

DOCUMENT DE TRAVAIL

DT/2012-10

Nature et fonction du secteur informel : une analyse de la satisfaction dans l'emploi au Vietnam

Mireille RAZAFINDRAKOTO
François ROUBAUD
Jean-Michel WACHSBERGER

UMR DIAL 225

Place du Maréchal de Lattre de Tassigny 75775 • Paris Cedex 16 • Tél. (33) 01 44 05 45 42 • Fax (33) 01 44 05 45 45
• 4, rue d'Enghien • 75010 Paris • Tél. (33) 01 53 24 14 50 • Fax (33) 01 53 24 14 51

E-mail : dial@dial.prd.fr • Site : www.dial.prd.fr

NATURE ET FONCTION DU SECTEUR INFORMEL : UNE ANALYSE DE LA SATISFACTION DANS L'EMPLOI AU VIETNAM

Mireille Razafindrakoto
IRD, UMR DIAL, Hanoï
PSL, Université Paris-Dauphine, LEDa,
UMR DIAL, 75016 Paris, France
razafindrakoto@dial.prd.fr

François Roubaud
IRD, UMR DIAL, Hanoï
PSL, Université Paris-Dauphine, LEDa,
UMR DIAL, 75016 Paris, France
roubaud@dial.prd.fr

Jean-Michel Wachsberger
Université Lille 3 France,
UMR DIAL, 75010 Paris
jean-michel.wachsberger@ensae.org

Document de travail UMR DIAL

Octobre 2012

Résumé

Cette étude analyse les déterminants de l'allocation sectorielle sur le marché du travail. Plus particulièrement, elle s'attache à explorer la question des déterminants du « choix » du travail dans le secteur informel au Vietnam, une composante aussi massive et durable que méconnue de l'économie de ce pays. Plutôt que de passer par des mesures indirectes visant à révéler les préférences individuelles, elle apporte une contribution originale en s'intéressant à la satisfaction que ces emplois procurent, en tenant compte des caractéristiques sociodémographiques des individus, des revenus générés par les emplois et des conditions dans lesquelles ils s'exercent. On exploite pour cela les données de l'enquête emploi (Labor Force Survey) de l'Office Général de la Statistique de 2009 menée auprès d'un échantillon représentatif de la population nationale de 16 000 ménages, avec la participation des auteurs. En particulier, la question de la satisfaction dans l'emploi a été introduite dans le questionnaire à leur instigation. Nos résultats mettent en évidence une faible satisfaction procurée par les emplois du secteur informel (comparativement à ceux du secteur formel), qu'ils soient salariés ou indépendants, même si ces derniers sont significativement plus appréciés. Travailler dans le secteur informel apparaît ainsi dans la plupart des cas comme un choix par défaut, sauf lorsqu'il permet d'échapper au secteur agricole.

Mots Clés : Satisfaction dans l'emploi, marché du travail, secteur informel, rémunération, Vietnam

Abstract

This paper addresses the issue of labour market sectoral allocation, and more specifically of the determinant of "choosing" the informal sector in Vietnam, a massive and unknown component of the Vietnamese economy. Instead of focusing on indirect measures to reveal individual preferences, our approach rely on job satisfaction, taking into account individual socio-demographic characteristics, earnings and labour conditions attached to the jobs. The empirics is based on the Labor Force Survey conducted by the General Office of Statistics in 2009 on a nationwide representative sample of 16 000 households, with the participation of the authors. In particular, the question on job satisfaction has been introduced in the questionnaire on their behalf. Our results suggest that job satisfaction in the informal sector is low (compared to formal sector), for wage workers as for own account workers, even if the latter jobs are more valued than the former. Thus in most cases, working in the informal sector is more a constraint than a free choice, except when it is a strategy to escape working in agricultural activities.

Keywords: Job Satisfaction, Labour Market, Informal Sector, Earnings, Vietnam

JEL Codes : J28, J31, O12, 017, 053.

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 (c'est la thèse dite "dualiste"). Cette conception avant tout d'ordre macroéconomique centrée sur l'hypothèse d'une demande insuffisante de travail dans le secteur formel, quelles qu'en soient ses causes (rigidités salariales, etc.), se traduirait au niveau microéconomique par un phénomène de file d'attente pour une partie de la main-d'œuvre. Le processus de sélection des travailleurs du secteur formel prendrait alors différentes formes suivant les contextes locaux : en seraient exclus les individus les moins qualifiés, les moins bien insérés sur le marché du travail (femmes, jeunes, vieux, migrants, etc.), ou encore ceux victimes de discrimination de tous ordres. L'exercice d'une activité dans le secteur informel serait ainsi contraint tandis que l'embauche dans le secteur formel constituerait l'objectif ultime de tous. 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 deux approches précédentes. Ainsi, il conviendrait de distinguer deux composantes au sein du secteur informel : la première (*lower tier*) constituée d'activités de subsistance, aux performances économiques médiocres et sans perspective d'accumulation ; la seconde (*upper tier*) regroupant des entrepreneurs dynamiques capables de générer des profits substantiels. Ces derniers n'opèreraient alors dans le secteur informel que parce que l'excès de régulations publiques viendrait entraver leur potentiel productif (thèse dite "légaliste"). L'exercice d'un emploi dans le secteur informel résulterait dans ce cas d'un calcul coût / bénéfice, et donc d'un véritable choix individuel. Un tel calcul pourrait n'être d'ailleurs pas seulement opéré par la partie de la main-d'œuvre la mieux dotée. D'autres types de travailleurs sont également susceptibles de préférer le secteur informel pour ses caractéristiques spécifiques. Pour certaines femmes par exemple, la possibilité de combiner revenus d'appoint et activités domestiques peut être un atout décisif. Pour des jeunes sortis tôt du système scolaire, le secteur informel peut être la seule alternative pour acquérir une qualification professionnelle, via l'apprentissage ou la formation sur le tas.

Tenter de répondre à la question de savoir pourquoi les travailleurs exercent dans le secteur informel, et plus largement à celle des déterminants du choix de l'emploi, constitue un redoutable défi. En général, dans la littérature sur ce sujet, les chercheurs se basent sur des méthodes indirectes, visant à révéler les préférences individuelles. Certaines études tentent de montrer qu'à caractéristiques identiques, les rémunérations sont parfois supérieures dans le secteur informel, ce qui justifierait le fait d'y travailler. Néanmoins, il est loisible de penser que, d'une part, la rémunération ne représente qu'une des composantes associées à la qualité de l'emploi, potentiellement contrebalancés par d'autres éléments liés notamment aux conditions de travail. D'autres études s'attachent à identifier l'existence de "trappe à informalité" telle qu'une fois inséré dans le secteur informel, il est difficile d'en sortir (*true state dependency*). Cependant, le fait que la mobilité entre le secteur informel et le secteur

formel soit limitée ne suffit pas à prouver qu'un emploi dans le secteur informel n'est pas désirable.

Ce chapitre adopte une autre perspective afin d'apporter une contribution à ce débat. Nous nous intéressons à la satisfaction que les emplois du secteur informel procurent à ceux qui les exercent. Dans la lignée d'un travail récent mené par Razafindrakoto et Roubaud (2009) sur le marché du travail dans huit capitales africaines, nous faisons ici l'hypothèse que la satisfaction dans l'emploi constitue un bon indicateur pour évaluer la qualité de ces emplois. La comparaison des degrés de satisfaction des emplois dans le secteur informel avec ceux des emplois dans les autres secteurs peut être alors un élément clé pour réfléchir à la nature et la fonction du secteur informel.

On exploite ici à titre principal les données de l'enquête emploi (Labor Force Survey ; LFS) conduite par l'Office Général de la Statistique en 2009 auprès d'un échantillon représentatif de la population nationale de 16 000 ménages, au sein desquels 36 000 personnes exercent un emploi. 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 Hanoi 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.). A 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).

Ce chapitre est composé de quatre parties. Dans la première, nous brosons 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. Bien que notre étude soit centrée sur le secteur informel, nos analyses seront menées en comparaison d'autres secteurs institutionnels, afin d'apprécier la satisfaction intrinsèque et relative associée aux autres formes d'emplois (publics, dans les entreprises franches, agricoles, etc.). Quelques éléments d'interprétation sur les mécanismes à l'œuvre et les logiques sous-jacentes sont proposés dans la quatrième partie. Enfin, dans la conclusion, nous résumons nos principaux résultats avec leurs limites et nous suggérons quelques pistes de prolongements de recherche.

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 alii*, 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 (Lewis, 1959 ; 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 portaient la même conclusion (Moser, 1978 ; Portes *et alii*, 1989) mais pour de tous autres motifs : la stratégie de minimisation des coûts et la concurrence mondialisée conduisent les entreprises formelles (notamment les firmes multinationales) 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.

Cependant à partir de la fin des années 1980, un nouveau courant qualifié de "légaliste" suggère que nombre d'informels "choisissent" d'échapper aux régulations publiques, jugées trop contraignantes et inefficaces (De Soto, 1994). D'autres auteurs soulignent également que l'entrée dans le secteur informel peut être délibérément effectué en fonction des préférences individuelles et des attributs respectifs de chaque type d'emplois (Perry *et alii*, 2007). Depuis environ deux décennies, le débat sur son caractère volontaire ou subi est donc au cœur des débats sur l'informalité. Quelles que soient leurs conclusions, toutes les études pointent du doigt de manière récurrente l'hétérogénéité intrinsèque du secteur informel, au sein duquel coexisterait un segment rationné (souvent assimilé aux salariés du secteur formel) à côté d'un segment où la libre entrée prévaudrait (travailleurs indépendants).

Pour trancher cette controverse, les chercheurs ont 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. Ainsi Bargain et Kwenda (2011) montrent que dans trois pays émergents (Afrique du Sud, Brésil et Mexique), si les salariés du secteur informel sont systématiquement pénalisés (*ceteris paribus*), tel n'est pas le cas des indépendants de ce secteur, notamment en haut de la distribution des revenus. Des conclusions similaires sont obtenues dans le cas du Vietnam (Nguyen *et alii*, 2011) et de Madagascar (Nordman *et alii*, 2012). Plus marginalement, un certain nombre d'économistes se sont attachés à étudier les transitions individuelles entre secteurs formel et informel essentiellement en Amérique latine (Gong *et alii*, 2004 ; Bosh et Maloney, 2010). Deux conclusions semblent relativement robustes : les flux de transition dans les deux sens sont importantes ; la probabilité d'exercer dans un secteur donné est systématiquement plus élevée lorsqu'on y travaillait déjà dans la période précédente (hypothèse dite de *true state dependency*). Ces deux caractéristiques ne sont pas propres à l'Amérique latine, puisqu'on les retrouve également dans le cas du Vietnam, qui nous intéresse ici (Demenet *et alii*, 2010 ; Nguyen *et alii*, 2010). Cependant, aucune des 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 (en dehors des questions de mesure qui se posent). Pour la seconde parce que la persistance dans un état donné (formel ou informel) 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 qui n'impose pas de pondération arbitraire aux différentes sous-dimensions. Cette approche suppose néanmoins qu'une mesure subjective du bien-être au travail fasse sens, une hypothèse longtemps contestée mais aujourd'hui largement acceptée (voir ci-dessous).

La réflexion sur de la satisfaction dans l'emploi a été entreprise, depuis la fin du XXème siècle par une large palette de chercheurs en sciences sociales, qu'ils soient psychologues, sociologues ou économistes, mais essentiellement dans les pays développés. Les psychologues s'intéressent avant tout aux traits de la personnalité, aux attitudes au travail, à l'estime de soi, à la santé mentale, et aux concepts d'émotion et d'accomplissement (Kahneman *et alii*, 1999 ; pour le cas de l'Asie, voir par exemple Azalea *et alii*, 2009). Les sociologues s'intéressent, eux, plutôt aux déterminants sociaux du bonheur au travail (Baudelot et Gollac, 2003) et particulièrement à l'impact des réseaux sociaux et des relations de travail sur le bien-être (Agneessens et Wittek, 2008 ; Requena, 2003 ; Hurlbert, 1991).

Quant aux économistes, longtemps réticents à utiliser des variables subjectives dans leurs travaux, ils s'y sont convertis massivement, notamment avec la percée récente de l'économie du bonheur (*happiness economics*) comme domaine reconnu du champ académique (Frey et Stutzer, 2002 ; Layard, 2007 ; Diener *et alii*, 2010). Ces recherches ne se cantonnent plus au monde universitaire, la très officielle commission Sen, Stiglitz et Fitoussi (2009), chargée de réfléchir aux nouvelles mesures du bien-être, allant même jusqu'à recommander d'inclure ce type de variables subjectives dans les enquêtes statistiques officielles ; une perspective reprise entre autres par l'OCDE (2011), à travers son initiative intitulée "*Vivre mieux : Mesurer le bien-être et le progrès*".

L'étude de la satisfaction dans l'emploi peut-être considérée comme une branche de l'économie du bonheur, appliquée à l'économie du travail. D'ailleurs le rapport de l'OCDE cité ci-dessus reconnaît que "*le fait d'avoir un travail est un facteur essentiel au bien-être. Les bons emplois fournissent des revenus, mais conditionnent également l'identité personnelle et les opportunités pour des relations sociales*". Parmi les questions traitées par les économistes, un premier sujet d'intérêt est d'étudier si la satisfaction dans l'emploi constitue un bon indicateur de la qualité du travail (Clark, 2005), voire de la qualité de la vie en général (Judge et Watanabe, 1993 ; Warr, 1999 ; Easterlin, 2001 et 2006). Ils se sont penchés également sur les causes de la satisfaction, en fonction du statut et des caractéristiques des emplois (indépendant vs salarié), mais également du genre, de l'âge, de la taille des entreprises, de l'existence de syndicats, etc. (Blanchflower et Oswald, 1998 ; Souza-Poza et Souza-Poza, 2000 ; Clark, 2001 ; Benz et Frey, 2008). Symétriquement, un certain nombre de travaux sont consacrés aux conséquences de la satisfaction dans l'emploi, par exemple sur les performances au travail, l'ancienneté ou la mobilité professionnelle (Freeman, 1978 ; Levy-Garboua *et alii*, 2007 ; Clark, 2001).

Il convient néanmoins de retenir que l'identification des déterminants de la satisfaction dans l'emploi est une tâche extrêmement complexe : elle dépend des aspirations (qui varient d'un individu à l'autre et dans le temps), de facteurs psychologiques, des interactions et des mécanismes de comparaisons sociales. La question de la causalité est également un enjeu

majeur. Ainsi, est-ce parce qu'on est mieux payé qu'on est plus heureux au travail ou au contraire parce qu'on est plus satisfait de son emploi qu'on est plus performant, et partant mieux payé ? Tenter de démêler cet écheveau constitue une part considérable des efforts consacrés par les chercheurs dans ce domaine, sans toujours y réussir de manière convaincante.

Dans la littérature, nous n'avons identifié qu'un nombre très limité d'études appliquées au cas des pays en développement ou en transition ayant adopté notre 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) cherchent à savoir si l'informalité est une bonne mesure de la qualité des emplois dans trois pays d'Amérique centrale (au Honduras principalement, et de manière secondaire au Guatemala et au Salvador), à partir d'une échelle binaire satisfaction (*satisfait / insatisfait*). Leur principale conclusion est que la satisfaction dans l'emploi est globalement moindre dans l'informel, mais qu'elle dépend aussi fortement du type d'emplois : elle est clairement plus faible pour les salariés, alors que le diagnostic est plus mitigé pour les indépendants. De plus, cette hiérarchie n'est pas la même dans les trois pays sous revue. Perry *et alii* (2007) confortent ces résultats pour l'Argentine et la République Dominicaine. Ne disposant pas de variable de satisfaction dans l'emploi, ils s'appuient sur l'auto-déclaration des enquêtés concernant leur statut vis-à-vis de la pauvreté (*pauvre / non pauvre*). 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. Pratap et Quintin (2006), également sur le cas de l'Argentine, n'observent quant à eux aucune différence conditionnelle significative dans le désir de changer d'emploi et d'obtenir plus d'heures de travail (variables utilisées comme *proxy* de la satisfaction) suivant le statut de formalité des emplois. Le cas de la Colombie présente encore une autre configuration, où les deux catégories de travailleurs informels (indépendants et salariés) sont moins satisfaits que les salariés formels, semblant accréditer la thèse dualiste (voir aussi Raquel Bernal, 2009).

Beuran et Kalugina (2005) trouvent a contrario pour le cas de la Russie, que paradoxalement, travailler dans le secteur informel augmente le bien-être malgré des revenus en moyenne nettement plus faibles, de mauvaises conditions de travail, l'insécurité de l'emploi et l'exclusion du système de prestations sociales.. On retrouve en partie ces résultats en Afrique (Razafindrakoto et Roubaud, 2009). Ces auteurs montrent pour le cas de huit pays africains 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 véritable échelle de satisfaction dans l'emploi, mais le souhait de changer d'emploi. Cependant, sur les mêmes données mais en mobilisant cette fois un score classique de satisfaction, l'étude de Rakotomanana (2011) confirme les conclusions précédentes pour Madagascar. Falco *et alii* (2011) proposent probablement l'étude la plus complète faisant le lien entre satisfaction dans l'emploi et informalité (définie par le critère de taille) dans le cas de la main-d'œuvre ghanéenne, notamment du fait qu'ils disposent de données de panel qui permettent de contrôler les facteurs inobservables invariant dans le temps, ainsi qu'un riche jeu de variables de contrôle. Leurs résultats sont partiellement convergents avec les deux études sur l'Afrique mentionnées précédemment. En particulier, les travailleurs informels ne semblent pas moins satisfaits que leurs homologues formels (sauf dans certains cas pour les salariés du secteur informel) tandis que l'existence d'un premium accordé au fait de travailler à son propre compte est une constante extrêmement robuste (surtout pour ceux qui emploient des salariés). En revanche, contrairement à ce qui apparaît

dans les études précédentes, les travailleurs du secteur public ne se montrent pas, au Ghana, plus satisfaits que les autres.

En Asie, les travaux sont encore plus rares. Azalea *et alii* (2009) se penchent sur la satisfaction dans l'emploi de diplômés de l'enseignement supérieur indonésiens et malaisiens, dans une perspective comparative. Bien qu'ils n'abordent pas la question du secteur informel et qu'ils centrent leur analyse sur les facteurs psychologiques, ils concluent qu'en dépit d'appartenir à une même aire culturelle, les deux groupes d'ex-étudiants ne doivent pas être confondus, tant les déterminants de la satisfaction dans l'emploi sont dissemblables. Tolentino (2007) analyse la satisfaction dans l'emploi des travailleurs des micro et petites entreprises (MPE) aux Philippines. Cette étude présente un intérêt limité du fait de ses faiblesses méthodologiques (échantillon de 60 travailleurs, pas d'analyses multivariées). Elle nous informe cependant sur les principales sources de satisfaction des travailleurs des MPE. Celles-ci sont plutôt liées à la qualité des relations sociales (interactions entre employés et avec les clients), tandis que les facteurs économiques (rémunérations, heures et charge de travail) constituent des entraves au bonheur au travail.

Deux conclusions principales peuvent être tirées de ce tour rapide de la littérature essentiellement d'ordre économique. D'une part, 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. Cette voie alternative permet de dépasser le cadre théorique traditionnel (néoclassique) qui fait de la rémunération du travail l'indicateur unique de mesure de l'utilité tirée d'un emploi. Pour être valide, ce cadre s'appuie sur l'hypothèse d'une concurrence parfaite sur le marché du travail, et partant sur le présupposé que des surcroûts de salaires viennent compenser les coûts associés à certains types d'emplois (vulnérabilité, précarité, pénibilité, etc.), peu compatible avec la situation réelle des PED. Dans un contexte de segmentation, entre secteurs formel et informel par exemple, il est plus probable que les désavantages soient cumulatifs que compensatoires. D'autre part, il apparaît que la position relative (en termes de satisfaction) du secteur informel (et de ses différentes composantes) 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 de faire dans les parties suivantes, pour le cas du Vietnam, où aucune étude n'a jamais été réalisée sur ce thème.

2.- Description des données et premières analyses descriptives

2.1. 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 auprès des ménages qui suit un plan de sondage classique stratifié à deux degrés (GSO, 2010). Elle est représentative au niveau national, ainsi que pour chacun des 16 domaines de stratification, par zone (rurale et urbaine) et par région (les 6 régions officielles, plus Hanoï et Ho Chi Minh ville). 66 185 individus, appartenant à 17 884 ménages, ont été enquêtés. Parmi eux, 35 528 ont 15 ans ou plus (limite inférieure pour faire partie de la force de travail au Vietnam), et exercent un emploi.

En dehors des indicateurs standards sur le marché du travail (activité, chômage, sous-emploi, statut dans l'emploi, branche d'activité, pluri-activité, etc.) deux jeux de questions, essentielles

pour cette étude, 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'institut français de recherche pour le développement (IRD).

En premier lieu, l'enquête a été spécialement conçue pour mesurer l'emploi dans le secteur informel et plus largement l'emploi informel. Une batterie de questions posées à chaque membre de la population occupée permet d'identifier ceux qui exercent dans le secteur informel. Ces questions couvrent l'ensemble du spectre des critères recommandés au niveau international (ILO, 1993) : le nombre de personnes employées dans l'entreprise, le type d'enregistrements administratifs et de comptabilité. Ces informations sont collectées aussi bien pour l'emploi principal que pour l'emploi secondaire. Elles fournissent une grande flexibilité quant à la définition opérationnelle du secteur informel (pour plus de détails, voir Razafindrakoto *et alii*, 2008 ; Cling *et alii*, 2010a). Etant donné les contours flous de ce secteur dans la littérature, il est important d'en donner la définition précise adoptée au Vietnam. 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 (*no business licence*), et ce quel que soit le lieu où ces activités sont menées (dans un local professionnel, dans la rue ou à la maison). Le non enregistrement de certaines activités ne présume en rien de leur caractère illégal, dans la mesure, où en deçà d'un certain niveau d'activité, les entreprises individuelles ne sont pas tenues de s'enregistrer ni de payer des impôts. 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, du niveau des rémunérations, etc.).

Cette définition du secteur informel présente l'avantage de s'inscrire dans le contexte plus large de secteurs institutionnels, qui constituera l'entrée privilégiée de notre analyse. Ainsi, nous distinguons six secteurs institutionnels suivant la nature du capital des entreprises, formant une partition des entreprises au sein desquelles l'ensemble des emplois est exercé : 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 leur 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 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*. La question a été posée à tous les actifs occupés de 15 ans et plus, et se réfère à l'emploi principal. Une telle formulation, qui est la plus générale des alternatives existantes, ne permet pas d'identifier avec précision les raisons qui conduisent à préférer tel ou tel type d'emplois. En revanche, elle présente trois avantages principaux : elle a le mérite de la simplicité, dans un contexte où la taille du questionnaire est une contrainte majeure ; elle peut être considérée comme un indicateur synthétique des différents avantages et inconvénients liés à chaque type d'emplois ; enfin, elle ouvre des perspectives d'analyses comparatives, partout où elle a été posée dans les mêmes termes. La multiplication de travaux récents mentionnés dans la partie précédente a

montré la fécondité et la robustesse de cette mesure. Dans notre cas, le faible taux de non-réponse (0,4%) montre que l'exercice n'a pas posé de contrainte majeure aux enquêtés.

2.2 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 la marché du travail.

Avec plus de 11 millions d'emplois, soit près d'un quart (24%) 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 1). Il précède le secteur public (10%), les entreprises domestiques et les entreprises individuelles formelles (8% chacune), les entreprises étrangères arrivant bonne dernière avec moins de 3%. Cette prépondérance du secteur informel n'est pas due à la crise financière internationale amorcée fin 2008, puisqu'en 2007 sa part était à peine moins élevée (23%), soit environ la moitié de l'emploi non agricole. De plus, il s'agit d'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 alii*, 2010b).

Contrairement aux idées reçues, le secteur informel n'est pas un phénomène exclusivement urbain : les travailleurs du secteur informel sont plus nombreux en zones rurales ou péri-urbaines (63%). Ce trait est en partie un artefact dû à la définition administrative des zones rurales au Vietnam, dont bon nombre auraient été classées comme urbaines dans d'autres pays (Pincus et Sender, 2007). Néanmoins, il est aussi largement lié à la stratégie de diversification des revenus mise en œuvre par les agriculteurs (Nguyễn Hữu Chí, 2012). Les travailleurs du secteur informel ont en moyenne le même âge que l'ensemble des actifs occupés (38 ans), même si les plus jeunes et les plus âgés y sont sur-représentés. La part des femmes est également à peine inférieure à la moyenne nationale (48% vs 49%). 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 secteur institutionnels (avec le secteur public) ; à l'inverse, les migrants (légaux ou illégaux) et les minorités ethniques y sont moins représentés ce qui indiquent qu'ils ne trouvent pas dans le secteur informel un espace privilégié d'insertion dans l'emploi. 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. A peine 1% a suivi des études supérieures contre 7% en moyenne et près de 50% dans le secteur public. A contrario, seulement 2% d'entre eux n'ont jamais fréquenté l'école, l'immense majorité n'ayant jamais été au-delà du collège.

Tableau 1
Caractéristiques de la main-d'œuvre par secteur institutionnel au Vietnam, 2009

Secteur institutionnel	Nbre emplois (1 000)	Structure (%)	Rural (%)	Femme (%)	Minorités ethniques (%)	Age (Années)	Education supérieure (%)
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

Entr. indiv. 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
Total	47 548	100	72,6	49,1	16,5	38,0	6,8

Source: LFS2009, OGS ; calcul des auteurs.

Bien que les caractéristiques socio-économiques de la main-d'œuvre employée dans le secteur informel soient proches de la moyenne nationale (à l'exception du niveau d'éducation), 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 (Tableau 2) : plus de 99% ont au mieux un contrat verbal (25% sont sans 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. Pour l'ensemble des travailleurs de ce secteur, le taux de couverture sociale est négligeable (0,1%), alors qu'il atteint 87% dans le secteur public et les entreprises étrangères, et près d'un travailleurs sur deux dans les entreprises domestiques. Contrairement à la théorie du salaire compensatoire (aux mauvaises conditions de travail), 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 8 ans), la rémunération est faible. La rémunération mensuelle moyenne est de 1,7 millions de Dong (environ 75 euros), le secteur formel (privé ou public) offrant des revenus plus de 50% supérieurs. La prise en compte des niveaux de prix différenciés par région ne change pas fondamentalement la donne¹, pas plus que le calcul de la rémunération horaire. Le secteur informel occupe ainsi une place intermédiaire entre le secteur formel non agricole (en haut de la distribution) et l'agriculture (en bas).

Tableau 2
Caractéristiques des emplois par secteur institutionnel au Vietnam, 2009

Secteur institutionnel	Ancienneté	Salariés	Protection sociale	Heures/semaine	Rémunération réelle*
	(années)	(%)	(%)		(1 000 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
Entr. indiv. 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
Total	11,4	33,6	15,6	42,6	1 185

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

¹ Pour mesurer la rémunération réelle, nous avons élaboré un déflateur régional qui prend en compte les différences spatiales de niveaux de prix, ainsi que leur évolution dans le temps. Les déflateurs géographiques proviennent de l'enquête VHLSS 2006 (la plus proche dans le temps avec le type d'information nécessaire). Ils ont d'abord été appliqués à la LFS2007. Ils distinguent 16 niveaux de prix (8 régions par zone : urbaine et rurale). Puis des déflateurs temporels ont été appliqués à la LFS2009, qui résultent de l'agrégation à l'échelle régionale des IPC provinciaux (le même taux d'inflation a été retenu pour les zones rurale et urbaine, faute de données). Quelques ajustements supplémentaires ont été faits pour tenir compte des changements intervenus entre 2007 et 2009 dans la définition officielle des régions.

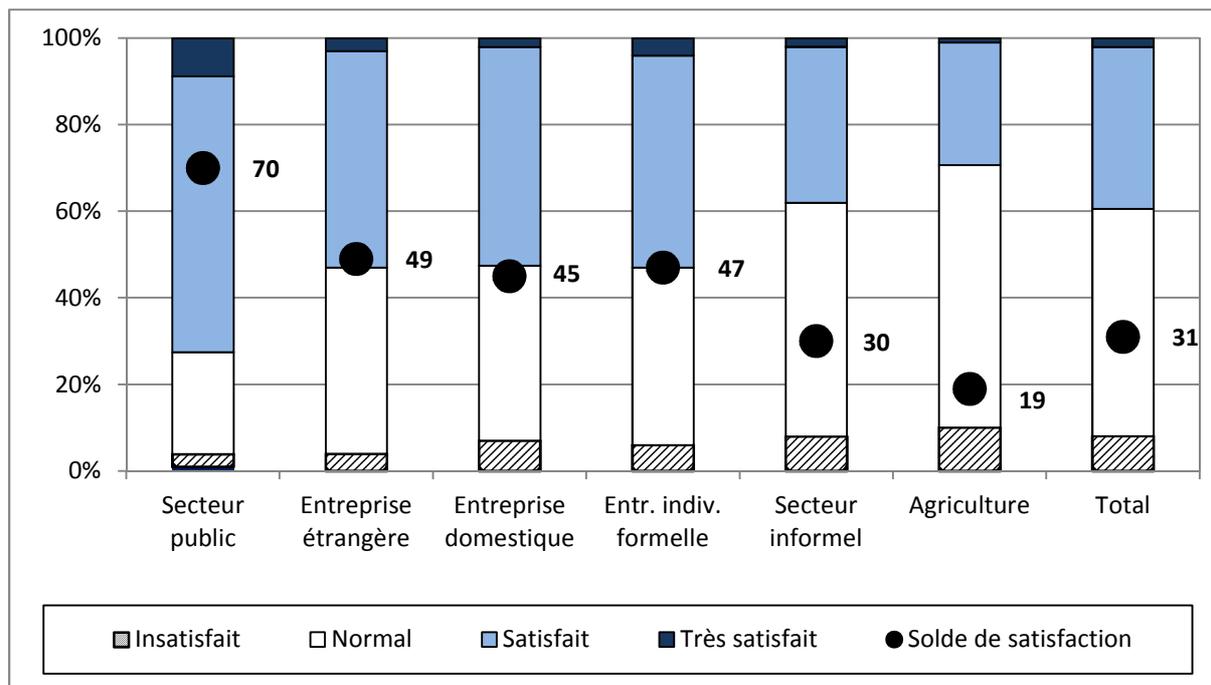
Si maintenant on passe à la satisfaction dans l'emploi, la note moyenne accordée à chaque secteur institutionnel, bien que significativement différente d'un secteur à l'autre, varie peu. Inscrite dans une fourchette variant de 1 (*très insatisfait*) à 5 (*très satisfait*), elle s'étale d'un minimum de 3,2 dans l'agriculture à 3,8 pour le secteur public, le secteur informel obtenant 3,3, soit une note légèrement inférieure à la moyenne. Ce diagnostic est cependant réducteur car il s'appuie des valeurs arbitraires et ne tient pas compte de la distribution des niveaux de satisfaction dans l'emploi. Pour aller plus loin, nous nous appuyerons notamment sur l'indicateur de *solde de satisfaction* (% de satisfaits - % d'insatisfaits), une technique courante de l'analyse des opinions.

D'abord, les valeurs extrêmes (*très satisfait* et *très insatisfait*) ne représentent qu'une part marginale de la distribution des réponses (Figure 1). Pour l'ensemble de la force de travail, seulement 2,4% déclarent qu'ils sont *très satisfaits* de leur emploi, tandis que la proportion de ceux qui affirment être *très insatisfaits* est négligeable (0,2%). Sans autres considérations, ces résultats signifient que les conditions de travail au Vietnam sont plus ou moins satisfaisantes, ou du moins qu'elles sont globalement en adéquation avec ce qu'en attendent les travailleurs vietnamiens. Mais on pourrait aussi invoquer un trait culturel (ou politique) lié au contexte vietnamien, les citoyens étant peu enclins à exprimer des attitudes ou des opinions trop tranchées, soit qu'ils ne souhaitent pas provoquer des sentiments d'envie ou de stigmatisation à leur égard, soit qu'ils craignent une réaction "punitif" de la part des autorités pour avoir formulé des critiques implicites à l'encontre des conditions de travail en vigueur dans le pays.

Ensuite, la Figure 1 met en évidence une hiérarchie très claire selon le secteur institutionnel, qui peut être décomposée en trois grandes catégories. Le secteur public se place au sommet de l'échelle : près des trois quarts (72%) des employés du secteur public (fonctionnaires ou salariés des entreprises publiques et para-publiques) se déclarent *satisfaits* ou *très satisfaits* de leur emploi. Puis viennent les travailleurs du secteur formel privé, dont un peu plus de la moitié (52%) se montre au moins *satisfait*, sans différences significatives entre ceux qui travaillent dans les entreprises étrangères, domestiques ou individuelles. 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 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 mieux lotis ; et ce en dépit des politiques d'ajustements visant à contrôler les salaires et le différentiel de rémunération public/privé. S'il ne faut pas exclure la manifestation d'un "effet crise" (en période de difficultés sur le front de l'emploi, les travailleurs ont tendance à survaloriser la sécurité et la protection qu'en période de croissance), ce phénomène ne devrait jouer qu'à la marge. Notre interprétation privilégiée est celle d'une préférence structurelle pour les emplois publics, comme cela a pu être montré dans d'autres contextes géographiques (voir Razafindrakoto et Roubaud, 2009, pour l'Afrique francophone).

Figure 1
Niveau de satisfaction dans l'emploi par secteur institutionnel au Vietnam, 2009



Source: LFS2009, OGS ; calculs des auteurs.

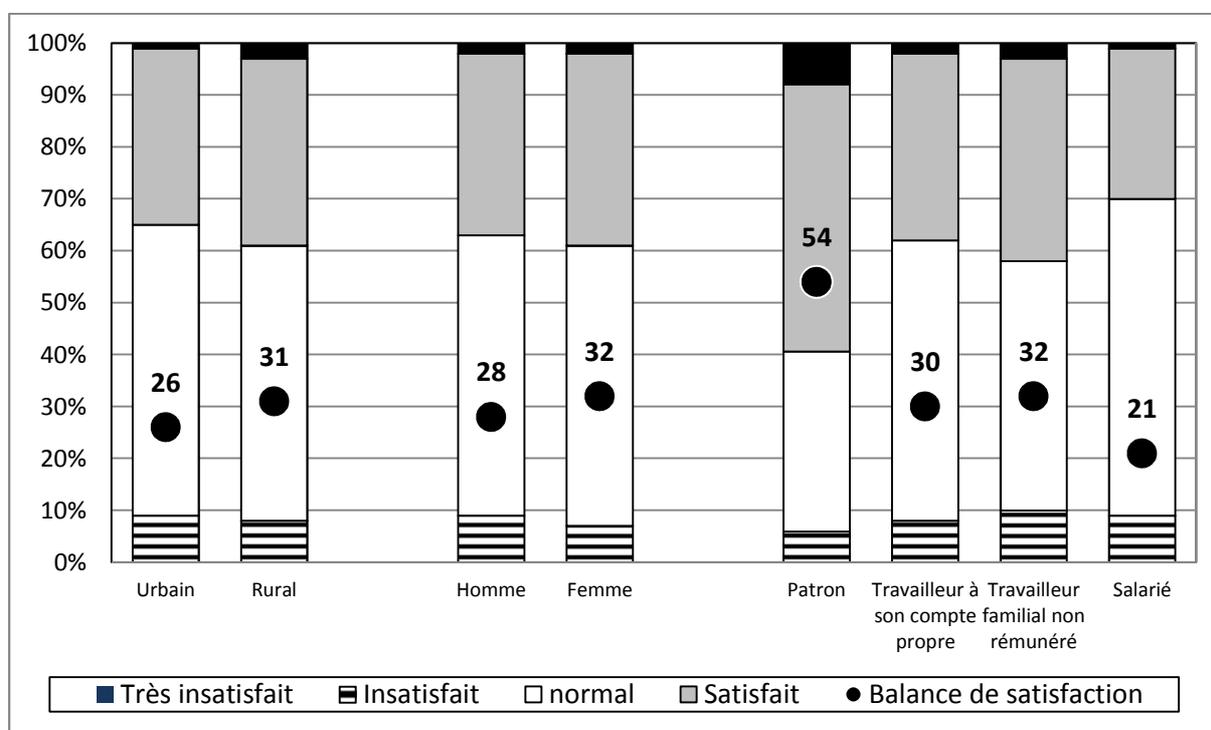
Egalement placée en haut de l'échelle de la satisfaction dans l'emploi, bien qu'à un moindre degré, la situation comparable des emplois dans les entreprises étrangères et domestiques mérite l'attention. D'un côté, les entreprises étrangères procurent des salaires plus faibles, tandis que le turnover y est largement plus répandu. Ces caractéristiques, associées à des facteurs plus politiques, font que les entreprises étrangères enregistrent le plus grand nombre de mouvements de contestations (grèves, revendications diverses). De l'autre côté, les entreprises étrangères offrent à leurs salariés une meilleure protection (contrat de travail, sécurité sociale) que les entreprises domestiques. In fine, ces deux effets opposés semblent se compenser mutuellement, à l'instar de ce qui a pu être observé dans le cas de Madagascar (Cling *et alii*, 2009). Un autre phénomène pourrait également être à l'œuvre. Les entreprises étrangères emploient massivement des femmes peu qualifiées et des travailleurs ruraux (Tableau 1). Ces deux catégories, dont l'ancrage dans le salariat est plus récent, se caractérisent par des aspirations plus limitées, un mécanisme connu sous le nom d'*attrition des préférences* (nous y reviendrons). Quoi qu'il en soit, l'emploi dans les entreprises étrangères est loin des archétypes caricaturaux véhiculés traditionnellement, pour des raisons trop souvent idéologiques ; que ce soit pour le louer au nom d'une mondialisation bienfaitrice, exerçant une pression à la modernisation et à l'amélioration des conditions de travail, ou au contraire pour le dénoncer, la concurrence forcenée à l'échelle internationale favorisant le moins disant (*race to the bottom*) et conduisant les travailleurs à exercer dans des conditions de quasi-esclavage (*sweat shops*).

A l'autre bout du spectre, on trouve en bas de l'échelle les agriculteurs. Si ce résultat est en partie attendu, il met à mal la vision bucolique du travail des champs, en harmonie avec la nature, renforcée au Vietnam par la prégnance du rôle social et mythique joué par le village d'origine auquel tout Vietnamien est profondément attaché (le *quê*). Moins triviale est la position peu favorable des travailleurs du secteur informel, le principal centre d'intérêt de ce chapitre, au moins en regard des tenants d'un secteur informel choisi. On peut supposer que la vulnérabilité et la précarité du quotidien exercent des pressions à la baisse du niveau de

satisfaction, en dépit du phénomène d'attrition des préférences². Finalement, les faits stylisés tirés de cette première analyse descriptive de la satisfaction dans l'emploi semblent valider l'hypothèse de la file d'attente aux portes du secteur formel, assise sur le statut d'infériorité des emplois du secteur informel.

Cependant, étant donnée l'hétérogénéité constitutive du secteur informel, il est nécessaire d'aller au-delà des seules moyennes, en désagrégeant chaque secteur institutionnel par groupe de travailleurs. Le statut dans l'emploi constitue un critère privilégié. En effet, depuis les travaux de Maloney (1999) au Mexique, deux catégories d'emplois 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 Nguyễn *et alii* (2011).

Figure 2
Niveau de satisfaction dans l'emploi du secteur informel par sous-groupe, 2009



Source: LFS2009, OGS ; calculs des auteurs.

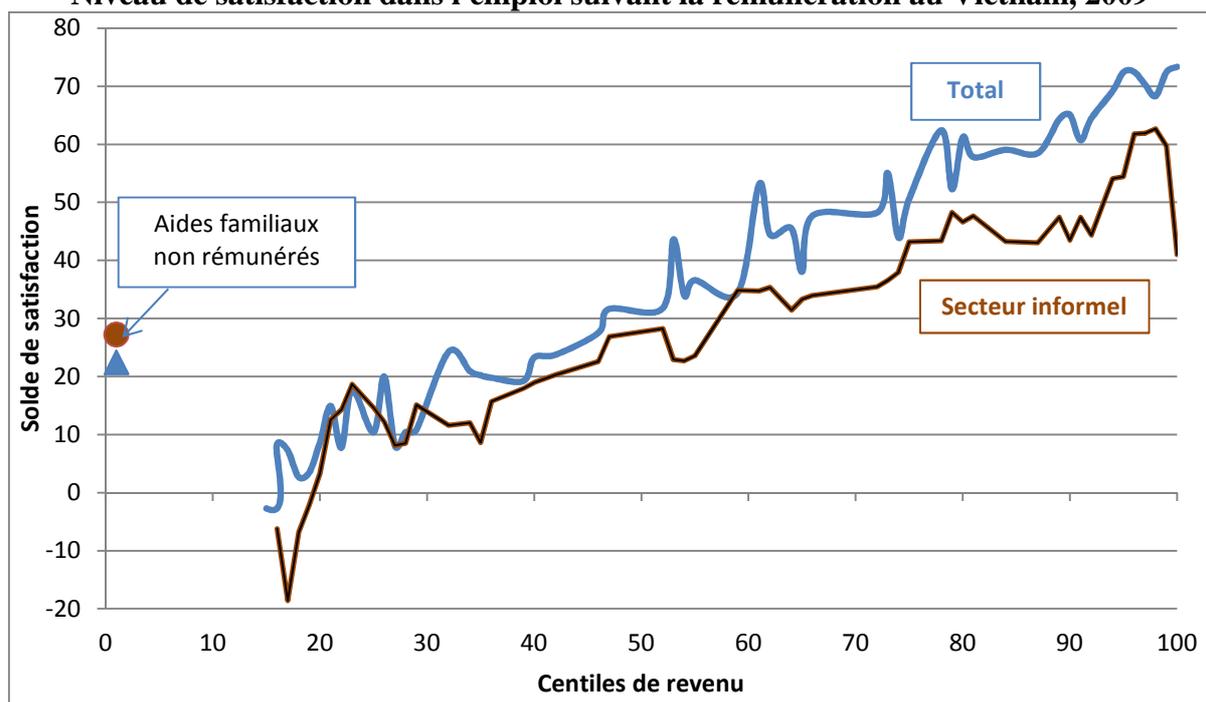
En première instance, l'analyse des niveaux de satisfaction suivant le statut dans l'emploi donne des résultats intéressants (Figure 2). En moyenne, les salariés sont plus *satisfaits* que les travailleurs indépendants : la moitié des premiers se déclarent *satisfaits* de leur emploi contre un tiers pour les seconds. Mais ce résultat ne pourrait être qu'un effet de composition. En effet dès qu'on désagrège les résultats par secteur institutionnel, l'ordre des niveaux de satisfaction est systématiquement en faveur des travailleurs indépendants. 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 (resp. 30 et 32), tandis que les salariés ferment la marche (21). On

² D'un point de vue plus général, ce phénomène tend à minimiser les écarts observés entre secteurs, qui serait encore plus importants s'il ne jouait pas.

notera que le phénomène d'attrition des préférences joue également dans le secteur informel, les femmes et les travailleurs ruraux se déclarant plus *satisfaits* que leurs homologues masculins et urbains.

Au-delà de ces moyennes, il convient cependant de contrôler le niveau de satisfaction par la rémunération. En effet, de tous les résultats exhibés dans la littérature, le plus robuste est le rôle positif du revenu sur la satisfaction, la discussion scientifique portant essentiellement sur l'existence d'un effet de seuil au-delà duquel le niveau de satisfaction stagne ou s'accroît plus lentement. Si l'argent ne fait pas le bonheur, il y contribue toujours. Ce fait stylisé se retrouve aussi bien dans les études macro (en coupe ou en panel pays) que micro (au niveau individuel), que ce soit sur la satisfaction dans l'emploi, ou plus largement sur l'effet du revenu sur le bonheur en général. Il ne souffre pas de contre-exemple, et 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, comme le montre la Figure 3a. Cette liaison entre revenu et satisfaction peut d'ailleurs être interprétée de deux façons, susceptibles de se combiner : dans une perspective absolue (un supplément de gains apporte un supplément de satisfaction) ou relative de comparaison sociale (ce qui compte c'est la position dans l'échelle des rémunérations, indépendamment du montant brut).

Figure 3a
Niveau de satisfaction dans l'emploi suivant la rémunération au Vietnam, 2009

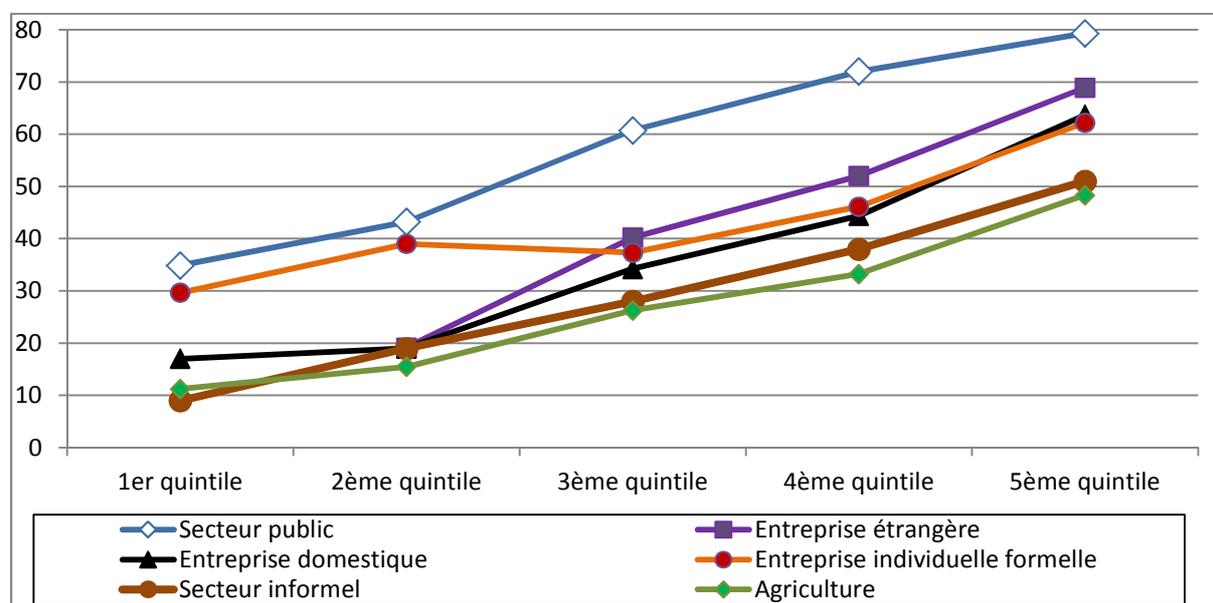


Source : LFS2009, OGS ; calculs des auteurs.

Le niveau de satisfaction des aides familiaux, par définition non rémunérés, est cependant instructive : 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 (avec les possibilités de gains futurs associés) comptent plus que les revenus du moment.

Un calcul équivalent à celui de la Figure 3a peut être effectué 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 observé pour chaque secteur (Figure 3b). Néanmoins, à chaque niveau de la distribution des revenus, certains secteurs procurent des niveaux de satisfaction différents. On retrouve globalement la hiérarchie observée au niveau global. Les emplois publics procurent la plus grande satisfaction à rémunération donnée, ce qui signifie que le secteur public fournit à ses salariés des avantages hors salaires que les autres secteurs n'offrent pas. Le secteur privé formel, dans ses trois composantes, occupe une place intermédiaire. Enfin, le secteur informel et l'agriculture arrivent bon derniers, sans différence substantielle, l'écart du solde agrégé de plus de 10 points s'expliquant essentiellement par une plus faible rémunération moyenne des activités agricoles.

Figure 3b
Niveau de satisfaction dans l'emploi suivant la rémunération et le secteur institutionnel au Vietnam, 2009



Source: LFS2009, OGS ; calculs des auteurs.

Si l'impact de la rémunération sur la satisfaction est bien établi, les avantages non monétaires liés à l'emploi jouent également. Ainsi, la protection sociale, l'existence de contrats écrits bien établis, la sécurité et l'environnement de travail (approchés ici par l'ancienneté, le mode de rémunération ou le fait de disposer d'un local de travail approprié), procurent à ceux qui en bénéficient un supplément de satisfaction (voir Tableau A en annexe). Cependant pour aller plus loin, il est nécessaire de dépasser ces mesures de corrélations simples en procédant à des analyses multivariées.

3.- Modélisation et discussion des résultats économétriques

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 avons également estimé des modèles linéaires (résultats non reportés), de type moindres carrés ordinaires (MCO), qui, s'ils sont moins adaptés aux données dont nous disposons, ont

permis de confirmer la robustesse des résultats obtenus. 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. Bien que notre objectif principal est d'étudier la satisfaction dans l'emploi dans le secteur informel, celle-ci ne prend sens qu'en comparaison de celle procurée par d'autres formes d'emploi, que nous commenterons également. La stabilité des coefficients estimés, quelle que soit la spécification adoptée, confère à nos conclusions une remarquable solidité. En l'absence d'instruments crédibles, nos modèles ne prétendent pas proposer une lecture causale des phénomènes à l'œuvre. Néanmoins, les questions d'endogénéité sont discutées.

En premier lieu, le modèle simple (modèle 1) vient confirmer la hiérarchie des secteurs institutionnels obtenue dans la partie précédente (Tableau 3a). Sans autre forme de contrôle, les emplois publics sont les plus appréciés, suivi des trois types d'emplois du secteur privé formel. L'emploi dans le secteur informel est le moins envié, à l'exception des emplois agricoles, qui se situent à un niveau significativement inférieur et occupent le dernier maillon de la chaîne. L'ajout de variables supplémentaires ne change globalement rien à la donne : le secteur informel est toujours négativement connoté, ce qui est en particulier vrai lorsqu'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 la partie 4.

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 domestiques se réduit sensiblement lorsqu'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 (comparé au secteur informel), 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). Ce résultat conforte notre partition en secteur institutionnel et peut-être considéré comme une validation a posteriori de la pertinence analytique du concept de secteur informel, notamment de la distinction entre EII et EIF. En effet, les entreprises individuelles existent dans les pays développés. Y travailler procure à ses membres (surtout les travailleurs indépendants) certains avantages (pour les pays développés voir Benz et Stutzer, 2008 ; Cassar, 2010, pour le Chili). Ce qui caractérise les PED, ce n'est pas tant la présence en plus grand nombre de cette forme juridique, mais le fait qu'à côté d'entreprises individuelles dûment enregistrées (minoritaires), prolifèrent des activités qui opèrent en dehors du système de régulations publiques (le secteur informel). 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 liés aux emplois (avec par exemple un moindre accès aux services publics ou une concentration dans des zones insalubres) non prises en compte dans nos modèles.

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, en dépit du fait qu'il procure en moyenne de meilleures rémunérations et une plus

forte protection du travail. 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 4). Comme attendu, le montant des rémunérations influe significativement sur la satisfaction dans l'emploi. Bien que la relation ne soit pas linéaire, on n'observe pas, comme dans d'autres pays, d'effet de seuil (bien au contraire), au-delà duquel un supplément de revenu n'apporte plus de satisfaction additionnelle. Les revenus du travail sont encore probablement trop faibles au Vietnam pour qu'un tel mécanisme se fasse jour. Il s'agit d'ailleurs bien d'une satisfaction directement liée à l'exercice d'un emploi et non d'un simple effet richesse, puisqu'à rémunération donnée, le montant des revenus des autres membres du ménage ne joue en rien sur la satisfaction.

En termes de caractéristiques des emplois, le temps de travail joue également (modèles 4 et suivant). Plutôt que le nombre d'heures en tant que tel, ce qui semble décisif est le fait de travailler à temps plein ou temps partiel (moins de 35 heures par semaine), ce dernier cas réduisant la satisfaction. Ce résultat tend à montrer que le travail à temps partiel est plutôt subi que choisi (du fait de la saisonnalité des activités agricoles et de la faiblesse de la demande de travail agrégé pour les activités non agricoles). D'ailleurs et logiquement, souhaiter travailler plus est un indicateur d'insatisfaction décisif dans l'emploi actuel³. 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 alii*, 2011). 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 résultat vient ainsi nuancer la critique faite au système de législation du travail en vigueur au Vietnam : en dépit de la faiblesse des prestations sociales offertes aux travailleurs (Castel, 2010) et du manque de respect de la législation sur les contrats (*de facto* vs *de jure*), les actifs occupés considèrent qu'il vaut mieux en bénéficier que d'en être exclu. Cet effet positif de la protection sociale est d'ailleurs conforme aux résultats obtenus dans d'autres contextes, notamment en Amérique latine (Perry *et alii*, 2007 ; Casar, 2010). Plus original encore, l'ancienneté est positivement corrélée à la satisfaction. Comme pour le souhait de travailler plus, le sens de la causalité n'est pas assuré : est-ce parce qu'on garde plus longtemps son emploi qu'on est plus satisfait ou au contraire parce qu'on est satisfait qu'on cherche à le conserver ? Toujours est-il que la stabilité dans l'emploi apparaît comme une valeur appréciée, incompatible avec un modèle de mobilité accélérée souvent considéré comme un gage de flexibilité aussi bien des travailleurs (niveau micro) que du marché du travail dans son ensemble (niveau macro).

Du point de vue des caractéristiques des entreprises, en dehors du secteur institutionnel déjà analysé, la taille (en nombre d'employés) ne semble pas être un facteur prépondérant de la satisfaction, sauf à la marge, en défaveur des établissements les plus grands (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, peut-être pour des raisons culturelles. 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. En revanche et de façon plus surprenante, les travailleurs vietnamiens ne font pas de différence entre exercer dans un local professionnel ou à domicile. Travailler à la maison peut présenter certains avantages que

³ Il est clair que la corrélation observée est ici inverse de la causalité postulée par nos modèles : c'est parce qu'on est insatisfait de son emploi qu'on souhaite travailler plus d'heures et non le contraire. Ce problème d'endogénéité ne remet néanmoins pas en question l'estimation des autres coefficients qui restent stables qu'on inclut ou non cette variable dans les différents modèles.

d'autres lieux de travail ne possèdent pas (temps de trajet domicile / travail, combinaison d'activités domestiques, familiales et professionnelles, sociabilité de quartier).

Enfin, le rôle des variables de contrôle socio-démographiques confortent un certain nombre d'intuition corroborées par nos analyses descriptives. A type d'emploi donné (au moins dans la mesure des caractéristiques introduites dans nos modèles), 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 (pour le genre et l'âge ; par définition l'impact de la zone de résidence, identique pour tous les membres d'un même ménage, ne peut pas être estimé). On retrouve ici la question des aspirations et le phénomène mentionné plus haut d'attrition des préférences. Les catégories traditionnellement dominées se satisfont d'emplois de moindre qualité, sans doute parce que leurs ambitions sont plus mesurées. Ce trait n'est cependant pas vrai pour tous. En particulier, les ethnies minoritaires et les migrants ne se distinguent pas par un niveau de satisfaction supérieur (ni inférieur d'ailleurs) que les autres. Si on fait l'hypothèse (plausible mais à vérifier) que les emplois occupés par les minorités au sein de chacune des catégories considérées sont objectivement moins bons en moyenne, deux mécanismes pourraient être à l'œuvre : soit on est face au même phénomène d'attrition des préférences que pour les femmes par exemple ; soit les minorités prennent en compte des critères spécifiques d'appréciation des emplois, qui ne valent que pour eux, possiblement ancrés dans des valeurs sociales ou culturelles propres. A contrario, en supposant que nos variables de contrôle saisissent correctement la spécificité des emplois, si discriminations ethniques sur le marché du travail il y a (Baulch *et alii*, 2010 ; Roubaud, 2011), ces dernières ne sont pas perçues de façon aigue par les minorités.

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 (considération, prestige, capacité à maîtriser l'environnement professionnel, etc.) qui comble ceux qui en jouissent. Quant aux variables de régions, introduites dans les régressions (modèle 6) afin de mieux contrôler les conditions spécifiques aux marchés du travail locaux (prix, concurrence, spécialisation, etc.), elles sont en général significatives. En particuliers, les grandes villes, Ho Chi Minh ville et surtout Hanoi, sont associées à des niveaux de satisfaction plus faibles, ce qui pourrait avoir un lien avec les nuisances urbaines croissantes (congestion urbaine, pollution, etc.).

Tableau 3a
Déterminants de la satisfaction dans l'emploi (logit ordonné)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	Modèle logit (satisfait ou non) <i>Effet Fixe ménage</i>
		(1)+ statut de l'emploi	(2)+ revenu	(3)+caract. de l'emploi	(4)+caract. de l'entreprise	(5)+caract. individuelles	
<i>Secteur institutionnel (ref=secteur informel)</i>							
Secteur public	1,4*** (15,59)	1,7*** (14,37)	1,4*** (12,25)	0,7*** (5,286)	0,6*** (3,807)	0,5*** (4,127)	0,8*** (3,341)
Entreprise étrangère	0,8*** (6,289)	1,1*** (6,776)	0,9*** (5,946)	0,4** (2,539)	0,5*** (2,609)	0,4** (2,075)	0,5* (1,773)
Entreprise domestique	0,6*** (8,852)	0,8*** (9,025)	0,5*** (6,946)	0,2** (2,163)	0,1 (1,124)	0,1 (0,937)	0,3 (1,443)
Entreprise individuelle formelle	0,6*** (10,97)	0,6*** (10,22)	0,5*** (7,161)	0,4*** (7,166)	0,3*** (4,808)	0,3*** (5,582)	0,6*** (4,218)
Agriculture	-0,3*** (-3,811)	-0,3*** (-4,191)	-0,1 (-1,444)	-0,2*** (-2,713)	-0,0 (-0,514)	-0,1* (-1,815)	-0,2 (-0,937)
<i>Statut dans l'emploi</i>							
Salarié		-0,3*** (-4,888)	-0,3*** (-4,648)	-0,3*** (-3,998)	-0,3*** (-3,189)	-0,2*** (-2,793)	-0,4*** (-3,087)
<i>Rémunération</i>							
log (revenu)			-0,6*** (-9,946)	-0,5*** (-8,730)	-0,5*** (-8,820)	-0,6*** (-10,69)	-0,9*** (-12,40)
log (revenu) ²			0,1*** (12,00)	0,1*** (10,39)	0,1*** (10,52)	0,1*** (12,97)	0,1*** (14,36)
log (revenu autres membres du ménage)			0,0 (1,049)	0,0 (0,722)	0,0 (0,676)	0,0** (2,001)	-0,0 (-0,374)
Observations	35 528	35 528	35 224	35 018	35 018	35 018	10 267
pseudo R2	0,04	0,04	0,07	0,09	0,09	0,10	0,24

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	Modèle logit (satisfait ou non) <i>Effet-fixe ménage</i>
		(1)+statut d'emploi	(2)+revenu	(3)+ caract. de l'emploi	(4)+ caract. de l'entreprise	(5)+caract. individuelles	
<i>Caractéristiques de l'emploi</i>							
Emploi à temps partiel				-0,1* (-1,900)	-0,1** (-1,963)	-0,2*** (-2,983)	-0,1 (-0,920)
log(nombre d'heures)				-0,0 (-0,823)	-0,0 (-0,789)	-0,0 (-0,415)	0,1 (0,431)
Souhaite travailler plus d'heures				-1,1*** (-16,55)	-1,1*** (-16,18)	-1,1*** (-19,63)	-0,8*** (-4,563)
log(ancienneté)				0,1*** (5,837)	0,1*** (6,186)	0,1*** (6,413)	0,1*** (5,763)
Sécurité sociale				0,2** (2,096)	0,2** (2,105)	0,2** (2,078)	0,4*** (3,804)
Contrat de travail : durée indéterminée (ref=pas de contrat)				0,5*** (4,226)	0,5*** (3,915)	0,5*** (4,659)	0,8*** (4,857)
Contrat de travail : durée limitée (ref=pas de contrat)				0,2 (1,642)	0,2 (1,434)	0,3** (2,174)	0,5*** (3,525)
<i>Caractéristiques de l'entreprise</i>							
Taille [21-300] personnes (ref=taille<=20)					0,0 (0,526)	0,0 (0,897)	0,0 (0,239)
Taille [300 or +] personnes (ref=taille<=20)					-0,2* (-1,786)	-0,1 (-1,283)	0,0 (0,233)
Manufacture (ref=service)					-0,0 (-0,682)	-0,0 (-0,854)	-0,0 (-0,425)
Commerce (ref=service)					0,1*** (2,826)	0,1** (2,161)	0,2*** (3,036)
Local professionnel (ref= dans la rue)					0,3*** (3,723)	0,4*** (5,486)	0,3*** (2,822)
Domicile (ref= dans la rue)					0,3*** (5,602)	0,3*** (6,831)	0,4*** (5,449)
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	Modèle logit (satisfait ou non) <i>Effet-fixe ménage</i>
		(1)+ statut d'emploi	(2)+revenu	(3)+job characteristics	(4) +jworkplace	(5)+socio- demo	

<i>Caractéristiques socio-démographiques</i>							
Femme						0,1*** (4,740)	0,3*** (5,684)
log(âge)						0,2*** (4,050)	0,3*** (3,241)
Chef de ménage						0,1** (2,356)	0,1 (1,623)
Education: supérieure						0,4*** (7,110)	0,4*** (2,926)
Migrant						-0,0 (-0,462)	-0,4 (-1,077)
Minorité ethnique						0,1 (1,019)	0,4 (1,408)
Rural						0,3*** (5,531)	
<i>Région (ref = Hauts plateaux du Centre)</i>							
Hanoi						-0,7*** (-9,882)	
Ho Chi Minh ville						0,1 (0,431)	
Delta du Mékong						0,4*** (4,974)	
Delta du fleuve rouge						0,4*** (5,419)	
Sud-Est						0,2*** (2,806)	
Côte du Centre & Centre-Sud						0,1 (1,193)	
Montagnes du Nord						0,2*** (4,303)	
Observations	35 528	35 528	35 224	35 018	35 018	35 018	10 267
pseudo R2	0,04	0,04	0,07	0,09	0,09	0,10	0,24
Log(pseudo likelihood)	-35 516	-35 469	-34 167	-33 363	-33 312	-32 827	-2 936

Source: LFS2009, OGS ; calculs des auteurs. Robustes z statistiques entre parenthèses. *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1.

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-salariés⁴. En effet, de nombreuses études citées dans la partie 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 3b). Certes les salariés du secteur informel affichent une satisfaction dans l'emploi inférieure à celle des non salariés de ce secteur, et ce quelle que soit la spécification retenue. Elle est même la plus faible de tous les secteurs institutionnels, et non significativement différente de celle obtenue dans l'agriculture. En revanche, les emplois non agricoles exercés hors du secteur informel procure une plus forte satisfaction que les emplois d'indépendants du secteur informel, et ce même à rémunération identique. Ce n'est que lorsqu'on intègre les autres caractéristiques des emplois, des entreprises et des travailleurs que ces derniers ne sont pas moins satisfaits que certaines catégories du secteur formel, à savoir les salariés des entreprises étrangères et domestiques. Dans tous les cas de figure, les salariés publics et les travailleurs des entreprises individuelles formelles sont systématiquement plus heureux au travail. L'hétérogénéité n'est donc pas une spécificité du seul secteur informel : elle affecte également le secteur formel.

Tableau 3b
Déterminants de la satisfaction dans l'emploi (logit ordonné)

	(1)	(3)	(4)	(5)	(6)	Effet-fixe ménage
<i>Secteur institutionnel (ref=non-salariés du secteur informel)</i>						
Secteur public	1.4** (14.67)	1.1** (13.20)	0.5** (4.32)	0.5** (2.98)	0.4** (3.14)	0.5** (2.71)
Entreprise étrangère	0.8** (5.54)	0.5** (4.01)	0.3 (1.57)	0.4* (1.99)	0.3 (1.56)	0.3 (1.03)
Entreprise domestique	0.5** (7.06)	0.2** (3.87)	0.1 (0.61)	-0.0 (0.01)	-0.0 (0.17)	0.0 (0.26)
Entreprise individuelle formelle	0.5** (8.89)	0.3** (5.61)	0.3** (5.72)	0.3** (3.65)	0.3** (4.62)	0.5** (3.20)
Secteur informel (salarié)	-0.3** (5.95)	-0.3** (5.86)	-0.3** (4.08)	-0.2** (3.58)	-0.2** (2.68)	-0.4** (2.62)
Agriculture	-0.4** (4.66)	-0.2* (2.14)	-0.2** (3.16)	-0.1 (0.92)	-0.2* (2.25)	-0.2 (1.32)

Source: LFS2009, OGS ; calculs des auteurs. Pour les différents modèles, voir Tableau 3a. Variables de contrôle non reportées.

4. Quelques éléments d'interprétation

A 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 lorsqu'on y est employé comme salarié. Mais ce résultat est loin d'épuiser la question, et 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

⁴ Les aides familiaux ont été agrégés aux indépendants, après avoir vérifié qu'ils ne montraient aucune différence en termes de satisfaction, quel que soit le modèle spécifié.

exercer. Une frange non négligeable de la main-d'œuvre a probablement choisi de travailler dans ce secteur et y réussit, comme en atteste la proportion de *satisfaits* de leur emploi (cf. Figure 1). 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 ; des logiques d'autant plus difficiles à appréhender qu'elles se situent à la conjonction de plusieurs phénomènes, comme les contraintes d'ordre macro-économiques (création d'emplois dans le secteur formel), les avantages comparés des différents types d'emplois, les fonction-objectifs et les aspirations variables non seulement d'une personne à l'autre mais également dans le temps.

Pour aller plus loin sur les motivations d'entrée dans le secteur informel, nous mobiliserons deux vagues d'enquêtes représentatives du secteur informel réalisées par nos soins à Hanoï et Ho Chi Minh ville entre 2007 et 2010, complétées par une série d'entretiens approfondis d'une soixantaine d'opérateurs informels de ces deux agglomérations.

En premier lieu, lorsqu'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 4). 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'entrepreneuriat 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 apparaît au mieux comme une grossière approximation de l'allocation sectorielle des emplois, au détriment du secteur informel. D'ailleurs et de façon très cohérente, les entreprises individuelles formelles apparaissent encore plus massivement comme des options de premier choix : moins 14% des chefs d'entreprises informelles à Hanoï et à peine plus de 6% dans la capitale économique y ont été contraints faute de trouver un emploi dans les grandes entreprises. Le salariat dans le secteur formel est donc loin de constituer l'objectif ultime et indépassable de la main-d'œuvre au Vietnam. Oudin (voir chapitre 3.4 dans cet ouvrage) trouve des résultats similaires dans le cas thaïlandais.

Tableau 4
Principale raison pour créer une entreprise individuelle selon son chef (% des EI)

	N'a pas trouvé d'emploi salarié (grande entreprise)	N'a pas trouvé d'emploi salarié (entreprise indiv)	Pour obtenir un meilleur revenu	Pour être indépendant	Par tradition familiale	Autre	Total
Hanoï							
Secteur informel	30,6	11,9	28,8	14,2	2,6	11,8	100
Entr. ind. formelle	13,8	6,5	33,9	31,0	10,5	4,4	100
Entreprise indiv.	27,3	10,9	29,8	17,5	4,2	10,4	100
Ho Chi Minh Ville							
Secteur informel	18,9	11,1	14,7	34,1	7,4	13,7	100
Entr. ind. formelle	6,4	2,4	18,3	54,4	12,5	6,1	100
Entreprise indiv.	15,7	9,0	15,7	39,2	8,8	11,7	100

Source: Enquête HB&IS, Hanoï (2007), Ho Chi Minh Ville (2008), OGS-ISS/IRD-DIAL ; calculs des auteurs.

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 partagent ce point de vue (Tableau 5). Plus inquiétant encore, à peine 20% affirment souhaiter que leurs enfants (s'ils existaient pour ceux qui n'en ont pas) reprennent l'affaire au moment de passer la main. La crise de 2009 ne constitue en rien un facteur déterminant de cette sombre vision, plus structurelle que conjoncturelle, ces résultats étant quasiment identiques en 2007.

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, qui ne s'explique pas par des performances différenciées des secteurs informels vietnamien et africains qui sont au contraire étonnement semblables (Cling *et alii*, 2010a).

Il est ainsi probable que la croissance accélérée et les créations d'emplois massives dans le secteur formel depuis deux décennies donnent une certaine crédibilité au discours modernisateur des autorités vietnamiennes. A titre d'exemple, la stratégie décennale 2011-2020 du gouvernement se fixe pour objectif que le Vietnam devienne un pays développé dans une décennie (MPI, 2011). Cela pourrait pousser les citoyens à adhérer à ce projet, notamment à travers le souhait de quitter les formes d'insertion sur le marché du travail jugées plus archaïques, malgré son coût et les possibilités effectives. A l'inverse, en Afrique, où les perspectives d'emploi dans le secteur formel apparaissent totalement bouchées du fait d'une croissance atone, le secteur informel est durablement inscrit dans le paysage et devient de ce fait un destin acceptable pour beaucoup.

Tableau 5
Perspectives du secteur informel selon le chef d'entreprise (% des EII)

		Vietnam (2007, 2009)		Cameroun (2005)		Madagascar (2004)	UEMOA (2001-2003)
		Hanoï	HCMV	Douala	Yaoundé	Antananarivo	-
L'entreprise a un avenir	2007	42,2	30,9	64,0	70,6	60,4	83,1
	2009	45,0	29,3				
Souhaite voir ses enfants reprendre l'entreprise	2007	19,5	17,2	39,8	43,5	37,1	65,2
	2009	23,9	14,7				

Sources : Enquêtes 1-2-3, Phases 2 ; Cameroun (2005), Madagascar (2004), UEMOA (2001-2003) et Vietnam (enquêtes HB&IS, Hanoï (2007, 2009) & Ho Chi Minh Ville (2008, 2010)) ; calculs des auteurs.

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 de 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 ci-dessous) illustrent clairement les tensions entre aspirations et réalisations auxquelles les opérateurs informels doivent faire face. Si le désir d'indépendance (synonyme de prestige et d'autonomie)

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

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 légume 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 attend pas un revenu plus élevé, mais au moins, j’aurai plus de liberté et je me sentirai moins sous pression...”

Mme Ngoc, à la tête 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’employé 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...”

M. Thanh, chef d'une entreprise manufacturière (fabrication de panneaux publicitaires)

Emplois antérieurs : salarié 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)

Emplois antérieurs : salariée dans une grande entreprise (exportation de couvertures)

Mme Phuong est confiante concernant 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 toute manière je ne souhaite plus travailler comme salarié dans une grande entreprise. C’est plus raisonnable pour moi de continuer comme ça”.*

Ainsi, les travailleurs du secteur informel doivent souvent déchanter, les réalisations n’étant pas à la hauteur de leurs aspirations. Rares sont ceux qui voient leurs espoirs de gains se concrétiser. La situation est plus favorable dans les entreprises individuelles formelles, mais elle est réservée à une petite minorité. Dans tous les cas, les salariés du secteur informel sont

les plus mal lotis (moins bien payés que leurs homologues du secteur formel sans être à leur propre compte). La satisfaction dans l'emploi s'en ressent en conséquence, d'où le souhait d'échapper si possible au secteur informel, pour eux-mêmes et surtout pour leurs enfants.

Les résultats de l'enquête HB&IS de 2009/10 viennent confirmer ces hypothèses. Dans cette enquête, 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. A la première question, seule une minorité déclare désirer chercher une nouvelle activité. Parmi ces derniers, à Hanoï comme à Ho Chi Minh près de 60% veulent créer une nouvelle entreprise individuelle (sans qu'il soit possible de distinguer entre secteurs formel et informel), un peu plus de 20% se faire embaucher dans une entreprise domestique et environ 10% intégrer le secteur public (Tableau 6). 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 Hanoï et 51% à Ho Chi Minh ville), des proportions tout-à-fait irréalistes comparées à la structure actuelle (et future) des emplois. Viennent en second, 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. Les secteurs les plus valorisés (relativement aux emplois existants) sont en lien direct avec la satisfaction dans l'emploi observée précédemment. En résumé, si les opérateurs informels considèrent qu'il est probablement trop tard (cycle de vie) pour espérer une insertion plus favorable, la grande majorité d'entre eux rêve d'un avenir meilleur pour leurs descendants en dehors de ce secteur.

Tableau 6
Souhaits de changement des chefs d'entreprise par secteur institutionnel (% des EII)

	Souhait de changement personnel		Souhait de changement pour leurs enfants	
	Hanoï	HCM Ville	Hanoï	HCM Ville
Secteur public	13,2	9,6	65,3	50,9
Entreprise étrangère	0	0,8	12,6	15,5
Entreprise domestique	20,9	24,2	14,9	26,3
Entreprise individuelle	58,3	57,5	3,9	4,9
Agriculture	3,7	1,4	0,2	0
Autre, Ne sait pas	3,9	6,5	3,1	2,4
Total	100	100	100	100

Sources : Enquêtes HB&IS, Hanoi (2007, 2009) & Ho Chi Minh Ville (2008, 2010) ; calculs des auteurs.

Conclusion

Ce chapitre s'est attaché 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 contraire représentent-ils un pis-aller pour échapper au chômage ? A 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 aux 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 à 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 au secteur informel (niveau de protection sociale et de sous-emploi, précarité des conditions d'activité, etc.). Une fois pris en compte ces éléments monétaires et non monétaires, tous les secteurs institutionnels non agricoles (le secteur public et les entreprises individuelles formelles au premier chef) 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 (mais tout de même significativement) mieux appréciés. Malgré tout, une fois purgés les effets de structure (niveau des rémunérations et de protection), ils font jeu égal avec les emplois dans les entreprises privées formelles (domestiques ou étrangère).

Cette singularité s'explique largement par la connotation négative associée à la condition de salariés chez les travailleurs vietnamiens, qui restent profondément attachés à l'idée de diriger leur propre entreprise, fût-elle informelle. Cette aspiration ne permet pourtant pas de contrebalancer (et est en partie contradictoire avec) une forte préférence pour des emplois protégés (via l'affiliation au système de sécurité sociale et la jouissance d'un contrat de travail en bonne et due forme), apanage des emplois salariés du secteur formel. C'est d'ailleurs bien à ce type d'emplois qu'aspirent les chefs d'entreprises informelles pour leurs enfants.

En conclusion, ce chapitre 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 pays en développement. 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, et y irait au-delà du mécanisme récent mais défaillant de protection volontaire. 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. Enfin, nos résultats plaident en faveur d'une introduction plus systématique de la question de la satisfaction dans l'emploi dans le système d'enquêtes statistiques officiel, notamment afin d'en mieux comprendre les déterminants.

References

- Agneessens F., Wittek R. (2008), « Social capital and employee well-being : disentangling intrapersonal and interpersonal selection and influence mechanisms », *Revue française de sociologie*, 2008/3, Vol. 49
- Azalea A., Omar F., Mastor K.A. (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., Ernst E., and J.P. Bustamante (2009), *Globalization and Informal Jobs in Developing Countries*, Geneva: ILO and WTO.
- Bargain O., Kwenda P. (2011), « Earnings Structures, Informal Employment, and Self-Employment: New Evidence from Brazil, Mexico and South Africa », *Review of Income and Wealth*, Serie 57, Special Issue, May, pp.100-122.
- Baudelot C., Gollac M. (2003), *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*, Fayard, Paris.
- Baulch B., Nguyen Hoa Thi Minh, Nguyen Thi Thu Phuong, Pham Hung Thai (2010), « Ethnic Minority Poverty in Vietnam », CPRC Working Paper 169, February.
- Beuran M., Kalugina E. (2005), « Subjective welfare and the informal sector: the case of Russia », *Working Paper, ROSES Paris I, TEAM CNRS*, Paris.
- Benz M., Frey B. (2008), « Being Independent Is a Great Thing: Subjective Evaluations of Self-Employment and Hierarchy », *Economica*, No. 75(298), pp. 362–383.
- Blanchflower D.G. (2004), « *Self-employment: more may not be better* », NBER Working Papers Series No. 10286, February.
- Blanchflower D.G., Oswald A.J. (1998). « What Makes an Entrepreneur? », *Journal of Labor Economics*, 16, pp. 26-60.
- Bosch M., Maloney W.F. (2010), « Comparative Analysis of Labor Market Dynamics Using Markov Processes: An Application to Informality », *Labour Economics*, 17, pp. 621–631,
- Cassar L. (2010), « Revisiting Informality. Evidence from Employment Characteristics and Job Satisfaction in Chile », OPHI Working Paper No.41, University of Oxford, November.
- Castel P. (2010), « Vietnam: Compulsory Social Security Participation Revealed Preferences », ASSV / IRD international Conference *The Informal Sector and Informal Employment: Statistical Measurement, Economic Implications and Public Policies* Hanoi, May.
- Clark A.E. (2005), « Your Money or Your Life. Changing Job Quality in OECD Countries », *British Journal of Industrial Relations* vol. 43, No. 3, pp. 377-400.
- Clark A.E. (2001), « What really matters in a job? Hedonic measurement using quit data », *Labour Economics*, vol. 8, No. 2, pp. 223-242.
- Clark, A.E. (1997), « Job satisfaction and gender: why are women so happy at work? », *Labour Economics*, Vol. 4(4), pp. 341-72.
- Cling J.-P., Nguyễn Thị Thu Huyền, Nguyễn Hữu Chí, Phan T. Ngọc Trâm, Razafindrakoto M., Roubaud F. (2010a), *The Informal Sector in Vietnam: A focus on Hanoi and Ho Chi Minh City*, Editions The Gioi, Hanoi.
- Cling J.-P., Razafindrakoto M., Roubaud F. (2010b), « Assessing the Potential Impact of the Global Crisis on the Labour Market and the Informal Sector in Vietnam », *Journal of Economics & Development*, June, vol. 38, pp. 16-25.
- Cling J.-P., Razafindrakoto M., Roubaud F. (2009), « Export Processing Zones in Madagascar: The Impact of Dismantling of Clothing Quotas on Employment and Labor Standards », in Robertson

- R., Brown D., Pierre G. et Sanchez-Puerta M.L. (éds.), *Globalization, Wages, and the Quality of Jobs*, The World Bank, Washington D.C., Chapter 8, pp. 237-264.
- Demenet A., Nguyễn Thị Thu Huyền, Razafindrakoto M. & Roubaud F. (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.
- Diener E., Helliwell J., Kahneman D., éds (2010), *International Differences in Well-Being*, Oxford University Press, Oxford.
- Easterlin R. A. (2001), « Income and happiness: towards a unified theory », *The Economic Journal*, 111 (July), pp. 465-484.
- Easterlin R. A. (2006), « Building a Better Theory of Well-Being », in L. Bruni et P. Porta (eds.), *Economics and Happiness: Framing the Analysis*, Oxford University Press, Oxford.
- Falco P., Maloney W.F., Rijkers B. (2011), « *Self Employment and Informality in Africa: Panel Evidence from satisfaction data* », CSAE/World Bank, March.
- Freeman R.B. (1978), « Job satisfaction as an economic variable », *American Economic Review* 68, pp.135-141.
- Frey B., Stutzer A. (2002), *Happiness & Economics. How the economy and institutions affect human well-being*, Princeton University Press.
- Gong X., van Soest A., Villagomez E. (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., Todaro M.P. (1970), « Migration, unemployment, and development: A two-sector analysis », *American Economic Review*, 60(1), pp. 126-42.
- Hurlbert J. S. (1991), « Social networks, social circles and job satisfaction », *Work and occupations*, 18, 4, pp. 415-430.
- ILO (1993), « Resolution Concerning Statistics of Employment in the Informal Sector », Fifteenth International Conference of Labour Statistics, ILO, Genève.
- Jütting J.P., de Laiglesia J.R., eds. (2009), *Is Informal Normal? Towards more and better jobs in developing countries*, OECD Development Centre, Paris.
- Judge T.A., Watanabe S. (1993), « Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship », *Journal of Applied Psychology* 6, pp. 939-948.
- Kahneman D., Diener E., Schwartz N., eds (1999), *Well-being: The foundations of hedonic psychology*, Russell Sage Foundation, New York.
- Layard R. (2007), *Le prix du bonheur. Leçons d'une science nouvelle*, Armand Colin, Paris.
- Lévy-Garboua L., Montmarquette C., Simonnet V. (2007), « Job Satisfaction and Quits », *Labour Economics*, Vol. 14 (2), pp. 251-268.
- Lewis W. A. (1954), « Economic development with unlimited supplies of labour », *Manchester School*, 28(2), pp. 139-191.
- 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.
- Ministry of Investment and Planning (2011), *Socioeconomic Development Strategy 2011-2020*, Hanoi.
- Moser C.N. (1978), « Informal sector or petty commodity production : dualism or independence in urban development », *World Development*, 6, pp. 1041-1064.

- Nguyễn Hữu Chí (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, janvier.
- Nguyễn Hữu Chí, Nordman C.J., Roubaud F. (2011), « Who Suffers the Penalty? A Panel Data Analysis of Earnings Gaps in Vietnam », *World Development* (à paraître).
- Nguyễn Hữu Chí, Nordman C.J., Roubaud F. (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*, Mai.
- Nordman C.J., Rakotomanana F., Roubaud F. (2012), « Informal versus Formal: A Panel Data Analysis of Earnings Gaps in Madagascar », CSAE Conference, March.
- OCDE (2011), *Comment va la vie ? Mesurer le bien-être*, Edition de l'OCDE, Paris.
- Oudin X. (2012), « Dynamique du marché du travail en Thaïlande (1970-2005). Les transitions entre secteurs formel et informel », dans cet ouvrage, chapitre 3.4.
- Pagès C., Madrigal L. (2008), « Is Informality a Good Measure of Job Quality? Evidence from Job Satisfaction Data », Banque Inter-américaine de Développement, Research Department Working Papers No. 654, Washington.
- Perry G.E., Maloney W.F., Arias O.S., Fajnzylber P., Mason A.D., Saavedra-Chanduvi J. (2007), *Informality: Exit and Exclusion*, Washington DC: The World Bank, World Bank Latin American and Caribbean Studies.
- Pincus J., Sender J. (2007), « Quantifying Poverty in Viet Nam: Who Counts? », *Journal of Vietnamese Studies*, 3(1), pp. 108-150.
- Portes A., Castells M., Benton L.A. (1989), *The Informal economy: Studies in advanced and less developed countries*, Baltimore MD, The John Hopkins University Press.
- Pratap S., Quintin E. (2006), « Are labor markets segmented in developing countries? A semiparametric approach », *European Economic review*, 50(2006), pp. 1817-1841.
- Raquel Bernal S. (2009), « The Informal Labor Market in Colombia: Identification and Characterization », *Desarrollo y Sociedad*, Primer Semestre de 2009, 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, Décembre.
- Razafindrakoto M. (2010), *Household Business and Informal Sector in Hanoi and Ho Chi Minh City: First Results from a qualitative survey (2009)*, DIAL, Hanoi, Juin.
- Razafindrakoto M., Roubaud F. (2011), « La satisfaction dans l'emploi : une mesure de la qualité de l'insertion professionnelle en regard des aspirations dans huit capitales africaines », in De Vreyer P., Roubaud F. (éds), *Les marchés du travail urbains en Afrique Sub-saharienne*, Editions IRD/AFD, Paris (à paraître).
- Razafindrakoto M., F. Roubaud, Lê Văn Duyệt (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., Roubaud F., Nguyễn Hữu Chí (2011), « Vietnam Labor Market: An Informal Sector Perspective », in Nguyễn Đức Thành (ed.), *Vietnam Annual Economic Report 2011: The Economy at a Crossroad*, Chapitre 8, pp. 223-258, Edition Tri Thức, Hà Nội.
- Requena F. (2003), « Social capital satisfaction and quality of life in the workplace », *Social indicators research*, 61, 3, pp. 331-360.

- Roubaud F. (2008), « Reassessing Ethnic Gap in Vietnam: New Evidence from the Labour Market », DIAL, Hanoi.
- Stiglitz J., Sen A., Fitoussi J.-P. (2009), *Rapport de la Commission sur la mesure des performances économiques et du progrès social*, Éditions Odile Jacob, Paris.
- Souza-Poza A., Souza-Poza, A.A. (2000), « Well-Being at Work: A Cross-National Analysis of the Levels and Determinants of Job Satisfaction », *Journal of Socio-Economics* 29, pp. 517-538.
- 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 & 2, pp. 42-55.
- Warr P. (1999), « Well-being and the workplace », in Kahneman D., E. Diener, and N. Schwartz (eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology*, Russell Sage Foundation; New York, pp. 392-412