

« Renouveau » et mobilité de la main-d'œuvre

Nolwen Henaff

Introduction

Le Viêt-nam a choisi de s'engager depuis 1986, dans la voie de la transition vers une économie mixte dans laquelle l'État continue à jouer un rôle prépondérant. Cela signifie que l'allocation des facteurs de production n'est plus assurée uniquement par l'État, par le biais de la planification centralisée, mais doit, au moins en partie, passer par le marché. Au cours des dix dernières années, les changements géopolitiques dans les pays de l'ex-Comecon et la rupture de l'isolement vis-à-vis des autres partenaires économiques potentiels, en particulier les pays de l'ASEAN, ont entraîné une reconfiguration des modalités d'insertion du Viêt-nam dans les échanges internationaux. C'est dans ce contexte qu'il convient d'analyser les changements en cours dans le pays.

L'État vietnamien n'a plus le monopole de la régulation en matière d'emploi. Pour les nouveaux entrants sur le marché du travail, cela se traduit par un rétrécissement de l'emploi dans le secteur public. Pour les agents déjà employés, le changement est essentiellement intervenu par le biais de la restructuration du secteur public, qui a entraîné des licenciements collectifs et des retraites anticipées. La transition d'un système de planification centralisée vers les mécanismes de marché passe par une modification des comportements sur le marché du travail. Cette modification des comportements ne pouvait pas être instantanée. Le désengagement de l'État était une condition nécessaire, mais non suffisante à l'émergence d'un véritable marché du travail. Dix ans après le lancement de la politique de Renouveau, à la veille d'une modification du statut des entreprises publiques qui se traduira probablement par une nouvelle baisse importante des

effectifs dans le secteur d'État, il apparaît important de faire le point sur les conséquences de cette politique sur le marché du travail. Nous avons choisi d'aborder cette question sous l'angle de la mobilité de la main-d'œuvre.

Le Renouveau a favorisé, quand il n'a pas provoqué, des mouvements de main-d'œuvre entre secteurs institutionnels, et aussi entre secteurs d'activité. L'analyse de l'évolution dans le temps de la mobilité de la main-d'œuvre apporte un éclairage sur la manière dont s'opère la restructuration du système productif vietnamien, et sur le rôle du Renouveau dans ce processus. La restructuration en cours participe à la construction du marché du travail en imposant aux agents un système d'incitations -dont l'articulation avec la stratégie de développement adoptée par le Viêt-nam est ambiguë- et de contraintes qui contribuent à figer des comportements de mobilité marqués par le poids des héritages du passé. La première partie de ce chapitre sera consacrée aux mouvements de main-d'œuvre au cours des dix dernières années, ce qui nous permettra de préciser la nature de la mobilité de la main-d'œuvre au Viêt-nam pendant cette période, d'un point de vue macro-économique. La seconde partie traitera des comportements de mobilité des agents et de l'incidence de la politique de Renouveau sur ces comportements. La troisième partie sera consacrée à la question de la mobilité de la main-d'œuvre dans l'espace national.

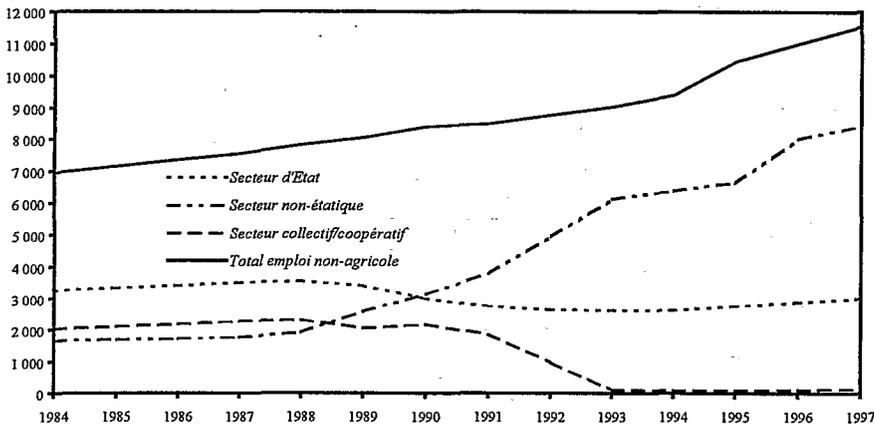
Les mouvements de main-d'œuvre

La réunification du pays en 1976 a eu pour conséquence de fusionner deux systèmes économiques, l'un, au Nord, basé sur la planification centrale, et l'autre, au Sud, basé sur le marché. Au Nord, les activités privées ont continué à exister après l'instauration du système de planification centralisée, mais la part du secteur privé dans l'emploi s'est considérablement réduite : elle est passée de 14 % à 5 % dans l'agriculture, et de 22 % à 12 % dans l'industrie manufacturière entre 1960 et 1971 (Tông Cuc Thông Kê, 1973)¹. La planification s'impose au Sud à partir de 1976, mais avec un succès limité, en particulier dans l'agriculture.

En 1986, dix ans après la réunification, et l'année du lancement de la politique de Renouveau, le secteur privé représente 15 % des emplois dans l'agriculture tandis que le secteur d'État et le secteur collectif emploient respectivement 2 % et 83 % de la main-d'œuvre agricole (Tông Cuc Thông Kê, 1986). La même année, la part du secteur privé dans l'emploi non-agricole est de 23 %, celle du secteur d'État de 47 %, et celle du secteur coopératif de 30 %. La part du secteur privé dans l'emploi non-agricole diminue régulièrement jusqu'en 1987-1988, malgré une augmentation régulière des effectifs employés. Le secteur d'État voit sa part dans l'emploi non-agricole diminuer à partir de 1985, alors que les effectifs augmentent jusqu'en 1988 (figure 1).

¹ 1960 est la dernière année du premier plan, 1958-1960. 1971 est la dernière année de reconstruction du Nord après la première phase de la guerre.

À partir de 1989, les Décisions gouvernementales 176 et 111 entraînent des mises en retraite anticipée, des départs volontaires, et des licenciements dans le secteur public. Le solde pour la période 1989 et 1994 est une perte nette de 1,2 millions d'emplois dans le secteur d'État et la fonction publique, soit 28 % des effectifs du secteur public en 1988, et 4 % de l'emploi total la même année, tandis qu'arrivent sur le marché du travail un peu plus de 4,7 millions de personnes pendant la période 1989-1994. Au même moment, c'est-à-dire à partir de 1989, les effectifs dans le secteur coopératif commencent à se réduire. Entre 1991 et 1995, le secteur coopératif perdra 1,8 millions d'emplois non-agricoles, au profit du secteur privé dans la majorité des cas. La croissance de l'emploi dans le secteur privé, le chômage, et les retraits d'activité, vont permettre d'absorber à la fois les baisses d'effectifs dans les secteurs public et collectif, et les nouveaux entrants sur le marché du travail (figure 1). En 1990, le secteur privé devient le premier employeur hors de l'agriculture au Viêt-nam².



Sources : *Tông Cúc Thông Kê*, 1985, 1989, 1990, 1991, 1993, 1996a, 1996b, 1996c, 1997, 1998, 1999 ; *Bô Lao Đông-Tuong Binh va Xa Hôi*, 1997, 1998.

Figure 1 : Évolution de l'emploi non-agricole, 1984-1997

Le tableau 1 présente la répartition de la main-d'œuvre en 1997 par secteur institutionnel. L'agriculture ne représente plus que 66 % de la main-d'œuvre en 1997, selon le Ministère du Travail (*Bô Lao Đông-Tuong Binh va Xa Hôi*, 1998). La présentation standard de la répartition de la main-d'œuvre entre les différents secteurs institutionnels, qui distingue le secteur étatique, le secteur non-étatique, le secteur étranger et le secteur mixte, ne permet pas de rendre compte de manière précise des évolutions enregistrées au cours des quinze dernières années. Elle permet cependant de mettre en évidence l'accroissement de la part « secteur non-étatique » dans l'emploi total. En ce qui concerne l'emploi non-agricole, la fonction publique et les entreprises d'État se partagent la main-d'œuvre dans le secteur public à parts équivalentes. Le « secteur non-étatique » est un ensemble très

² En 1991, les coopératives emploient encore 72 % de la main-d'œuvre dans l'agriculture (contre 77 % en 1984).

hétérogène, y compris du point de vue de l'emploi. Il comprend aussi bien des entreprises de type capitaliste, pour reprendre la terminologie officielle vietnamienne, que des entreprises familiales ou des artisans, commerçants, ou entrepreneurs individuels. 69 % de la main-d'œuvre non-agricole est employée dans le « secteur non-étatique », dont 13,5 % dans les entreprises du secteur privé. Ces entreprises se sont jusqu'à présent peu développées, et leur contribution en matière d'emploi, comme de production, reste marginale³. De plus, près de 90 % des unités du secteur familial n'emploient aucune main-d'œuvre extérieure. Environ 90 % des entreprises familiales sont des exploitations dans l'agriculture, la foresterie, la pêche, ou l'aquaculture. Enfin, parmi les 10 % d'unités familiales dont l'activité est non-agricole, les trois-quarts ont une activité de commerce ou de service, c'est-à-dire dans le petit commerce de détail ou les services de proximité aux particuliers. Le potentiel de développement de l'emploi non-agricole dans le secteur familial est donc, à ce stade, extrêmement limité (MOLISA & IRD, 1999).

Tableau 1 : Répartition de la main-d'œuvre par secteur d'activité et par secteur institutionnel en 1997 (%)

Secteur institutionnel	Secteur d'activité				
	Agriculture	Industrie	Commerce et services	Part dans l'emploi total	Part dans l'emploi non-agricole
Secteur public	1,9	25,9	31,7	12,7	29,9
Fonction publique	-	-	18,5	4,9	12,7
Secteur d'État	1,8	25,4	13,0	7,6	16,9
Entreprises jointes	0,1	0,5	0,2	0,2	0,3
Secteur collectif et coopératif	0,3	1,4	0,8	0,6	1,0
Secteur privé	0,3	29,7	6,2	5,3	13,5
Sociétés	0,2	19,4	3,6	3,4	8,5
Entreprises de petite taille	-	3,2	2,0	0,9	2,4
Entreprises à capitaux étrangers	-	7,1	0,6	1,0	2,6
Secteur familial	95,5	15,3	20,2	65,9	18,7
Propre entreprise sans main-d'œuvre extérieure	92,2	13,7	17,9	63,1	16,6
Propre entreprise familiale avec main-d'œuvre extérieure	3,3	1,0	1,7	2,6	1,5
Autre entreprise familiale	-	0,6	0,6	0,2	0,6
Particuliers	-	-	0,4	0,1	0,3
Travailleurs indépendants	2,0	27,7	40,6	15,4	36,6
Individuels à compte propre	-	26,1	37,9	13,2	34,2
Travailleurs sur gages	2,0	1,6	2,7	2,2	2,4
Total	100	100	100	100	100

Source : MOLISA & IRD, 1999.

³ Les fortes variations observées dans le nombre d'entreprises privées industrielles d'une année sur l'autre témoignent de l'instabilité dans ce secteur, les créations d'entreprises nouvelles ne parvenant pas toujours à compenser les disparitions (Vu Tuan Anh, 1995).

Les possibilités d'extension de l'emploi dans le secteur familial sont donc étroitement liées à la capacité d'absorption, par l'économie, d'entreprises familiales supplémentaires. C'est dans la multiplication, et non dans la croissance de ces entreprises, que résident les possibilités d'accroissement de l'emploi. Le même constat s'applique aux travailleurs indépendants, qui représentent plus du tiers de la main d'œuvre employée au Viêt-nam en 1997.

Les premiers effets des mouvements de main-d'œuvre sur la structure sectorielle de l'emploi se font sentir à partir de 1994. Entre 1993 et 1997, la part de l'agriculture dans l'emploi total passe de 73 % à 66 %, celle de l'industrie de 13,4 % à 10 %, et celle du commerce et des services de 13,6 à 24 %. L'emploi industriel, qui représentait la moitié de la main-d'œuvre non-agricole pendant les années quatre-vingts, n'en représente plus que 29 % en 1997. Entre 1993 et 1997, l'industrie perd 894000 emplois et l'agriculture un peu plus d'un million. Pendant la même période, le secteur du commerce et des services crée près de 4 millions d'emplois. Ce secteur est donc à même à la fois d'absorber la main-d'œuvre excédentaire en provenance de l'industrie et de l'agriculture, et de fournir des emplois aux nouveaux entrants sur le marché du travail. Le secteur privé et le secteur tertiaire se développent donc en parallèle. Dans le secteur privé, la création d'emploi passe par l'accroissement du nombre de travailleurs indépendants plutôt que par le développement d'entreprises à caractère familial ou capitaliste. Dans le tertiaire, les deux secteurs qui se développent, du point de vue de l'emploi, sont essentiellement le petit commerce et les services aux particuliers. Si le Nord est plus agricole que le Sud⁴, les parts respectives de l'industrie et du commerce dans l'emploi non-agricole sont identiques.

Alors que l'emploi dans le secteur d'État se réduit, la contribution du secteur d'État au PIB passe de 38 % en 1986 à 42 % en 1994, soit une croissance de 8,5 % par an, à prix constants de 1989. Pendant la même période, les autres secteurs enregistrent une croissance moyenne annuelle de 5,7 %. La réduction et le renouvellement des effectifs dans le secteur d'État ont permis de dégager des gains de productivité favorisant la croissance de la production dans ce secteur. Cependant, alors que le secteur privé absorbait les excédents de main-d'œuvre du secteur public et une partie importante des nouveaux arrivants sur le marché du travail, sa contribution au développement de l'économie nationale a été faible. Dans ce secteur, la croissance de l'emploi a été de 28 % par an en moyenne sur la période 1987-1991, alors que la production n'augmentait que de 5,8 % par an en moyenne. Parallèlement, pendant la période 1986-1995, dans l'industrie, la production et l'emploi ont connu une croissance moyenne de 9,8 % et de 0,7 % respectivement. Dans les services, la croissance de la production a également été de 9,8 % alors que l'emploi dans ce secteur enregistrait une croissance de 6,6 % en moyenne annuelle.

⁴ Selon l'enquête emploi 1997 du Ministère du Travail, l'agriculture emploie 75 % de la main-d'œuvre dans le Nord et 57 % dans le Sud. Voir Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs, 1998.

Il y a donc une assez forte correspondance entre la tertiarisation de l'économie vietnamienne et le développement de l'emploi dans un secteur privé dont le rôle essentiel semble être de rendre socialement acceptable la restructuration en cours du système productif. Les grandes tendances de cette restructuration ont été imprimées à la fois par la baisse des effectifs dans le secteur d'État, par l'acceptation du démantèlement des coopératives, mais aussi par une certaine ouverture de l'économie aux autres opérateurs non-étatiques, y compris, bien que de manière très marginale, aux entreprises étrangères. Mais les tendances observées au niveau macro-économique résultent également de la manière dont les agents, offreurs ou demandeurs de travail, ont réagi à la combinaison de contraintes et d'opportunités qui constitue la stratégie du Renouveau.

Les comportements de mobilité

La part de la population salariée dans l'emploi total s'est maintenue sur la période. La baisse de la part du secteur d'État et de la fonction publique dans l'emploi total représente une baisse de l'emploi salarié qui a été compensée par une création d'emplois salariés dans le secteur privé. Selon le Ministère du Travail, la population salariée représente 19 % de l'emploi total en 1997, tandis que l'emploi dans le secteur d'État (y compris le secteur mixte) représente 9 % de l'emploi total, soit approximativement la moitié de l'emploi salarié. Si le Renouveau ne marque ni l'extension ni la réduction du salariat, il marque cependant l'apparition d'un marché dont les règles de fonctionnement ont été fixées en 1994 par le Code du travail. L'allocation de la main-d'œuvre ne relevant plus de la responsabilité de l'État, sauf en ce qui concerne le secteur d'État et la fonction publique, l'ajustement sur le marché du travail passe par les besoins des entreprises et leur comportement en matière de recrutement autant que par l'offre de travail et les comportements en matière de recherche d'emploi. Si l'on considère que la part de l'emploi salarié dans l'agriculture est marginale et que l'essentiel des salariés est employé hors de l'agriculture, alors l'emploi salarié représente un peu plus de la moitié du total des emplois non-agricoles. Une partie importante du volume de l'emploi est donc déterminée en dehors du marché du travail, sur les marchés de biens et services, parce que ce n'est pas, dans ce cas là, la force de travail qui est échangée, mais des biens ou prestations de service.

Les changements intervenus dans l'environnement économique et légal ont eu une incidence sur les comportements de mobilité. En l'absence de modification structurelle profonde de l'appareil productif, aucun redéploiement de la main-d'œuvre n'est nécessaire et les ajustements ont lieu à la marge, en fonction des besoins de l'État et des aspirations et capacités des employés de l'État. Comme nous l'avons rappelé, les économies du Nord et du Sud du pays ont suivi des voies différentes de l'indépendance à la réunification. Le système qui se met en place actuellement est un système qui combine certaines caractéristiques du système de planification centrale du Nord à certaines caractéristiques du système de marché qui a prévalu au Sud jusqu'à la réunification. La réunification du pays a entraîné des

mouvements de main-d'œuvre tant dans le Nord que dans le Sud, aussi bien volontaires que forcés. La mobilité de la main-d'œuvre s'accroît dès cette période, même si elle reste limitée avant la fin des années quatre-vingts. La réunification entraîne en effet de manière mécanique une restructuration du système productif vietnamien, à laquelle la politique de Renouveau apportera un nouvel élan. Nous allons ici concentrer le raisonnement sur les activités non-agricoles, dans la mesure où la plus grande partie de l'agriculture, en dehors des fermes d'État et des ouvriers agricoles, ne relève pas du marché du travail.

Parmi les personnes actuellement employées dans l'industrie et le tertiaire, environ 24 % ont changé d'emploi une fois et 7 % plus d'une fois⁵. Environ les deux tiers ont changé d'emploi volontairement, soit à la recherche d'un meilleur emploi, soit pour des raisons personnelles ou familiales. Alors que les personnes qui ont changé d'emploi au moins une fois sont proportionnellement plus nombreuses dans le Nord que dans le Sud (respectivement 36 % et 29 %), les changements d'emploi volontaires représentent 80 % du total dans le Sud et seulement 45 % dans le Nord. Les héritages du passé subsistent aujourd'hui en matière de comportements de mobilité et sont reflétés d'autant plus fortement au plan régional que la mobilité spatiale de la main-d'œuvre reste limitée. L'héritage du Nord est celui d'un système dans lequel l'emploi est stable et la progression de carrière, comme les affectations, sont pris en charge par l'État. Dans un tel système, l'individu fait le choix d'une activité professionnelle en fonction de ses capacités et des places offertes dans le système d'éducation-formation. La formation débouche naturellement sur un emploi. À l'inverse, l'héritage du Sud est celui d'un système de marché où les choix, tant en matière d'éducation-formation que d'activité professionnelle, se font en situation d'incertitude. Dans un tel système, les choix initiaux ne garantissent pas l'emploi, qui dépend de la situation économique en général, et de la demande de travail en particulier, au moment où l'agent se présente sur le marché du travail.

Dans le Nord, les comportements de la population active employée et des demandeurs d'emploi ne se sont pas ajustés avec la même rapidité que ceux des employeurs. Les personnes employées, en particulier dans le secteur d'État, n'ont pas quitté leur emploi en masse après 1986 pour tenter d'améliorer leurs revenus. De fait, les revenus générés au sein des entreprises familiales et par les travailleurs indépendants sont en moyenne supérieurs aux revenus dans le secteur public. Mais les revenus ainsi comptabilisés ne tiennent pas compte des cotisations pour la pension de retraite, prélevée à la source dans le cas des employés du secteur public. Et le raisonnement sur la moyenne occulte les fortes variations qui existent au sein de ces catégories, le manque de stabilité de l'emploi et des revenus, et l'absence des avantages liés à la condition de salarié, en particulier le droit aux congés payés, qu'il s'agisse des congés annuels ou de congés ponctuels pour cause de maladie, de maternité, ou autre, et le droit à la retraite.

⁵ Les résultats utilisés dans ce paragraphe proviennent de : ORSTOM & MOLISA-CEPRH, 1999. L'enquête, portant sur un échantillon représentatif à l'échelle nationale de 1 938 ménages non-agricoles, a eu lieu en novembre-décembre 1996.

On constate une augmentation des changements d'emploi depuis la fin des années soixante-dix, mais elle reste de faible ampleur. Par ailleurs, les emplois dans le secteur public restent au cœur des aspirations des parents pour leurs enfants, et les nouveaux arrivants sur le marché du travail ne semblent pas plus mobiles que leurs aînés. Dans le Sud, en revanche, il apparaît clairement que la mobilité volontaire, en particulier motivée par la recherche d'une amélioration de l'emploi ou du revenu, augmente fortement à partir de 1987. On peut émettre l'hypothèse que la période d'extension au Sud du système de planification centralisée de 1976 à 1986 n'a pas été suffisante pour changer profondément les comportements de la main-d'œuvre dans le Sud. Les différences observées entre le Nord et le Sud semblent montrer que si l'offre de travail a réagi fortement au lancement de la politique de Renouveau dans le Sud, c'est la demande de travail qui a été à l'origine des principaux ajustements dans le Nord du pays.

Mais les mouvements observés reflètent autant les incitations que les contraintes que subissent les agents économiques. On peut en effet faire l'hypothèse que les comportements de la main-d'œuvre au Nord et au Sud du pays résultent, pour partie au moins, de leurs caractéristiques, en particulier en matière d'éducation et de formation, et des possibilités de trouver un nouvel emploi. La main-d'œuvre a un niveau général d'éducation plus élevé dans le Nord que dans le Sud⁶. Simultanément, le pourcentage de la main-d'œuvre sans formation est également plus élevé dans le Sud que dans le Nord, tandis qu'un nombre relativement plus important de personnes a reçu une formation professionnelle ou technique longue dans le Nord que dans le Sud. Sachant que les emplois salariés représentent 16 % de l'emploi total dans le Nord et 25 % dans le Sud (Bô Lao Đông-Thuong Binh va Xa Hôi, 1998), il est clair que la concurrence pour ces emplois est plus forte dans le Nord que dans le Sud. Elle est d'autant plus forte que la main-d'œuvre présente une plus forte homogénéité du point de vue du niveau d'éducation et du type de formation initiale dans le Nord que dans le Sud. La recherche d'un autre emploi en vue d'une amélioration des conditions de travail et de rémunération n'est pas aisée sur un marché où l'offre est excédentaire. Les baisses d'effectifs dans le secteur d'État ont surtout touché le Nord du pays, ce qui signifie qu'en termes de dynamique, le marché du travail s'est rétréci au Nord, alors qu'il s'élargissait dans le Sud, notamment dans les nouvelles zones industrielles et à Hô Chi Minh Ville. Par ailleurs, étant donné l'importance du secteur d'État dans l'emploi salarié au Nord, les disparités de salaires sont plus faibles au Nord qu'au Sud. Les incitations à changer d'emploi sont donc probablement moins fortes dans le Nord que dans le Sud, le surcoût de la mobilité, pour un individu, devant être mesuré à l'aune du risque encouru. Ce risque, même dans le cas où la recherche d'emploi a lieu alors que le demandeur d'emploi est employé, est au minimum le risque de perte des avantages liés à la durée de l'expérience dans l'emploi, et des gains espérés. Par conséquent, l'héritage du Nord contribue à figer les comportements des salariés en matière de mobilité à la fois en termes de comportements issus du mécanisme antérieur d'allocation du travail, et de sa structure en matière d'emploi et de production.

⁶ Voir le chapitre « Le différentiel éducatif Nord-Sud » de Jean-Yves Martin.

En ce qui concerne les emplois non-salariés, historiquement, la petite entreprise familiale est plus développée au Sud qu'au Nord du pays pour des raisons historiques. Cependant, l'essentiel de l'emploi privé est constitué par des travailleurs indépendants, dans des secteurs à faible valeur ajoutée. La plus grande partie des travailleurs indépendants et de la main-d'œuvre familiale ne sont pas satisfaits de leur travail et souhaiteraient trouver un emploi salarié. Cependant, leur niveau moyen d'éducation-formation ne les place pas, en moyenne, en très bonne position dans la concurrence qui s'exerce pour ce type d'emplois.

Enfin, les choix en matière d'emploi et de changement d'emploi dépendent largement de l'information disponible sur le marché. Or aucun système de diffusion de l'information concernant les opportunités d'emploi n'a émergé au cours des dix dernières années, pour remplacer le plan dans ce domaine, comme le montrent les techniques de recherche d'emploi. Les principaux vecteurs d'information sont la famille, les relations, et les employeurs eux-mêmes, directement sollicités par les demandeurs d'emploi. Les médias et les centres de promotion de l'emploi, qui ont notamment pour fonction, dans de nombreux pays, de centraliser l'information en matière d'emploi, y compris au niveau des offres, ne jouent encore au Viêt-nam qu'un rôle extrêmement marginal, plutôt centré sur la diffusion d'un nombre restreint d'offres d'emploi que sur la diffusion d'informations plus générales concernant l'emploi. L'information disponible est donc incomplète et n'offre qu'une possibilité de choix très limitée. Simultanément, on peut penser que la concurrence est biaisée par l'absence relative de publicité sur les offres d'emploi.

La mobilité spatiale de la main-d'œuvre

La mobilité spatiale est une dimension importante de la mobilité des facteurs de production, en particulier du travail. La mobilité des facteurs doit, selon la théorie néoclassique standard, permettre une allocation optimale des facteurs. On considère traditionnellement que le travail peut être mobile à l'intérieur des frontières nationales alors que les échanges de travail avec l'extérieur sont limités par les réglementations nationales en matière d'immigration. Les entrées de travailleurs étrangers sur le territoire vietnamien sont limitées par ses lois, son régime politique, et surtout son niveau de développement par comparaison avec les autres pays de la région. Les changements intervenus dans l'environnement international ont entraîné une réorientation des départs de travailleurs vietnamiens des pays de l'ex-COMECON vers d'autres zones géographiques, en particulier les pays du Proche-Orient et la Corée. On estime que chaque année, entre 3 et 5 000 travailleurs vietnamiens sont envoyés officiellement à l'étranger tandis que 15 à 20 000 en reviennent (essentiellement de l'ex-URSS, d'Allemagne de l'Est, et des autres pays d'Europe centrale), auxquels il faut ajouter le retour de 6 à 10 000 réfugiés (Do Minh Cuong, 1995, p. 72). Le nombre de travailleurs migrants illégaux est inconnu, mais vraisemblablement beaucoup plus élevé que le nombre de travailleurs envoyés par le gouvernement. Beaucoup de travailleurs vietnamiens partent également à l'étranger pour des formations de plus ou moins longue durée.

Les compétences acquises à l'étranger ne trouvent cependant pas toujours de débouchés domestiques, auquel cas les travailleurs vietnamiens peuvent préférer rester travailler dans les entreprises qui les ont formés.

Les migrations internes constituent l'un des facteurs d'ajustement sur le marché du travail. Alors que la mobilité sectorielle doit permettre le redéploiement de la main-d'œuvre des secteurs les moins productifs vers les secteurs les plus porteurs, la mobilité spatiale doit permettre de diriger la main-d'œuvre des zones d'offre excédentaire vers les zones de demande excédentaire. Comme dans le cas de l'ajustement sectoriel, la réalité et la vitesse de l'ajustement spatial dépendent de la spécificité des actifs. Deux dimensions doivent être prises en considération ici : la dimension régionale, et la dimension rurale/urbaine.

Sur le plan régional, la forte décentralisation qui caractérise le Viêt-nam⁷ engendre de la part des diverses provinces des comportements autonomes en matière de croissance et de développement, basés sur des potentiels et des objectifs qui leur sont propres. Du point de vue de l'emploi, la règle est de chercher à fixer géographiquement la population, chaque province devant régler ses problèmes d'emploi de manière autonome. Les différentiels de croissance et de revenu entre les provinces, leur degré d'urbanisation et d'industrialisation, leur capacité à investir ou à attirer les investissements, sont autant de facteurs qui déterminent la structure et l'évolution de l'emploi dans chaque province. Or il apparaît que les flux inter-régionaux de main-d'œuvre sont jusqu'à présent marginaux. L'extension géographique de la zone de recherche d'emploi de chaque individu reste limitée à la province dans la très grande majorité des cas, et souvent à l'arrondissement, voire même à la commune.

Cela peut tenir à plusieurs facteurs. La première raison est sans doute la préférence pour la stabilité. La mobilité spatiale de la main-d'œuvre peut en effet être entravée par les préférences ou contraintes individuelles des agents. Il est usuel de considérer qu'au Viêt-nam la population est très attachée à son lieu d'origine. L'exemple des migrations organisées montre cependant que, sans pour autant renier tout attachement au lieu d'origine, les individus peuvent accepter de changer de localisation, le cas échéant avec leurs familles, s'ils anticipent que le changement géographique leur permettra d'améliorer leur situation professionnelle ou leurs perspectives de revenu. Non seulement ces migrations sont organisées sur la base du

⁷ Les organismes centraux sont représentés, dans chaque province, par des services provinciaux. Ceux-ci sont doublés par des services dépendant directement des autorités locales. Les services provinciaux des organismes centraux doivent donc tenir compte, dans l'accomplissement de leurs fonctions, à la fois des orientations et politiques définies par le Centre et qui leur sont transmises verticalement par leur hiérarchie directe, et des contraintes et priorités locales, qui leur sont transmises horizontalement par les autorités locales. À l'échelon inférieur, c'est-à-dire celui de l'arrondissement, les deux types de services sont fusionnés et relèvent principalement des autorités locales. Par exemple, le Ministère du Travail est représenté au niveau provincial par des Départements provinciaux du travail, tandis que les comités populaires des arrondissements ont également des Bureaux du travail, qui dépendent également des Départements provinciaux du Ministère du travail.

volontariat (Hoang Dong, 1998, p. 70), mais elles font l'objet d'une demande excédentaire qui a induit le développement de flux parallèles de migration spontanée (Huynh Thi Xuan, 1998, p. 90). Il n'y a pas lieu de supposer que la main-d'œuvre est a priori moins mobile au Viêt-nam que dans nombre d'autres pays. La nécessité de subvenir aux besoins des ascendants peut en effet être assurée par l'envoi de subsides si le déplacement permet d'améliorer le niveau de vie du migrant au delà des frais supplémentaires induits par la division du ménage. Cela suppose cependant que les candidats à la migration dans le but de rechercher un emploi ont peu à perdre à tenter l'expérience, ou qu'ils bénéficient d'une information préalable au déplacement leur permettant d'escompter une amélioration de leur situation professionnelle et/ou de leur revenu.

Or les canaux de diffusion de l'information sur l'emploi ne permettent en général pas d'accéder à l'information concernant les opportunités d'emploi et les conditions d'accès aux services sociaux (en particulier à l'éducation, à la formation, et au logement) dans les autres provinces, à moins d'avoir de la famille ou des amis dans ces provinces. Tout déplacement à la recherche d'une information directe augmente le coût de la recherche d'emploi, sans garantie d'obtention de l'information désirée. Simultanément, le système d'enregistrement résidentiel contribue à filtrer les migrants. Sans entraîner sa disparition, le lancement de la politique de Renouveau s'est traduit par un assouplissement de ses modalités d'application, qui a permis l'apparition de migrations spontanées.

Comme le souligne l'enquête sur les migrations spontanées à Hanoi menée en 1996 (Doan Mau Diep & al., 1997), le système d'enregistrement résidentiel, barrière par essence non tarifaire à l'entrée dans une zone géographique différente de la zone d'origine des migrants, se traduit dans la pratique par un surcoût pour les migrants. Ainsi, l'apparition d'écoles privées et semi-privées induite par la politique de Renouveau permet à tout ménage de scolariser ses enfants, mais les coûts de scolarisation sont plus élevés dans le secteur privé que dans le secteur public. Le coût du déplacement est d'autant plus élevé que le poids des inactifs dans le ménage est élevé. On peut également supposer, mais il apparaît nécessaire de le vérifier dans les zones d'origine, que l'existence même du système d'enregistrement résidentiel constitue un frein à la mobilité spatiale de la population, en ce sens que ses modalités d'application ne peuvent être connues que si les candidats potentiels à la migration ont accès à l'information. On constate que dans le cas des migrations à Hanoi, 86 % des migrants spontanés connaissaient quelqu'un à Hanoi et 78 % détenaient des informations concernant les opportunités d'emploi dans cette ville avant la migration. L'information semble donc jouer un rôle important, soit dans la décision de migrer, soit dans le succès ou l'échec de la migration, et son principal vecteur de diffusion est constitué par la famille et les relations. Alors que des flux migratoires spontanés des campagnes vers les villes sont apparus puis se sont renforcés à partir de la fin des années quatre-vingt, leur ampleur reste modérée, et leur extension géographique limitée.

Ces flux contribuent à l'ajustement sur le marché du travail au sens large des zones rurales caractérisées par un important surplus de main-d'œuvre dans l'agriculture et par des possibilités encore limitées de développement des emplois hors de l'agriculture en raison de l'étroitesse de la demande de consommation finale et intermédiaire de biens et de services adressée à ces zones. La faible productivité dans l'agriculture constitue cependant également un frein aux mouvements de population des campagnes vers les villes. En période de récolte, il est fait appel à toute la main-d'œuvre disponible, y compris aux plus âgés et aux plus jeunes, ce qui laisse supposer que dans une majorité de cas, le sous-emploi dans l'agriculture est un phénomène saisonnier, ce qui peut expliquer l'importance des migrations saisonnières de main-d'œuvre à la recherche d'un complément de revenu pendant les périodes creuses.

Les flux interurbains de main-d'œuvre sont également limités, hors fonction publique, si l'on en juge par la faible extension géographique de la zone de recherche d'emploi. Des recherches plus approfondies seraient nécessaires pour une meilleure évaluation de la situation. Il est cependant permis de penser que le niveau des salaires est l'un des éléments explicatifs de la faible mobilité géographique de la main-d'œuvre urbaine, en particulier des jeunes. Un jeune, en milieu urbain, ne peut envisager de quitter sa famille pour aller travailler dans une autre province que si le salaire qu'il peut obtenir lui permet de subvenir à ses besoins, en particulier en matière de logement, ce qui est rarement le cas. Il existe en effet une distorsion sensible entre les niveaux de salaire et le coût du logement dans le secteur privé. L'écart entre les salaires moyens, à qualification égale, dans deux zones urbaines, quand il existe, n'est pas nécessairement suffisant pour compenser le coût de la migration en termes de qualité de vie. Sans nier l'importance des liens familiaux, il est probable que la dépendance financière des jeunes joue un rôle important dans leur faible mobilité. Cette dépendance découle d'une échelle de salaires sans aucune relation avec le coût de la vie, et subsiste tant que leur expérience professionnelle ne leur permet pas d'organiser les compléments de revenu indispensables à leur autonomisation financière.

On peut s'interroger sur les effets de la faiblesse de la mobilité géographique de la main-d'œuvre recherchée par les autorités vietnamiennes aux différents échelons nationaux et locaux. Du point de vue des provinces, il n'est pas certain que les freins mis en place évitent les fuites de main-d'œuvre qualifiée. Il ne suffit en effet pas d'organiser la formation pour générer les emplois correspondants. Si la formation est organisée en fonction des besoins locaux, il est à craindre que les difficultés d'ajustement de la formation aux offres d'emploi laissent, pendant une durée plus ou moins longue, des offres d'emploi non satisfaites. Cela peut entraîner le recours à une main-d'œuvre venant d'autres provinces, dans le cas où les compétences requises y existent et si les provinces concernées ont un surplus de main-d'œuvre dans ces compétences. Si en revanche, la formation est organisée de manière à fournir à chaque province l'éventail plus ou moins complet de toutes les spécialités existantes, il est à craindre que les débouchés locaux ne suivent pas, ce qui entraînerait des départs de main-d'œuvre qualifiée. Dans ce dernier cas, la

formation est par ailleurs plus coûteuse parce que le nombre de personnes à former est insuffisant pour bénéficier d'économies d'échelle, en particulier en termes de personnel enseignant. Du point de vue national, les bénéfices d'une politique de frein à la mobilité sont également douteux. Une mobilité de la main-d'œuvre insuffisante peut faire apparaître des déséquilibres régionaux importants en matière d'emploi, certaines régions voyant s'accroître le nombre de leurs offres d'emploi insatisfaites tandis que d'autres pourraient voir le nombre de leurs chômeurs augmenter.

Autant que la mobilité sectorielle et professionnelle, la mobilité géographique est un élément déterminant de l'ajustement sur un marché du travail national. L'extrême segmentation géographique du marché du travail vietnamien, dont les causes sont historiques (Nord-Sud), sociales (lien avec la famille), économiques (revenus), politiques (décentralisation et fixation des populations), est favorisée par la faible diffusion de l'information concernant les offres d'emploi. Le marché du travail au niveau national est composé d'une multitude de marchés locaux entre lesquels les passages sont encore faibles. La multiplication des marchés entraîne un risque de multiplication des déséquilibres.

Conclusion

Le lancement de la politique de Renouveau a eu des effets divers sur la mobilité de la main-d'œuvre, appréciée à la fois d'un point de vue macro-économique, c'est-à-dire sous l'angle du redéploiement sectoriel et institutionnel de la main-d'œuvre, et d'un point de vue micro-économique, c'est-à-dire sous l'angle de la mobilité professionnelle. Les grandes tendances des mouvements de main-d'œuvre observés au cours des dix dernières années ont été imprimées par le recul de la composante collective et coopérative de l'économie, autant que par la baisse des effectifs dans le secteur d'État. Mais les ajustements se sont effectués de manière spontanée plutôt que sous l'impulsion d'une stratégie de développement d'ensemble de l'économie vietnamienne. Dans l'immédiat, il semble que le secteur d'État continue à fonctionner selon l'ancien système, mais avec des effectifs réduits, le reste de l'économie devant s'ajuster dans le cadre des règles, en cours de définition, mises en place par l'État. Il ressort clairement des documents du VIII^e Congrès du Parti que cette situation n'est que transitoire. Ainsi est-il précisé que *« l'économie individuelle et de petite entreprise [...] doit s'intégrer progressivement et de façon volontaire dans le secteur coopératif ou devenir des satellites des entreprises d'État et des coopératives »* (Parti Communiste du Viêt-nam, 1996, p. 55-56). En revanche, s'il est spécifié que *« l'économie capitaliste privée »* est capable de jouer un rôle important dans l'édification nationale, les modalités d'articulation entre cette économie, l'État et le secteur coopératif ne sont pas clairement définies, ce qui pourrait constituer une entrave à son développement. S'il est clair que la main-d'œuvre doit se redéployer, la direction de ce redéploiement demeure obscure. L'un des principaux problèmes posés par cette situation est que les agents n'ont que peu d'informations concernant

la situation et l'évolution possible du marché du travail. Il leur est dans ces conditions difficile de mettre en place des stratégies individuelles de formation et de carrière. L'ensemble du système de formation est d'ailleurs dans la même situation. C'est probablement la raison pour laquelle la formation professionnelle est passée de la tutelle du Ministère de l'Éducation à celle du Ministère du Travail. Il s'agit sans doute d'une tentative d'amélioration de la coordination entre les actions de formation et l'évolution de l'emploi, à condition que le Ministère du Travail soit en mesure de prévoir, et le cas échéant, en coordination avec les autres ministères, de diriger cette évolution.

Alors que la stratégie de développement adoptée par le Viêt-nam cherche à créer les conditions d'une relative fixation de la population, notamment par la création d'emploi non-agricoles en milieu rural, les autorités locales, en particulier à Hanoi et à Hô Chi Minh Ville, reconnaissent que les migrations spontanées ne peuvent être empêchées. Toutefois, elles estiment qu'il est nécessaire de gérer et de filtrer les migrants, ce que le système actuel semble faire avec un certain succès, tout au moins dans le Nord du pays. La politique de Renouveau a donc permis de redonner quelque consistance au principe de liberté de résidence et de déplacement énoncé dans la Constitution de 1946, et réaffirmé dans chacune des trois Constitutions suivantes, et tente de substituer l'incitation à la coercition en matière de migrations. Cependant, la stratégie de fixation des populations dans leur lieu d'origine actuelle, si elle peut être menée à bien, présente des risques importants de déséquilibre sur le marché du travail.

Définitions⁸

Entreprises d'État : Régies par la Loi du 20/4/1995 de l'Assemblée Nationale. Une entreprise d'État est un organisme dont le capital est public, dont la création et la gestion sont assurées par l'État, et dont l'activité a pour objectif de remplir les missions assignées par l'État.

Coopératives : Régies par l'Arrêté 28 du conseil des Ministres en date du 9/3/1988 relatif aux orientations concernant les unités économiques collectives. Elles réunissent des membres apportant capital, connaissances techniques, une spécialisation, et/ou de la force de travail, pour réaliser une production commerciale avec l'assistance de l'État. Les rémunérations sont fixées en fonction du travail effectué.

Sociétés : Régies par la Loi du 21/12/1990 de l'Assemblée Nationale. Elles se divisent en deux catégories, les sociétés de personnes et les sociétés de capitaux. Les sociétés de personnes prennent des formes apparentées aux Sociétés en Nom Collectif et Sociétés en Commandite par Actions du droit français. Les Sociétés de capitaux se divisent en Sociétés à Responsabilité Limitée, et Sociétés par Actions, ces dernières étant comparables aux Sociétés Anonymes dans le droit français.

Entreprises privées : Régies par la loi sur les entreprises privées du 21/12/1990, de l'Assemblée Nationale et Loi Rectificative du 22/6/1994. Créées et gérées par une personne privée responsable du passif sur la totalité de ses biens, leur capital est fixé par la loi en fonction de considérations liées au secteur d'activité.

Petites entreprises : Régies par l'Arrêté 66 du Conseil des Ministres en date du 2/3/1992. Ce sont des unités de petite taille qui rapportent un revenu très faible (boutiques, bazars, étals dans les marchés) à l'exception des unités engagées dans l'agriculture, la sylviculture et l'aquaculture, des petits commerces ambulants, et des entreprises familiales régies par l'Arrêté du 9/3/1988.

⁸ Ces définitions ont été formulées à partir d'un document de travail établi par Nguyễn Hữu Tinh, Centre d'études de la population et des ressources humaines, Ministère du Travail, Hanoi.

Références

- Bộ Lao Động-Thương Binh và Xã Hội, Trung Tâm Thông Tin Khoa Học Lao Động và Xã Hội, 1997, Thực trạng lao động-việc làm ở Việt Nam, 1996. Hà Nội: Nhà Xuất Bản Thống Kê, 788 tr./ Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs, Centre for Scientific Information on Labour and Social Affairs, 1997, Status of labour-employment in Vietnam, 1996. Hanoi: Statistical Publishing House, 788 p.
- Bộ Lao Động-Thương Binh và Xã Hội, Trung Tâm Thông Tin Khoa Học Lao Động và Xã Hội, 1998, Thực trạng lao động-việc làm ở Việt Nam, 1997. Hà Nội: Nhà Xuất Bản Thống Kê, 646 tr./ Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs, Centre for Scientific Information on Labour and Social Affairs, 1998, Status of labour-employment in Vietnam, 1997. Hanoi: Statistical Publishing House, 646 p.
- Do Minh Cuong, 1995, "Doi moi" from the perspective of labour. *Vietnam's Socio-Economic Development* (Hanoi), n° 3, p. 67-74.
- Doan Mau Diep, Henaff Nolwen, Trinh Khac Tham, 1997, Report on spontaneous migration survey in Hanoi. Hanoi: CEPRH, 141 p.
- General Statistical Office, Department for Social & Environmental Statistics, 1998, Report on the results of the skill development and labour market study. 21 p. (Vietnam Education Financing Sector Study, Working paper).
- Henaff Nolwen, 1998, Mobilité de la main-d'œuvre, transition et développement. Communication présentée à la Conférence sur les études vietnamiennes, organisée du 15 au 17 juillet 1998 par l'Université Nationale de Hanoi et le Centre National des Sciences Sociales et Humaines, 9 p.
- Hoang Dong, 1998, Rural-rural migration and redistribution of labor and population in accordance with planning for socio-economic development in Vietnam. *In* Population Council, UNDP, Ministry of Agriculture and Rural Development, International Seminar on internal migration: implications for migration policy in Vietnam. Hanoi, May 6-7-8, 1998, Seminar Papers, p. 66-72.
- Huynh Thi Xuan, 1998, Report on the impact of rural-rural migration to resettlement areas in Dak Lak province. *In* Population Council, UNDP, Ministry of Agriculture and Rural Development, International Seminar on internal migration: implications for migration policy in Vietnam. Hanoi, May 6-7-8, 1998, Seminar Papers, p. 88-104.
- MOLISA, 1998, Status of Labour-employment in Vietnam. Hanoi: Statistical Publishing House.

MOLISA, IRD, 1999, Observatoire de l'emploi et des ressources humaines, Rapport de l'enquête auprès des ménages, 2^e passage nov.-déc. 1997/ Bộ Lao Động-Thương Binh và Xã Hội, IRD, 1999, Hệ thống quan sát lao động, việc làm và nguồn nhân lực ở Việt Nam, Báo cáo điều tra hộ gia đình vòng 2, tháng 11-12/1997. Hà Nội : Nhà Xuất Bản Lao Động, 104 tr.

ORSTOM, MOLISA/CEPRH, 1999, Hệ thống quan sát lao động, Việc làm và nguồn nhân lực ở Việt Nam, Báo cáo điều tra hộ gia đình vòng 1, tháng 11-12/1996. Hà Nội : Nhà Xuất Bản Lao Động, 113 tr.

[ORSTOM, MOLISA/CEPRH, 1999, *Observatoire de l'emploi et des ressources humaines au Viêt-nam, Rapport du premier passage d'enquête auprès des ménages, nov.-déc. 1996. Hanoi : Éditions du Travail, 113 p.*]

Parti Communiste du Viêt-nam, 1996, VIII^e Congrès National, Documents. Hanoi : Thê Gioi, 230 p.

Population Council, UNDP, Ministry of Agriculture and Rural Development, 1998, International Seminar on internal migration: implications for migration policy in Vietnam. Hanoi, May 6-7-8, 1998, Seminar Papers. 293 p.

Ronnas Per, 1992, Employment generation through private entrepreneurship in Vietnam. Hanoi: BIT, 163 p.

Tổng Cục Thống Kê, 1973, Niên giám thống kê, Tóm tắt 1973. Hà Nội : Nhà Xuất Bản Thống kê, 175 tr.

[Office Général de la Statistique, 1973, *Annuaire statistique, Résumé 1973. Hanoi : Éditions de la Statistique, 175 p.*]

Tổng Cục Thống Kê, 1983, Số liệu thống kê nước Cộng Hòa Xã Hội Chủ Nghĩa Việt Nam 1982. Hà Nội, 127 tr./ General Statistical Office, 1983, Statistical data of the Socialist Republic of Vietnam 1982. Hanoi, 127 p.

[Existe aussi en russe.]

Tổng Cục Thống Kê, Số liệu thống kê 1930-1984. Hà Nội : Nhà Xuất Bản Thống Kê, 233 tr.

[Office Général de la Statistique, *Données statistiques 1930-1984. Hanoi : Éditions de la Statistique, 233 p.*]

Tổng Cục Thống Kê, 1985, Niên giám thống kê 1984. Hà Nội, 125 tr.

[Office Général de la Statistique, 1985, *Annuaire statistique 1984. Hanoi, 125 p.*]

Tổng Cục Thống Kê, 1986, Niên giám thống kê 1986. Hà Nội : Nhà Xuất Bản Thống Kê.

[Office Général de la Statistique, 1986, *Annuaire statistique 1986. Hanoi, Éditions de la Statistique.*]

Tổng Cục Thống Kê, 1989, Niên giám thống kê 1987. Hà Nội : Nhà Xuất Bản Thống Kê, 389 tr.

[*Office Général de la Statistique, 1989, Annuaire statistique 1987. Hanoi : Éditions de la Statistique, 389 p.*]

Tổng Cục Thống Kê, 1990, Số liệu thống kê Cộng Hoà Xã Hội Chủ Nghĩa Việt Nam 1976-1989. Hà Nội : Nhà Xuất Bản Thống Kê, 186 tr./ General Statistical Office, 1990, Statistical data of the Socialist Republic of Vietnam 1976-1989. Hanoi: Statistical Publishing House, 186 p.

Tổng Cục Thống Kê, 1991, Niên giám thống kê 1989, Hà Nội : Nhà Xuất Bản Thống Kê, 291 tr.

[*Office Général de la Statistique, 1991, Annuaire statistique 1989. Hanoi : Éditions de la Statistique, 291 p.*]

Tổng Cục Thống Kê, 1993, Niên giám thống kê 1992. Hà Nội : Nhà Xuất Bản Thống Kê, 266 tr./ General Statistical Office, 1993, Statistical yearbook 1992. Hanoi : Statistical Publishing House, 266 p.

Tổng Cục Thống Kê, 1996a, Kinh tế ngoài quốc doanh thời mở cửa, 1991-1995. Hà Nội : Nhà Xuất Bản Thống kê, 311 tr./ General Statistical Office, 1996a, Non-state economy in open-door time, 1991-1995. Hanoi: Statistical Publishing House, 311 p.

Tổng Cục Thống Kê, 1996b, Niên giám thống kê 1995. Hà Nội : Nhà Xuất Bản Thống Kê, 432 tr./ General Statistical Office, 1996b, Statistical yearbook 1995. Hanoi: Statistical Publishing House, 432 p.

Tổng Cục Thống Kê, 1996c, Kết quả tổng điều tra các cơ sở kinh tế, hành chính sự nghiệp, năm 1995, Tập 1. Hà Nội : Nhà Xuất Bản Thống Kê, 840 tr.

[*Office Général de la Statistique, 1996c, Résultats de l'enquête sur les entreprises et la fonction publique en 1995, volume 1. Hanoi : Éditions de la Statistique, 840 p.*]

Tổng Cục Thống Kê, 1997, Niên giám thống kê 1996. Hà Nội : Nhà Xuất Bản Thống Kê, 334 tr./ General Statistical Office, 1997, Statistical yearbook 1996. Hanoi: Statistical Publishing House, 334 p.

Tổng Cục Thống Kê, 1998, Niên giám thống kê 1997. Hà Nội : Nhà Xuất Bản Thống Kê, 395 tr./ General Statistical Office, 1998, Statistical yearbook 1997. Hanoi: Statistical Publishing House, 395 p.

Truong Si Anh, Gubry Patrick, Vu Thi Hồng, Huguet Jerrold W., 1996, Hồ Chí Minh Ville, de la migration à l'emploi. Paris : Centre français sur la Population et le Développement, 52 p. (Les Dossiers du CEPED, n° 40).

Vu Tuan Anh (Ed.), 1995, *Economic reform and development in Vietnam*. Hanoi: Social Science Publishing House, 228 p.

World Bank, 1993, *Vietnam, transition to the market*. Washington (D.C.): Country Operations Division, Country Department I, East-Asia and Pacific Region, 396 p.



Les laqueurs