

# 1.2. Travailler dans le secteur informel : choix ou contrainte ? Une analyse de la satisfaction dans l'emploi au Vietnam

*Mireille Razafindrakoto, François Roubaud  
et Jean-Michel Wachsberger*

## Introduction

On peut opposer schématiquement deux visions antagonistes du secteur informel dans les pays en développement. Selon la première, plus spécifiquement économique, ce secteur pourrait être la marque d'une segmentation du marché du travail provoquée par l'excédent structurel de main-d'œuvre et l'insuffisante capacité d'absorption du secteur moderne des économies périphériques. Il constituerait alors une simple réserve de main-d'œuvre pour le secteur formel et une forme de production dominée au sein de laquelle prévaudraient la faiblesse des rémunérations, la précarité des conditions de travail et un taux élevé de sous-emploi. La seconde vision, historiquement défendue par des sociologues et des anthropologues, tend à considérer au contraire le secteur informel comme une économie populaire et familiale ancrée dans les valeurs morales traditionnelles, un espace de solidarité et de convivialité, ou encore une pépinière d'entrepreneurs pauvres mais inventifs et fiers de leur indépendance. Plus récemment, des économistes se sont penchés

sur l'hétérogénéité intrinsèque du secteur informel, qui permettrait de réconcilier les approches précédentes. Ainsi, il conviendrait de distinguer deux composantes au sein du secteur informel : la première constituée d'activités de subsistance, aux performances économiques médiocres et sans perspective d'accumulation serait réservée aux individus les moins qualifiés ou les moins bien insérés sur le marché du travail ; la seconde regrouperait des entrepreneurs dynamiques capables de générer des profits substantiels, exerçant dans ce secteur moins par contrainte que par choix.

Cette section vise à contribuer à ce débat par une méthode originale. Nous nous intéressons en effet ici à la satisfaction que les emplois du secteur informel procurent à ceux qui les exercent. Dans la lignée d'un travail récent mené par Mireille Razafindrakoto et François Roubaud (2012) sur le marché du travail dans huit capitales africaines, nous faisons l'hypothèse que la satisfaction peut être prise comme un bon indicateur de la qualité des emplois. La

comparaison des degrés de satisfaction des emplois dans le secteur informel avec ceux des emplois dans les autres secteurs peut alors être un élément clé pour réfléchir à la nature et à la fonction du secteur informel.

On exploitera ici à titre principal les données de l'enquête emploi (*Labor Force Survey – LFS*) conduite par l'Office général de la statistique (OGS) en 2009 auprès d'un échantillon représentatif de la population nationale. Dans cette enquête, deux types de variables, en général non prises en compte dans les LFS, ont été introduites dans le questionnaire à l'instigation des auteurs : la satisfaction dans l'emploi et la mesure de l'emploi dans le secteur informel. De plus, les vagues d'enquêtes sur le secteur informel réalisées à Hanoï et Ho Chi Minh Ville entre 2007 et 2010, ainsi qu'une soixantaine d'entretiens individuels semi-directifs approfondis avec des travailleurs du secteur informel sont mobilisées pour compléter l'analyse quantitative de la LFS. En contrôlant les caractéristiques sociodémographiques des individus, les revenus générés par les emplois, et les conditions dans lesquelles ils s'exercent, l'étude se propose de rendre compte de la valeur qu'ont les emplois dans le secteur informel aux yeux de ceux qui les occupent, notamment en comparaison d'autres types d'emplois (publics, etc.). À notre connaissance, il s'agit du premier travail de ce type en Asie, et l'un des très rares dans les pays en développement (PED).

Cet article est composé de quatre parties. Dans la première, nous brossons un panorama de la littérature existante, en tentant de recomposer deux champs traditionnellement indépendants : celui qui traite du secteur informel (dans les PED) et celui centré sur la

satisfaction dans l'emploi (principalement dans les pays développés). La deuxième partie est consacrée à la présentation des données ainsi que des principaux résultats de statistique descriptive. L'analyse des estimations économétriques fait l'objet de la troisième partie. Enfin, quelques éléments d'interprétation sur les mécanismes à l'œuvre et les logiques sous-jacentes sont proposés dans la quatrième partie.

### 1.2.1. Une brève revue de la littérature

Le secteur informel, et plus largement l'emploi informel, sont aujourd'hui la forme la plus courante d'insertion sur le marché du travail dans les PED (Bacchetta *et al.*, 2009). Déjouant tous les pronostics, ils n'ont pas disparu avec la croissance et le développement. L'économie informelle s'est non seulement maintenue au cours des dernières décennies, mais elle s'est aussi accrue dans de nombreux pays avec la mondialisation, un phénomène encore accentué depuis la fin de la dernière décennie avec la crise financière internationale. Dans un ouvrage de synthèse récent sur la question, l'OCDE en vient même à se demander si la participation à l'économie informelle n'est finalement pas le mode "normal" d'insertion professionnelle pour la grande majorité de la main-d'œuvre des PED (Jütting et de Laiglesia, 2009).

Quelle peut-être donc la raison d'un tel état de fait ?

Dans la lignée des travaux sur le dualisme (voir par exemple Harris et Todaro, 1970), la voix dominante tenait pour acquis que les travailleurs pauvres étaient forcés d'exercer dans le secteur informel, du fait de l'insuffisante capacité d'absorption du secteur formel au

regard de l'offre de travail existante. Plus récemment, les tenants de l'école structuraliste tiraient la même conclusion (par exemple Portes *et al.*, 1989) mais pour de tous autres motifs : la stratégie de minimisation des coûts et la concurrence mondialisée conduiraient les entreprises formelles à externaliser et à sous-traiter une part croissante de leur production au secteur informel, dont la main-d'œuvre est surexploitée et exclue du système de protection du travail.

À partir de la fin des années 1980, un nouveau courant qualifié de "légaliste" suggère cependant que nombre d'informels "choisissent" d'échapper aux régulations publiques, jugées trop contraignantes et inefficaces (De Soto, 1994). Dans une logique similaire, d'autres auteurs soulignent également que l'entrée dans le secteur informel peut être délibérément effectuée en fonction des préférences individuelles et des attributs respectifs de chaque type d'emplois (Perry *et al.*, 2007). Depuis environ trois décennies, le débat sur son caractère volontaire ou subi est donc au cœur des débats sur l'informalité.

Pour trancher cette controverse, les chercheurs ont essentiellement concentré leur attention sur l'analyse des rémunérations, suivant une logique de préférences révélées. Alors qu'il était généralement admis que les revenus étaient inférieurs dans le secteur informel, confortant l'idée qu'il s'agissait d'emplois de moindre qualité, des études plus récentes, basées sur des données de panel, contredisent au moins partiellement ces conclusions (Bargain et Kwenda, 2011, Nguyen *et al.*, 2011 ; Nordman *et al.*, 2012). Plus marginalement, un certain nombre d'économistes se sont attachés à étudier les transitions individuelles entre secteurs formel et infor-

mel (Gong *et al.*, 2004 ; Bosch et Maloney, 2010 ; Demenet *et al.*, 2010 ; Nguyen *et al.*, 2010) faisant apparaître que les flux de transition dans les deux sens sont importants et que la probabilité d'exercer dans un secteur donné est systématiquement plus élevée lorsqu'on y travaillait déjà dans la période précédente. Cependant, aucune de ces deux approches (analyse des rémunérations ou des transitions) ne permet de répondre de façon décisive sur la nature volontaire ou non du choix du secteur informel, pour la première, parce que les avantages monétaires ne sont pas le seul critère à l'aune duquel les emplois sont appréciés, pour la seconde, parce que la persistance dans un état donné peut aussi bien résulter d'une stratégie positive que de contraintes imposées par les circonstances.

Pour lever ces limitations, une troisième voie, adoptée ici, consiste à traiter de manière directe la question de l'utilité et de la désirabilité de l'emploi. Plutôt que de s'en remettre aux seules compensations financières, la satisfaction dans l'emploi permet de prendre en compte l'ensemble des dimensions associées à la qualité des emplois, tout en synthétisant l'information dans un indicateur unidimensionnel. Cette approche suppose néanmoins qu'une mesure subjective du bien-être au travail fasse sens, une hypothèse longtemps contestée mais aujourd'hui largement acceptée, particulièrement dans les pays développés (Razafindrakoto *et al.*, 2012).

Dans la littérature, nous n'avons cependant identifié qu'un nombre très limité d'études appliquées au cas des PED ou pays en transition ayant adopté cette approche. Dans leur grande majorité, elles portent sur l'Amérique latine, où les données sur l'informalité au travail sont les plus complètes et la recherche la

plus avancée. Pagés et Madrigal (2008) montrent par exemple qu'au Honduras principalement, et de manière secondaire au Guatemala et au Salvador, la satisfaction dans l'emploi est globalement moindre dans l'informel, mais que ce résultat est plus clairement marqué pour les salariés que pour les indépendants. Perry *et al.* (2007) confortent en partie ces résultats pour l'Argentine et la République dominicaine. Ainsi, dans les deux pays, les travailleurs indépendants se considèrent, toutes choses égales par ailleurs, aussi pauvres que les salariés formels, alors que les salariés informels évaluent leur pauvreté à un niveau plus élevé dans le premier pays, mais pas dans le second. Dans le cas de la Colombie, Raquel Bernal (2009) montre que les deux catégories de travailleurs informels (indépendants et salariés) sont moins satisfaits que les salariés formels.

Quelques études ont aussi été menées en Afrique sur ce thème. Razafindrakoto et Roubaud (2012) montrent, pour le cas de huit pays africains (dont Madagascar), que le secteur informel n'est pas moins apprécié que le secteur privé formel (le secteur public apparaissant systématiquement comme le secteur d'emploi le plus désirable). Leur variable d'intérêt n'est cependant pas une échelle de satisfaction dans l'emploi, mais le souhait de changer d'emploi. Travaillant sur les mêmes données mais en mobilisant cette fois un score classique de satisfaction, l'étude de Rakotomanana (2011) fait, elle, apparaître une satisfaction plus grande pour les travailleurs du secteur informel à Madagascar. Falco *et al.*, (2011) proposent probablement l'étude la plus complète faisant le lien entre satisfaction dans l'emploi et informalité dans le cas de la main-d'œuvre ghanéenne, notamment du fait qu'ils disposent de données de panel. Leurs

résultats sont partiellement convergents avec les deux études précédentes : les travailleurs informels ne semblent dans l'ensemble pas moins satisfaits que leurs homologues formels tandis que l'existence d'un premium accordé au fait de travailler à son propre compte est une constante extrêmement robuste.

En Asie, les analyses de ce type sont encore rares et ne font pas de distinction selon le secteur. Elles apportent néanmoins des éléments de réflexion sur les déterminants de la satisfaction dans l'emploi. Azalea *et al.*, (2009), comparant des diplômés indonésiens et malaisiens, font apparaître qu'il existe une dimension culturelle à la satisfaction dans l'emploi. Analysant la satisfaction dans l'emploi des travailleurs des micro et petites entreprises (MPE) aux Philippines, Tolentino (2007) montre, lui, qu'elle est plutôt liée à la qualité des interactions (entre employés et avec les clients), même si les facteurs économiques (rémunérations, heures et charge de travail) constituent aussi des entraves au bonheur au travail.

Deux conclusions principales peuvent être tirées de ce tour rapide de la littérature. Tout d'abord, l'analyse de la satisfaction dans l'emploi représente une voie originale, féconde et encore peu explorée pour porter un diagnostic sur la qualité des emplois. Elle permet de dépasser le cadre théorique traditionnel qui fait de la rémunération du travail l'indicateur unique de mesure de l'utilité tirée d'un emploi. Par ailleurs, il apparaît que la position relative (en termes de satisfaction) du secteur informel varie sensiblement d'un pays à l'autre, en fonction du contexte et des caractéristiques locales du marché du travail, rendant toute forme de généralisation impossible. Il s'agit donc d'une question ouverte, que seule l'analyse empirique peut permettre de trancher.

C'est ce que nous proposons ici de faire pour le cas du Vietnam, où aucune étude n'a jamais été réalisée sur ce thème.

## 1.2.2. Description des données et premières analyses descriptives

### Les données

Cette étude s'appuie principalement sur les données de l'enquête emploi officielle (LFS2009), conduite par l'office de la statistique du Vietnam au cours du dernier trimestre 2009. La LFS2009 est une enquête menée auprès des ménages qui suit un plan de sondage classique stratifié à deux degrés (OGS, 2010). Elle est représentative au niveau national, ainsi que pour chacun des seize domaines de stratification, par zone (rurale et urbaine) et par région (les six régions officielles, plus Hanoï et Ho Chi Minh Ville). Au total, 66 185 individus, appartenant à 17 884 ménages, ont été enquêtés. Parmi eux, 35 528 ont quinze ans ou plus<sup>[13]</sup> et exercent un emploi.

En dehors des indicateurs standards sur le marché du travail<sup>[14]</sup>, deux jeux de questions ont été introduits dans le questionnaire, à l'instigation des auteurs, dans le cadre d'un projet de recherche conjoint entre l'OGS et l'IRD.

En premier lieu, l'enquête a été spécialement conçue pour mesurer l'emploi dans le secteur informel et plus largement l'emploi informel. Etant donné les contours flous de ce secteur dans la littérature, il est important d'en donner la définition précise adoptée au Vietnam (pour plus de détails, voir Razafindrakoto *et al.*,

2008 ; Cling *et al.*, 2010a). Le secteur informel est défini comme l'ensemble des entreprises individuelles non agricoles qui produisent au moins en partie pour le marché et qui ne sont pas enregistrées, et ce quelque soit le lieu où ces activités sont menées (dans un local professionnel, dans la rue ou à la maison). Conformément à la terminologie en vigueur au Vietnam, nous appelons ces unités de production « entreprises individuelles informelles » (EII), par opposition à celle qui sont enregistrées, dénommées « entreprises individuelles formelles » (EIF). L'exclusion des activités agricoles est justifiée par leurs différences profondes avec les activités non agricoles (en termes de saisonnalité, d'organisation de la production, de niveau des rémunérations, etc.).

Cette définition du secteur informel présente l'avantage de s'inscrire dans le contexte plus large des secteurs institutionnels, qui constitue l'entrée privilégiée de notre analyse. Ainsi, nous distinguons six secteurs institutionnels suivant la nature du capital des entreprises : le secteur public (administration et entreprises publiques), les entreprises à capital étranger, les entreprises domestiques (les deux dernières possédant une personnalité juridique distincte de celle de leurs dirigeants), les EIF, le secteur informel (l'ensemble des EII) et l'agriculture (massivement dominée par les fermes familiales). Cette ouverture suivant le secteur institutionnel permet de contraster la situation du secteur informel, au-delà de la distinction binaire et trop simplificatrice formelle/informelle.

En second lieu, une question spécifique sur la satisfaction dans l'emploi a été introduite dans le questionnaire. En s'inspirant de l'expérience

[13] Limite inférieure pour faire partie de la population en âge de travailler au Vietnam.

[14] Activité, chômage, sous-emploi, statut dans l'emploi, branche d'activité, pluriactivités, etc.

internationale en la matière, la question est libellée comme suit : « *Tout pris en compte, dans quelle mesure êtes-vous satisfait de votre travail ?* ». Cinq modalités de réponse ordonnées sont proposées : *Très insatisfait, Plutôt insatisfait, Ni satisfait ni insatisfait, Plutôt satisfait, Très satisfait*. Cette question, dont on peut considérer qu'elle capte les différents avantages et inconvénients liés à chaque type d'emplois, a été posée à tous les actifs occupés de quinze ans et plus et se réfère à l'emploi principal. Étant la plus couramment employée, elle ouvre de larges perspectives d'analyses comparatives avec d'autres pays. La multiplication de travaux récents a, de plus, montré la fécondité et la robustesse de cette mesure (Razafindrakoto *et al*, 2012). Dans notre cas, le faible taux de non-réponse (0,4 %) montre que l'exercice n'a pas posé de contrainte majeure aux enquêtés.

### Analyse descriptive et principaux faits stylisés

Nous commencerons notre analyse en présentant les principales caractéristiques du secteur informel et nous la poursuivrons en étudiant la satisfaction dans l'emploi associée aux différentes positions occupées sur le marché du travail.

Avec plus de 11 millions d'emplois, soit près d'un quart de la main-d'œuvre, le secteur informel est le deuxième pourvoyeur d'emplois après l'agriculture au Vietnam, et de loin le premier si l'on considère les emplois non agricoles (tableau 4). Il précède le secteur public (10 %), les entreprises domestiques et les entreprises individuelles formelles (8 % chacune), les entreprises étrangères arrivant

en dernière position avec moins de 3 %. Cette importance est un phénomène durable : quelles que soient les hypothèses de croissance économique des prochaines années, les projections d'emplois montrent que le secteur informel est appelé à croître, sous le double effet de l'urbanisation et de l'industrialisation du pays (Cling *et al*, 2010b).

Le secteur informel n'est pas un phénomène exclusivement urbain : les travailleurs du secteur sont en effet plus nombreux en zones rurales ou périurbaines (63 %). Si ce trait est en partie un artefact dû à la définition administrative des zones rurales au Vietnam (Pincus et Sender, 2007), il est aussi largement lié à la stratégie de diversification des revenus mise en œuvre par les agriculteurs (Nguyen Huu Chi, 2012). Les travailleurs du secteur informel ont en moyenne le même âge que l'ensemble des actifs occupés, même si les plus jeunes et les plus âgés y sont surreprésentés. La part des femmes est également à peine inférieure à la moyenne nationale. Plus généralement, le secteur informel ne constitue pas un segment atypique qui concentre la main-d'œuvre secondaire du marché du travail, comme cela est souvent avancé : la proportion de chefs de ménage y est la plus élevée de l'ensemble des secteurs institutionnels (avec le secteur public) ; à l'inverse, les migrants et les minorités ethniques y sont moins représentés. En fait, la principale particularité des travailleurs du secteur informel est leur faible niveau d'éducation, l'agriculture étant la seule à employer une main-d'œuvre encore moins diplômée : à peine 1 % a suivi des études supérieures contre 7 % en moyenne et près de 50 % dans le secteur public.

**Tableau 4** *Caractéristiques de la main-d'œuvre par secteur institutionnel au Vietnam, en 2009*

Secteur Institutionnel	Nombre d'emplois (en milliers)	Structure (en %)	Rural (en %)	Femmes (en %)	Minorités ethniques (en %)	Âge moyen (Années)	Éducation supérieure (en %)
Secteur public	4 615	9,7	42,8	47,1	8,9	37,6	48,0
Entreprise étrangère	1 376	2,9	63,4	64,7	5,1	26,8	8,0
Entreprise domestique	3 669	7,7	48,1	39,1	5,8	31,6	15,3
Entreprise individuelle formelle	3 688	7,8	46,4	46,0	7,2	36,4	3,6
Secteur informel	11 313	23,8	63,2	48,0	5,7	38,4	1,0
Agriculture	22 838	48,0	91,7	51,1	27,2	39,8	0,6
<b>Total</b>	<b>47 548</b>	<b>100</b>	<b>72,6</b>	<b>49,1</b>	<b>16,5</b>	<b>38,0</b>	<b>6,8</b>

Source : LFS2009, OGS ; calculs des auteurs.

Bien que les caractéristiques socioéconomiques de la main-d'œuvre employée dans le secteur informel soient proches de la moyenne nationale, les attributs des emplois occupés sont eux très différents et en général de moindre qualité que dans les autres secteurs (hors agriculture). Le taux de salarisation est faible (27 %) et les formes du salariat nettement plus précaires : plus de 99 % ont au mieux un contrat verbal (25 % n'ont aucun contrat), contre seulement 3 % dans le secteur public ; 10 % sont payés mensuellement (ce qui constitue la norme dans les autres secteurs), la majorité étant rémunérée au jour, à l'heure, à la pièce ou à la commission (tableau 5). Pour l'ensemble des travailleurs de ce secteur, le taux de couverture sociale est négligeable, alors qu'il atteint 87 % dans le secteur public et les entreprises étrangères, et près d'un

travailleur sur deux dans les entreprises domestiques. Par ailleurs, les désavantages des emplois du secteur informel semblent cumulatifs. Ainsi, en dépit de longues heures de travail (46 heures par semaine contre 43 heures en moyenne) et une ancienneté élevée (près de huit ans), la rémunération mensuelle moyenne (1,7 million de dong [VND], soit environ 75 euros) est inférieure de plus de 50 % à celle du secteur formel. Le secteur informel occupe ainsi une place intermédiaire entre le secteur formel non agricole et l'agriculture.

**Tableau 5** *Caractéristiques des emplois par secteur institutionnel au Vietnam, en 2009*

Secteur Institutionnel	Ancienneté (en années)	Salariés (en %)	Protection sociale (en %)	Heures/semaine	Rémunération réelle* (en milliers VND/mois)
Secteur public	10,5	99,7	87,4	44,0	1 964
Entreprise étrangère	3,5	99,9	86,9	53,0	1 735
Entreprise domestique	4,4	93,6	48,5	51,8	2 093
Entreprise individuelle formelle	7,1	36,4	1,3	51,8	1 805
Secteur informel	7,7	26,7	0,1	45,9	1 273
Agriculture	15,8	9,6	1,5	37,0	703
<b>Total</b>	<b>11,4</b>	<b>33,6</b>	<b>15,6</b>	<b>42,6</b>	<b>1 185</b>

\*y compris aides familiaux non rémunérés (revenu = 0)  
Source : LFS2009, OGS ; calculs des auteurs.

En observant maintenant la satisfaction dans l'emploi à partir de la structure des réponses à la question spécifique et du calcul d'un solde de satisfaction<sup>[15]</sup>, une hiérarchie identique apparaît selon le secteur institutionnel (graphique 1). Le secteur public se place au sommet de l'échelle : près des trois quarts des employés du secteur public se déclarent satisfaits ou très satisfaits de leur emploi. Puis viennent les travailleurs du secteur formel privé, dont un peu plus de la moitié se montrent au moins *satisfaits*, sans différences significatives entre ceux qui travaillent dans les entreprises étrangères, domestiques ou individuelles<sup>[16]</sup>. Finalement, les travailleurs du secteur informel et de l'agriculture sont les plus critiques, la proportion de *satisfaits* se situant autour d'un tiers, avec un avantage aux premiers (38 % et 29 % respectivement).

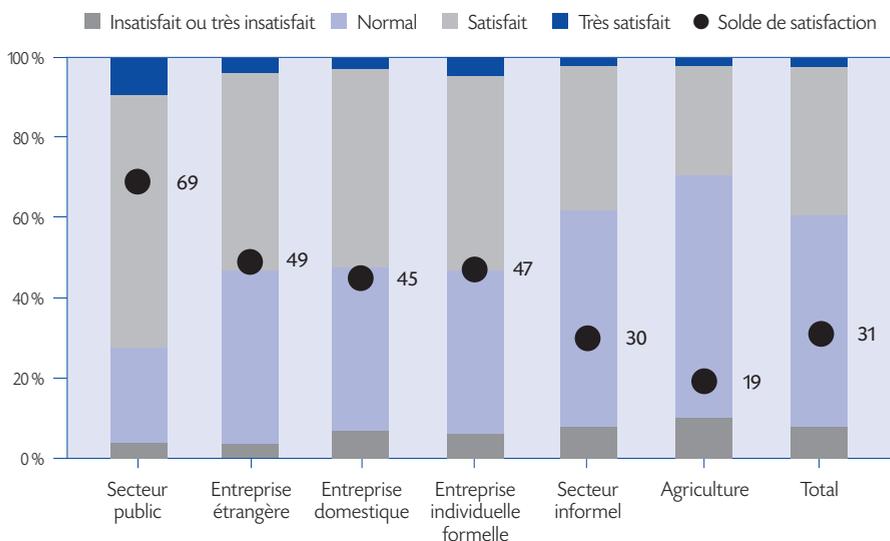
La hiérarchie de la satisfaction dans l'emploi selon le secteur institutionnel respecte ainsi partiellement les conditions de travail et les rémunérations moyennes offertes dans chaque secteur. Bénéficiant de salaires plus élevés, d'horaires de travail moins lourds et d'une meilleure protection (sécurité sociale, contrat de longue durée, congés payés, etc.), les employés du secteur public sont de loin les plus satisfaits. Pour ce qui est des actifs du secteur informel, notre constat semblerait donc, de prime abord, valider l'hypothèse de la file d'attente aux portes du secteur formel, la vulnérabilité et la précarité du quotidien exerçant dans ce secteur des pressions à la baisse du niveau de satisfaction.

[15] Le solde de satisfaction (% de satisfaits – % d'insatisfaits) est une technique courante de l'analyse des opinions.

[16] Pour une interprétation des niveaux comparables de satisfaction dans les entreprises étrangères et domestiques, voir Razafindrakoto *et al.*, 2012.

## Graphique 1

### Niveau de satisfaction dans l'emploi par secteur institutionnel au Vietnam, en 2009



Source : LFS2009, OGS ; calculs des auteurs.

Cependant, étant donné l'hétérogénéité constitutive du secteur informel, il est nécessaire d'aller au-delà des seules moyennes, en désagrégant chaque secteur institutionnel par groupe de travailleurs. Le statut dans l'emploi constitue en effet un critère privilégié. Depuis les travaux de Maloney (1999) au Mexique, deux catégories d'emplois dans le secteur informel sont souvent distinguées dans la littérature : les salariés et les travailleurs indépendants (patrons et travailleurs à leur propre compte). Les premiers gagnent en général moins que ceux du secteur formel, qui à leur tour sont moins bien rémunérés que les indépendants du secteur informel, au moins dans la partie haute de la distribution des revenus, comme cela a pu être confirmé au Vietnam par Nguyen *et al.*, (2011).

En première instance, l'analyse des niveaux de satisfaction suivant le statut dans l'emploi donne des résultats intéressants. En moyenne, les salariés sont plus satisfaits que les travailleurs indépendants : la moitié des premiers se déclarent satisfaits de leur emploi contre un tiers pour les seconds. Mais ce résultat ne pourrait être qu'un effet de composition. En effet, dès que l'on désagrège les résultats par secteur institutionnel, l'ordre des niveaux de satisfaction est systématiquement en faveur des travailleurs indépendants (*cf.* graphique B1 annexe). Pour le secteur informel, les patrons enregistrent un solde de satisfaction de 54, soit un taux supérieur à celui observé en moyenne dans le secteur privé formel. Suivent les travailleurs à leur propre compte et les aides familiaux (respectivement 30 et 31), tandis que les salariés ferment la marche (22).

Au-delà de ces moyennes, il convient cependant de contrôler le niveau de satisfaction par la rémunération. En effet, l'un des résultats les plus robustes de la littérature est le rôle positif du revenu sur la satisfaction. Ce fait stylisé se retrouve aussi bien dans les études macro (en coupe ou en panel pays) que micro (au niveau individuel), qu'il s'agisse de la satisfaction dans l'emploi, ou plus largement de l'effet du revenu sur le bonheur en général. Le Vietnam ne fait pas exception à la règle. Que ce soit dans le secteur informel ou pour l'ensemble des travailleurs, le niveau de satisfaction croît avec le niveau de rémunération, même si l'effet du revenu apparaît légèrement moins prononcé dans le secteur informel (cf. graphique B2a en annexe)<sup>[17]</sup>.

Une analyse de cet effet du revenu peut être effectuée pour chaque secteur institutionnel. Compte tenu de la taille des échantillons, nous procéderons par quintile de rémunération. L'amélioration de la satisfaction avec les revenus est observée pour chaque secteur. Cependant, la hiérarchie des secteurs est globalement respectée pour chaque niveau de rémunération, laissant entrevoir que celle-ci n'est pas le seul déterminant de la satisfaction (cf. graphique B2b en annexe).

### 1.2.3. Modélisation et discussion des résultats économétriques

Pour aller plus loin que les analyses précédentes, il est nécessaire de dépasser les mesures de corrélations simples en procédant à des analyses multivariées.

Les modalités de réponse à la question de la satisfaction dans l'emploi correspondant à une échelle ordonnée, les modèles de type probit ou logit ordonnés sont les plus appropriés pour calculer la probabilité conditionnelle de se trouver dans un état de satisfaction donné. Nous procéderons par étapes successives, en partant du modèle le plus simple (par secteur institutionnel) et en ajoutant progressivement des jeux de variables, correspondant respectivement aux caractéristiques des emplois, des entreprises et des travailleurs. Pour finir et afin de tenter de contrôler certaines caractéristiques inobservables et de valider nos résultats, un modèle à effet fixe ménage est proposé. La stabilité des coefficients estimés, quelle que soit la spécification adoptée, confère à nos conclusions une remarquable solidité. L'ensemble des résultats des estimations sont présentés dans le tableau B1a en annexe.

En premier lieu, le modèle simple (modèle 1) vient confirmer la hiérarchie des secteurs institutionnels obtenue dans la partie précédente. L'ajout de variables supplémentaires ne change globalement rien à la donne : le secteur informel est toujours négativement

[17] Le niveau de satisfaction des aides familiaux, par définition non rémunérés, est cependant instructif : ils déclarent en effet un niveau de satisfaction équivalent à celui des travailleurs rémunérés aux alentours de la médiane des revenus, ce qui montre que la rémunération des emplois est loin d'épuiser les sources de contentement tirées de l'exercice d'un emploi. Ici, les avantages de travailler dans une entreprise familiale, et éventuellement d'en hériter un jour, comptent plus que les revenus du moment.

connoté, ce qui est particulièrement vrai lorsque l'on contrôle par les revenus (modèle 3). Ainsi, à rémunération donnée, la satisfaction qu'il procure n'est pas significativement différente de celle tirée de l'agriculture, ce qui laisse supposer que les emplois du secteur informel sont associés à des propriétés négatives que nos modèles ne permettent pas d'identifier. Nous tenterons de creuser cette question dans notre dernière partie.

Néanmoins, la situation relative de deux autres secteurs institutionnels mérite l'attention. D'une part, la « prime de satisfaction » accordée aux emplois dans les entreprises formelles domestiques se réduit sensiblement lorsque l'on prend en compte les rémunérations et les propriétés des emplois (modèles 3 et 4), et disparaît si l'on y ajoute les caractéristiques des entreprises et des travailleurs (modèles 5 et 6). Il n'y a donc pas d'avantage à travailler dans ce secteur, au-delà des variables prises en compte dans nos modèles. En revanche, la « prime de satisfaction » aux entreprises individuelles formelles se maintient à un niveau élevé, quel que soit le modèle considéré (y compris l'estimation à effet fixe ménage). Pour un entrepreneur, le fait de ne pas être enregistré pèse ainsi négativement sur sa satisfaction, soit de façon directe (par exemple, s'il est l'objet de harcèlement de la part des agents publics ou s'il est socialement déprécié), soit de façon indirecte, comme un marqueur de caractéristiques négatives liées aux emplois non prises en compte dans nos modèles (avec, par exemple, un moindre accès aux services publics ou une concentration dans des zones insalubres).

En second lieu, les différentes variables de contrôle introduites dans les modèles sont également porteuses de sens.

Le statut de salarié est toujours dévalorisé par rapport au non-salariat. Le rêve d'indépendance (être son propre patron, ne pas avoir à obéir à un chef) reste un horizon massivement souhaité par la majorité des travailleurs vietnamiens (voir partie 1.2.4.). Le montant des rémunérations influe également significativement sur la satisfaction dans l'emploi.

En termes de caractéristiques des emplois, le temps de travail joue également (modèles 4 et suivant). Le travail à temps partiel (moins de 35 heures par semaine) réduit ainsi significativement la satisfaction, ce qui tend à montrer qu'il pourrait être plutôt subi que choisi<sup>[18]</sup>. Dans un pays comme le Vietnam, le sous-emploi visible est donc une bonne mesure des tensions sur le marché du travail, à la différence du chômage (Razafindrakoto *et al.*, 2011). Par ailleurs, la protection du travail comme l'affiliation à la sécurité sociale ou le fait d'être couvert par un contrat de travail formel sont aussi des propriétés fortement valorisées par les travailleurs, ce qui vient nuancer la critique faite au système de législation du travail en vigueur au Vietnam (Castel et To, 2012). Enfin, l'ancienneté est positivement corrélée à la satisfaction. La stabilité dans l'emploi apparaît donc comme une valeur appréciée, incompatible avec un modèle de mobilité accélérée souvent considéré comme un gage de flexibilité du marché du travail.

Du point de vue des caractéristiques des entreprises, en dehors du secteur institutionnel déjà analysé, la taille (en nombre d'employés)

---

[18] D'ailleurs, et logiquement, souhaiter travailler plus est un indicateur d'insatisfaction décisif dans l'emploi actuel.

ne semble pas être un facteur prépondérant de la satisfaction (modèles 5, 6 et 7). En revanche, la nature de l'activité compte. Les Vietnamiens accordent en effet leur préférence aux activités commerciales, au détriment des activités de services ou manufacturières. Enfin, les conditions d'exercice de l'activité contribuent également à la satisfaction : l'existence d'un local de travail fixe est une source de satisfaction alors que les activités ambulantes, dans la rue ou dans les champs, soumises aux intempéries, mettent la main-d'œuvre à rude épreuve.

Enfin, le rôle des variables de contrôle socio-démographiques conforte un certain nombre d'intuitions corroborées par nos analyses descriptives. À type d'emploi donné, les ruraux, les femmes et les personnes âgées tirent plus de satisfaction de leur emploi que leurs homologues urbains, masculins et jeunes. Ce résultat apparaît d'autant plus robuste qu'il résiste à l'estimation d'équation à effet-fixe ménages. On retrouve ici la question des aspirations et le phénomène mentionné ci-avant d'attrition des préférences. Les catégories traditionnellement dominées se satisfont d'emplois de moindre qualité, sans doute parce que leurs ambitions sont plus mesurées<sup>[19]</sup>. Il est aussi intéressant de noter que jouir d'un niveau d'éducation supérieur se traduit par un surcroît de satisfaction. Au-delà des gains substantiels qu'il permet d'obtenir, le diplôme est peut-être synonyme de perspectives de promotion et de carrière et peut également posséder une valeur intrinsèque qui comble ceux qui en jouissent. Quant aux variables de ré-

gions, introduites dans les régressions (modèle 6) afin de mieux contrôler les conditions spécifiques aux marchés du travail locaux, elles sont en général significatives. En particulier, les grandes villes – Ho Chi Minh Ville et surtout Hanoï – sont associées à des niveaux de satisfaction plus faibles, ce qui pourrait avoir un lien avec les nuisances urbaines croissantes (congestion urbaine, pollution, etc.).

Afin de prendre en compte l'hétérogénéité du secteur informel et de mieux situer nos résultats par rapport à la littérature existante, nous avons ré-estimé les mêmes modèles que précédemment, mais en séparant, au sein du secteur informel, les salariés des non-salariés<sup>[20]</sup>. En effet, de nombreuses études citées dans la partie 1.2.1. concluent que les indépendants du secteur informel choisissent en fait ce secteur, à la différence des salariés qui y seraient cantonnés faute d'alternatives. Nos estimations ne confirment que partiellement cette thèse (tableau B1b en annexe). Certes, les indépendants du secteur informel affichent une satisfaction dans l'emploi supérieure à celle des salariés de ce secteur, quelle que soit la spécification retenue. Cependant, leur niveau de satisfaction est toujours inférieur à celui procuré par les emplois non agricoles des autres secteurs, et ce même à rémunération identique. Ce n'est que lorsque l'on intègre les autres caractéristiques des emplois, des entreprises et des travailleurs que les indépendants de l'informel ne sont pas moins satisfaits que les salariés des entreprises étrangères et domestiques. Mais, dans tous les cas de figure, les salariés du public et

[19] Ce trait n'est cependant pas vrai pour les ethnies minoritaires et les migrants. Pour une discussion de ce résultat (voir Razafindrakoto *et al.*, 2012).

[20] Les aides familiaux ont été agrégés aux indépendants, après avoir vérifié qu'ils ne présentaient aucune différence en termes de satisfaction, quel que soit le modèle spécifié.

les travailleurs des entreprises individuelles formelles sont systématiquement plus heureux au travail.

#### 1.2.4. Quelques éléments d'interprétation

À ce stade de l'analyse, nous pouvons conclure de manière robuste qu'en moyenne le secteur informel procure une moindre satisfaction dans l'emploi que tous les autres secteurs institutionnels (à l'exception de l'agriculture), tout particulièrement lorsque l'on y est employé comme salarié. Mais ce résultat est loin d'épuiser la question, et l'on arrive là aux limites de nos modélisations : d'une part, ce raisonnement « en moyenne » écrase la diversité des situations (il ne rend pas compte de l'hétérogénéité du secteur informel et des motifs qui ont poussé à y exercer), d'autre part, notre analyse quantitative ne permet pas de comprendre les mécanismes qui poussent les individus à s'insérer dans le secteur informel ou à s'y maintenir.

Pour aller plus loin sur les motivations d'entrée dans le secteur informel, nous mobiliserons deux vagues d'enquêtes représentatives de ce secteur que nous avons effectuées à Hanoï et Ho Chi Minh Ville entre 2007 et 2010, complétées par une série d'entretiens semi-directifs d'une soixantaine d'opérateurs informels de ces deux agglomérations.

En premier lieu, lorsque l'on interroge les chefs d'établissements informels sur les motifs qui les ont conduits à créer leur propre entreprise, plus de la moitié revendique ce choix pour des raisons positives (tableau B2 en annexe). Les perspectives d'obtenir un meilleur revenu (plutôt à Hanoï), le désir d'être son propre chef (surtout à Ho Chi Minh Ville) ou encore la tradition familiale d'entrepre-

neurariat constituent des incitations fortes à s'installer dans le secteur informel. En fait, seule une minorité (31 % à Hanoï et moins de 19 % à Ho Chi Minh Ville) s'est établie à son compte parce qu'elle n'a pas trouvé d'emploi salarié dans le secteur formel. S'il ne faut pas exclure la possibilité d'une rationalisation *a posteriori* d'un choix avant tout contraint, l'hypothèse standard de file d'attente aux portes du secteur formel n'apparaît ainsi au mieux que comme une grossière approximation de l'allocation sectorielle des emplois. Le travail dans le secteur formel est ainsi loin de constituer l'objectif ultime et indépassable de la main-d'œuvre au Vietnam. Xavier Oudin (cf. section 3.3. de cet ouvrage) obtient d'ailleurs des résultats similaires dans le cas thaïlandais.

Néanmoins, et en dépit du fait que bon nombre d'opérateurs informels semblent avoir volontairement choisi ce secteur, ils sont loin d'être tous optimistes quant aux perspectives de leur entreprise. Ainsi, lorsqu'on leur demande s'ils pensent qu'elle a un avenir, seulement 45 % à Hanoï et 29 % à Ho Chi Minh Ville répondent positivement (tableau B3 en annexe) et à peine 20 % souhaitent que leurs enfants reprennent l'affaire au moment de passer la main.

Un tel pessimisme apparaît tout à fait spécifique au cas vietnamien. Dans le contexte des pays africains où des enquêtes identiques ont été conduites, le secteur informel est bien plus souvent considéré comme un mode d'insertion naturel sur le marché du travail. Ainsi, 40 % au Cameroun et à Madagascar, et près des deux tiers en Afrique de l'Ouest francophone désirent voir leur descendance hériter de leur entreprise. La dynamique récente de l'économie vietnamienne est sans doute pour beaucoup dans ce résultat contrasté (Cling *et al.*, 2010a).

Pour recomposer l'ensemble de ces résultats partiellement contradictoires, on peut proposer les éléments d'interprétation suivants. S'installer à son compte hors de l'agriculture reste un objectif souhaité par une grande partie des Vietnamiens, d'une part pour échapper aux conditions misérables offertes par la plupart des activités agricoles et d'autre part parce que le salariat, un phénomène récent et minoritaire malgré sa progression notable, est loin d'être la norme à l'instar des sociétés salariales des pays développés. Il s'agit d'autant moins d'une perspective enviable qu'il a ses servitudes : une rémunération pas toujours attractive et surtout un lien de dépendance hiérarchique peu goûté par la main-d'œuvre locale.

Les entretiens qualitatifs (dont quelques extraits sont consignés dans l'encadré 1) illustrent clairement les tensions entre aspirations et réalisations auxquelles les opérateurs informels doivent faire face. Si le désir d'indépendance est récurrent et la flexibilité des horaires hautement appréciée alors que les avantages financiers du secteur formel sont loin d'être systématiquement assurés, l'insécurité de la demande et des revenus pèsent lourdement sur leur bien-être, et la satisfaction des clients s'accompagne d'un stress constant, au point que dans certains cas, un retour à un emploi salarié formel est souhaité (Razafindrakoto, 2010).

### Encadré 1 *Avantages et inconvénients de s'établir dans le secteur informel : quelques études de cas*

**Mme HIEN**, femme de ménage à son compte pour des particuliers

*Emplois antérieurs* : salariée dans une entreprise de construction, vendeuse de légumes sur le marché, vendeuse ambulante (pain).

*« J'ai décidé de quitter mon premier emploi dans une entreprise publique de construction parce que mon salaire était faible et imprévisible... Ensuite, j'ai démarré une activité commerciale comme vendeuse de légumes sur le marché, mais j'ai dû abandonner car la concurrence était trop rude... J'ai alors revendu du pain comme ambulante à l'université, mais nous avons été délogés du campus par les autorités... Comme domestique, c'est la stabilité de mon revenu que j'appréciais le plus. Je travaillais pour 4 ou 5 familles en même temps, mais ça ne me prenait pas trop de temps. Elles m'aimaient bien, alors elles me faisaient des cadeaux, en plus de mon salaire. Le problème c'est que comme domestique, il faut constamment surveiller son attitude, être humble et à l'écoute, pour satisfaire les moindres désirs des patrons. C'est très stressant... Aujourd'hui, je souhaiterais trouver un emploi salarié comme personnel de nettoyage dans une entreprise. Je n'en attends pas un revenu plus élevé, mais au moins, j'aurai plus de liberté et je me sentirai moins sous pression... »*

...

•••

**Mme NGOC**, gérante d'une petite épicerie (commerce de détail)

*Emplois antérieurs : salariée (serveuse dans un bar, travailleuse dans une usine d'emballage), patronne d'un petit café de rue.*

*« Le plus grand avantage de ce type d'activité c'est la liberté : tu peux faire ce que tu veux quand tu veux... Il y a aussi la fierté d'être son propre chef et pas l'employée de quelqu'un... C'est vrai, c'est aussi une activité risquée avec des revenus très variables, et c'est gênant ». Mme Ngoc reconnaît que l'entreprise n'est pas très profitable et qu'elle pense à fermer après seulement quelques mois d'activité. « Pour l'avenir, j'hésite entre deux choses : domestique ou salariée dans une usine. On ne gagne pas forcément plus, mais on est mieux respectée que comme domestique et on peut se faire des amies... »*

**Mme THANH**, chef d'une entreprise manufacturière (fabrication de panneaux publicitaires)

*Emploi antérieur : salariée dans une entreprise publique.*

*« J'ai choisi de créer mon propre business quand j'ai quitté mon emploi antérieur. J'avais plus de 40 ans et je ne me sentais plus capable d'endurer la concurrence. J'étais fatigué de travailler pour les autres. Aujourd'hui, je suis plus autonome et je gagne plus que lorsque j'étais employé. J'ai aussi plus de temps pour ma famille... Le principal problème, c'est l'instabilité des revenus à cause d'une demande imprévisible... Mais je continuerai tant que cette entreprise sera rentable. »*

**Mme PHUONG**, à son compte (vendeuse de riz)

*Emploi antérieur : salariée dans une grande entreprise (exportation de couvertures)*

*Mme Phuong est confiante quant à son activité : « Je crois que le commerce est la seule façon de devenir riche. Comme les autres vendeurs de riz sont relativement peu nombreux, la concurrence n'est pas trop forte. Je pense que pour quelqu'un comme moi, sans qualification particulière, ce n'est plus possible d'espérer avoir un bon salaire, et de toutes manières je ne souhaite plus travailler comme salariée dans une grande entreprise. C'est plus raisonnable pour moi de continuer comme ça. »*

Les résultats de l'enquête *Household Business & Informal Sector* (HB&IS) de 2009/10 viennent confirmer ces éléments : nous avons demandé aux chefs d'entreprises informelles s'ils souhaitaient changer d'emploi et, si oui, pour quel secteur institutionnel, d'une part, et d'autre part, dans quel secteur ils voudraient voir travailler leurs enfants. À la première question, seule une minorité déclare désirer

chercher une nouvelle activité. Parmi ces derniers, à Hanoï comme à Ho Chi Minh Ville, près de 60 % veulent créer une nouvelle entreprise individuelle (sans qu'il ne soit possible de faire la distinction entre et secteur formel et secteur informel), un peu plus de 20 % se faire embaucher dans une entreprise domestique et environ 10 % intégrer le secteur public (tableau B4 en annexe). En revanche, les

réponses sont très différentes en ce qui concerne leurs enfants : non seulement l'immense majorité n'est pas favorable à une transmission de leur activité, mais ils espèrent en masse que leur progéniture exercera comme salariés du secteur public (65 % à Hanoi et 51 % à Ho Chi Minh Ville), soit des proportions tout à fait irréalistes comparées à la structure actuelle des emplois. Viennent, en second choix,

les entreprises domestiques et les entreprises étrangères. Les emplois dans des entreprises individuelles sont très peu prisés, tandis que tout retour à l'agriculture semble exclu. En résumé, si les opérateurs informels considèrent qu'il est, pour eux, probablement trop tard pour espérer une insertion plus favorable, la grande majorité rêve, pour leurs descendants, d'un avenir meilleur en dehors de ce secteur.

## Conclusion

Cette section s'est attachée à explorer la question de la « raison d'être » du secteur informel au Vietnam, une composante aussi massive et durable que méconnue de l'économie de ce pays. Les emplois exercés dans ce secteur sont-ils appréciés par la main-d'œuvre ou, au contraire, représentent-ils un pis-aller pour échapper au chômage ? À ce jour, le débat reste largement ouvert. Plutôt que de s'en tenir à des mesures indirectes de la qualité des emplois, et tout particulièrement des rémunérations qu'ils procurent, comme dans l'immense majorité des études sur ce thème, nous avons retenu la perspective plus large – et à notre avis plus pertinente – de la satisfaction dans l'emploi. Ce travail s'inscrit dans un champ très récent de recherche dans les PED, auquel nous tentons d'apporter une contribution originale.

Nos résultats mettent clairement en évidence la faible satisfaction procurée par les emplois du secteur informel. Ces derniers se situent en bas de l'échelle, à l'exception des emplois agricoles, qui sont de loin les moins prisés. Quelles en sont les raisons ? Le niveau des rémunérations est un facteur important, mais

non suffisant. Ainsi, à revenu égal, l'échelle de satisfaction se resserre, mais les emplois non agricoles continuent d'être plus attractifs que les emplois du secteur informel. En revanche, ces derniers se situent au même niveau que les emplois agricoles, montrant qu'ils leur sont préférés uniquement parce qu'ils sont mieux payés. L'insatisfaction relative procurée par les emplois dans le secteur informel se maintient au-delà des nombreuses caractéristiques des emplois et des entreprises plutôt défavorables à ce secteur. Une fois pris en compte ces éléments monétaires et non monétaires, tous les secteurs institutionnels non agricoles restent irréductiblement préférés au secteur informel, à la seule exception de celui des entreprises privées domestiques.

Ce constat résiste à la désagrégation du secteur informel entre emplois salariaux et non salariaux, soit la typologie la plus couramment utilisée pour rendre compte de l'hétérogénéité de ce secteur. Contrairement au résultat classique dans la littérature selon lequel les premiers type d'emplois seraient subis et les seconds choisis, dans le cas du Vietnam, ils semblent correspondre tous les deux à des

emplois de seconde main. Certes les emplois salariés du secteur informel sont les moins valorisés, mais les emplois d'indépendants informels sont à peine mieux appréciés. Et, une fois purgés les effets de structure, ils font jeu égal avec les emplois dans les entreprises privées formelles.

En conclusion, cette section confirme que l'approche par la satisfaction dans l'emploi est une voie féconde pour apprécier la qualité des emplois au Vietnam, et plus largement dans les PED, et plaide en faveur d'une introduction plus systématique de la question de la satisfaction dans l'emploi dans le système

d'enquêtes statistiques officiel. Il permet d'apporter des éléments de réponse originaux à des questions de recherche, mais également des pistes pour une meilleure élaboration des politiques économiques. Ainsi, par exemple, le bien-être procuré par la protection sociale couplé au goût prononcé pour le statut d'indépendant dans le travail devrait inciter les autorités à développer un système de sécurité sociale qui ne soit pas réservé aux seuls salariés. Cette réflexion est d'autant plus nécessaire que la création d'emplois salariés dans le secteur formel est (et sera) dans tous les cas insuffisante pour absorber les flux massifs d'entrants sur le marché du travail.



## Bibliographie

AZALEA, A., F. OMAR F. et K.A. MASTOR (2009), "The Role of Individual Differences in Job Satisfaction Among Indonesians and Malaysians", *European Journal of Social Sciences* Vol. 10, No. 4, pp. 496-511.

BACCHETTA, M., E. ERNST et J.P. BUSTAMANTE (2009), *Globalization and Informal Jobs in Developing Countries*, OIT et OMC, Genève.

BARGAIN, O. et P. KWENDA (2011), "Earnings Structures, Informal Employment, and Self-Employment: New Evidence from Brazil, Mexico and South Africa", *Review of Income and Wealth*, 57, Special Issue, pp. 100-122.

BOSCH, M. et MALONEY, W.F. (2010), "Comparative Analysis of Labor Market Dynamics using Markov Processes: An application to informality", *Labour Economics*, Elsevier, vol. 17(4), pp. 621-631.

CASTEL, P. et TO TRUNG-THANH (2012), "Informal Employment in the Formal Sector : Wages and Social Security Tax Evasion in Vietnam", *Journal of the Asia Pacific Economy*, Vol. 17, No. 4, pp. 616-631.

CLING, J.-P., NGUYEN THI THU HUYEN, NGUYEN HUU CHI, PHAN THI NGOC TRAM, M. RAZAFINDRAKOTO et F. ROUBAUD (2010a), *The Informal Sector in Vietnam: a Focus on Hanoi and Ho Chi Minh City*, Editions The Gioi, Hanoi.

CLING, J.-P., M. RAZAFINDRAKOTO et F. ROUBAUD (2010b), "Assessing the Potential Impact of the Global Crisis on the Labour Market and the Informal Sector in Vietnam", *Journal of Economics & Development*, vol. 38, pp. 16-25.

CLING, J.-P., M. RAZAFINDRAKOTO et F. ROUBAUD (2009), "Export Processing Zones in Madagascar: the Impact of Dismantling of Clothing Quotas on Employment and Labor Standards" in ROBERT SON R., D. BROWN, G. PIERRE et M.L. SANCHEZ-PUERTA (Eds.), *Globalization, Wages, and the Quality of Jobs*, Chapter 8, pp. 237-264, Banque mondiale, Washington D.C.

DEMET, A., NGUYEN THI THU HUYEN, M. RAZAFINDRAKOTO et F. ROUBAUD (2010), "Dynamics of the Informal Sector in Hanoi and Ho Chi Minh City 2007-2009", *GSO-IRD Policy Brief*, Hanoi.

DE SOTO, H. (1994), *L'autre sentier : la révolution informelle dans le tiers monde*, La Découverte, Paris.

FALCO, P., W.F. MALONEY ET B. RIJKERS (2011), "Self Employment and Informality in Africa: Panel Evidence from satisfaction data", CSAE/Banque mondiale, Washington, D.C.

GONG, X., A. VAN SOEST et E. VILLAGOMEZ (2004), "Mobility in the Urban Labor Market: a Panel Data Analysis for Mexico", *Economic Development and Cultural Change*, 53(1), pp. 1-36.

**GSO (2010)**, *Report on Labour Force and Employment Survey in Vietnam 2009*, National Statistical Publishing House, Hanoi.

**HARRIS J.R. et M.P. TODARO (1970)**, "Migration, Unemployment, and Development: A two-Sector Analysis", *American Economic Review*, 60(1), pp. 126-42.

**JÜTTING, J.P. et J.R. DE LAIGLESIA (Eds ; 2009)**, *Is Informal Normal? Towards More and Better Jobs in Developing Countries*, Centre de développement de l'OCDE, Paris.

**MALONEY, W. (1999)**, « Does Informality Imply Segmentation in Urban Labor Markets? Evidence from Sectoral Transitions in Mexico », *World Bank Economic Review*, 13(2), pp. 275-302.

**NGUYEN HUU CHI (2012)**, *Secteur informel, emploi pour les travailleurs ruraux et processus d'intégration économique: le cas du delta du fleuve Rouge (Vietnam)*, thèse de doctorat en science économique, Université Paris 13.

**NGUYEN HUU CHI, C.J. NORDMAN et F. ROUBAUD (2011)**, "Who Suffers the Penalty? A Panel Data Analysis of Earnings Gaps in Vietnam", Proceedings of the German Development Economics Conference, Berlin 2011, 60, Verein für Socialpolitik, Research Committee Development Economics.

**NGUYEN HUU CHI, C.J. NORDMAN et F. ROUBAUD (2010)**, "Panel Data Analysis of the Dynamics of Labour Allocation in Vietnam: the State Dependency Reconsidered", ASSV/ IRD international Conference *The Informal Sector and Informal Employment: Statistical Measurement, Economic Implications and Public Policies*, Hanoi.

**NORDMAN, C.J., F. RAKOTOMANANA et F. ROUBAUD (2012)**, "Informal versus Formal: a Panel Data Analysis of Earnings Gaps in Madagascar", CSAE Conference, Oxford.

**PAGÈS, C. et L. MADRIGAL (2008)**, "Is Informality a Good Measure of Job Quality? Evidence from Job Satisfaction Data", Banque interaméricaine de développement, Research Department *Working Papers* No. 654, Washington, D.C.

**PERRY, G.E., W.F. MALONEY, O.S. ARIAS, P. FAJNZYLBER, A.D. MASON et J. SAAVEDRA-CHANDUVI (2007)**, *Informality: Exit and Exclusion*, World Bank Latin American and Caribbean Studies, Banque mondiale, Washington, D.C.

**PINCUS, J. et J. SENDER (2007)**, "Quantifying Poverty in Viet Nam: Who Counts?", *Journal of Vietnamese Studies*, 3(1), pp. 108-150.

**PORTES, A., M. CASTELLS et L.A. BENTON (1989)**, *The Informal Economy: Studies in Advanced and Less Developed Countries*, The John Hopkins University Press, Baltimore MD.

**RAQUEL BERNAL, S. (2009)**, "The Informal Labor Market in Colombia: Identification and Characterization", *Desarrollo y Sociedad*, premier semestre, pp. 145-208.

**RAKOTOMANANA, F. (2011)**, "Les travailleurs du secteur informel sont-ils plus heureux ? Le cas de l'agglomération d'Antananarivo", in *Secteur informel urbain, marché du travail et pauvreté. Essais d'analyse sur le cas de Madagascar*, thèse de doctorat, Université Bordeaux IV.

**RAZAFINDRAKOTO, M. (2010)**, *Household Business and Informal Sector in Hanoi and Ho Chi Minh City: First Results from a Qualitative Survey* (2009), DIAL, Hanoi.

**RAZAFINDRAKOTO, M. et F. ROUBAUD (2012)**, « La satisfaction dans l'emploi : une mesure de la qualité de l'insertion professionnelle en regard des aspirations dans huit capitales africaines », in Vreyer (de), P et F. Roubaud (Eds), *Les marchés du travail urbains en Afrique subsaharienne*, Éditions IRD/AFD, Paris (à paraître).

**RAZAFINDRAKOTO, M., F. ROUBAUD et J.M. WACHSBERGER (2012)**, « Travailler dans le secteur informel : choix ou contrainte ? Une analyse de la satisfaction dans l'emploi au Vietnam », *Document de travail* DIAL, DT 2012-8, Paris.

**RAZAFINDRAKOTO, M., F. ROUBAUD et LE VAN DUY (2008)**, "Measuring the Informal Sector in Vietnam: Situation and Prospects", *Statistical Scientific Information*, Special Issue on Informal Sector, 2008/1-2, 15-29.

**RAZAFINDRAKOTO, M., F. ROUBAUD et NGUYEN HUU CHI (2011)**, "Vietnam Labor Market: an Informal Sector Perspective" in Nguyen Duc Thanh (Ed.), *Vietnam Annual Economic Report 2011: the Economy at a Crossroad*, Chapitre 8, pp. 223-258, Edition Tri Thuc, Hanoi.

**TOLENTINO, C.M. (2007)**, "Job Satisfaction of SME Workers in Select Cities of Mindanao", *Philippine Journal of Labor and Industrial Relations* Vol. 27, No. 1 et 2, pp. 42-55.



Razafindrakoto Mireille, Roubaud François, Wachsberger J.M.  
(2012)

Travailler dans le secteur informel : choix ou contrainte ? :  
une analyse de la satisfaction de l'emploi au Vietnam

In : Cling J.P. (dir.), Lagrée S. (dir.), Razafindrakoto Mireille  
(dir.), Roubaud François (dir.). L'économie informelle dans les  
pays en développement

Paris : AFD, (6), 47-66. (Conférences et Séminaires ; 6)

Conférence Internationale : L'Economie Informelle dans les  
Pays en Développement, Hanoi (VNM), 2010/05

ISSN 2118-3872