

## Chapitre 5

# Soutenir la croissance en réformant le marché du travail et en améliorant le système d'éducation

Un marché du travail performant est indispensable au maintien d'une croissance économique rapide face au vieillissement de la population. Les objectifs prioritaires consistent à inverser l'augmentation de la part des travailleurs non réguliers, qui a des conséquences négatives à la fois pour la croissance et pour l'équité, et d'encourager une progression de l'emploi des femmes et des jeunes, qui sont sous-représentés dans la population active. Pour attirer davantage de femmes dans l'emploi, il faut accroître l'offre de services d'accueil des enfants, améliorer la situation en matière de congés de maternité et faire en sorte qu'il y ait davantage de lieux de travail où les obligations familiales sont prises en compte. Les taux d'emploi des jeunes devraient être favorisés en améliorant l'enseignement tertiaire grâce à un renforcement de la concurrence et à un resserrement des liens avec les entreprises afin de réduire les inadéquations. La réforme de l'éducation devrait être étendue aux établissements élémentaires et secondaires de façon à améliorer l'efficacité et à diminuer la charge représentée par les cours de soutien privés. L'âge de départ à la retraite des salariés devrait être relevé en éliminant la retraite obligatoire et en supprimant progressivement l'indemnité de retraite. Dans le cadre des politiques actives du marché du travail, il faudrait privilégier le renforcement du capital humain plutôt que le versement de subventions salariales.

**L**a croissance rapide de l'emploi, le faible niveau de chômage et l'amélioration continue du capital humain ont beaucoup contribué au développement économique de la Corée. Cependant, les institutions traditionnelles du marché du travail, dont l'action était efficace par le passé, ne sont plus appropriées. L'intégration de la Corée dans l'économie mondiale et le changement technologique appellent une plus grande flexibilité et un renforcement du capital humain, alors que le vieillissement de la population rend essentiel un redressement des taux d'activité relativement faibles des femmes d'âge actif et des jeunes, et un relèvement de l'âge de départ à la retraite des salariés. La réalisation de ces objectifs exige des réformes du marché du travail, des politiques de protection sociale et du système d'éducation. En résumé, le cadre d'action devrait inciter les entreprises à employer des travailleurs réguliers, limitant ainsi le dualisme du marché du travail, tout en encourageant davantage de femmes et de jeunes à accepter un emploi et en prolongeant la durée de la vie active des salariés. En outre, l'éducation devrait être améliorée de façon à renforcer l'employabilité des jeunes et à promouvoir le capital humain.

Le présent chapitre porte tout d'abord sur le problème du dualisme du marché du travail, qui nuit à la fois à la croissance et à l'équité. Il analyse ensuite les faibles taux d'activité des femmes et des jeunes afin de mettre en évidence les mesures qui favoriseraient une augmentation de ces taux, y compris des réformes du système d'éducation. L'enjeu que représente le maintien des seniors dans l'emploi est examiné dans la quatrième section. Le chapitre se conclut par un résumé des principales recommandations, qui font l'objet de l'encadré 5.2.

### **Inverser le dualisme du marché du travail : travailleurs réguliers et non réguliers**

L'accentuation tendancielle du dualisme du marché du travail a des conséquences négatives pour la formation de capital humain et la croissance économique, car elle accroît la rotation de la main-d'œuvre et réduit la formation assurée par l'entreprise (Chung et Lee, 2005). Elle pose aussi des problèmes d'équité, car les travailleurs non réguliers sont confrontés à des emplois précaires, une discrimination salariale et une protection sociale limitée. La part des travailleurs non réguliers est passée de 27 % en 2001 à 36 % en 2007 (encadré 5.1). Les travailleurs temporaires représentent la majorité des travailleurs non réguliers (tableau 1.9), entrant pour 28 % dans l'ensemble des salariés en 2007, soit le deuxième pourcentage le plus élevé de la zone de l'OCDE (graphique 1.12), avant de tomber quelque peu pour se situer à 26 % en août 2008. L'emploi temporaire en Corée est unique à plusieurs égards :

- Le pourcentage de travailleurs temporaires employés à temps partiel n'est que de 14 %, contre 30 à 50 % dans les autres pays de l'OCDE. Cette situation indique que les emplois temporaires sont moins liés qu'ailleurs à la recherche d'une plus grande flexibilité du temps de travail, en particulier par les femmes.
- L'incidence des travailleurs temporaires est forte parmi tous les groupes d'âge en Corée, contrairement à ce qui est le cas dans les autres pays de l'OCDE, où elle touche surtout les jeunes (tableau 5.1). Le fort pourcentage de seniors s'explique par l'âge peu élevé de départ à la retraite obligatoire dans nombre d'entreprises.

### Encadré 5.1. Définition des travailleurs non réguliers

La définition des travailleurs « non réguliers » en Corée est plus large que celle des travailleurs temporaires utilisée par l'OCDE. Dans les travailleurs temporaires entrent les salariés ayant des contrats à durée déterminée, les travailleurs saisonniers et les travailleurs des agences d'intérim. Bien que le terme de travailleurs non réguliers soit largement utilisé en Corée, il n'y a pas de consensus sur sa définition, qui est généralement fondée sur : i) la durée du contrat (déterminé ou indéterminé) et la continuité de l'emploi ; ii) la durée du travail ; et iii) le type de relation avec l'entreprise. La Commission de développement économique et social (anciennement Commission tripartite, dans laquelle entrent le gouvernement et les partenaires sociaux) définit ainsi les travailleurs non réguliers :

- *Travailleurs occasionnels* (22.3 % des salariés) : travailleurs ayant des contrats de durée déterminée ou qui savent que leur contrat de travail ne portera que sur une durée limitée pour des raisons indépendantes de leur volonté. Cette catégorie correspond à la définition des travailleurs temporaires de l'OCDE.
- *Travailleurs à temps partiel* (7.6 %) : ceux qui travaillent « moins d'heures » que les travailleurs à plein-temps.
- *Travailleurs atypiques* (13.9 %) : travailleurs des agences d'intérim (travailleurs détachés), travailleurs sous contrat individuel (qui travaillent indépendamment de l'entreprise), travailleurs à domicile, travailleurs à la demande et autres nouvelles formes d'emploi.

D'après cette définition, la part des travailleurs non réguliers est passée de 27 % en 2001 à 36 % en 2007 (en raison des chevauchements entre les trois catégories). Certains experts avancent que ce pourcentage est de pas moins de 57 %. En tout état de cause, il est plus élevé que le nombre de travailleurs temporaires selon la définition de l'OCDE.

- Les travailleurs temporaires en Corée sont très concentrés dans le secteur des services, alors que le pourcentage de ces travailleurs dans le secteur manufacturier et le secteur primaire est semblable à la moyenne de l'OCDE (partie B).

Comme dans d'autres pays de l'OCDE, on trouve surtout des travailleurs temporaires dans les petites entreprises (partie C) et parmi les travailleurs ayant des niveaux d'instruction faibles et moyens (partie D).

Les salaires horaires des travailleurs non réguliers sont tombés de 80 % du montant des salaires des travailleurs réguliers en 2001 à 71 % de ce montant en 2007. Cet écart grandissant tient aux divergences dans l'ancienneté dans l'emploi et à l'amélioration du capital humain des travailleurs réguliers, qui ont davantage accès à une formation en cours d'emploi. Cependant, les salaires mensuels des travailleurs non réguliers sont restés aux alentours de 63 % de ceux des travailleurs réguliers, en raison d'une augmentation de la durée du travail. La discrimination explique une part importante de l'écart de salaire, d'après plusieurs études. Par exemple, la Korea Employers Federation (2006) a estimé que la productivité des travailleurs non réguliers est de 22 % inférieure à celle des travailleurs réguliers, alors que leurs salaires sont de 44 % inférieurs. Jeong (2003) constate que les travailleurs non réguliers sont rémunérés 20 à 27 % de moins que les travailleurs réguliers, après ajustement pour tenir compte de l'âge, de l'expérience, de l'éducation et d'autres paramètres. Ahn (2006) a signalé que 23 % de l'écart de salaire s'expliquent par la discrimination à l'égard des travailleurs non réguliers<sup>1</sup>.

Tableau 5.1. **Comparaison des travailleurs temporaires en Corée et dans la zone OCDE**

A. Par âge (%)					
	15-24	25-54	55+	Total	
Corée en 2005	36.1	26.2	46.1	29.4	
OCDE en 2005	32.7	10.4	10.4	12.8	
B. Par secteur (normalisé en fonction de la distribution <sup>1</sup> )					
	Secteur primaire	Secteur manufacturier	Services	Services/secteur manufacturier	Total
Corée en 2005	1.8	2.6	25.0	9.5	29.4
Moyenne UE15 en 2005	1.5	3.4	9.8	2.9	14.7
Moyenne OCDE en 2000	1.5	2.5	8.0	3.3	12.0
C. Par taille de l'entreprise (normalisé en fonction de la distribution <sup>1</sup> )					
	Moins de 10 salariés	10 à 29 salariés	30 à 99 salariés	100 salariés et plus	Total
Corée en 2005	16.4	5.8	4.0	3.2	29.4
	Moins de 20 salariés	20 à 49 salariés		50 salariés et plus	Total
Moyenne UE15 en 2005	7.3	2.3		5.1	14.7
Moyenne OCDE en 2000	7.4	1.6		3.0	12.0
D. Par niveau d'instruction (normalisé en fonction de la distribution <sup>1</sup> )					
	Faible	Moyen	Élevé	Faible/élevé	Total
Corée en 2005	12.1	12.4	4.9	2.4	29.4
Moyenne de l'UE15 en 2005	7.7	4.2	2.8	2.8	14.7
Moyenne OCDE en 2000	5.5	4.6	1.9	2.9	12.0

1. Le chiffre pour chaque catégorie correspond à sa contribution à l'incidence totale des travailleurs temporaires. Source : Grubb et al. (2007).

### Mesures prises par les pouvoirs publics pour lutter contre le dualisme du marché du travail

Les pouvoirs publics craignent que la polarisation du marché du travail ne mine la compétitivité nationale, n'affaiblisse la cohésion sociale et ne compromette le filet de sécurité sociale. Ils ont donc élargi les politiques actives du marché du travail aux travailleurs non réguliers afin d'améliorer leur employabilité<sup>2</sup>. Ils ont aussi pris des mesures pour que ces travailleurs soient davantage couverts par le filet de sécurité sociale. En outre, ils ont adopté une loi visant à protéger les travailleurs non réguliers d'une « discrimination induite » et éviter le « recours excessif » à ces travailleurs :

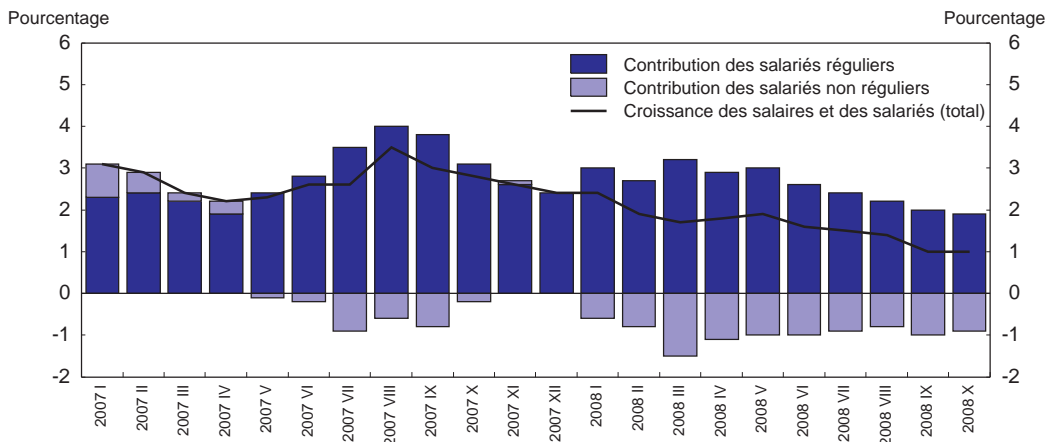
- Les « pratiques discriminatoires injustifiables » contre les travailleurs non réguliers sont interdites. Les salariés faisant état de conditions de travail ou de salaires discriminatoires peuvent déposer des plaintes auprès de la Commission des relations professionnelles, les entreprises devant alors prouver à celle-ci que leurs pratiques ne sont pas discriminatoires. Cette disposition a été mise en œuvre dans les sociétés comptant au moins 300 salariés en juillet 2007 et celles comptant entre 100 et 299 salariés en juillet 2008. Elle sera étendue aux plus petites entreprises à compter de juillet 2009.

- Depuis juillet 2007, les travailleurs ayant des contrats de durée déterminée dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, sont considérés comme des salariés réguliers après deux années de travail.


Dans son *Étude économique de la Corée* de 2007, l'OCDE a mis en garde contre le risque que l'interdiction de la discrimination contre les travailleurs non réguliers ne conduise à des litiges coûteux et longs, décourageant les entreprises d'employer des travailleurs non réguliers et suscitant une aggravation du chômage. En février 2008, 800 dossiers concernant 2 793 travailleurs non réguliers ayant déposé plainte en vertu de la nouvelle loi avaient été réglés. La Commission des relations professionnelles, médiateur public, a imposé des mesures correctrices dans les deux tiers des cas. La forte proportion de mesures correctrices imposées encouragera vraisemblablement les travailleurs non réguliers à déposer des plaintes, tout en poussant les entreprises à améliorer les conditions d'emploi de ces travailleurs ou à mettre fin à leur contrat. S'il est encore trop tôt pour juger, les données mensuelles montrent que l'emploi non régulier a eu une incidence négative sur l'emploi total depuis que la loi est entrée en vigueur au milieu de 2007 (graphique 5.1). Cela donne à penser que même les petites entreprises ont réagi à la nouvelle loi en réduisant leurs effectifs de travailleurs non réguliers ou en les faisant passer dans la catégorie des travailleurs réguliers<sup>3</sup>. Les autorités ont favorisé cette tendance en titularisant 67 000 travailleurs non réguliers dans la fonction publique au milieu de 2007. En outre, certaines entreprises sous-traitent à d'autres entreprises les tâches confiées auparavant à des travailleurs non réguliers. Les tendances du marché du travail devraient être soigneusement étudiées à mesure que la loi en question est mise en œuvre.

Graphique 5.1. **Contribution à la croissance de l'emploi par situation des travailleurs**

Croissance mensuelle, en glissement annuel



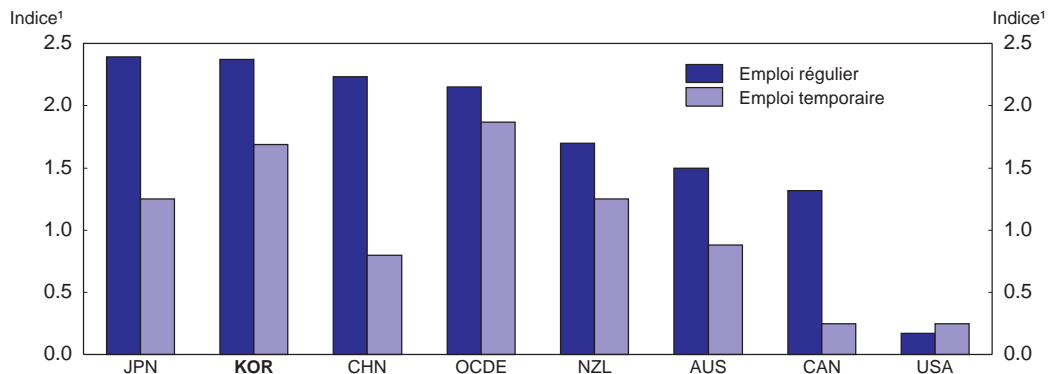
Source : Office national de statistique de la Corée.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/514226328422>

D'après les enquêtes, les entreprises embauchent des travailleurs non réguliers pour réduire les coûts de main-d'œuvre et accroître la flexibilité de l'emploi, le licenciement des travailleurs réguliers étant en effet rendu difficile par le fort degré de protection de l'emploi et le pouvoir des syndicats dans les grandes entreprises (*Études économiques de l'OCDE : Corée*, 2007). La révision de la loi de 1998 sur les conditions d'emploi, qui a autorisé les licenciements collectifs pour « des motifs urgents de gestion » n'a pas suffisamment


amélioré la flexibilité dans la pratique, en raison des conditions auxquelles cette autorisation a été soumise, notamment l'obligation faite aux entreprises de mettre en œuvre « tous les moyens » pour éviter ces licenciements, d'étudier les licenciements envisagés pendant au moins deux mois (durée récemment ramenée à 50 jours) avec les travailleurs et de notifier les pouvoirs publics. Compte tenu de ces contraintes, les entreprises se sont tournées vers des méthodes plus coûteuses de réduction de l'emploi, comme les programmes de préretraite et les incitations aux départs volontaires. D'après l'indicateur de l'OCDE, la protection de l'emploi des travailleurs réguliers en Corée était en 2006 légèrement plus forte que celle de la Chine et que la moyenne de l'OCDE, et bien plus forte que celle des pays anglophones (graphique 5.2)<sup>4</sup>. Les études de l'OCDE montrent que les pays ayant une protection plus stricte pour les travailleurs réguliers tendent à avoir une plus forte incidence de l'emploi temporaire (Grubb *et al.*, 2007). Pour réduire les incitations à embaucher des travailleurs non temporaires, l'OCDE, dans ses anciennes *Études économiques de la Corée*, a recommandé que la protection de l'emploi pour les travailleurs réguliers soit assouplie. L'approche de la Corée visant à renforcer sa protection pour les travailleurs non réguliers, qui était en 2006 légèrement inférieure à la moyenne de l'OCDE, risque de réduire l'emploi total.

Graphique 5.2. **Comparaison internationale des législations de protection de l'emploi**



1. Échelle de 0 à 6 depuis le moins restrictif jusqu'au plus restrictif en 2006.

Source : OCDE (2008b), *Objectif croissance*, 2008, OCDE, Paris.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/514231256720>

La libéralisation de la protection de l'emploi devrait s'accompagner d'un renforcement du filet de sécurité sociale. Bien que le pourcentage des salaires et des salariés couverts par le dispositif de garantie de l'emploi se soit fortement accru depuis le milieu des années 90 pour passer à 56.8 % en 2007, une grande partie de la population active reste encore non protégée (tableau 5.2), surtout parmi les travailleurs non réguliers. La part de ces travailleurs participant au dispositif de garantie de l'emploi, ainsi qu'au régime national de retraite et au régime national d'assurance maladie, est d'environ 40 %, soit seulement la moitié de la part des travailleurs réguliers (tableau 3.8). Une partie de cet écart tient à des différences dans la loi. Par exemple, aussi bien le régime national de pension que le régime national d'assurance maladie excluent les travailleurs journaliers, alors que certains travailleurs à temps partiel ne sont pas non plus couverts. Cependant, le large écart de couverture est aussi dû au faible taux de respect des réglementations, en particulier parmi les travailleurs des petites entreprises.

Tableau 5.2. **Couverture du dispositif de garantie de l'emploi**

Milliers de salariés et pourcentage

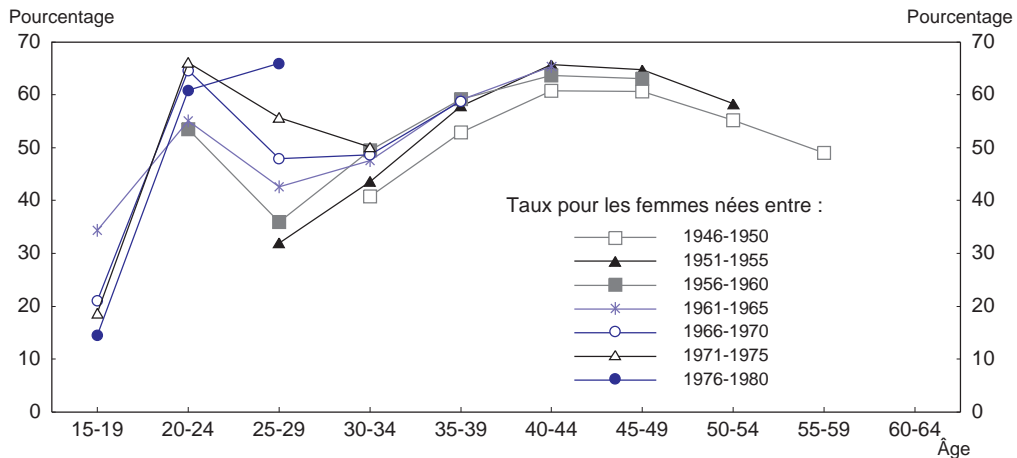
	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Salariés	12 899	13 142	13 659	14 181	14 402	14 894	15 185	15 551	15 970
Admissibles au dispositif de garantie de l'emploi	4 280	8 700	9 269	9 269	9 651	10 037	10 330	10 803	11 115
Effectivement couverts	4 204	6 747	6 909	7 171	7 203	7 577	8 064	8 537	9 063
Admissibles en pourcentage des salariés	33.2	66.2	67.9	65.4	67.0	67.4	68.0	69.5	69.6
Couverts en pourcentage des travailleurs admissibles	98.2	77.6	74.5	77.4	74.6	75.5	78.1	79.0	81.5
Couverts en pourcentage des salariés	32.6	51.3	50.6	50.6	50.0	50.9	53.1	54.9	56.8
Pourcentage des chômeurs recevant des prestations			15.1	16.6	18.5	22.4	25.6	30.0	34.8

Source : ministère du Travail.

Du fait de leur plus faible couverture par le régime d'assurance sociale, les travailleurs non réguliers représentent des coûts moindres que les travailleurs réguliers, renforçant l'incitation des entreprises à les embaucher. L'augmentation du pourcentage de travailleurs non réguliers participant à ce régime contribuerait à réduire l'écart et affaiblirait les incitations. La couverture de l'assurance sociale est en progression tendancielle, mais de nouvelles mesures sont requises pour assurer un meilleur respect des réglementations, notamment en intégrant le recouvrement des cotisations (chapitre 3). En résumé, il est indispensable d'assouplir la protection de l'emploi pour les travailleurs réguliers et d'élargir la couverture d'assurance sociale des travailleurs non réguliers, afin de réduire le dualisme du marché du travail et ses effets négatifs sur la croissance et l'équité.

### Augmentation du taux d'activité des femmes

Le faible taux d'activité des femmes de 25 à 54 ans (graphique 1.13) tient au fait qu'un fort pourcentage des femmes se retire du marché du travail au moment du mariage ou d'une naissance. Le taux d'activité, représenté pour les différentes cohortes d'âge, a donc une forme en M (graphique 5.3). Néanmoins, le taux d'activité et le taux d'emploi des femmes sont en augmentation, essentiellement en raison des changements de comportement des femmes plus jeunes. Pour le groupe des 25 à 29 ans, le taux d'activité a

Graphique 5.3. **Taux d'activité des femmes, par cohorte d'âge**

Source : Office national de statistique de la Corée.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/514236214674>

doublé pour passer de 32 % pour les femmes nées durant la première moitié des années 50 à 65 % pour les femmes nées durant la deuxième moitié des années 70, ce qui témoigne de la tendance à un âge plus tardif du mariage. En revanche, le taux au deuxième pic, qui intervient dans le groupe des 40 à 44 ans, est resté aux alentours de 63 % pour les différentes cohortes nées depuis 1951.

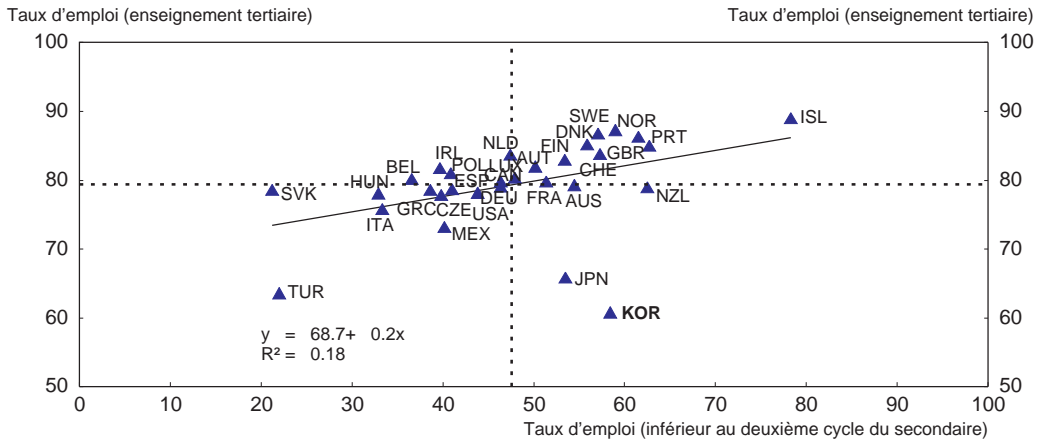
### **Facteurs limitant la participation des femmes au marché du travail en Corée**

La décision de reprendre un travail dépend des conditions du marché de l'emploi. En Corée, le salaire moyen des femmes est de 38 % inférieur à celui des hommes, soit un écart beaucoup plus important que la moyenne de 18 % observée pour l'OCDE. Après correction pour tenir compte des caractéristiques des travailleurs, l'écart dû au sexe est estimé à 20 % environ pour les travailleurs ordinaires (Jeong, 2003). Cette divergence importante des salaires entre les sexes reflète plusieurs facteurs. *Premièrement*, une forte proportion de femmes sont des travailleurs non réguliers et perçoivent donc des salaires sensiblement inférieurs. Si un tiers des hommes comme des femmes exercent un emploi non régulier entre 20 et 30 ans, le pourcentage décroît pour les hommes entre 30 et 50 ans, mais augmente pour passer à plus de 40 % pour les femmes (tableau 1.9). Même les femmes employées en tant que travailleurs réguliers avant d'interrompre leur carrière pour élever des enfants finiront probablement dans un emploi non régulier si elles reviennent sur le marché du travail (Hwang et Chang, 2004). *Deuxièmement*, la tradition des salaires fondés sur l'ancienneté récompense les travailleurs en poste depuis longtemps (voir ci-dessous). Dans ces conditions, les femmes qui interrompent leur carrière tendent à être bloquées à un bas niveau de salaire quelle que soit leur performance. *Troisièmement*, bien que les femmes représentent 38 % de la population active, leur part dans les emplois de direction n'est que de 8 % contre 20 à 30 % dans nombre de pays de l'OCDE (OCDE, 2007a).

En résumé, des options d'emploi peu attrayantes tendent à décourager les femmes de revenir sur le marché du travail. De fait, la Corée est l'un des quelques rares pays de l'OCDE où le taux d'emploi des femmes diplômées de l'université (61 %) n'est guère plus élevé que celui des femmes n'ayant pas atteint le deuxième cycle du secondaire (58 %). Cela s'explique par un salaire de réserve élevé pour les femmes qui ont un haut niveau de formation et sont en conséquence réticentes à accepter des emplois mal rémunérés. En revanche, le taux d'emploi moyen des femmes diplômées de l'université dans la zone de l'OCDE se situe à 79 %, soit sensiblement plus que le taux de 48 % observé pour les femmes n'ayant pas achevé le deuxième cycle du secondaire (graphique 5.4).

Un deuxième facteur décourageant l'emploi des femmes est la longue durée du travail, qui rend difficile la conjugaison d'un emploi et de responsabilités familiales. Malgré l'introduction progressive de la semaine de travail de 40 heures depuis 2004, la durée annuelle du travail était de 2 261 heures en 2007, soit un niveau plus d'un tiers supérieur à la moyenne de l'OCDE<sup>5</sup>, qui s'explique en partie par les dispositions favorables au travail du régime fiscal (chapitre 3). En 2007, 27 % des Coréennes travaillaient plus de 54 heures par semaine, alors que 23 autres pour cent travaillaient entre 45 et 53 heures (graphique 5.5). En outre, le nombre d'heures supplémentaires non rémunérées est important et les temps de trajet tendent à être longs. Par ailleurs, la durée du travail généralement plus longue des hommes – dont plus d'un tiers travaillent plus de 54 heures par semaine – tend à faire peser les responsabilités familiales essentiellement sur les femmes. Enfin, les possibilités d'emploi à temps partiel – largement utilisées dans nombre de pays pour concilier travail et vie de famille, en particulier lorsque les enfants sont jeunes – sont très limitées en Corée pour les

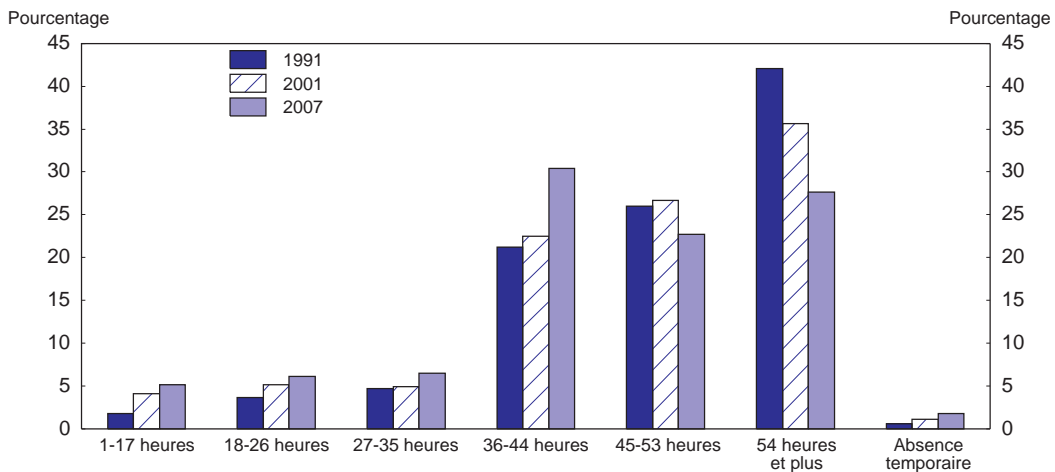


Graphique 5.4. **Taux d'emploi des femmes, par niveau de formation dans les pays de l'OCDE<sup>1</sup>**

1. La moyenne de l'OCDE est indiquée par la ligne en pointillés (48 % et 79 %), suivant le niveau de formation.

Source : OCDE (2008a), *Regards sur l'éducation, 2008*, OCDE, Paris et calculs du Secrétariat.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/514305237728>

Graphique 5.5. **Répartition des femmes en Corée suivant la durée du travail hebdomadaire en 2007**

Source : Bureau national de statistique de la Corée.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/514368416773>

hommes comme pour les femmes (tableau 5.3). Seulement 12 % des Coréennes de 30 à 40 ans, âge auquel l'éducation des enfants représente la charge la plus lourde, travaillent à temps partiel, soit la moitié de la zone OCDE. Un autre inconvénient du travail à temps partiel est qu'il tend à être moins bien rémunéré, alors que, dans nombre de pays, ce travail est rémunéré sur la base du même salaire horaire que le travail à plein-temps (OCDE, 2007b).

Un troisième facteur limitant les taux d'emploi des femmes est l'absence de structures appropriées pour l'accueil des enfants. Dans une enquête menée par les pouvoirs publics (ministère du Travail, 2008), plus de 60 % des femmes ont répondu que la « responsabilité de l'éducation des enfants » était le principal obstacle au retour dans la population active<sup>6</sup>. En fait, la Corée se classe au 24<sup>e</sup> rang des pays de l'OCDE pour ce qui est des taux d'inscription scolaire des enfants de 3 à 5 ans, qui étaient de 61 % en 2004 (graphique 5.6).

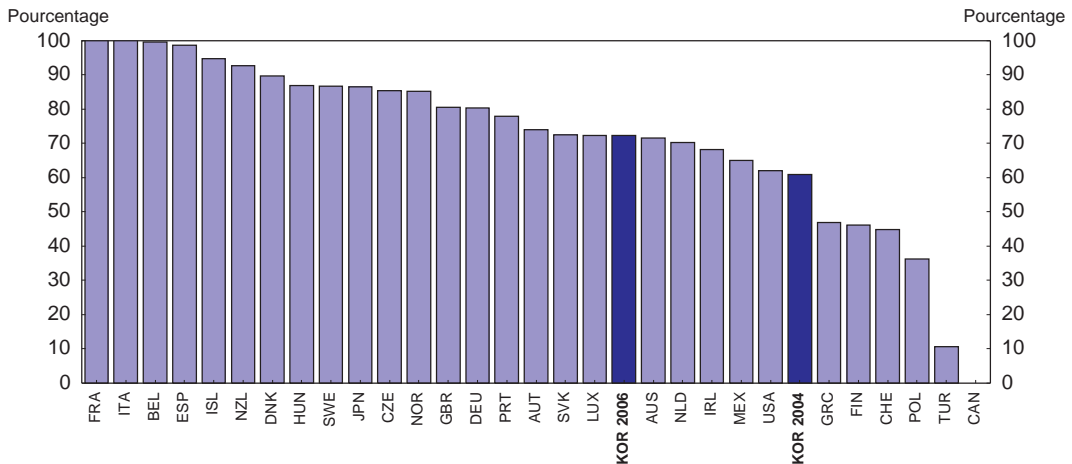
Tableau 5.3. **Comparaison internationale de l'emploi à temps partiel**En pourcentage de l'emploi total en 2006<sup>1</sup>

	15 à 24	25 à 29	30 à 34	35 à 39	40 à 44	45 à 49	50 à 54	55+	Total
<b>Corée</b>									
Hommes	14.5	3.5	3.3	2.9	4.2	4.9	5.8	14.3	6.3
Femmes	15.2	6.4	11.2	12.7	10.8	9.8	10.4	19.4	12.3
Total	14.9	4.9	6.1	6.6	6.8	6.9	7.6	16.4	8.8
<b>Moyenne OCDE<sup>2</sup></b>									
Hommes	22.4	5.6	3.8	3.4	3.6	3.7	4.6	17.4	8.1
Femmes	35.0	16.6	21.7	25.7	25.8	23.6	23.7	57.5	26.4
Total	28.3	10.4	11.3	12.9	13.5	12.8	13.3	34.5	16.1


1. Emploi à plein-temps et emploi à temps partiel selon une définition commune de 30 heures de travail par semaine pour l'emploi principal du travailleur.

2. Moyenne de l'OCDE ne tenant pas compte du Mexique pour lequel on ne dispose pas de données en 2006.

Source : Base de données des Perspectives de l'emploi de l'OCDE.

Graphique 5.6. **Taux de scolarisation des enfants de 3 à 5 ans en 2004**

Source : Base de données de l'OCDE sur la famille, ministère de l'Éducation et du Développement des ressources humaines et ministère de la Parité et de la Famille.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/514371588343>

Si ce pourcentage est passé à 72 % en 2006, il est encore faible par rapport à la norme de l'OCDE. Pour ce qui est des services d'accueil des enfants, les autorités construisent et gèrent des installations publiques, qui accueillent 10.9 % des enfants pour lesquels les parents font appel à ces services (tableau 5.4).

Un quatrième facteur limitant le taux d'activité des femmes est la longueur et la couverture du congé de maternité. Le congé de maternité rémunéré a été porté de 60 à 90 jours en 2001, 60 jours étant pris en charge par l'employeur et les 30 autres par le régime d'assurance maladie. Néanmoins, ce congé reste plus court que la moyenne de l'OCDE de 4.5 mois (OCDE, 2007a). En 2006, les autorités ont décidé que le système de garantie de l'emploi prendrait en charge 90 jours pour les femmes employées dans les PME. Ces mesures ont contribué à accroître de plus de 50 % le nombre de femmes prenant un congé de maternité entre 2004 et 2007, pour le porter à 58 000 environ. Néanmoins, cela n'équivaut qu'à environ 1/10 du nombre de naissances enregistrées cette année là. Le nombre peu important de femmes prenant un congé de maternité reflète la faible couverture du régime de garantie de l'emploi (tableau 5.2). En outre, dans l'étude de 2008,

Tableau 5.4. **Structures d'accueil des enfants en Corée en 2007**

	Structures		Enfants (milliers)		Taille moyenne
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	
État	1 748	5.7	119.2	10.9	68.2
Structures privées, bénévoles <sup>1</sup>	1 460	4.7	118.3	10.8	81.0
Structures privées, sous-total	14 083	45.6	668.9	60.9	47.5
En entreprise	1 002	3.2	55.9	5.1	55.8
Individuelles	13 081	42.4	612.2	55.7	46.8
Coopératives parentales	61	0.2	1.4	0.1	23.7
Garde familiale <sup>2</sup>	13 184	42.7	178.0	16.2	13.5
Sur le lieu de travail	320	1.0	15.1	1.4	47.3
Total	30 856	100.0	1 098.5	100.0	35.6

1. Entreprises de protection sociale subventionnées par l'État. Ces structures, comme les structures publiques, doivent accueillir au moins 10 enfants, alors que celles du secteur privé doivent en accueillir au moins 20.

2. Par « garde familiale », on entend l'accueil des enfants dans des maisons particulières. Le nombre d'enfants peut aller de 4 à 21.

Source : ministère de la Santé, de la Protection sociale et des Affaires familiales.

58 % des femmes ont fait état de problèmes en matière de congé de maternité, et de congé parental, tenant pour partie aux pressions exercées par l'encadrement et les collègues. Un système de congé parental a été établi en 2001, mais le nombre de participants – dont 98 % sont des femmes – est peu important car il ne représente que 0.2 % des salariés<sup>7</sup>.

### **Politiques visant à accroître le taux d'activité des femmes**

Les autorités versent des subventions salariales pour encourager les femmes à rester dans la population active ou à y revenir après avoir eu des enfants. Compte tenu des pertes sèches importantes associées à ces subventions, une meilleure approche consisterait à inciter les femmes à revenir dans la population active en créant de meilleures possibilités d'emploi, notamment en inversant la tendance croissante à l'augmentation des travailleurs non réguliers. En outre, le recours plus large au système de rémunération fondé sur la performance au lieu du système fondé sur l'ancienneté (voir ci-après) permettrait d'améliorer la situation. Une autre priorité importante consiste à accroître l'offre de structures d'accueil des enfants. En 2006, les autorités ont fixé pour objectif le triplement du pourcentage des enfants accueillis dans les installations publiques, qui doit passer de 11 à 30 % sur cinq ans (*Études économiques de l'OCDE : Corée*, OCDE, 2007). Si une telle approche vise à assurer une qualité de prise en charge similaire pour tous les enfants, il serait plus efficace de donner un rôle plus large au secteur privé, attirant ainsi de nouveaux financements et suscitant davantage de dynamisme, tout en limitant les dépenses publiques. Le renforcement du rôle des entreprises privées exigera la suppression ou le relèvement du plafonnement des redevances, qui sont fixées au-dessous du niveau minimum nécessaire pour assurer des services de qualité, d'après les autorités<sup>8</sup>. Cependant, cette mesure pourrait faire grimper le coût de la garde des enfants pour les ménages, conduisant les mères à se retirer de la population active plutôt qu'à recourir à des services de prise en charge informelle de moins bonne qualité. Ce problème pourrait être réglé en versant directement aux ménages des coupons pour la garde des enfants, ce qui pourrait être une approche moins coûteuse que le plan visant à construire des installations publiques<sup>9</sup>. Pour répondre aux préoccupations en matière de qualité, il faudrait que l'aide publique octroyée aux parents soit utilisée pour l'accueil des enfants dans des installations agréées.

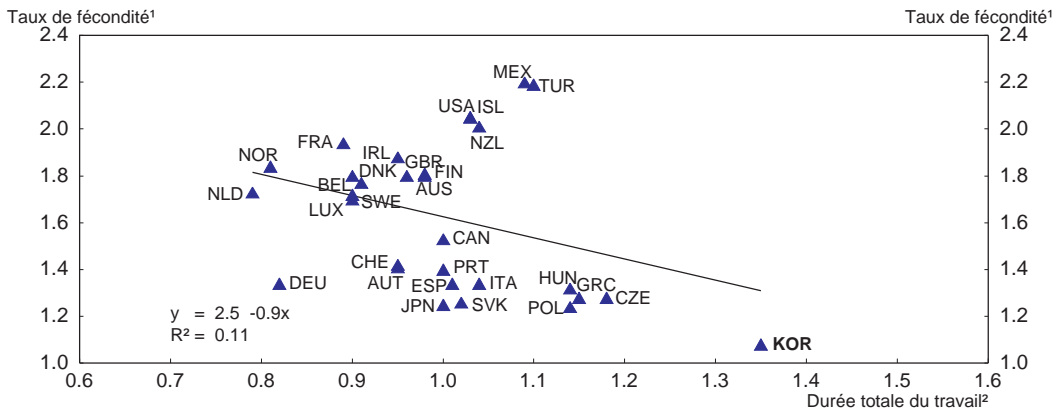
Rallonger encore le congé de maternité au-delà de 90 jours devrait aussi favoriser le taux d'activité des femmes. D'après une étude, environ cinq mois est la longueur optimale (mesurée en équivalent plein-temps) dans la perspective de l'offre de main-d'œuvre (Jaumotte, 2003). En outre, il importe d'améliorer la possibilité qu'ont les femmes de prendre un congé de maternité. Un élément essentiel à cet égard est l'expansion de la couverture du système de garantie de l'emploi, qui joue un rôle majeur dans le financement de ces congés. La révision des dispositions relatives au congé parental en 2007, qui a repoussé à trois ans l'âge des enfants ouvrant droit à ce congé, a aussi augmenté l'indemnité mensuelle pour la porter à 0.5 million de won et a permis aux parents de prendre le congé parental à temps partiel, ce qui devrait rendre le programme plus attractif.

En résumé, si les systèmes coréens de prélèvements et de transferts se caractérisent comme favorables à la croissance (chapitre 3), les femmes continuent de recevoir peu d'appui du secteur public pour les aider à concilier travail et vie de famille. Si des politiques plus favorables à l'emploi des femmes revêtent un rôle important, leur incidence devrait être limitée par le fait qu'il existe des lieux de travail qui ne prennent pas en compte les obligations familiales, notamment en exigeant des travailleurs des heures de travail exceptionnellement longues<sup>10</sup>. Des lieux de travail soucieux des obligations familiales sont indispensables pour concilier vie de travail et vie de famille et pourraient aussi beaucoup contribuer à l'amélioration du taux de fécondité (voir ci-après). Le marché du travail doit s'ajuster pour assurer aux mères les horaires, emplois, salaires et carrières qui les attireront à nouveau dans l'emploi. Bien que nombre de ces ajustements relèvent d'accords entre les entreprises et les salariés, les pouvoirs publics doivent mettre en place un cadre approprié fondé sur les recommandations ci-dessus.


### ***Doper le taux de fécondité tout en augmentant le taux d'activité des femmes***

L'objectif des pouvoirs publics est de faire passer le taux de fécondité de 1.26 à la moyenne de l'OCDE de 1.6. La corrélation positive entre la participation des femmes à la population active et les taux de fécondité dans la zone de l'OCDE donne à penser qu'il est possible d'augmenter ces deux paramètres. Cependant, la relation positive disparaît lorsque l'on tient compte de la longueur du temps de travail (graphique 5.7). Réduire la durée du travail pour la ramener à la moyenne de l'OCDE pourrait sensiblement améliorer la fécondité. Un autre facteur pesant sur la fécondité est le faible niveau des dépenses publiques au titre des prestations familiales, qui ne représentent que 0.1 % du PIB, soit le pourcentage le plus faible dans la zone OCDE et bien inférieur à la moyenne de l'OCDE de 2.4 %.

Les pouvoirs publics ont annoncé en 2006 un plan quinquennal visant à accroître le taux de fécondité en allégeant les charges représentées par la grossesse et l'éducation des enfants et en augmentant le nombre de lieux de travail plus soucieux des obligations familiales afin de réduire les obstacles auxquels sont confrontées les femmes qui souhaitent concilier emploi et éducation des enfants<sup>11</sup>. Les politiques recommandées ci-dessus pour allonger le congé parental et accroître l'offre de structures d'accueil des enfants de façon à doper le taux d'activité des femmes devraient aussi avoir un effet positif sur la fécondité, d'après des recherches menées à l'OCDE (d'Addio et Mira d'Ercole, 2005). En revanche, les crédits d'impôt et les prestations sociales pour les familles avec enfants, envisagés dans le plan quinquennal, diminueraient le taux d'activité des femmes, comme on l'a vu dans d'autres pays (Jaumotte, 2003). Étant donné que la priorité est de développer

Graphique 5.7. **Comparaison internationale de la durée du travail et du taux de fécondité**

1. Les taux de fécondité concernent 2005, sauf pour le Canada (2004).
  2. La moyenne de l'OCDE pour la durée du travail totale (en 2005) est fixée à 1.0.
- Source : Base de données de l'OCDE sur la famille et calculs du Secrétariat.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/514425217766>

l'emploi féminin, l'accroissement des transferts aux familles avec enfants devrait viser à réduire la pauvreté infantile plutôt qu'à augmenter le taux de fécondité.

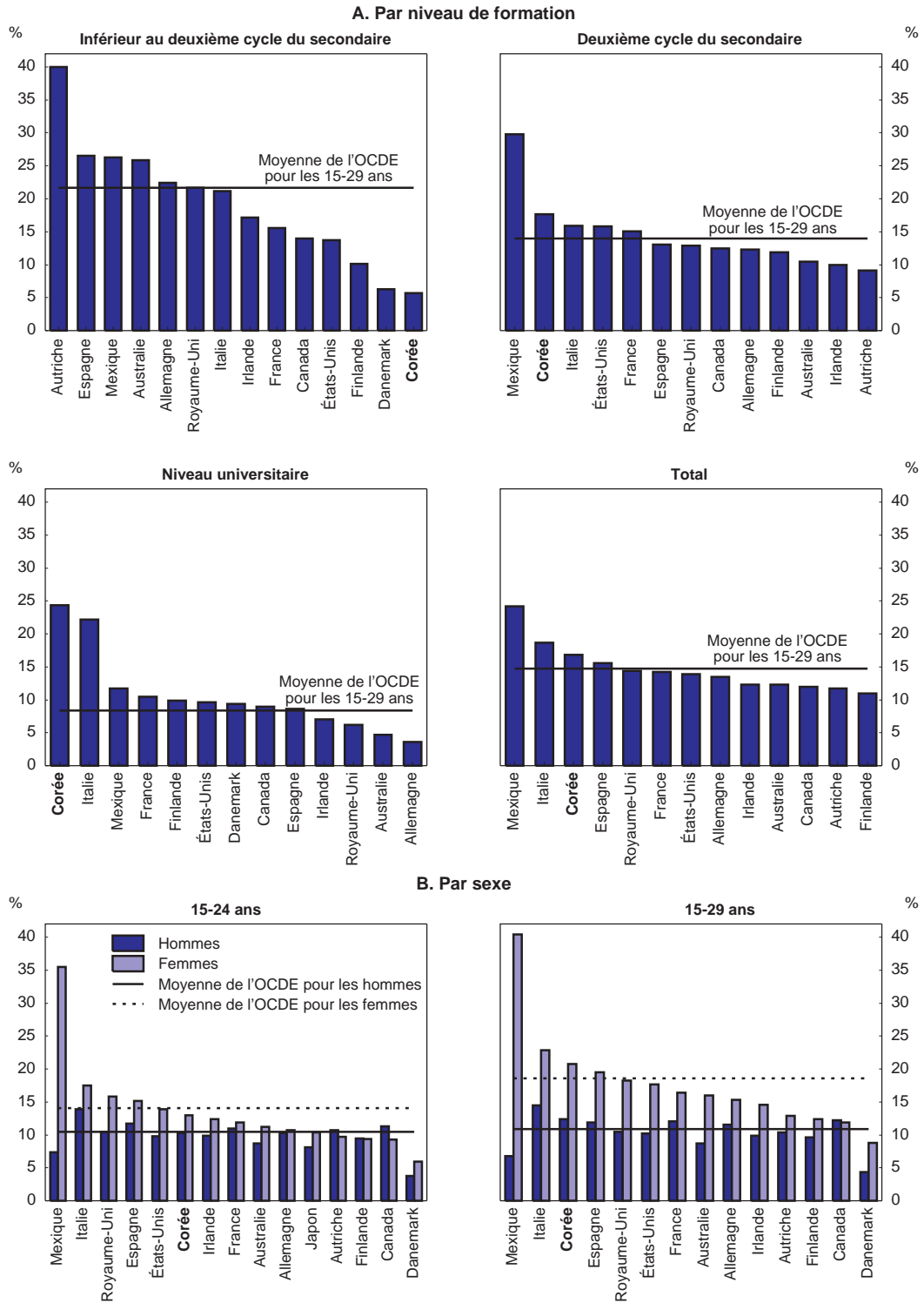
## Améliorer les perspectives d'emploi des jeunes

La diminution du taux d'emploi des 15-29 ans jusqu'à un niveau inférieur à la moyenne de l'OCDE a suscité des inquiétudes quant à l'intégration des jeunes sur le marché du travail. Si le taux élevé d'inscription dans l'enseignement tertiaire explique en partie ce faible taux d'activité, un grand nombre de jeunes ne se trouvent aussi ni dans l'emploi, ni dans l'éducation ou la formation. En 2004, ces jeunes représentaient 16.8 % des 15 à 29 ans, soit un peu plus que la moyenne de l'OCDE (graphique 5.8)<sup>12</sup>. La part du groupe des jeunes ni dans l'emploi ni dans la formation ou l'éducation parmi les jeunes ayant suivi un enseignement universitaire est environ trois fois supérieure à la moyenne de l'OCDE, alors que la part de ce groupe dans les jeunes n'étant pas allés au bout du deuxième cycle du secondaire est sensiblement inférieure à la moyenne de l'OCDE. Cela met en évidence une inadéquation entre le système universitaire et le marché du travail. Un grand nombre de jeunes éduqués attendent de passer ou se préparent à passer des examens d'entrée pour des emplois dans le secteur public ou privé<sup>13</sup>. Le pourcentage élevé de jeunes ni dans l'éducation, ni dans l'emploi ou la formation parmi les diplômés de l'université, conjugué à l'incidence relativement faible de l'emploi non régulier dans ce groupe, donne à penser que les jeunes éduqués en Corée tendent à rester en dehors du marché du travail plutôt que d'accepter des emplois qui ne répondent pas à leurs attentes. Autrement dit, le dualisme croissant du marché du travail a découragé l'emploi des jeunes formés en creusant l'écart entre leur salaire de réserve et le salaire offert.

Pour augmenter l'emploi des jeunes, il est indispensable d'endiguer la progression tendancielle de l'emploi non régulier, qui est bien moins rémunéré que l'emploi régulier. En 2007, seulement 69.6 % des nouveaux diplômés de l'université ont trouvé un emploi (tableau 5.5), malgré les pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs et une croissance économique de 5 %. Bien que 16.1 % aient accepté des emplois non réguliers, un grand nombre des 20.5 % qui ne travaillaient pas avaient vraisemblablement des salaires

### Graphique 5.8. Jeunes inactifs, ni dans l'emploi, ni dans l'éducation ou la formation

Par niveau de formation et sexe pour le groupe des 15 à 29 ans dans certains pays de l'OCDE en 2004<sup>1</sup>



1. Les données pour la Corée et la Nouvelle-Zélande concernent 2005. Pour le niveau de formation au Royaume-Uni, elles concernent 2003.

Source : OCDE (2007c), *Jobs for Youth : Corée*, OCDE, Paris.

Tableau 5.5. **Intégration des diplômés de l'université sur le marché du travail en 2007**

	Diplômés	Salariés	Emploi régulier	Emploi non régulier				Travail indépendant	Sans emploi	Autres <sup>4</sup>
				Sous-total	Temporaire <sup>1</sup>	Journalier <sup>2</sup>	Familial <sup>3</sup>			
Total	560 632	390 180	290 907	90 470	60 749	26 633	3 088	8 803	115 073	55 379
		69.6 %	51.9 %	16.1 %	10.8 %	4.8 %	0.6 %	1.6 %	20.5 %	9.9 %
Universités professionnelles	215 040	173 804	132 783	37 678	25 248	11 584	846	3 343	27 527	13 709
		80.8 %	61.7 %	17.5 %	11.7 %	5.4 %	0.4 %	1.6 %	15.8 %	6.4 %
Universités de formation des enseignants	5 929	4 109	3 680	429	417	12	0	0	1 537	283
		69.3 %	62.1 %	7.2 %	7.0 %	0.2 %	0.0 %	0.0 %	25.9 %	4.8 %
Universités générales	277 858	168 254	120 618	44 333	28 644	13 608	2 081	3 303	75 842	33 762
		60.6 %	43.4 %	16.0 %	10.3 %	4.9 %	0.7 %	1.2 %	27.3 %	12.2 %
Universités industrielles	26 490	19 714	15 701	3 299	2 425	737	137	714	5 354	1 422
		74.4 %	59.3 %	12.5 %	9.2 %	2.8 %	0.5 %	2.7 %	20.2 %	5.4 %
Autres universités <sup>5</sup>	282	109	48	57	57	0	0	4	16	157
		38.7 %	17.0 %	20.2 %	20.2 %	0.0 %	0.0 %	1.4 %	0.5 %	55.6 %
Établissements universitaires (général)	35 033	24 190	18 077	4 674	3 958	692	24	1 439	4 797	6 046
		69.0 %	51.6 %	13.3 %	11.3 %	2.0 %	0.1 %	4.1 %	13.7 %	17.2 %

1. Dans les salariés temporaires sont inclus ceux qui ont des contrats de travail de moins d'une année.

2. Y compris les salariés à temps partiel qui travaillent plus de 18 heures par semaine.

3. Les travailleurs familiaux sont des travailleurs non rémunérés dans des établissements appartenant à leur famille ou à des parents.

4. Y compris ceux poursuivant des études supérieures et les hommes s'acquittant de leur obligation de service militaire.

5. Dans les autres universités sont comprises les écoles militaires, l'académie confucéenne de Daegu, etc.

Source : ministère de l'Éducation, de la Science et de la Technologie.

de réserve supérieurs à la rémunération offerte dans l'emploi non régulier. En outre, compte tenu de la mobilité limitée entre l'emploi régulier et l'emploi non régulier, un grand nombre des diplômés préfèrent attendre un emploi régulier plutôt que d'entrer dans la catégorie des salariés non réguliers<sup>14</sup>. Le pourcentage des nouveaux diplômés trouvant un emploi serait accru si l'on remédiait aux facteurs à l'origine du dualisme du marché du travail. Un autre moyen de doper l'emploi serait de réduire le nombre de jeunes préparant des examens d'entrée, essentiellement pour des emplois dans la fonction publique, une catégorie qui représente 16 % des jeunes ni dans l'emploi ni dans l'éducation ou la formation. Le fait que les jeunes soient prêts à accepter ces coûts d'opportunité donne à penser que les salaires et les prestations sont meilleurs dans ces emplois, ce que corrobore une étude de l'OCDE qui conclut à l'existence de meilleure rémunération dans la fonction publique dans nombre de pays (Strauss et Maisonneuve, 2007).

### **Améliorer les politiques actives du marché du travail pour les jeunes**

Les dépenses publiques au titre des politiques actives du marché du travail pour les jeunes sont passées de 0.02 % du PIB en 2002 à 0.09 % en 2007. On compte 61 programmes publics visant les jeunes soit par la création directe d'emplois, soit par la formation, soit par des subventions à l'emploi, soit par des programmes d'expérience de l'emploi. Du fait de la grande diversité de petits programmes, il est difficile pour les jeunes de trouver le programme qui leur convient, les dépenses d'administration sont augmentées et le suivi et l'évaluation sont compliqués (OCDE, 2007c). Ainsi, lorsqu'on classe les programmes en fonction de leur groupe cible, il apparaît une large variation du nombre d'emplois créés par won dépensé (tableau 5.6). Par exemple, les programmes visant les diplômés de l'université non employés créent près de trois fois plus d'emplois par won dépensé que ceux visant les étudiants universitaires. Il importe de rationaliser et consolider ces programmes, de façon

Tableau 5.6. **Nombre d'emplois créés par les programmes d'emploi et efficacité de ces programmes**

Objectifs	Nombre d'emplois		Emplois pour 100 millions de wons	
	2005	2006	2005	2006
Diplômés du deuxième cycle du secondaire non employés	8 590	13 331	10.3	9.9
Diplômés universitaires non employés	3 719	3 058	15.5	16.5
Étudiants du deuxième cycle du secondaire	4 023	1 088	15.2	3.2
Étudiants universitaires	268	694	4.1	6.5
Jeunes au chômage	30 793	53 786	19.1	24.1
Total	47 393	71 957	15.7	17.0

Source : Lee Kyu-Yong (2008).

à en faciliter une évaluation plus rigoureuse et à déterminer ceux auxquels il devrait être mis fin et ceux qui devraient être élargis. Par exemple, les subventions salariales versées dans les pays de l'OCDE sont associées à des pertes sèches importantes, alors que les programmes de formation en Corée tendent à être déterminés par l'offre et ne répondent pas nécessairement aux besoins du marché du travail (OCDE, 2007c).

Le Programme d'expérience de l'emploi pour les jeunes, destiné aux étudiants et aux jeunes au chômage de 15 à 29 ans, a été lancé en 1999 pour faciliter la transition de l'école au travail. Les 60 000 jeunes qui participent au programme cette année reçoivent une indemnité de formation de 0.3 million de wons par mois pendant deux à six mois. Ce programme est offert dans les entreprises ayant cinq salariés ou plus, les ONG, les agences gouvernementales et les entreprises publiques. Les entreprises reçoivent aussi des subventions pour encourager leur participation. Ce programme raccourcit la durée de la transition de l'école au travail<sup>15</sup> et réduit la part des jeunes devenant économiquement inactifs. Les pouvoirs publics prévoient de faire de ce programme le principal instrument pour faciliter cette transition<sup>16</sup>. Cependant, compte tenu du fait que les participants sont essentiellement des étudiants universitaires, il faut élargir le programme pour y intégrer des jeunes ayant un niveau de formation inférieur, notamment pour des raisons d'équité (OCDE, 2007c).

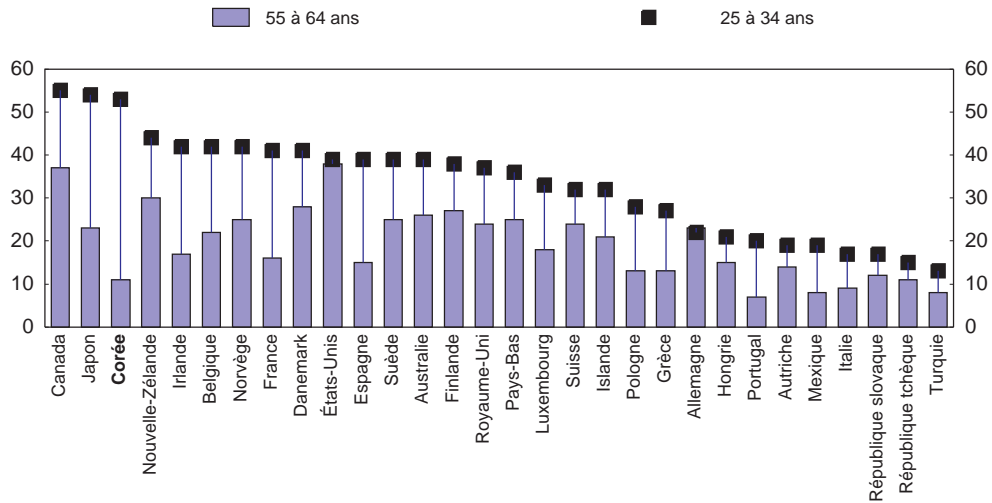
### **Amélioration du système d'éducation**

#### **Amélioration de la qualité de l'enseignement tertiaire grâce à la concurrence et à un renforcement des liens avec les entreprises**

La Corée peut s'enorgueillir d'un bilan remarquable en ce qui concerne l'augmentation des taux d'inscription à tous les niveaux d'étude. Le pourcentage des 25 à 34 ans ayant suivi des études universitaires atteignait 53 % en 2006, contre seulement 11 % pour les 55 à 64 ans (graphique 5.9), et il continuera d'augmenter, vu que plus de 80 % des étudiants du deuxième cycle du secondaire passent dans l'enseignement tertiaire, contre seulement 33 % en 1990<sup>17</sup>. La forte demande de formation a fait passer le nombre d'universités de 148 en 1990 à 211 en 2007, y compris 161 universités privées. Les parents considèrent quasiment comme une obligation que leurs enfants suivent des études universitaires. Cependant, la performance de l'enseignement tertiaire n'est pas aussi bonne que le souhaiteraient les parties concernées. Dans une enquête internationale auprès des dirigeants d'entreprise concernant l'efficacité du système d'enseignement du pays pour faire face aux besoins d'une économie concurrentielle, la Corée se classe au 53<sup>e</sup> rang sur 55 pays (IMD, 2008), ce qui indique que le système universitaire ne répond pas efficacement aux attentes du secteur des entreprises. En outre, l'importante sortie nette d'étudiants soulève



Graphique 5.9. Comparaison internationale de l'enseignement tertiaire dans les différents groupes d'âge en 2006



Source : OCDE (2008a), *Regards sur l'éducation*, 2008, OCDE, Paris.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/514442284686>

des questions quant à la qualité. Le nombre d'étudiants partant à l'étranger a progressé de 45 % entre 2001 et 2007 (tableau 5.7), représentant à l'époque 7 % de l'ensemble des étudiants universitaires en Corée. En 2006, la Corée entrait pour 4 % dans les flux d'étudiants étrangers vers la zone de l'OCDE, se plaçant après la Chine et l'Inde, alors que son rôle en tant que destination des étudiants est l'un des plus faibles dans la zone de l'OCDE. La mauvaise qualité est due au niveau des dépenses : en 2005, les dépenses par étudiant au niveau universitaire se chiffraient à 7 606 dollars US en Corée (au taux de change en parités de pouvoir d'achat), contre une moyenne de 11 512 dollars US pour la zone de l'OCDE.

Tableau 5.7. Nombre d'étudiants à l'étranger

A. Nombre d'étudiants coréens du secondaire et du primaire ayant quitté la Corée entre 1996 et 2006				
	Primaire	Premier cycle du secondaire	Deuxième cycle du secondaire	Total
1996	341	1 743	1 489	3 573
2000	705	1 799	1 893	4 397
2004	6 276	5 568	4 602	16 446
2006	13 814	9 246	6 451	29 511

B. Nombre d'étudiants coréens ayant étudié à l'étranger dans des programmes universitaires ou de niveau plus élevé, en 2001-07					
	Programmes diplômants			Étude des langues	Total
	Premier cycle universitaire	Deuxième cycle universitaire	Sous-total		
2001	37 328	71 823	109 151	40 782	149 933
2004	38 494	67 399	105 893	81 790	187 683
2007	41 993	81 972	123 965	93 994	217 959

Source : ministère de l'Éducation, de la Science et de la Technologie.

Un autre problème tient à l'inadéquation entre les compétences assurées par l'enseignement tertiaire et les besoins du marché du travail, qui est allé de pair avec

l'expansion rapide de l'enseignement tertiaire. Par exemple, environ 35 % des diplômés de l'université en sciences naturelles et sociales ne trouvent pas d'emploi dans leur domaine d'étude (tableau 5.8). Pour réduire les inadéquations, les universités doivent fournir des informations et orientations professionnelles aux étudiants. Si les universités ont déjà lancé des initiatives pour améliorer leurs liens avec le marché du travail, une plus grande concurrence entre elles récompenserait celles qui sont les plus performantes à cet égard. Il faut pour cela un dispositif institutionnel efficace de suivi des résultats sur le marché du travail des étudiants de chaque université et assurer la fourniture de ces informations au public (OCDE, 2006b). À compter de 2009, il sera demandé aux universités de mener une auto-évaluation de leurs résultats. En outre, elles seront évaluées par des organisations reconnues par l'État, qui seront aussi chargées de leur accréditation. Une amélioration de la transparence sur les résultats des universités devrait s'accompagner de règles d'accréditation plus strictes. Il importe, en outre, de mettre en œuvre une loi de mai 2008 exigeant la divulgation au public d'informations clés sur 13 points, comme les taux d'inscription, les taux d'emploi des diplômés, les taux d'encadrement, les résultats de la recherche, les budgets et les installations, afin d'aider les étudiants dans leur choix de l'université.

**Tableau 5.8. Taux d'emploi après l'obtention du diplôme et adéquation étude/emploi des diplômés du tertiaire<sup>1</sup>**

Domaines d'étude	Taux d'emploi (%)	Taux d'adéquation des études et de l'emploi (%)
Ensemble des établissements d'enseignement supérieur	76.1	72.3
Éducation	73.1	86.2
Études de médecine et de pharmacie	89.2	92.9
Ingénierie	78.2	76.8
Sciences sociales	73.1	62.8
Arts et éducation physique	79.9	77.7
Sciences naturelles	72.5	67.0
Lettres	68.5	50.2

1. Les données sont fondées sur une étude par faculté et université de 560 000 diplômés. Le taux d'emploi après l'obtention du diplôme concerne le rapport de ceux ayant trouvé un emploi au 1<sup>er</sup> avril 2007 parmi ceux ayant obtenu leur diplôme en février 2007 (y compris certains ayant obtenu leur diplôme en août 2006). Le taux d'adéquation emploi/études est fondé sur l'autoévaluation de ces diplômés.

Source : ministère de l'Éducation, de la Science et de la Technologie.

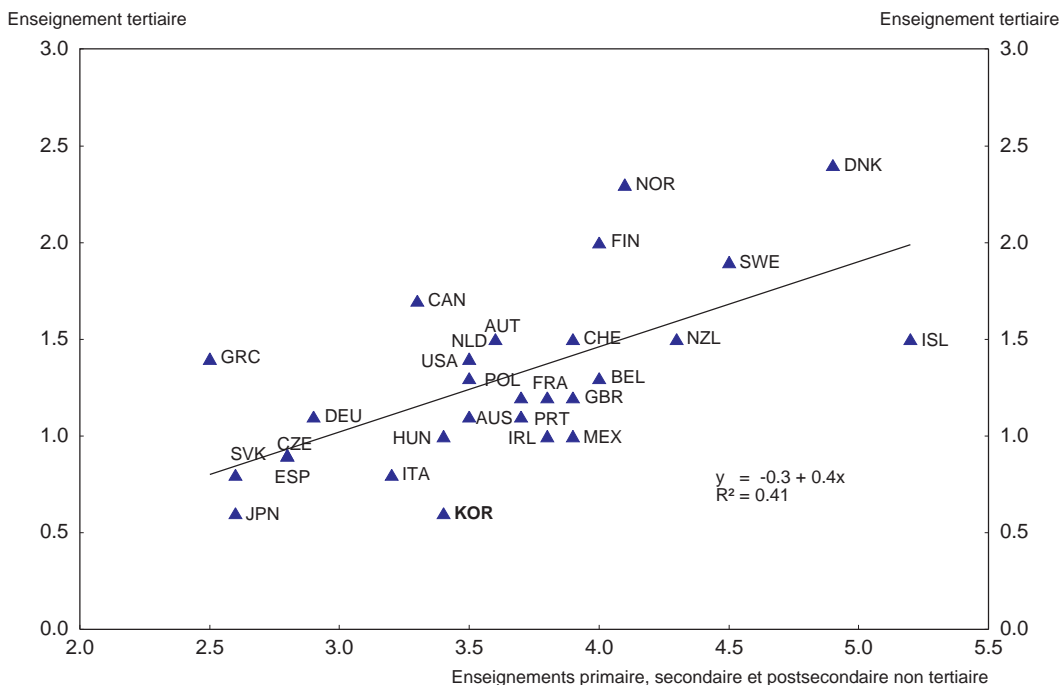
Les universités publiques tendent à être fortement réglementées, un grand nombre de ministères appliquant des réglementations à un large éventail de domaines, y compris le financement, le budget et la dotation en effectifs (OCDE, 2007e). Dans le cadre de la procédure d'admission, il est interdit aux universités publiques et privées d'utiliser des examens écrits de coréen, anglais et mathématique jusqu'en 2010. Après cette date, elles seront libres d'introduire ces examens si elles le souhaitent. En outre, il y a des quotas d'inscription pour toutes les universités de la région capitale et les universités publiques dans les autres régions<sup>18</sup>. En outre, les universités ont été utilisées comme « instrument d'un développement national équilibré », ce qui peut les éloigner de leur objectif fondamental. Les autorités ont lancé un programme de réformes réglementaires, mais une plus grande libéralisation de la gestion des universités les encouragerait à mieux répondre aux préférences des étudiants et aux changements intervenant sur le marché du travail. En outre, une telle action favoriserait la diversité entre universités et renforcerait la concurrence. L'ouverture du système universitaire à des prestataires étrangers accrédités

stimulerait aussi la concurrence et renforcerait la compétitivité des universités. À l'heure actuelle, il n'y a qu'un seul établissement étranger d'enseignement supérieur en Corée. En résumé, une plus grande concurrence conduirait à une plus grande efficacité du secteur universitaire, contribuant à la réduction des problèmes d'inadéquation. En outre, la concurrence est indispensable pour orienter la restructuration du secteur universitaire à mesure que la cohorte d'âge universitaire commence de se contracter.

Un deuxième problème concernant l'enseignement tertiaire est son coût élevé pour les étudiants, en raison du faible niveau des financements publics. De fait, les dépenses publiques au titre de l'enseignement tertiaire se sont chiffrées à environ 1 848 dollars US par étudiant (au taux de change PPA) en 2005, contre une moyenne pour l'OCDE d'environ 8 400 dollars US. En pourcentage du PIB, ces dépenses ne représentent que 0,6 %, soit la moitié de la moyenne de l'OCDE ; en revanche, les dépenses au titre des établissements primaires et secondaires, à 3½ pour cent, correspondent à la moyenne de l'OCDE (graphique 5.10). La majeure partie du coût de l'enseignement tertiaire est donc pris en charge par les familles, ce qui est généralement approprié étant donné que la rentabilité privée est généralement supérieure à la rentabilité sociale. La part prépondérante des ressources financières privées contribue également à une amélioration des flux d'information sur les coûts et avantages de l'éducation, permettant ainsi la prise de décisions d'investissement en connaissance de cause (Boarini et Strauss, 2007). Dans le cas de la Corée, cependant, l'expansion exceptionnellement rapide de l'enseignement tertiaire et le faible niveau des dépenses publiques par rapport à la moyenne de l'OCDE semblent justifier une augmentation des dépenses publiques pour réduire la charge pesant sur les familles, tout


### Graphique 5.10. Dépenses publiques totales au titre de l'enseignement

En pourcentage du PIB, en 2005<sup>1</sup>



1. Dans les dépenses publiques, sont incluses ici les subventions publiques aux ménages pour couvrir les coûts de la vie, qui ne sont pas dépensées au titre des établissements d'enseignement.

Source : OCDE (2008a), *Regards sur l'éducation 2008*, OCDE, Paris.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/514455481188>

en améliorant la qualité du système universitaire. Par ailleurs, la limitation de l'augmentation des droits d'inscription grâce à une augmentation des dépenses publiques contribuerait à améliorer le taux de rentabilité de l'investissement en capital humain et à alléger les contraintes financières pesant sur les différents étudiants (Oliveira Martins *et al.*, 2007). Les facteurs démographiques faciliteront une modification de la répartition des fonds entre les niveaux d'éducation en faveur de l'enseignement tertiaire : d'ici à 2020, le nombre des élèves dans le primaire et le secondaire devrait diminuer d'un tiers, alors que celui des étudiants à l'université ne devrait se contracter que de 10 %. (tableau 5.9).

Tableau 5.9. **Prévisions du nombre d'étudiants, par cohorte d'âge**<sup>1</sup>

Nombre d'étudiants en milliers et indice de 2006 = 100

Cohorte d'âge	6-11 ans	12-14 ans	15-17 ans	18-21 ans	Total	Part (%) de la population totale
Niveau d'étude correspondant	Primaire	Premier cycle du secondaire	Deuxième cycle du secondaire	Premier et deuxième cycles universitaires		
2006	3 922	2 093	1 907	2 541	10 464	21.7
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
2010	3 296	1 961	2 069	2 573	9 901	20.3
	84.0	93.7	108.5	101.3	94.6	
2020	2 510	1 291	1 364	2 268	7 434	15.1
	64.0	61.7	71.5	89.3	71.0	
2030	2 209	1 130	1 174	1 647	6 162	12.7
	56.3	54.0	61.6	64.8	58.9	
2040	2 001	1 074	1 071	1 432	5 580	12.0
	51.0	51.3	56.2	56.4	53.3	
2050	1 525	838	908	1 329	4 601	10.9
	38.9	40.0	47.6	52.3	44.0	

1. La ligne supérieure pour chaque année indique le nombre d'étudiants en milliers et la deuxième leur nombre en pourcentage du niveau de 2006.

Source : ministère de l'Éducation, de la Science et de la Technologie.

La charge financière de l'enseignement tertiaire pourrait être réduite en diminuant la longueur des études grâce à la rationalisation des programmes, à une meilleure organisation de l'emploi du temps des étudiants, à un renforcement des incitations à des études plus rapides et à l'imposition de pénalités (droits d'inscription plus élevés) pour ceux qui prolongent leurs études. Une telle approche renforcerait aussi les incitations à investir dans le capital humain (Strauss et Maisonneuve, 2007).

### **Renforcer la qualité et l'efficacité de l'enseignement primaire et secondaire**

Par rapport à l'enseignement tertiaire, l'enseignement primaire et secondaire est largement loué pour sa grande qualité, comme le démontrent les tests internationaux ; les étudiants coréens se classent régulièrement parmi les élèves les plus performants dans les tests PISA de l'OCDE. Avec des dépenses publiques et privées combinées au titre des établissements d'enseignement inférieures à la moyenne de l'OCDE en valeur absolue<sup>19</sup>, la Corée peut s'enorgueillir de l'efficacité la plus élevée parmi les pays de l'OCDE au niveau des intrants comme des résultats (Sutherland *et al.*, 2007). Cependant, plusieurs problèmes se font jour dans le secteur primaire et secondaire, comme le montre l'expansion rapide du nombre d'étudiants partant à l'étranger, leur nombre étant passé de près de 4 000 en 2000 à près de 30 000 en 2006 (tableau 5.7).

La réduction du rôle important joué par les instituts privés de soutien scolaire, connus sous le nom de *hakwon*, est un objectif majeur de l'État et exige une amélioration de

l'enseignement public. D'après une étude gouvernementale, 77 % des élèves du primaire et du secondaire suivent des cours de soutien privés pour en moyenne 10 heures par semaine (tableau 5.10). Chaque famille consacre en moyenne environ 8 % de son revenu mensuel à ce tutorat, pour un coût total de 2.2 % du PIB en 2007. Si l'on ajoute ce montant aux dépenses publiques et privées au titre des établissements d'enseignement, les dépenses d'éducation passent à 9½ pour cent du PIB, soit le pourcentage le plus élevé de la zone de l'OCDE. Le grand rôle joué par le tutorat privé suscite plusieurs préoccupations. *Premièrement*, les enfants ont de longues journées d'étude, ce qui nuit à leur plein épanouissement. *Deuxièmement*, ces instituts concurrencent l'enseignement public et font double emploi avec celui-ci, ce qui augmente inutilement les dépenses totales au titre de la formation. *Troisièmement*, le coût élevé des cours privés compromet l'égalité d'accès à l'éducation, ce qui pose des problèmes d'équité. *Quatrièmement*, compte tenu des cours dispensés par ces instituts, le système d'enseignement public doit intégrer des élèves ayant des niveaux de formation différents. Il ressort de plusieurs analyses que le recours important au tutorat privé est lié à la faible qualité des établissements (Taejong Kim, 2005) et à la faible satisfaction éprouvée à l'égard de l'enseignement public (Hyunjin Kim, 2004).

Tableau 5.10. **Tutorat privé en Corée en 2007**

	Taux de participation (%)	Heures moyennes de participation par semaine <sup>1</sup>	Dépenses par habitant (milliers de wons) <sup>1</sup>	Pourcentage <sup>2</sup>	Dépenses totales (milliards de wons)	Part du PIB (%)
Total	77.0	10.2	288	8.0	20.0	2.2
Primaire	88.8	10.0	256	7.1	10.2	1.1
Intermédiaire	74.6	11.9	314	8.7	5.6	0.6
Secondaire général	62.0	8.3	388	10.7	3.9	0.4
Secondaire professionnel	33.7	7.4	198	5.5	0.4	0.0

1. À des cours de soutien privés.

2. En pourcentage du revenu des ménages (traitements et salaires) en 2007.

Source : ministère de l'Éducation, de la Science et de la Technologie et Office national statistique de la Corée.

Comme dans d'autres pays, d'aucuns craignent également que ce système ne soit utilisé pour répartir les élèves entre les établissements du deuxième cycle du secondaire. Laisser aux élèves un large choix des établissements au niveau du secondaire serait probablement souhaitable. En vertu de la politique de sélection des élèves sur la base de leur lieu de résidence – dite « politique d'égalisation » – introduite en 1974, dans les zones urbaines l'orientation se fait de façon aléatoire vers les différents établissements, publics et privés<sup>20</sup>. Cependant, nombre de zones urbaines n'utilisent plus cette affectation aléatoire et laissent plutôt aux élèves le droit de choisir les établissements qu'ils préfèrent. En outre, Séoul doit introduire, à compter de 2010, un nouveau système de répartition des élèves en fonction des préférences exprimées par les intéressés, ce qui constitue une autre mesure dans le sens d'un élargissement des choix offerts aux élèves. La sélection sur la base des résultats scolaires ou, du moins, sur la base des recommandations des établissements antérieurs, améliorerait l'efficacité (Sutherland et Price, 2007), alors que le non recours à des examens d'entrée normalisés limiterait la nécessité du tutorat. Dans ces conditions, les établissements devraient se concurrencer les uns les autres pour améliorer la qualité de l'enseignement. Une telle concurrence exige la diffusion d'informations sur la performance des établissements et des enseignants afin de permettre des comparaisons. Il existe en Corée des examens et des données au niveau national ainsi que des statistiques

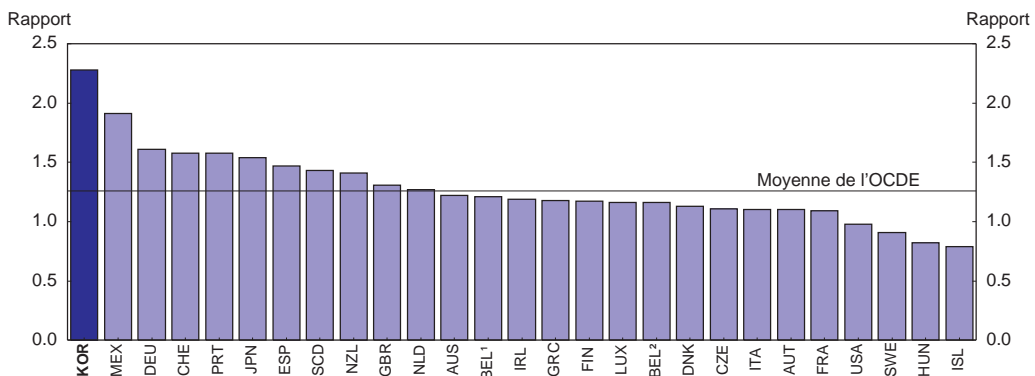
sur le suivi du parcours professionnel des étudiants et des inspections régulières des établissements, mais les informations ainsi collectées ne sont pas communiquées aux familles.

La concurrence pourrait aussi être encouragée en autorisant davantage d'« établissements privés indépendants » dont la création a été envisagée dans un projet pilote amorcé en 2002. Les autorités permettront que le nombre de ces établissements passe à plus de 100, contre seulement six en 2008. Une autre innovation intéressante est la création en 2007 de quatre établissements indépendants dont la gestion a été sous-traitée à un tiers du secteur privé. Des réglementations strictes, par exemple en ce qui concerne les programmes d'étude et les politiques à l'égard des enseignants, nuisent à la performance du secteur de l'éducation (Kim *et al.*, 2008). Une étude de l'OCDE a constaté qu'une plus grande autonomie dans la prise de décisions au niveau des établissements scolaires tend à être associée à une plus grande efficacité (Sutherland et Price, 2007). Les réformes structurelles qui donnent un plus grand pouvoir de décision et une plus grande responsabilité à ceux qui enseignent et à ceux qui gèrent les établissements amélioreraient l'efficacité sans nuire à la qualité. À cet égard, la politique récente visant à permettre l'augmentation du nombre d'établissements privés indépendants sera bénéfique. En outre, 134 lycées sont devenus des établissements autonomes avec une plus grande indépendance de gestion. Cependant, l'existence d'administrations locales chargées de l'enseignement, distinctes des administrations locales générales et tributaires de l'administration centrale pour plus des deux tiers de leurs recettes, encourage une approche centralisée de la gestion du système d'éducation. En résumé, la réforme de la réglementation visant à élargir l'autonomie décisionnelle des établissements scolaires contribuerait à répondre aux besoins des étudiants et de leurs familles.

Une concurrence accrue entre les établissements pourrait alourdir les coûts de l'enseignement. Cependant, il est possible de maîtriser les coûts et d'améliorer l'efficacité, notamment pour ce qui est des traitements des enseignants. Le traitement d'un professeur des écoles avec 15 ans d'expérience représente en moyenne 2.3 fois le PIB par habitant, contre 1.3 fois dans la zone de l'OCDE (graphique 5.11). Il est difficile de justifier un tel

### Graphique 5.11. Comparaison internationale des traitements des enseignants

Rapport au PIB par habitant pour un enseignant ayant 15 années d'expérience en poste dans un collège en 2006



1. Belgique, néerlandophone.

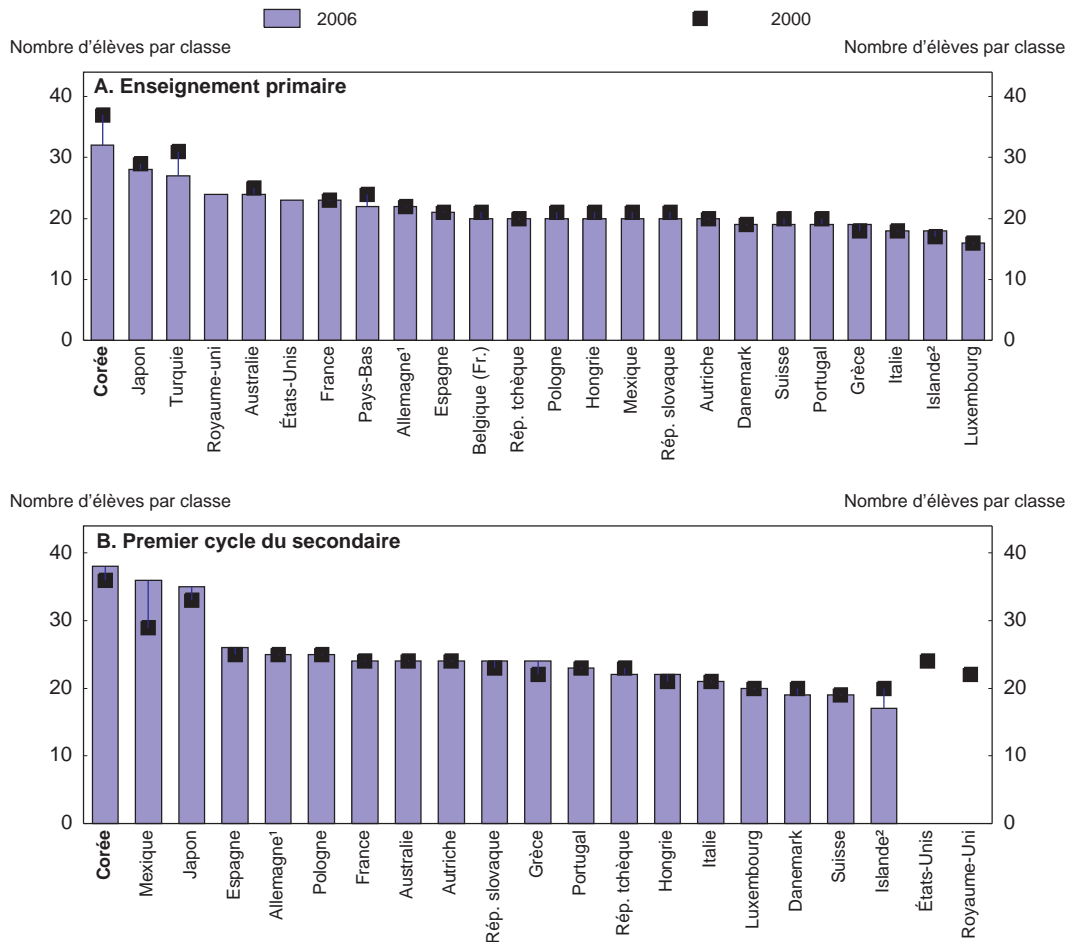
2. Belgique, francophone.

Source : OCDE (2008a), *Regards sur l'éducation 2008*, OCDE, Paris.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/514465252105>

écart, compte tenu notamment du fait qu'une grande partie de l'enseignement a lieu dans les *hakwon*. La réduction des coûts permettrait aux établissements scolaires d'employer davantage d'enseignants et de réduire encore le rapport étudiants/enseignants, qui est le plus élevé de la zone de l'OCDE aussi bien au niveau du primaire que du premier cycle du secondaire (graphique 5.12). En outre, dans la zone de l'OCDE, les établissements privés font montre en moyenne d'une plus grande efficacité (Sutherland et Price, 2007), ce qui tend à justifier une nouvelle augmentation du nombre des établissements indépendants.


Graphique 5.12. **Taille moyenne des classes dans l'enseignement primaire et le premier cycle du secondaire**



1. Institutions publiques, seulement.

2. Années de référence 2001 et 2005.

Source : OCDE (2008a), *Regards sur l'éducation 2008*, OCDE, Paris.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/514465558416>

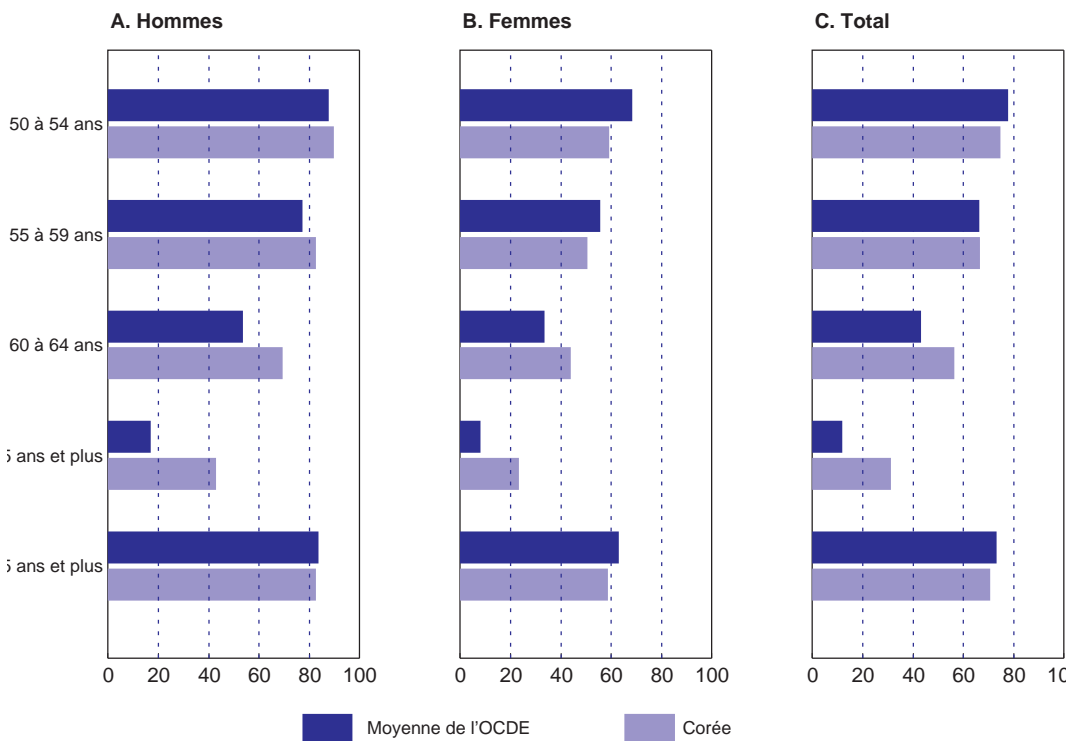
La qualité de l'enseignement secondaire souffre aussi du système d'entrée à l'université. En particulier, l'interdiction des examens écrits dans le cadre du processus d'admission vise une normalisation des études au niveau du lycée. Le recours important à des examens d'entrée normalisés encourage le tutorat privé afin d'avoir accès aux meilleures institutions. Donner aux universités une plus grande autonomie dans la sélection des candidats permettrait de réduire le rôle joué par les *hakwon*. La révision du

système d'admission dans le premier cycle universitaire, mise en place en 2008, devrait permettre d'accorder davantage de poids à la performance des établissements et moins aux tests normalisés, ce qui est un pas dans la bonne direction. Les autorités prennent des mesures supplémentaires pour renforcer l'autonomie du processus d'admission : i) un organe d'auto-régulation, le Conseil coréen pour l'enseignement universitaire, prendra en charge la surveillance du système à compter de 2008 ; ii) les autorités réduiront le nombre de disciplines requises dans l'examen d'admission à l'université en 2012 ; et iii) les universités se verront accorder une totale autonomie dans les procédures d'admission à compter de 2013.


## Promotion de l'emploi des seniors

En Corée, le taux d'activité reste élevé par rapport à la moyenne de l'OCDE pour les hommes de plus de 50 ans et pour les femmes de plus de 60 ans (graphique 5.13). Pour le groupe des plus de 65 ans, le taux d'activité est de 31 %, contre une moyenne de l'OCDE de 12 %. En outre, l'âge effectif moyen de départ à la retraite pour les hommes en Corée est de 71 ans, ce qui place le pays au deuxième rang des pays de l'OCDE à cet égard (graphique 5.14). Le faible développement du régime de pension est un facteur. Pour les ménages où le chef de famille a 50 ans ou plus, les transferts publics n'ont représenté que 5 % du revenu global en 2006, alors que la part du revenu salarial a été de 44 %. Les transferts de membres de la famille ou d'autres ménages ont représenté 46 autres pour cent (Chang, 2008).

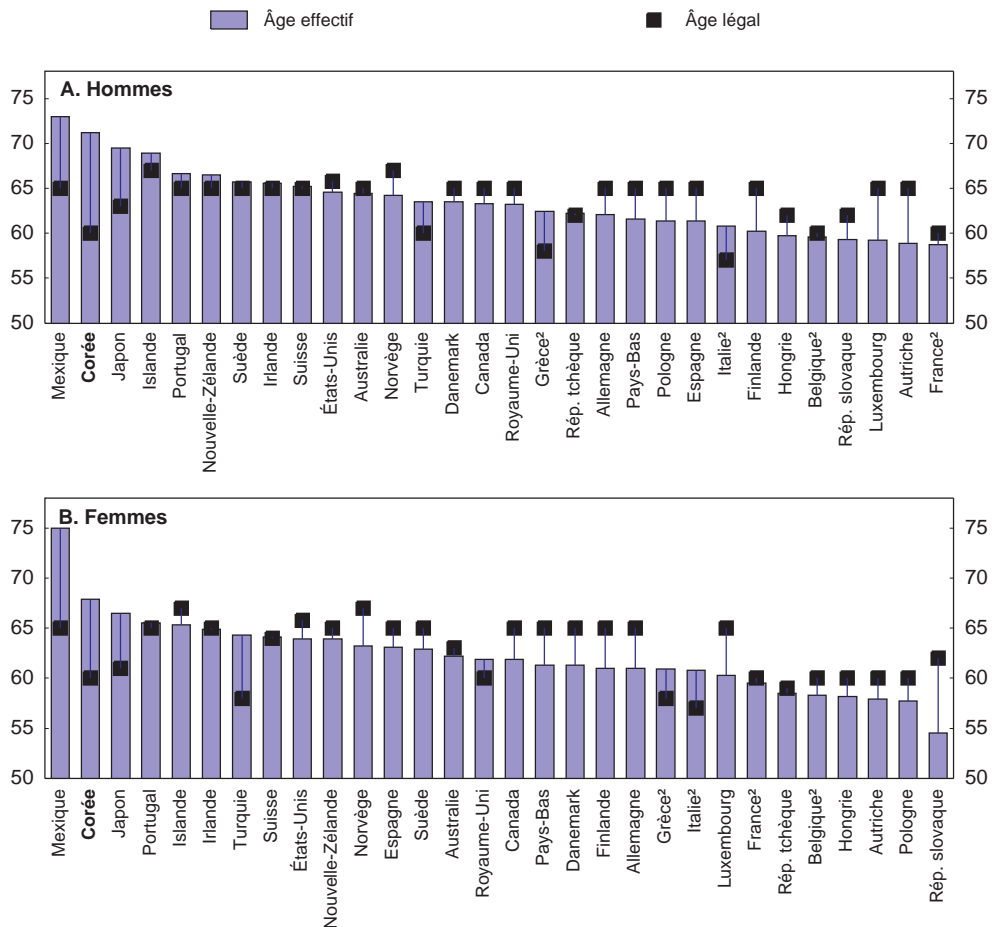
Graphique 5.13. Taux d'activité du groupe des plus de 50 ans en 2007



Source : Base de données des Perspectives de l'emploi de l'OCDE.


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/514488138368>



Graphique 5.14. **Comparaison internationale de l'âge de départ à la retraite en 2007<sup>1</sup>**

1. L'âge effectif moyen de départ à la retraite est défini comme l'âge moyen de cessation de l'activité. L'âge officiel correspond à l'âge auquel une pension de retraite peut être versée, quel que soit le nombre d'années de cotisations.
2. Les femmes peuvent prendre leur retraite à 60 ans avec 40 années de cotisations en Belgique et en France, et à 55 ans avec 35 années de cotisations en Grèce et en Italie (autrement, pour les travailleurs manuels, la retraite est à 57 ans).

Source : OCDE, *Vivre et travailler plus longtemps : un rapport de synthèse*, OCDE, Paris, base de données ([www.oecd.org/dataoecd/3/é/39371902x](http://www.oecd.org/dataoecd/3/é/39371902x)).

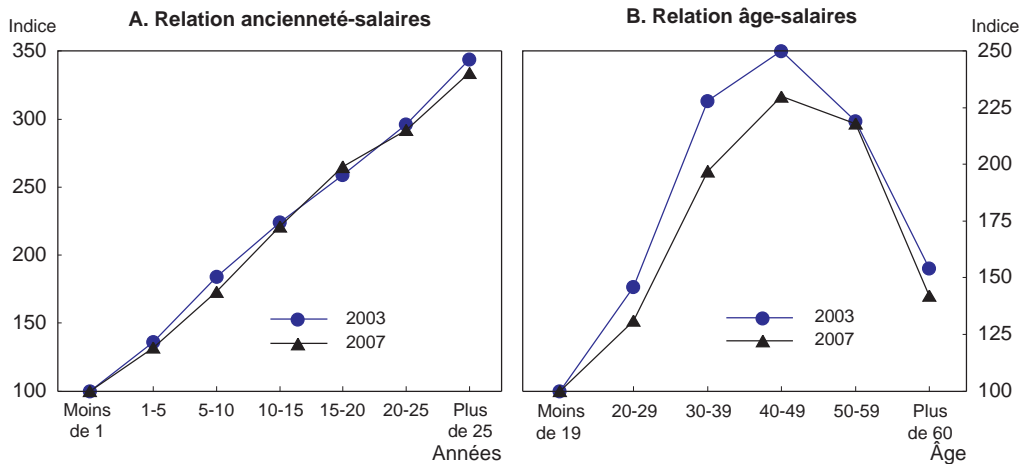
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/514513338178>

Les travailleurs seniors tendent à rester dans la population active, mais cessent en général plus tôt leur activité professionnelle principale, aux alentours de 55 ans. De fait, l'ancienneté moyenne dans l'emploi atteint un taux maximum de onze années dans le groupe des 45 à 49 ans – soit un niveau bien inférieur à la plupart des autres pays de l'OCDE où l'ancienneté maximum se situe dans le groupe des 55 à 64 ans – puis diminue fortement (OCDE, 2005). Environ les trois quarts des salariés quittant leur emploi principal se tournent vers un travail indépendant, essentiellement dans le secteur des services à faible productivité. En conséquence, 34 % des travailleurs de plus de 50 ans sont des travailleurs indépendants, contre 13 % des travailleurs moins âgés. Pour ce qui est des travailleurs qui restent dans leur emploi après 50 ans, plus des deux tiers travaillent dans des entreprises de moins de 100 salariés et moins des deux cinquièmes étaient des travailleurs réguliers en 2007.

### Facteurs expliquant le départ anticipé à la retraite


Le départ anticipé des salariés reflète l'importance de l'ancienneté dans la détermination des niveaux de salaire. De fait, un travailleur ayant 25 ans d'ancienneté dans une entreprise gagne près de trois fois et demie plus qu'un salarié nouvellement embauché (graphique 5.15) et a en moyenne un niveau de formation inférieur. En 2005, 85 % des entreprises de plus de 300 salariés ont rendu obligatoire la retraite avant l'âge de 60 ans recommandé par la loi. De fait, l'âge moyen de la retraite obligatoire a même diminué légèrement, tombant de 57.2 ans en 2000 à 56.9 ans en 2006. La retraite obligatoire permet aux entreprises de licencier des travailleurs, lorsque les salaires fondés sur l'ancienneté sont trop importants par rapport à leur productivité. Les entreprises dans lesquelles les salaires sont étroitement liés à l'ancienneté embauchent moins de travailleurs seniors (Lee, 2008). Compte tenu des difficultés rencontrées pour licencier des salariés réguliers, un système de retraite obligatoire aide aussi les entreprises à ajuster leurs effectifs (Cho et Lee, 2005).

Graphique 5.15. Profil des salaires en Corée<sup>1</sup>



1. Les salaires pour les 19 ans et moins et pour moins d'une année de travail sont fixés à 100 pour chaque année.

Source : ministère du Travail, Wage Structure Survey.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/514545517208>

Les pouvoirs publics encouragent le recours à un système salarial fondé sur les performances afin d'atténuer la relation entre l'ancienneté et les salaires. Le pourcentage d'entreprises tenant compte de la performance dans la détermination des salaires a fortement augmenté, passant de 1.6 % en 1996 à 48.4 % en 2005 (tableau 5.11), malgré l'opposition des travailleurs. Cependant, la part des travailleurs réguliers dans les systèmes de salaire fondés sur la performance était bien inférieure, à 27.6 % en 2005, et serait même encore moindre si les travailleurs non réguliers étaient inclus. En outre, la relation entre l'ancienneté et les salaires ne s'est pas beaucoup modifiée ces dernières années (graphique 5.15), encore qu'elle paraisse s'être effectivement détendue entre 2003 et 2007 (partie B), ce qui donne à penser que les entreprises ont réduit les salaires pour les nouvelles embauches dans le groupe des 30 à 50 ans, tout en maintenant le profil des salaires pour les travailleurs existants.

Un deuxième facteur encourageant le départ anticipé des entreprises des travailleurs seniors est l'indemnité de retraite. Les entreprises sont tenues par la loi de verser une

Tableau 5.11. **Recours à des systèmes salariaux fondés sur la performance**

	1996	1997	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Pourcentage de lieux de travail <sup>1</sup>	1.6	3.6	15.1	23.0	27.1	32.3	37.5	41.9	48.4
Pourcentage de salariés <sup>2</sup>	1.3	2.0	7.7	12.0	15.2	19.5	22.6	24.0	27.6

1. Établissements comptant au moins 100 salariés à plein-temps.

2. Travailleurs réguliers à plein-temps dans les établissements d'au moins 100 salariés à plein-temps.

Source : ministère du Travail, Survey on the Annual Salary Scheme et Wage Structure Survey.

somme forfaitaire représentant au moins un mois de salaire par année d'ancienneté à chaque salarié partant à la retraite, encore que nombre d'entre elles paient environ deux fois ce montant dans la pratique. Cette somme forfaitaire est fondée sur le dernier salaire, lequel s'accroît beaucoup avec l'ancienneté, créant des contre-incitations au maintien dans l'emploi des salariés seniors. L'indemnité de retraite n'est pas une source sûre de revenus, car elle n'est que partiellement capitalisée, les paiements étant dépendants de la survie de l'entreprise. Enfin, malgré son nom, ce versement n'a plus de lien avec le revenu à la retraite, car la plupart des salariés reçoivent des sommes forfaitaires plusieurs fois durant leur vie active, compte tenu de la faible ancienneté moyenne dans l'emploi, et les dépensent souvent pour le logement.

Les travailleurs seniors se heurtent aussi à des difficultés du fait des compétences désormais requises dans une économie de plus en plus fondée sur le savoir comme celle de la Corée. Le pourcentage de la cohorte des 55 à 64 ans ayant suivi des études supérieures n'était que de 11 % en 2006, contre 53 % pour la cohorte des 25 à 34 ans, soit le troisième pourcentage le plus élevé dans la zone de l'OCDE (graphique 5.9). L'écart de formation entre les cohortes d'âge est le plus marqué de la zone de l'OCDE, les travailleurs seniors se trouvant ainsi défavorisés par rapport aux autres. De fait, 65 % des travailleurs de plus de 50 ans occupent des emplois physiquement éprouvants, impliquant notamment des tâches manuelles, qui tendent à être faiblement rémunérés. Les deux tiers des chômeurs de plus de 50 ans n'ont pas achevé leurs études secondaires et les trois quarts ont travaillé précédemment en tant que travailleurs journaliers ou temporaires (Chang, 2004).

### **Politiques visant à encourager l'emploi des seniors**

Le « Plan général de promotion de l'emploi des seniors », mis en place par les autorités, vise à accroître le taux d'activité des 54 à 65 ans pour le faire passer de 59 % en 2005 à au moins 63 %, soit le niveau observé au Japon en 2004 (KDI, 2006). Ce plan, qui sera mis en œuvre jusqu'en 2021, repose sur trois piliers. *Premièrement*, les autorités encourageront les entreprises à repousser l'âge obligatoire de départ à la retraite, avec pour objectif de l'éliminer complètement<sup>21</sup>. *Deuxièmement*, le plan prévoit des mesures pour soutenir le retour au travail des seniors qui ont quitté leur emploi involontairement en raison de la retraite obligatoire ou d'un licenciement. *Troisièmement*, de nouvelles subventions salariales sont introduites. Par exemple, les autorités subventionnent pendant une période pouvant aller jusqu'à cinq ans les entreprises qui garantissent l'emploi jusqu'à l'âge de la retraite qu'elles ont fixé, repoussent l'âge auquel elles mettent à la retraite leurs salariés ou offrent des programmes de retour à l'emploi aux retraités. En outre, une nouvelle subvention peut être versée aux travailleurs dont le traitement est réduit du fait de l'introduction de nouvelles définitions des emplois et de nouvelles modalités de travail dans leur entreprise.

Les autorités offrent déjà trois subventions différentes pour encourager les entreprises à embaucher et à garder les travailleurs seniors. Le nombre de bénéficiaires des subventions a quasiment triplé depuis 1996 pour atteindre  $\frac{1}{4}$  million de salariés, soit l'équivalent de 7 % des salariés de plus de 55 ans. Cependant, la subvention moyenne par travailleur est inférieure à 1 % du salaire moyen, ce qui donne à penser qu'elle n'a pas une grosse incidence sur l'emploi. Les deux tiers environ des entreprises bénéficiaires se trouvent dans le secteur des services immobiliers, la majeure partie étant des entreprises d'entretien des bâtiments. La concentration des subventions dans un secteur d'activité suscite des doutes quant à leur efficacité dans la promotion de l'emploi global des seniors. De fait, 92 % des entreprises recevant la subvention ont répondu qu'elles auraient embauché le même nombre de travailleurs en l'absence de toute aide (Chang, 2004). Les autorités ont aussi versé des subventions destinées à encourager l'introduction d'un système qui permet de diminuer les salaires des seniors une fois qu'ils ont atteint un montant considéré comme un maximum, en échange de la garantie d'emploi à un âge convenu. Cependant, le nombre de bénéficiaires de ces subventions a été très faible<sup>22</sup>.

Au lieu de recourir aux subventions salariales pour réduire le coût des travailleurs seniors par rapport aux travailleurs plus jeunes, il importe d'assurer la flexibilité des salaires de façon que les travailleurs seniors restent d'un coût abordable. Le développement des possibilités d'emploi continu dans la même entreprise, plutôt que du travail indépendant ou du travail non régulier, encouragerait les travailleurs seniors à rester dans la population active. Exiger des entreprises qu'elles fixent un âge de retraite obligatoire plus proche de l'âge ouvrant droit à pension – ou interdire totalement le recours à la retraite obligatoire – contribuerait à modifier le système salarial fondé sur l'ancienneté. Les entreprises acceptent de maintenir des relations étroites entre l'ancienneté et les salaires à condition qu'elles puissent obliger les travailleurs seniors à partir. Sans âge de la retraite obligatoire, elles resteront attachées à des systèmes salariaux reflétant plus étroitement la productivité.

En outre, il importe d'abolir le système d'indemnités de retraite afin de réduire les incitations des entreprises à mettre à la retraite les travailleurs seniors, ainsi que d'accroître la mobilité de la main-d'œuvre. Les pouvoirs publics ont lancé en 2005 les plans de retraite d'entreprise, qui visent à remplacer l'indemnité de retraite sur les lieux de travail comptant au moins cinq salariés et à assurer une meilleure sécurité du revenu pour les travailleurs retraités. Il faut pour cela que les travailleurs et la direction choisissent entre un régime à prestations définies et un régime à cotisations définies. En septembre 2008, des plans de retraite avaient été introduits dans 8.7 % des entreprises, les grandes entreprises montrant la voie (21.5 %). Globalement, les plans de retraite d'entreprise couvrent 3.5 % du nombre total de salariés et 9 % des effectifs de salariés réguliers. Cette faible couverture s'explique par des divergences dans les préférences des employeurs et des salariés en ce qui concerne le type de régime à introduire. Les employeurs tendent à favoriser les régimes à cotisations définies, qui représentent 79.7 % des plans de retraite d'entreprise à ce jour, car ils font peser le risque de pertes sur investissement sur les travailleurs. En revanche, les travailleurs tendent à favoriser les régimes à prestations définies, qui sont semblables à l'indemnité actuelle de retraite, car ils garantissent le versement de la prestation. L'environnement difficile actuel des négociations collectives gêne les accords sur le type de plan de retraite à privilégier.

Au rythme actuel, il faudra 15 ans pour que seulement la moitié des travailleurs réguliers soient couverts par des plans de retraite d'entreprise. La décision d'introduire ces

Tableau 5.12. Introduction des plans de retraite d'entreprise<sup>1</sup>

Par type d'établissement							
	5 à 9 salariés	10 à 29 salariés	30 à 99 salariés	100 à 299 salariés	300 à 499 salariés	500 salariés ou plus	Total
Établissements ayant introduit ces plans	25 459	11 713	5 313	1 128	175	207	43 995
Nombre d'établissements	292 140	156 304	45 083	8 700	1 018	965	504 210
Pourcentage d'établissements avec des plans	8.7	7.5	11.8	13.0	17.2	21.5	8.7
Par type de plan de retraite d'entreprise							
	PD	CD	PD et CD <sup>2</sup>	CRI <sup>3</sup>	Ratio des plans CD (%) <sup>4</sup>	Ratio CD+CRI (%) <sup>4</sup>	Total
Total	8 911	17 512	386	17 186	40.7	79.7	43 995
500 travailleurs ou plus	97	53	57		53.1	53.1	207
Moins de 500 travailleurs	8 814	17 459	329	17 186	40.6	79.9	43 788

1. Les données concernent septembre 2008.

2. Conjugaison d'un régime à prestations définies et d'un régime à cotisations définies.

3. Les comptes de retraite individuels, système semblable aux régimes à cotisations définies, sont autorisés dans les lieux de travail comptant moins de 10 salariés.

4. En pourcentage du total. Par CD, on entend cotisations définies.

Source : ministère du Travail.

plans, tout en maintenant le système d'indemnité de retraite témoigne des difficultés rencontrées pour supprimer ce dernier, qui est très populaire chez les travailleurs. Pour accélérer le passage aux plans de retraite d'entreprise, les pouvoirs publics devraient supprimer le traitement fiscal préférentiel des indemnités de retraite, qui permet d'imposer pendant plusieurs années à un taux plus faible la somme forfaitaire versée, dispositif plus favorable que celui accordé aux nouveaux plans. Le fait que l'indemnité de retraite n'ait pas à être capitalisée en dehors de l'entreprise représente des avantages pour celle-ci<sup>23</sup>. En outre, les autorités devraient encourager les régimes à cotisations définies afin de favoriser la transférabilité des pensions et par conséquent la mobilité de la main-d'œuvre. Étant donné que l'ancienneté moyenne dans l'emploi n'est que de cinq ans en Corée, un travailleur peut être employé par pas moins de huit ou neuf entreprises durant sa carrière, rendant difficile la gestion d'un régime à prestations définies. Pour inciter encore davantage les entreprises à choisir des régimes à cotisations définies, le pourcentage des fonds devant être confiés à des institutions financières en vertu d'un régime à prestations définies (60 %) pourrait être porté à 100 %, comme pour les régimes à cotisations définies.

Enfin, l'octroi d'une plus grande priorité à l'apprentissage et à la formation tout au long de la vie améliorerait vraisemblablement les perspectives d'emploi des travailleurs seniors plus que les programmes de subventions à l'emploi. Les dépenses publiques au titre de l'apprentissage permanent, y compris la formation professionnelle, ne représentaient que 0.1 % du PIB en 2007 et le taux de participation des adultes à ce type d'apprentissage n'était que de 29.8 % (tableau 5.13). Ce taux augmente avec le niveau d'instruction, d'où l'importance de cibler les personnes les moins instruites<sup>24</sup>. Toutefois, pour être efficace, la formation doit être soigneusement ciblée (Injae Lee, 2008). L'importance de la formation spécifique à l'entreprise et de la formation aux technologies de l'information et des communications, assurées dans une entreprise, est négativement corrélée à l'embauche de travailleurs seniors. Cela donne à penser que l'absence de capital

Tableau 5.13. **Dépenses par habitant pour l'éducation permanente et taux d'activité en 2007**

		Taux d'activité (%)	Dépenses par habitant <sup>1</sup>
Total		29.8	142.8
Sexe	Hommes	28.9	181.2
	Femmes	30.7	106.5
Âge	25-34 ans	36.3	299.4
	35-44 ans	29.2	59.2
	45-54 ans	26.5	68.4
	55-64 ans	23.9	34.5
Niveau d'instruction	Premier cycle du secondaire ou niveau inférieur	16.8	10.7
	Deuxième cycle du secondaire	24.5	162.3
	Niveau universitaire ou niveau supérieur	39.4	148.0

1. Dépenses financées directement par les intéressés, non compris l'aide publique, en milliers de wons.

Source : ministère de l'Éducation, de la Science et de la Technologie.

humain spécifique à l'entreprise et de qualifications TIC est un obstacle à l'embauche de travailleurs seniors<sup>25</sup>. Ainsi, l'éducation et la formation générales tout au long de la vie peuvent ne pas se révéler efficaces pour augmenter l'emploi des seniors, mais devraient être axées expressément sur les besoins des employeurs potentiels. En résumé, le ciblage des politiques actives du marché du travail sur les travailleurs seniors devrait soigneusement prendre en compte les coûts à long terme et les avantages de chaque programme. Si les subventions peuvent apporter des avantages à court terme, elles génèrent en général de grosses pertes sèches (Martin et Grubb, 2001). En outre, le versement continu de subventions salariales pourrait retarder les changements structurels et empêcher une allocation optimale de la main-d'œuvre en modifiant le coût relatif des travailleurs seniors par rapport aux travailleurs plus jeunes

## Conclusion

Les possibilités sont nombreuses en Corée de développer l'utilisation et d'améliorer la qualité de ses ressources humaines. On trouvera dans l'encadré 5.2 un résumé des recommandations formulées expressément pour inverser le dualisme du marché du travail, doper les taux d'activité des femmes et des jeunes, et repousser l'âge auquel les travailleurs seniors quittent les entreprises.

### Encadré 5.2. **Résumé des recommandations concernant le marché du travail et le système d'éducation\***

#### **Réduire le dualisme du marché du travail**

- Libéraliser la législation de protection de l'emploi pour les travailleurs réguliers.
- Élargir la couverture des systèmes d'assurance sociale de façon à faire en sorte que les entreprises soient moins incitées à embaucher des travailleurs non réguliers et à assurer une meilleure protection de ces travailleurs.
- Veiller à ce que la nouvelle loi visant à protéger les travailleurs réguliers ne ralentisse pas la progression de l'emploi.

### Encadré 5.2. **Résumé des recommandations concernant le marché du travail et le système d'éducation\*** (suite)

#### **Augmenter le taux d'activité des femmes**

- Accroître l'offre de services d'accueil des enfants de qualité, en assouplissant les contrôles de prix pour les prestataires du secteur privé.
- Rallonger le congé de maternité et faire en sorte que les personnes répondant aux conditions requises soient en mesure de prendre le congé de maternité ou le congé parental, tout en encourageant l'augmentation du nombre de lieux de travail prenant en compte les obligations familiales.
- Réduire le recours aux salaires fondés sur l'ancienneté et inverser le dualisme du marché du travail pour assurer de meilleures possibilités d'emploi aux femmes.

#### **Améliorer les perspectives d'emploi des jeunes**

- Réduire les inadéquations entre les compétences acquises dans l'enseignement supérieur et celles requises sur le marché du travail, en établissant des liens plus étroits entre les universités et les entreprises.
- Améliorer la qualité de l'enseignement tertiaire en améliorant la concurrence, grâce à une plus grande transparence sur la performance des établissements d'éducation, un renforcement des procédures d'accréditation et une réforme réglementaire visant à encourager l'innovation.
- Accroître le soutien public aux universités à mesure que le nombre d'étudiants dans les établissements d'enseignement élémentaire et secondaire diminue.
- Réduire le nombre de jeunes ne se trouvant ni dans l'éducation, ni dans l'emploi ou la formation en inversant la hausse tendancielle de l'emploi non régulier.
- Améliorer la qualité et l'efficacité de l'éducation publique pour réduire la demande de cours de soutien après l'école, notamment en alignant mieux les salaires des enseignants sur le revenu moyen.
- Donner suite au plan visant à accroître le nombre d'établissements indépendants, de façon à encourager à la fois l'efficacité et la qualité.

#### **Promouvoir l'emploi des seniors**

- Abolir le système de retraite obligatoire, afin de contribuer à réduire les liens entre les salaires et l'ancienneté.
- Éliminer progressivement l'indemnité de retraite en accélérant l'introduction de plans de retraite d'entreprise.
- Améliorer les politiques actives du marché du travail en privilégiant la formation plutôt que les subventions salariales et la création directe d'emplois.

\* Dans chaque section, les recommandations sont classées par ordre de priorité.

### **Notes**

1. Cependant, Nam (2007) a constaté que l'écart de salaire de 37 % tombe à 2.2 % si les caractéristiques des travailleurs sont prises en compte. En utilisant des données de panel, il a aussi conclu qu'il n'y a pas de différence entre les salaires horaires des travailleurs réguliers et non réguliers.
2. Les dépenses au titre de la formation professionnelle des PME et des travailleurs non réguliers sont passées de 75 000 milliards de wons en 2006 à 117 000 milliards de wons en 2007 et le nombre de travailleurs formés de 3 000 à 37 000.

3. D'après une étude du ministère du Travail de 2008, 16 % des entreprises prévoyaient de se tourner vers des agences d'intérim et vers la sous-traitance, alors que 21 % ont indiqué qu'elles avaient réduit leurs effectifs de travailleurs non réguliers et 18 % qu'elles prévoyaient de le faire. Environ 20 % des entreprises avaient fait passer les travailleurs non réguliers dans la catégorie des travailleurs réguliers. Une autre étude de la Korea Employers Federation a signalé qu'environ 40 % des entreprises ont réduit ou ont prévu de réduire leurs effectifs de travailleurs non réguliers, alors que seulement 19 % d'entre elles seraient prêtes à embaucher des travailleurs réguliers pour combler ces postes vacants (KOILAF, 2008b).
4. En outre, l'étude de la Banque mondiale *Doing Business 2008* classe la Corée au 27<sup>e</sup> rang parmi les pays de l'OCDE pour ce qui est de la rubrique « Employant des salariés », qui inclut le coût du licenciement d'un salarié excédentaire.
5. La prévalence d'une longue durée de travail est aussi liée au fait que les travailleurs réguliers ont des liens de longue date avec leur entreprise. Les travailleurs réguliers sont formés en interne et reçoivent des indemnités de retraite et d'autres prestations annexes. Les salaires sont essentiellement fondés sur l'ancienneté et fortement liés aux compétences certifiées, à l'âge et à la durée d'emploi dans l'entreprise. En contrepartie, les travailleurs réguliers acceptent un ajustement flexible des conditions de travail et de longues heures de travail, y compris des heures supplémentaires non rémunérées, et dans certains cas, moins de congés que ceux prévus.
6. Les autres principaux obstacles étaient la discrimination dans les établissements (14.4 %), les charges domestiques (13.7 %), l'absence de perspectives (4.7 %) et le manque d'informations sur l'emploi (3.1 %). Cependant, le faible taux d'emploi des femmes ne peut être imputé au régime fiscal qui, contrairement à celui de certains pays, ne décourage pas l'emploi des deuxièmes apporteurs de revenu dans les ménages (voir chapitre 3).
7. Une subvention de 0.4 million de wons par mois (un quart du salaire moyen) est versée aux femmes ayant des enfants de moins d'un an. Ce programme prévoit aussi le versement d'une subvention mensuelle aux entreprises employant des travailleurs en congé.
8. Par exemple, pour les enfants de moins d'un an, le plafond est fixé à 361 000 wons par mois, le gouvernement versant une subvention supplémentaire de 292 000 wons. Le montant total (663 000 wons) est bien inférieur aux 780 000 wons que les pouvoirs publics jugent nécessaires pour assurer un accueil adéquat.
9. Plusieurs pays, y compris l'Australie et les États-Unis, ont jugé satisfaisant le système de coupons pour la garde d'enfants qu'ils ont établi. D'autres, comme l'Allemagne, le Canada et le Royaume-Uni, utilisent les crédits d'impôts et les prestations en espèces pour rembourser les dépenses. Le fait de passer des financements de l'État pour la fourniture de services de garde d'enfants à la délivrance de coupons aux familles encouragerait la concurrence entre les prestataires et donnerait un plus large choix aux parents, comme on a pu le constater en Australie (Pearson et Martin, 2005).
10. Le Work and Family Life Compatibility Support Task Force a été établi en 2008 pour répondre à ce problème.
11. Voir encadré 5.1 de l'*Étude économique de la Corée* réalisée par l'OCDE en 2007 pour un examen détaillé de cette question.
12. Il y a une différence entre la définition de ce groupe par l'OCDE et celle utilisée en Corée. En Corée, dans le groupe des jeunes ne se trouvant ni dans l'emploi ni dans l'éducation ou la formation entrent les jeunes de 15 à 34 ans qui ne sont pas employés, ne sont pas mariés, n'ont pas de responsabilités familiales et ne sont pas inscrits dans une école ou une institution pour la préparation d'un emploi (Nam, 2006). En 2007, on dénombrait 276 000 jeunes se préparant à des examens d'entrée dans l'emploi dans le secteur public ou privé. Ces jeunes sont pris en compte dans la définition par l'OCDE du groupe des jeunes ni dans l'emploi ni dans l'éducation ou la formation, mais pas dans la définition coréenne (OCDE, 2007c).
13. Le groupe des jeunes ni dans l'éducation, ni dans l'emploi ou la formation comprend les 276 000 jeunes préparant des examens d'entrée, dont 150 000 préparaient des examens d'entrée à l'université auxquels ils avaient précédemment échoué et 196 000 se « reposaient ». Le reste des jeunes ont cité d'autres raisons comme l'éducation d'enfants, les travaux domestiques et l'invalidité (OCDE, 2007c).
14. D'après les enquêtes supplémentaires sur la population économiquement active réalisées en 2003 et 2004, environ 15 % des travailleurs non réguliers devenaient des travailleurs réguliers alors que plus de 20 % devenaient économiquement inactifs, chômeurs ou travailleurs familiaux non rémunérés. En revanche, les données du KLIPS indiquent qu'environ un tiers des travailleurs non



réguliers sont devenus des travailleurs réguliers en 2005-06. Les définitions différentes des travailleurs non réguliers utilisées dans les deux séries de données influent sur les résultats. Les données du KLIPS montrent aussi qu'environ 80 % des travailleurs réguliers restent dans leur statut et que moins de 10 % deviennent économiquement inactifs, chômeurs ou travailleurs familiaux non rémunérés.

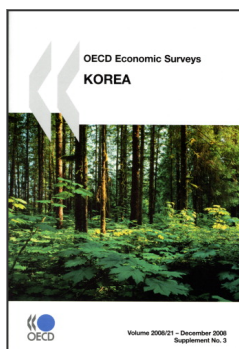
15. Les participants au programme mettent environ 9.6 mois à trouver un premier emploi par rapport à 14.4 mois pour ceux n'ayant pas d'expérience de l'emploi durant leurs études. En outre, les participants à ce programme sont restés plus longtemps dans leur premier emploi (53 % après 24 mois) par rapport à ceux qui n'y ont pas participé (31 %).
16. Le Programme d'expérience de l'emploi des jeunes, introduit en 1999, doit être amélioré en renforçant ses liens avec les programmes d'orientation professionnelle et de formation. Tous les participants doivent participer à un programme d'orientation professionnelle d'une semaine et se voient offrir une aide à l'emploi par les centres d'emploi une fois qu'ils ont achevé le programme d'expérience dans l'emploi des jeunes. Afin de favoriser un accroissement des possibilités de formation dans les entreprises privées, le pourcentage des participants dans le secteur public est limité à 30 %. En outre, une aide préférentielle est fournie aux sociétés qui offrent des postes autres que des emplois de bureau, notamment des postes techniques et qualifiés (OCDE, 2007c).
17. Sont comptabilisés également ceux qui finissent le deuxième cycle du secondaire dans des voies professionnelles. Les deux tiers de ce groupe poursuivent leurs études dans leur tertiaire.
18. En outre, les universités de formation de maîtres et de médecine ainsi que les écoles d'infirmières se voient appliquer des quotas visant à concilier l'offre avec la demande.
19. En 2005, les dépenses cumulées totales par étudiant de l'enseignement primaire et secondaire étaient de 68 424 dollars US (au taux de change aux parités de pouvoir d'achat), soit 22 % en-dessous de la moyenne de l'OCDE (OCDE, 2008a).
20. En 2007, on dénombrait 2 218 établissements du deuxième cycle du secondaire, dont 995 privés. Malgré leur nom, ces établissements reçoivent des fonds publics et suivent le même programme que les établissements publics. On dénombre également 129 établissements à « caractère spécial », offrant des programmes diversifiés, comme les langues étrangères, pour lesquels des critères spéciaux d'admission s'appliquent.
21. En 2008, les autorités ont passé une loi qui vise à éviter la discrimination injustifiée à l'encontre des seniors dans le recrutement ou l'emploi à compter de 2009, ainsi que la discrimination fondée sur l'âge pour ce qui est des conditions de travail, comme les salaires et la protection sociale, à compter de 2010 (KOILAF, 2008a).
22. D'après le ministère du Travail, seulement 226 travailleurs dans 37 lieux de travail en 2006 et 584 travailleurs dans 160 lieux de travail en 2007 ont reçu ces subventions.
23. En revanche, les entreprises qui adoptent des plans à prestations définies doivent confier au moins 60 % des fonds à des institutions financières et 100 % dans le cas des plans à cotisations définies. Dans les deux cas, les employeurs doivent procéder à des versements d'un montant au moins aussi important que l'indemnité de retraite forfaitaire.
24. Le taux d'activité des personnes ayant suivi le premier cycle du secondaire ou ayant arrêté leurs études avant est passé de 9.1 % en 2004 à 16.8 % en 2007, grâce à une augmentation des dépenses de l'État.
25. La même étude a montré que la taille des entreprises est positivement corrélée à l'embauche de travailleurs seniors, alors que l'existence de syndicats a une corrélation négative, car ceux-ci tendent à s'opposer à l'embauche de nouveaux travailleurs de cette tranche d'âge.

## Bibliographie

- Ahn, Joyup (2006), « Nonstandard Work in Korea – the Origin of Wage Differentials », document non publié, Korea Labor Institute, Séoul.
- Banque mondiale (2008), *Doing Business 2008*, <http://www.doingbusiness.org>, Washington DC.
- Boarini, R. et H. Strauss (2007), « The Private Internal Rates of Return to Tertiary Education: New Estimates for 21 OECD countries », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 591.
- Chang, Jiyeun (2004), « Grants to Promote Employment of the Elderly in Korea – Introduction and Evaluation », *Korea Labor Institute Issue Paper*, n° 35, Séoul.

- Chang, Jiyeun (2008), « The Level and Sources of Income for Older People: Findings from Korean Longitudinal Study of Ageing », *JILPT Series*, n° 33, Tokyo.
- Cho, Joonmo et Seung Gil Lee (2005), « Labour Market Reform: Issues for Employment Promotion of the Elderly », *KDI Annual Report*, Korea Development Institute, Séoul.
- Chung, Jaeho et Byung-Hee Lee (2005), « Flexibility, Turnover and Training », *Korea Labor Institute Issue Paper*, n° 41, Séoul.
- D'Addio, A. et M. Mira d'Ercole (2005), « Trends and Determinants of Fertility Rates in OECD Countries: The Role of Policies », *OECD Social, Employment and Migration Working Paper*, n° 6.
- Grubb, D., J.-K. Lee et P. Tergeist (2007), « Addressing Labour Market Duality in Korea », *Document de travail sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 61, OCDE, Paris.
- Hwang, Soo Kyeong et Jiyeun Chang (2004), « Female Labor Supply and Labor Policies for Female Workers in Korea », *Korea Labor Institute Issue Paper*, n° 30, Séoul.
- IMD (2008), *World Competitiveness Yearbook 2008*, International Institute for Management Development.
- Jaumotte, F. (2003), « Les femmes sur le marché du travail : Évidence empirique sur le rôle des politiques et autres déterminants dans les pays de l'OCDE », *Revue économique de l'OCDE*, n° 37, OCDE, Paris.
- Jeong, Jin-Ho (2003), « Wages in Korea », *Korea Labor Institute Issue Paper*, n° 25, Séoul.
- Kim, Hyunjin (2004), « Analysing the Effects of the High School Equalisation Policy and the College Entrance System on Private Tutoring Expenditure in Korea », *Journal of Educational Policy*, Vol. 1, n° 1, Korean Educational Development Institute, Séoul.
- Kim, Taejong (2005), « Shadow Education: School Quality and Demand for Private Tutoring in Korea », *KDI School of Public Policy and Management*.
- Kim, Taejong, Lee Ju-Ho, and Lee Young (2008), « Mixing Versus Sorting in Schooling: Evidence from the Equalization Policy in South Korea », *Economics of Education Review*, à paraître.
- KOILAF (2008a), « Prohibition of Age Discrimination from Employment to Dismissal », *Korea Labor Review*, Vol. 4, n° 19, Korea International Labour Foundation, Séoul.
- KOILAF (2008b), « Non-Regular Work Laws, 1 Year After Its Introduction; Evidence and Prospect », *Korea Labor Review*, Vol. 4, n° 21, Korea International Labour Foundation, Séoul.
- Korea Development Institute (KDI) (2006), « Government Initiative to Promote Employment of the Aged », *Economic Bulletin*, August, Séoul.
- Korea Employers Federation (2006), *2006 Industrial Relations and Labour Market of Korea*, Séoul.
- Lee Kyu-Yong (2008), « Evaluation of Fiscal Job Support Programs », *e-Labor News*, n° 77, Korea Labour Institute, Séoul.
- Lee, Injae (2008), « Factors Determining Recruitment of Older Persons in Korea », *JILPT Series*, n° 33, Tokyo.
- Martin, J. et D. Grubb (2001), « What Works and for Whom: A Review of OECD Countries' Experience with Active Labour Market Policies », *Swedish Economic Policy Review*, Vol. 8, n° 2.
- Ministère du Travail (2008), *Survey on the Gender Equality in Employment*, Séoul.
- Nam, J. (2006), « The Trends and Factors of Youth NEET », Paper presented at the 7th Conference on KLIPS, Korea Labour Institute, Séoul.
- Nam, J. (2007), « Wage Differentials between Non-Regular and Regular Works – A Panel Data Approach », *Korean Journal of Labour Economics*, Vol. 30, n° 2.
- OCDE (2005), *Étude économique de la Corée*, OCDE, Paris.
- OCDE (2006a), *Vivre et travailler plus longtemps : un rapport de synthèse*, OCDE, Paris.
- OCDE (2006b), *Thematic Review of Tertiary Education : Korea*, OCDE, Paris.
- OCDE (2007a), *Bébés et employeurs – comment réconcilier travail et vie de famille : synthèse des résultats dans les pays de l'OCDE*, OCDE, Paris.
- OCDE (2007b), *Facing the Future: Korea's Family, Pension and Health Policy Challenges*, OCDE, Paris.
- OCDE (2007c), *Des emplois pour les jeunes : Corée*, OCDE, Paris.
- OCDE (2007d), *Étude économique de la Corée*, OCDE, Paris.

- OCDE (2007e), *Examens de la réforme de la réglementation par l'OCDE : Corée*, OCDE, Paris.
- OCDE (2008a), *Regards sur l'éducation*, OCDE, Paris.
- OCDE (2008b), *Objectif croissance*, OCDE, Paris.
- OCDE (2008c), *Perspectives de l'emploi*, OCDE, Paris.
- Oliveira Martins, J., R. Boarini, H. Strauss, C. de la Maisonnette et C. Saadi (2007), « The Policy Determinants of Investment in Tertiary Education », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 576, OCDE, Paris.
- Pearson, M. et J. Martin (2005), « Should We Extend the Role of Private Social Expenditure? », *Document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 23, OCDE, Paris.
- Strauss, H. et C. de la Maisonnette (2007), « The Wage Premium on Tertiary Education: New Estimates for 21 OECD countries », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 589, OCDE, Paris.
- Sutherland, D. et R. Price (2007), « Linkages Between Performance and Institutions in the Primary and Secondary Education Sector », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 558, OCDE, Paris.
- Sutherland, D., R. Price, I. Joumard et C. Nicq (2007), « Performance Indicators for Spending Efficiency in Primary and Secondary Education », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 546, OCDE, Paris.



Extrait de :  
**OECD Economic Surveys: Korea 2008**

Accéder à cette publication :

[https://doi.org/10.1787/eco\\_surveys-kor-2008-en](https://doi.org/10.1787/eco_surveys-kor-2008-en)

**Merci de citer ce chapitre comme suit :**

OCDE (2010), « Soutenir la croissance en réformant le marché du travail et en améliorant le système d'éducation », dans *OECD Economic Surveys: Korea 2008*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: [https://doi.org/10.1787/eco\\_surveys-kor-2008-8-fr](https://doi.org/10.1787/eco_surveys-kor-2008-8-fr)

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Vous êtes autorisés à copier, télécharger ou imprimer du contenu OCDE pour votre utilisation personnelle. Vous pouvez inclure des extraits des publications, des bases de données et produits multimédia de l'OCDE dans vos documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel d'enseignement, sous réserve de faire mention de la source OCDE et du copyright. Les demandes pour usage public ou commercial ou de traduction devront être adressées à [rights@oecd.org](mailto:rights@oecd.org). Les demandes d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales peuvent être obtenues auprès du Copyright Clearance Center (CCC) [info@copyright.com](mailto:info@copyright.com) ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) [contact@cfcopies.com](mailto:contact@cfcopies.com).