il permet à d'autres acteurs d'entrer en scène et donc de diversifier le paysage éducatif par une offre élargie. Avant le *doi moi* n'existait qu'un type d'écoles, les écoles publiques, qui rassemblaient la totalité de la population scolaire. Il y en a maintenant quatre : les écoles publiques, qui sont créées, dirigées et financées par l'État (central ou provincial) ; les écoles semi-publiques, créées et dirigées par l'État mais disposant de l'autonomie financière ; les écoles « fondées par le peuple », créées par des formes d'associations à personnalité juridique qui les dirigent, les gèrent et disposent de l'autonomie financière ; les écoles privées enfin, créées et dirigées par des personnes privées et

qui disposent de l'autonomie financière. Les écoles « fondées par le peuple » peuvent être autorisées à ouvrir des écoles à tous les niveaux du système d'enseignement. Pour les écoles privées tous les niveaux peuvent être autorisés sauf le primaire et le secondaire de base. Hormis la limitation de niveau concernant les écoles privées, dans la réalité la distinction reste subtile entre les deux derniers types. Quoiqu'il en soit, en réponse à une demande montante, ces deux types d'écoles, « fondées par le peuple » et privées, connaissent un développement croissant à tous les niveaux, hormis l'enseignement primaire qui en 1996 ne comprenait que 1 % de ces écoles. À même de résoudre les problèmes des dépenses nécessaires pour créer et faire vivre une école puisqu'elles s'articulent à une demande financièrement armée, ce type d'écoles, pour les meilleures d'entre elles, est en position d'offrir des prestations éducatives qui peuvent aisément concurrencer l'offre publique. Elles peuvent déjà assurer à leurs enseignants - en partie recrutés dans l'enseignement public au titre du « second travail » autorisé - des niveaux de rémunération susceptibles d'attirer des professionnels de qualité. Elles peuvent aussi assurer un environnement matériel et des équipements pédagogiques plus attractifs. Elles s'installent enfin dans des quartiers choisis des grandes villes ou dans les zones qui connaissent des implantations industrielles. Cette concurrence s'exerce au seuil du système scolaire, avec l'enseignement maternel, et dans ses deux niveaux les plus élevés, le secondaire supérieur et l'université. Le montant des frais scolaires à payer dans ces établissements ne semble pas décourager la demande puisqu'elle ne cesse de croître. Ce montant est pourtant beaucoup plus élevé que dans les établissements publics. Dans l'enseignement maternel, les seuls droits d'accès, en dehors des coûts privés, se montaient à 15 000 VND par mois en 1996. Ils sont de 10 à 20 fois supérieurs

dans le secondaire supérieur et l'université [World Bank, 1996 : 36]. L'offre non-publique pour l'enseignement secondaire de base était présente dans 29 provinces (dont 7 dans la moitié nord du pays) sur 53 en 1995-96 et accueillait cette même année scolaire 201 912 élèves contre 131 919 l'année précédente. Cette offre est mieux répartie dans le pays pour l'enseignement secondaire supérieur. Elle était présente dans 42 provinces (dont 18 au nord) sur 53 et les effectifs accueillis sont passés de 76 344 élèves (1994-95) à 259 858 (1995-96).

L'offre de formation

De même que pour l'éducation, le paysage de l'offre de formation publique et privée, institutionnelle comme non-institutionnelle a beaucoup évolué. Cependant les changements, en dehors de l'université et des écoles techniques supérieures, proviennent beaucoup plus de l'environnement extra-scolaire. Si l'enseignement supérieur public commence sa mutation, il n'en va pas tout à fait de même au niveau des formations professionnelles de l'enseignement secondaire. En revanche, comme on l'a vu, de nombreuses initiatives, publiques comme privées, se font jour pour répondre à une demande montante provoquée par la restructuration économique.

L'acteur principal de l'offre publique en matière de formation professionnelle est le ministère chargé de l'éducation et de la formation. Il assure directement des formations de type scolaire aux trois niveaux du post-primaire (initiation à des métiers), du post-secondaire de base (formation d'ouvriers qualifiés) et post-secondaire supérieur (formation de techniciens). Il contrôle aussi l'activité de formation des ministères techniques spécialisés (construction, transports, santé, etc..). Les deux premiers

niveaux existent en théorie dans chaque province et sont censés dispenser une palette très large de formations adaptées au contexte particulier de la province concernée. Ce système, à la fois unifié dans l'organisation et modulé dans les contenus, a été conçu pour répondre à la fois aux besoins locaux et à ceux de la planification centrale. La restructuration économique intervenant, il s'est avéré que ce qui avait le plus d'incidence sur les objectifs et le fonctionnement de ces établissements étaient les niveaux différents d'autorité dont ils relevaient (national, provincial, district). Le mode de combinaison de ces niveaux d'autorité détermine la capacité de l'établissement à prendre des décisions, à s'adapter à l'environnement socio-économique et à changer le cas échéant ses objectifs. La crise de ces établissements est née de la difficulté à s'adapter au nouveau contexte, entravés qu'ils étaient à la fois par la rigidité de la structure de commandement et de certification des formations transmises (diplômes nationaux), et par leur articulation étroite avec les réseaux locaux d'entreprises publiques (débouché principal des diplômés), elles-mêmes souvent gagnées par le marasme. La rémanence d'une offre rigide et maintenant frappée d'obsolescence entrave leur renouveau.

Toutefois l'offre publique et para-publique de formations extra-scolaires, plus souple, plus décentralisée, plus à l'écoute de la montée des besoins et plus adaptable, offrant des formations de courte et longue durée, connaît quant à elle un démarrage prometteur. Alors que l'armée, qui avait joué un rôle très important de formation, démobilise, d'autres administrations d'État continuent ou se mettent à occuper le terrain de la formation. Les centres de formation des ministères techniques et des organisations d'État (Postes, Douanes, Chemins de fer etc..) continuent à former pour leurs besoins propres. D'autres institutions occupent un

espace de plus en plus important. Il s'agit tout d'abord des administrations territoriales (provinces, districts, villes) qui se mettent à développer une politique d'offre dynamique de formations adaptées aux besoins des jeunes sortants du système d'enseignement général. Il s'agit aussi des Centres de Promotion de l'Emploi. Créés par le ministère du travail dans le cadre du Programme National pour l'emploi, ces centres, souples et modulables, installés sur tout le territoire, offrant une palette très large de formations de durées variées que ce soit pour trouver un emploi, pour se recycler ou pour partir travailler à l'étranger, connaissent un succès grandissant auprès des 15-29 ans [Henaff, Martin, 1999].

Le paysage de la formation professionnelle change également sous la forte poussée de centres privés de formation. Ceux-ci ont accueilli en 1997 plus de la moitié de la population des formés de la tranche d'âge des 20-24 ans. Pour fonctionner ces centres doivent être légalisés à travers une société enregistrée (« centre créé par le peuple ») ou à travers une personne privée (« centre privé »), et obtenir la licence de la délégation provinciale du ministère de l'éducation et de la formation professionnelle. Cette reconnaissance officielle est indispensable pour avoir droit à un tampon et à un compte en banque au nom du centre qui peut alors exercer son activité. Ces centres fonctionnent comme de véritables entreprises de formation. Devant assurer en totalité le financement de leur activité, leur survie est assujettie à l'existence d'une clientèle à laquelle ils doivent s'adapter. Ils doivent néanmoins rendre régulièrement des comptes à l'administration de l'éducation et à l'administration fiscale. Ces centres sont extrêmement évolutifs quant au contenu des formations qu'ils offrent et quant aux coopérations qu'ils organisent avec les institutions publiques de formation - comme les universités - pour des disciplines particulières (langues étrangères,

économie, etc.). Tout cela leur permet de faire aussi bien du recyclage de cadres, du perfectionnement de jeunes travailleurs ou de la préparation à l'exercice d'un métier pour les personnes sans emploi. Certains centres commencent aussi à se transformer en écoles professionnelles et techniques privées, venant ainsi élargir l'offre scolaire de formation initiale.

En revanche les entreprises moyennes ou grandes n'apparaissent pas comme des acteurs systématiques de la formation professionnelle en cours d'emploi. Il est vrai qu'au moment du recrutement il existe des périodes d'adaptation à l'emploi, au cours desquelles certaines modalités de formation sont dispensées. Cependant il s'agit le plus souvent de simple formation sur le tas ou d'adaptation à la tâche, quand cela existe, et beaucoup plus rarement de formation complémentaire organisée. Une enquête auprès d'un échantillon national d'entreprises¹ a montré que seulement 26 % d'entre elles avaient assuré des formations en 1998 et 1999, les autres déclarant qu'elles n'en avaient pas besoin (85 %) ou pas de moyens pour en faire (14 %). Par ailleurs 86 % des entreprises ne prennent pas d'apprentis, et 76 % ne prennent pas de stagiaires. Cette situation pourrait s'expliquer de différentes manières. La plus importante semble être le niveau des technologies mises en œuvre dans la production. Ce niveau peut appeler de bons parcours scolaires mais pas des formations professionnelles sophistiquées. Les entreprises publiques par exemple semblent se satisfaire de ce que peut fournir le système national d'éducation-formation et, tout comme les entreprises privées et/ou étrangères, visent avant tout à vivre

1 Enquête réalisée en octobre 1999 par l'IRD, l'IUED et le MOLISA et financée par la Banque mondiale. Elle a été menée sur un échantillon représentatif de 300 entreprises d'au moins 10 personnes à l'exclusion des entreprises familiales, dans 9 provinces du Viêt-nam.

sur le créneau du travail à bas salaire et à faible valeur ajoutée. Le type de produits exportés en témoigne.

L'offre d'emploi

Les données disponibles ne permettent pas de mesurer l'importance de la création et de la fermeture d'entreprises dans une perspective longitudinale. En revanche, elles permettent de se faire une idée à la fois de l'extrême variabilité du nombre d'entreprises, et des problèmes que cela pose en termes de suivi. Lors de l'enquête IRD-IUED-MOLISA, les remplacements (après tirage de l'échantillon sur des listes établies sur la base d'informations fournies par les bureaux provinciaux du travail, le Ministère des finances et le Ministère du plan) ont montré que l'arrêt total ou temporaire d'activité représente 32 % des causes de remplacement, et le démarrage ou redémarrage trop récent, ou non encore effectif d'activité 11 %. Par ailleurs, 37 % des remplacements sont dus à des effectifs insuffisants, les entreprises concernées employant moins de 5 personnes. Les remplacements pour cause d'arrêt ou de démarrage d'activité, et de faibles effectifs touchent essentiellement les entreprises privées et les sociétés à responsabilité limitée, tandis que les coopératives sont principalement touchées par les fermetures. La comparaison des enquêtes menées en 1991 et 1997 par le SIDA et le MOLISA montrent également que le taux de mortalité des entreprises a été important pendant la période [Ronnas, Ramamurthy, 2000].

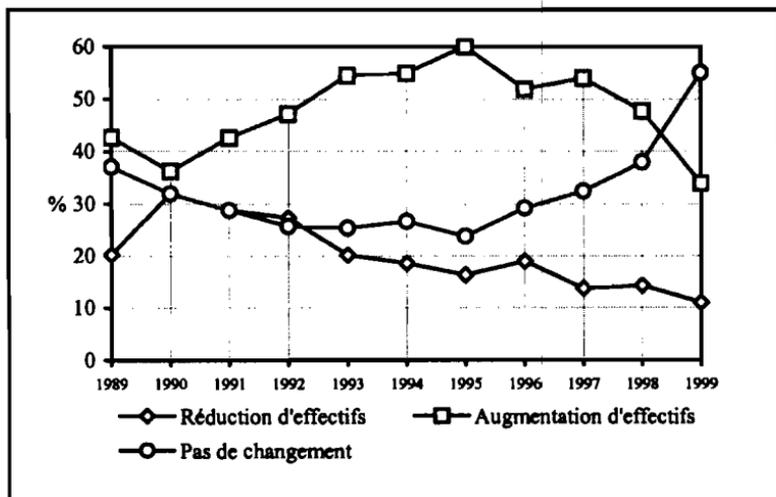
Le graphique 1 présente les variations d'effectifs dans les entreprises dont le capital est enregistré entre 1989 et 1999². Il ne reflète pas l'évolution de l'emploi, parce que celle-ci dépend également du nombre d'entreprises, et présente un

2 Enquête IRD-IUED-MOLISA.

biais en ce sens qu'il ne reflète que l'évolution des entreprises qui étaient en activité fin 1999, à l'exclusion de celles dont l'activité a cessé. Il permet cependant de montrer qu'après une période de croissance des effectifs d'une proportion croissante de ces entreprises entre 1990 et 1995, la tendance est à la stabilisation, la part des entreprises voyant leurs effectifs se réduire diminuant régulièrement depuis 1990, tandis que la part des entreprises qui recrutent diminue depuis 1995. De ce point de vue, il n'y a pas de différences marquées entre les entreprises les plus récentes et les autres entreprises. Cependant, si les effectifs semblent se stabiliser dans les entreprises, les comportements de recrutement et de gestion de la main-d'œuvre varient selon les types d'entreprises.

Graphique 1

Variations d'effectifs (en %) des entreprises entre 1989 et 1999



L'enquête ménages menée par le MOLISA et l'IRD en 1997 montre que la contribution des entreprises familiales à l'emploi total reste majeure. Ce secteur, avec 66 % de

l'emploi total, est le premier employeur au Viêt-nam. Cela s'explique principalement par le fait que l'essentiel des entreprises familiales sont des exploitations agricoles, qui restent, au Viêt-nam comme ailleurs, l'une des formes les plus traditionnelles et les plus répandues d'exploitation. Dans leur grande majorité, les entreprises familiales n'emploient cependant aucune main-d'œuvre extérieure au ménage. C'est moins vrai en ce qui concerne l'industrie, et surtout le commerce et les services, puisque respectivement 21 % et 24 % des entreprises de ces deux secteurs ont des employés extérieurs au ménage. Mais seules 8,2 % des entreprises familiales ont une activité de commerce ou service, et 2,8 % une activité industrielle. Il apparaît donc clairement que d'une part les entreprises familiales contribuent très marginalement à la création de l'emploi dans l'industrie, le commerce et les services, et que d'autre part l'emploi créé dans ces entreprises correspond essentiellement à de l'auto-emploi.

Le cas des coopératives est inverse en termes de contribution à l'emploi total. Le secteur collectif représente en effet moins de 1 % de l'emploi total en 1997. Après un mouvement massif de fermeture des coopératives lié à la fin des subventions, la situation des coopératives semble s'être stabilisée et en même temps complexifiée du fait de l'actionnarisation et de comportements engendrés par les caractéristiques propres à ce type de structures. Un certain nombre de coopératives ont en effet survécu en s'adaptant à l'évolution des marchés [Ronnas, Ramamurthy, 2000]. Le mouvement d'actionnarisation n'est pas terminé, mais selon l'Union des Coopératives du Viêt-nam, il y avait en 1999 un peu plus de 4 300 coopératives, 90 % d'entre elles étant actionnalisées. L'enquête menée auprès des entreprises en 1999 montre que si les 2/3 des coopératives ont été créées avant 1986, le tiers restant a été créé après, y compris ces

dernières années. Catégorie hautement hétérogène, les coopératives sont de taille variable tant par les effectifs que par le capital. Les effectifs dans l'échantillon vont de 10 à 3 700 personnes. Elles ont également des modes de constitution et des pratiques variables en termes de recrutement de main-d'œuvre.

Les listes d'entreprises maintenues par le ministère des finances et ses départements provinciaux font apparaître que de nombreuses coopératives, en particulier dans le domaine des transports, sont des regroupements de travailleurs individuels utilisant leurs véhicules propres et payant leurs impôts individuellement. De création ancienne ou récente, ces coopératives disposent d'un numéro de téléphone, d'une adresse et d'un président, c'est à dire d'un bureau commun de représentation, ce qui permet d'afficher une plus grande surface commerciale tout en maintenant les coûts de structure au plus bas et en autorisant une grande souplesse dans l'organisation du travail. Le véhicule constitue l'apport de chaque membre de la coopérative.

La loi autorise aujourd'hui les coopératives à recruter de la main-d'œuvre qui n'est pas membre de la coopérative. 43 % des coopératives emploient en conséquence plus de la moitié de leur main-d'œuvre sur contrats à durée déterminée. Dans environ 20 % des cas, c'est plus des trois quarts de la main-d'œuvre qui sont constitués de travailleurs sur contrats courts. Parmi les entreprises qui emploient de la main-d'œuvre sur contrat à durée déterminée, 21 % recrutent plus de 75 % de ce type de main-d'œuvre sur des contrats de 1 à 2 ans, et plus de 29 % sur des contrats à moins d'un an. Par ailleurs, 12,5 % ont recours à de la main-d'œuvre temporaire de manière régulière, et 23 % de manière occasionnelle. Ces chiffres montrent qu'il y a une très grande variété de coopératives, des coopératives traditionnelles à des modes d'organisation qui semblent

n'avoir plus qu'un lointain rapport avec le mode de gestion coopératif. Sous l'appellation de coopérative, on trouve aussi bien des coopératives que des unités qui s'apparentent davantage à des regroupements professionnels ou à des entreprises privées. Il semble néanmoins qu'il existe un écart important entre les membres de coopératives et la main-d'œuvre salariée qu'elles emploient. C'est un écart en matière de sécurité de l'emploi d'une part, et sans doute un écart en matière de rémunération, bien que l'enquête ne permette pas de trancher sur ce point.

Le secteur privé non-familial et non-coopératif regroupe les petites entreprises privées, les sociétés à responsabilité limitée, et les sociétés. Ce groupe d'entreprises, apparues pour l'essentiel depuis le Renouveau, a fait preuve depuis d'un dynamisme en termes de production qui ne s'est pas jusqu'à présent traduit par une contribution importante à l'emploi, même mesurée en termes d'emploi non-agricole.

Le tableau 1 met en évidence les différences de taille, mesurée par les effectifs, entre les différents secteurs institutionnels. Les entreprises du secteur privé sont en effet en moyenne plus petites que celles du secteur d'État. C'est aussi dans ce secteur que le contrat à durée indéterminé est le moins répandu (tableau 2). On note cependant que plus de 11 % des entreprises du secteur privé non-familial emploient plus des trois quarts de leur main-d'œuvre sur contrat à durée indéterminée. Cette proportion atteint 16 % dans le cas des sociétés à responsabilité limitée. À l'inverse, c'est dans les entreprises du secteur privé non-familial et dans le secteur coopératif que le recours aux contrats courts est le plus fréquent (tableau 3).

Le recours au recrutement temporaire reste exceptionnel, 69 % des entreprises déclarant ne jamais y avoir recours. Il est cependant plus fréquent dans les entreprises d'État que dans les autres types d'entreprises. Un peu moins de 16 %

des entreprises d'État déclarent avoir recours de manière régulière à de la main d'œuvre temporaire, contre 12,5 % dans le secteur coopératif et seulement 4 % dans le secteur privé.

Tableau 1
Répartition des entreprises par secteur et taille d'emploi

Effectifs	Secteur d'État	Secteur coopératif	Secteur privé non-familial
<= 25	9,7	32,2	51,1
25-100	33,9	54,6	33,8
>100	56,4	13,2	15,1
Total	100,0	100,0	100,0

Tableau 2
Répartition des entreprises par secteur en fonction de la part des effectifs employés sur contrat à durée indéterminée

Secteur	Pourcentage de l'effectifs employé sur contrat à durée indéterminée				
	> 75 %	50-75 %	25-75 %	<= 25 %	Total
Secteur d'État	41,3	9,9	16,7	32,1	100,0
Secteur coopératif	21,1	6,2	7,3	65,4	100,0
Secteur privé non-familial	11,5	0,9	1,5	86,1	100,0

Tableau 3
Répartition par secteur des entreprises qui emploient de la main d'œuvre sur contrat à durée déterminée en fonction de la part des effectifs employés sur contrat à moins d'un an

Secteur	Pourcentage de l'effectif employé sur contrat à moins d'un an				
	> 75 %	50-75 %	25-75 %	<= 25 %	Total
Secteur d'État	18,5	12,8	0,0	68,7	100,0
Secteur coopératif	44,4	10,0	3,1	42,4	100,0
Secteur privé non-familial	34,2	3,2	0,8	61,7	100,0

Si le contrat à durée indéterminée reste la règle dans le secteur d'État, le recours à une main-d'œuvre temporaire ou recrutée sur contrats courts apparaît comme une pratique courante. On peut se demander si, à l'instar d'autres pays, y compris les pays industrialisés, la flexibilité dans le secteur d'État ne conduit pas à la création d'une catégorie de main-d'œuvre vulnérable parce qu'ils ne bénéficient ni de la stabilité d'emploi, ni des avantages sociaux qui sont attachés aux contrats à durée indéterminée, y compris en termes de pension de retraite. On peut également se demander si la restructuration en cours du secteur d'État, qui prévoit des licenciements importants, ne peut pas conduire rapidement à une généralisation du phénomène. La question des relations de travail et de la protection sociale ne se poserait alors plus en termes de secteur public/secteur privé, comme c'était le cas par le passé, mais bien en termes de salariés protégés et salariés vulnérables.

D'autant que l'évolution du secteur privé montre que l'emploi dans ce secteur semble se stabiliser, et que, à l'exception d'un nombre, non négligeable il est vrai, d'entreprises dont la main-d'œuvre est essentiellement une main-d'œuvre précaire, le recours aux contrats à durée indéterminée est également fréquent dans ce secteur. En supposant que le contrat à durée indéterminée a pour vocation de retenir dans l'entreprise la main-d'œuvre la plus qualifiée, il existe une dérive possible du système vers un marché du travail ayant toutes les caractéristiques d'un marché dual.

Conclusion

En matière d'éducation comme de formation, l'État, dans le système de planification centralisée, avait la maîtrise de l'offre comme de la demande. La rénovation a eu deux

effets sur l'offre publique. La libération de la demande d'une part, et d'autre part l'apparition de nouveaux acteurs de l'offre, avec lesquels l'État doit composer, et sur lesquels il cherche le cas échéant à s'appuyer. C'est particulièrement vrai dans le domaine de l'éducation et de la formation, dans lequel l'État a non seulement permis à une demande nouvelle d'émerger, mais a accepté que cette demande génère une offre qui lui répond et qui élargit le champ de l'offre éducative du pays. Parfois concurrentes, parfois complémentaires, offre publique et offre privée connaissent un processus d'ajustement. L'État, qui s'est réservé certains secteurs de l'offre éducative, en particulier l'enseignement primaire, se trouve contraint d'élever la qualité de ses prestations pour garder la maîtrise du système éducatif. En matière d'emploi, l'État a reporté sur l'ensemble de la population l'obligation qu'il s'était donnée d'assurer le plein emploi. Il a ainsi entamé un ajustement structurel qui doit lui permettre de se confronter à la concurrence du secteur non-étatique national et étranger. La conséquence en est que l'État, qui reste légalement le garant de l'application du droit du travail, se démarque de moins en moins du secteur privé dans ses comportements en tant qu'employeur. Il lui reste encore à redéfinir ses priorités en matière d'éducation, de formation, et d'emploi, pour affronter les défis d'une mondialisation à laquelle l'ouverture l'expose de manière croissante.

Bibliographie

HENAFF N., MARTIN J.Y. [1999], *Observatoire de l'emploi et des ressources humaines, Viêt-nam, Rapport de l'enquête auprès des ménages, deuxième passage, novembre-décembre 1997*, Hanoi, Éditions du Travail et des Affaires sociales, 105 p.

MOLISA/ORSTOM [1999], *Observatoire du travail, de l'emploi et des ressources humaines. Rapport du premier passage d'enquête*, nov.-déc.1996, Hanoi, Éditions du Travail, 113 p. (en vietnamien)

RONNAS P., RAMAMURTY B. [2000], *Entrepreneurship in Vietnam. Transformation and Dynamics*, NIAS, Dec., 368 p., 205 tables

WORLD BANK [1996], *Vietnam – Education financing sector study*, Human Resources Operations Division Country Department I, East Asia and Pacific Region, October, 143 p.+ annexes.