



Les pays nordiques sont des chefs de file en matière d'égalité entre les sexes. Aujourd'hui, en moyenne dans les pays nordiques, près de trois femmes en âge de travailler sur quatre occupent un emploi rémunéré, et les écarts en matière d'emploi entre les sexes dans les pays nordiques sont parmi les plus faibles de l'OCDE.



Comme les écarts actuels entre les sexes en matière de participation au marché du travail sont relativement faibles, la réduction des écarts de participation n'aura probablement qu'un faible effet sur la croissance du PIB par habitant dans les pays nordiques.



Au Danemark, en Islande, en Norvège et en Suède, l'augmentation de l'emploi chez les femmes a représenté environ 10 à 20 % de la croissance du PIB par habitant au cours des 40 à 50 dernières années. La Finlande a enregistré des gains moins importants, mais c'est en partie parce que le taux d'emploi des femmes était déjà élevé dès les années 1970.



Toutefois, la suppression des écarts entre les heures de travail des hommes et des femmes pourrait entraîner des gains plus importants. La réalisation de l'égalité entre les sexes en matière de participation et d'heures de travail d'ici 2040 pourrait faire augmenter la croissance projetée d'environ 15 à 30 %.

Le présent texte est un résumé du rapport *Is the Last Mile the Longest? Economic Gains from Gender Equality in Nordic Countries*, préparé par l'OCDE. Le rapport examine comment les améliorations passées en matière d'égalité entre les sexes dans l'emploi ont contribué à la croissance économique dans les pays nordiques, et dans quelle mesure il serait encore plus profitable de combler les écarts entre les sexes. Les résultats suggèrent que les augmentations passées en matière du nombre d'emplois occupés par des femmes, en particulier, ont largement contribué à la croissance économique dans les pays nordiques. Il constate également que, si la réduction des écarts de participation restants n'avait qu'un effet relativement faible sur la croissance future, des gains considérables pourraient encore être réalisés en comblant les écarts entre les sexes en matière d'heures de travail.

Les pays nordiques sont des chefs de file en matière d'égalité entre les sexes

Les pays nordiques – le Danemark, la Finlande, l'Islande, la Norvège et la Suède – sont depuis longtemps des champions internationaux de l'égalité des sexes. Ils soutiennent explicitement l'égalité des sexes à la maison, au travail et dans la vie publique, et ont souvent agi plus tôt et plus rapidement que la plupart des pays en prenant des mesures pour promouvoir cet objectif. Ils ont été parmi les premiers pays au monde à accorder aux femmes le plein droit de vote, par exemple, et parmi les premiers à introduire une législation interdisant le licenciement pour cause de mariage ou de maternité (Hilson, 2007; Statistics Sweden, 2016).

Plus récemment, les pays nordiques sont devenus des chefs de file dans le développement d'une

politique familiale et d'égalité des sexes moderne. Ils ont été parmi les premiers à mettre en place des services publics complets d'éducation et d'accueil de la petite enfance, par exemple, et les tout premiers à introduire les quotas dits « mère et père » dans le cadre des systèmes de congés parentaux rémunérés (base de données familiales de l'OCDE). De nos jours, l'égalité entre les sexes est au cœur même du modèle de politique sociale nordique – un modèle qui combine la coopération tripartite entre les regroupements d'employeurs, les syndicats et l'État, et qui fournit un soutien universel en matière de santé, de protection sociale, d'éducation et de marché du travail.

Ces politiques se sont avérées efficaces. Aujourd'hui, les pays nordiques disposent de certains des marchés du travail les plus égalitaires de l'OCDE. Les écarts entre les sexes en matière de participation au marché du travail et d'emploi sont parmi les plus faibles de l'OCDE, en particulier pour les hommes et les femmes très instruits (tableau 1). Les mères sont plus susceptibles d'avoir un emploi qu'ailleurs (base de données sur la famille de l'OCDE), les différences entre les sexes dans les heures de travail sont relativement faibles (tableau 1), et les couples ont tendance à partager le travail rémunéré de façon plus égale que dans presque tous les autres pays de l'OCDE (OCDE, 2017a).

Pourtant, même les pays nordiques n'ont pas encore atteint la pleine égalité entre les sexes. Certains écarts importants entre les sexes persistent et doivent être comblés. Les femmes nées à l'étranger sont sous-représentées dans le travail rémunéré (OCDE, 2016a), la ségrégation sexuelle professionnelle est peut-être en baisse mais reste élevée (Ellingsæter, 2013; Teigen et Skjeie, 2017), et



Tableau 1 Les pays nordiques sont des chefs de file en matière d'égalité entre les sexes

Principales mesures des écarts entre les sexes en matière d'emploi, pays nordiques et certains autres pays de l'OCDE, 2016 ou dernière année disponible.

	Pays les plus performants		Pays modérément performants		Pays les moins performants		
	Écart entre les sexes, participation sur le marché du travail, 15-64 ans (p.p.)	Écart entre les sexes, taux d'emploi, 15-64 ans (p.p.)	Écart entre les sexes, taux d'emploi, faible scolarité, 25-64 ans (p.p.)	Écart entre les sexes, taux d'emploi, scolarité élevée, 25-64 ans (p.p.)	Écart entre les sexes, heures de travail habituelles p. semaine, tous les âges (p.p.)	Proportion des femmes gestionnaires, tous les âges (%)	Écart entre les sexes, salaire médian des employés à t. plein, tous les âges (%)
Danemark	6.3	6.2	17.9	4.9	4.2	27.3	5.8
Finlande	3.0	2.0	16.7	4.0	4.0	33.8	18.1
Islande	4.8	4.8	11.3	5.5	8.4	33.3	9.9
Norvège	4.3	3.6	11.3	1.4	4.8	37.8	7.1
Suède	3.6	3.0	13.7	1.5	3.6	39.4	13.4
Canada	7.6	6.1	19.7	6.7	5.6	35.5	18.2
France	7.9	6.4	13.9	5.8	5.6	32.9	9.9
Allemagne	9.1	8.0	16.4	6.7	8.7	29.3	15.5
Italie	20.0	18.3	30.8	10.0	7.3	27.7	5.6
Japon	18.2	17.2	..	21.1	..	13.0	25.7
Royaume-Uni	10.3	9.4	20.6	8.0	9.0	36.0	16.8
États-Unis	11.5	10.8	25.2	9.8	4.0	43.4	18.1
Moyenne de l'OCDE	12.2	11.4	20.4	8.7	5.9	32.3	14.1
OCDE écart-type	8.0	7.8	9.0	5.5	2.5	8.0	7.2

Note de lecture : Les cases ombrées indiquent le rendement par rapport à la moyenne de l'OCDE et à l'écart-type de l'OCDE. Pour les mesures où une valeur plus petite est généralement « meilleure » (par exemple, « écart entre les sexes dans le taux de participation au marché du travail »), « plus performant » signifie une valeur inférieure à la moyenne de l'OCDE de plus de la moitié de l'écart-type de l'OCDE, et « moins performant », une valeur supérieure à la moyenne de l'OCDE de plus de la moitié d'un écart-type. Pour les mesures où une valeur plus grande est généralement meilleure (par exemple, « part des gestionnaires chez les femmes »), « plus performant » signifie une valeur supérieure à la moyenne de l'OCDE de plus de la moitié de l'écart-type de l'OCDE et « moins performant », une valeur inférieure à la moyenne de l'OCDE de plus de la moitié d'un écart-type. Dans les deux cas, l'expression « modérément performant » signifie une valeur dans la moitié d'un écart-type de la moyenne de l'OCDE d'un côté ou de l'autre.

Remarques : La moyenne de l'OCDE et l'écart-type de l'OCDE ne sont pas pondérés et se réfèrent à la moyenne/écart-type pour tous les membres de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles. Le faible niveau d'instruction est défini comme le niveau d'instruction le plus élevé aux niveaux 0 à 2 de la CITE 2011, et le niveau d'instruction élevé comme le niveau d'instruction le plus élevé aux niveaux 5 à 8 de la CITE 2011. La durée hebdomadaire moyenne du travail se réfère aux heures habituelles de l'emploi principal, uniquement. Les données se rapportent à tous les salariés, à l'exception des États-Unis où elles ne concernent que les employés ayant un lien d'emploi. Les données sur les gestionnaires se rapportent à ceux qui sont employés dans la première catégorie de la CITP-08 (en tant que gestionnaires) ou, pour le Canada, le Chili et les États-Unis, dans la première catégorie de la CITP-88 (en tant que législateurs, hauts fonctionnaires et gestionnaires). Les données pour les États-Unis font référence à l'année 2013; celles pour le Canada, à 2014. L'écart entre les sexes dans les gains médians est défini comme étant les gains médians des hommes moins les gains médians des femmes, divisés par les gains médians des hommes. Les données pour la Suède se réfèrent à 2013, pour l'Italie et la France, à 2014 et pour le Danemark, la Finlande, l'Islande, le Japon et la Norvège, à 2015.

Source : OECD (2018), *Is the Last Mile the Longest? Economic Gains from Gender Equality in Nordic Countries* © Éditions de l'OCDE, Paris <http://dx.doi.org/10.1787/9789264300040-en> (en anglais)

de nombreuses femmes trouvent encore trop difficile d'accéder à des postes de direction (tableau 1). Les écarts de rémunération entre hommes et femmes varient – d'environ 6 % au Danemark à 18 % en Finlande pour les salariés à temps plein, mais restent, en tout état de cause, trop importants (tableau 1).

La promotion de l'égalité entre les sexes est susceptible d'apporter un certain nombre d'avantages pour les sociétés et les économies. L'égalité des chances pour les filles et les femmes est une question de droits humains et a une valeur intrinsèque en soi, mais il y a aussi des effets sociaux et économiques qui font que la société en général se porte mieux lorsque les femmes sont traitées équitablement. Les sociétés où il y a plus d'égalité entre les sexes ont aussi tendance à être plus heureuses (Looze et al., 2017), plus saines (Van de Velde et al., 2013; Holter, 2014) et plus confiantes

(Cho, 2016), par exemple. Elles sont souvent aussi plus égalitaires et plus inclusives. Les travaux antérieurs de l'OCDE, par exemple, ont montré que le fait d'avoir plus de femmes au travail peut contribuer à réduire l'inégalité des revenus, en particulier lorsqu'il s'agit d'un travail à plein temps par des femmes peu qualifiées (OCDE, 2015).

Il y a également de fortes raisons économiques de lutter pour l'égalité des sexes. Les économies plus égalitaires au chapitre des sexes ont tendance à être des économies plus prospères (Goldin, 1995; Klasen, 1999; Klasen et Lamanna, 2009), pour diverses raisons. La promotion de l'emploi et des heures de travail des femmes peut contribuer à accroître l'offre de main-d'œuvre (Østbakken, 2016), tout en faisant un meilleur usage du bassin de talents féminins de plus en plus instruits, et l'amélioration des emplois peut contribuer à des gains de productivité (Esteve-Volart, 2004; Hsieh et al., 2013; Cuberes et Teignier, 2015). En effet, l'OCDE (2012) a constaté que les gains

en matière de niveau d'éducation peuvent représenter environ la moitié de toute la croissance économique dans les pays de l'OCDE au cours de la période 1960-2007, et une grande partie de ces gains peut être attribuée à l'amélioration du niveau d'éducation des filles et des jeunes femmes et aux avantages qui en découlent pour l'emploi et la productivité. En termes simples, l'égalité des sexes est bonne non seulement pour les femmes, mais aussi pour les hommes et les familles, pour la croissance et pour la société dans son ensemble.

L'approche nordique de la politique de la famille et de l'égalité entre les sexes

Tous les pays de l'OCDE proposent des politiques familiales et d'égalité des sexes sous une forme ou une autre, bien que les types et l'intensité de l'aide diffèrent souvent. Les différences dans l'histoire des pays, les marchés du travail, les attitudes envers les familles et les normes en matière de genre, le rôle du gouvernement ainsi que le poids relatif accordé aux différents objectifs politiques sous-jacents signifient que chaque pays adopte sa propre approche de la politique familiale et de l'égalité entre les sexes (Thévenon, 2011; Adema, 2012).

L'approche nordique s'est largement inspirée des principes de la « convivialité au travail » et de la pleine participation au centre de l'État providence nordique au sens large (Kuhnle et Hort, 2004; Brandth et al., 2012; Pedersen et Kuhnle, 2017). Le modèle vise à faciliter l'emploi pour tous les adultes dans la mesure du possible; l'État devant leur fournir les services et le soutien nécessaires à cette fin, y compris les mesures de soutien familial comme les services de garde d'enfants et les congés payés nécessaires pour aider les hommes et les

femmes à trouver et à conserver un emploi rémunéré après être devenus parents (Esping-Andersen, 1999; Kuhnle et Hort, 2004).

Aujourd'hui, les pays nordiques offrent l'un des ensembles les plus complets de politiques familiales et d'égalité des sexes au sein de l'OCDE. Les spécificités varient d'un pays à l'autre, mais l'accent est généralement mis sur l'encouragement de l'emploi continu à temps plein pour tous les hommes et les femmes, y compris les parents célibataires, et sur la promotion d'un modèle de famille « à double revenu et à double aidant ».

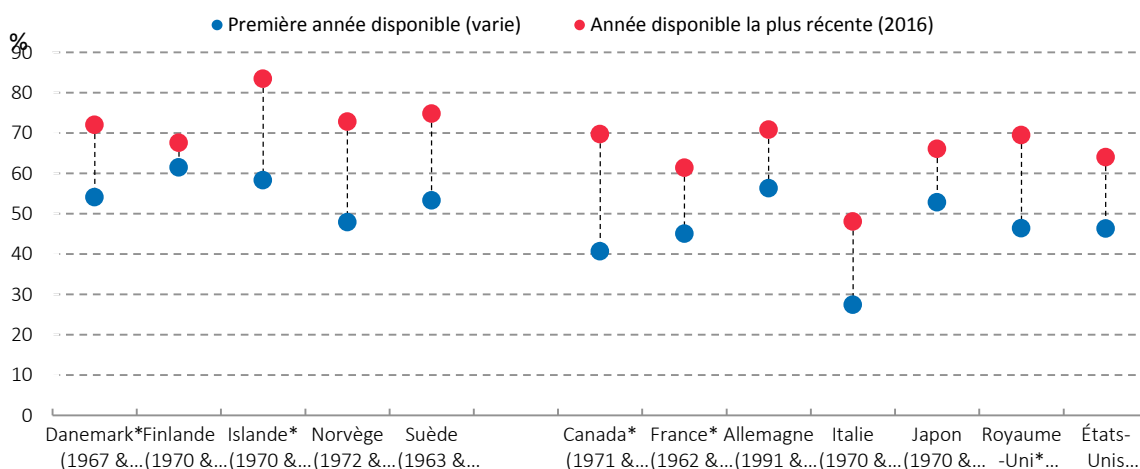
Reconnaissant que les écarts entre les sexes se creusent souvent à l'époque de la parentalité, la politique nordique cherche à fournir aux familles un « continuum » de mesures de soutien, permettant aux parents de continuer à occuper des postes rémunérés au fur et à mesure que les enfants grandissent. Les parents peuvent bénéficier de congés payés généreux lorsque les enfants sont très jeunes, suivis d'une place dans les services subventionnés d'éducation et de garde de la petite enfance et d'activités de garde en dehors des heures de classe une fois que les enfants entrent dans l'enseignement à plein temps. Les systèmes d'imposition et d'allocations sont également largement individualisés (Pedersen et Kuhnle, 2017), afin de ne pas décourager le travail rémunéré des seconds salariés, et les pères et les mères sont encouragés à partager les responsabilités en matière de soins par le biais de congés payés individualisés basés sur un modèle « utiliser le service ou le perdre ».

Toutefois, il existe d'importantes différences de politiques entre les pays nordiques. Par exemple, la Finlande et la Norvège fournissent toutes deux des



Graphique 1. Les pays nordiques ont connu une forte augmentation de l'emploi des femmes au cours des dernières décennies, à partir d'une base qui était déjà élevée

Taux d'emploi féminin, 15-64 ans, année la plus précoce disponible et dernière année disponible (2016), pays nordiques et certains autres pays membres de l'OCDE.



Remarques : Pour les pays marqués d'un *, les données pour la première année disponible sont des estimations. Voir l'annexe B dans le rapport complet pour plus de détails. Pour l'Allemagne, la première année (1991) est beaucoup plus tardive que pour les autres pays et ne doit donc pas être comparée directement.

Source : OCDE (2018), *Is the Last Mile the Longest? Economic Gains from Gender Equality in Nordic Countries* © Éditions de l'OCDE, Paris <http://dx.doi.org/10.1787/9789264300040-en> (en anglais)

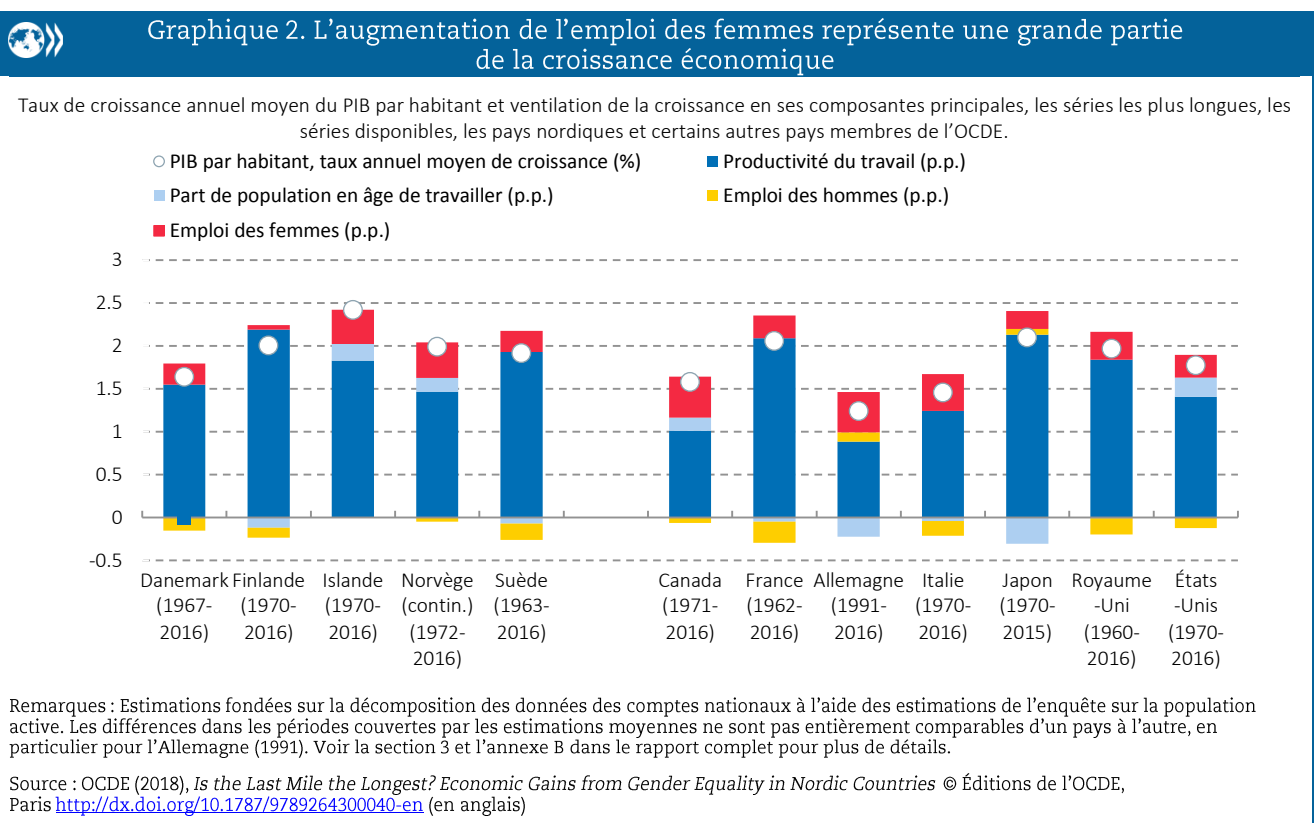
allocations de « soins à domicile » ou de « soins en espèces » aux parents ayant de très jeunes enfants lorsqu'au moins un parent reste à la maison (base de données familiales de l'OCDE). Même si les taux de rémunération réels ne sont pas aussi élevés que pendant le congé parental, par exemple, ces allocations peuvent décourager les seconds salariés d'exercer un travail rémunéré, au moins pendant les premières années suivant l'accouchement. Ces variations sont importantes et peuvent aider à expliquer certaines des différences de résultats entre les pays nordiques – par exemple, pourquoi les mères finlandaises ayant de très jeunes enfants sont moins susceptibles d'occuper un emploi rémunéré que les mères des autres pays nordiques (OCDE, 2005; OCDE, 2016 b).

Le modèle nordique a permis de réaliser d'importants progrès en matière d'égalité entre les sexes dans l'emploi au cours des derniers 50 ans

L'approche politique nordique a permis de réaliser et de maintenir d'importantes améliorations en matière d'égalité entre les sexes sur le marché du travail au cours des dernières décennies. L'ampleur de certains des progrès réalisés dans les pays nordiques, en particulier en ce qui concerne l'emploi des femmes, est remarquable. En Suède, par exemple, le taux d'emploi des femmes en âge de travailler (15-64 ans) a augmenté de près de 30 points de pourcentage (de 52,8 % à 81 %) entre 1965 et 1990 (base de données sur l'emploi de l'OCDE), ce qui équivaut à passer d'un niveau qui serait aujourd'hui l'un des plus bas de l'OCDE à son deuxième plus haut niveau en seulement 25 ans.

L'emploi chez les femmes a légèrement diminué depuis, mais demeure supérieur de plus de 20 points de pourcentage à ce qu'il était au milieu des années 1960 (graphique 1). Le Danemark, l'Islande et la Norvège ont fait des gains similaires depuis le milieu des années 1960 ou le début des années 1970. La Finlande, qui avait déjà un taux d'emploi féminin élevé en 1970, a réalisé des gains moins importants (graphique 1). En 2016, en moyenne dans les pays nordiques, près de trois femmes sur quatre en âge de travailler occupaient un emploi rémunéré (graphique 1).

Ce qui est particulièrement impressionnant à propos de ces gains, c'est qu'ils se sont produits en plus des taux initiaux qui étaient déjà relativement élevés. D'autres pays de l'OCDE ont également vu l'emploi des femmes augmenter dans des proportions identiques ou parfois même supérieures au cours de périodes similaires, mais, dans la plupart des cas, elles sont parties d'une base inférieure (graphique 1). Par exemple, la France, le Royaume-Uni et les États-Unis ont tous vu le taux d'emploi des femmes en âge de travailler augmenter de 15 à 25 points de pourcentage depuis le début des années 1960 ou les années 1970, mais ils ont tous commencé la période avec des taux d'environ 45 % (graphique 1). Le Danemark, l'Islande et la Suède, en revanche, ont construit leurs gains sur des taux d'emploi des femmes qui se situaient déjà autour de 55 %, c'est-à-dire des taux plus élevés que ceux de plusieurs pays de l'OCDE, dont le Chili, l'Italie et le Mexique, même aujourd'hui (base de données sur l'emploi de l'OCDE).



L'augmentation de l'emploi des femmes peut représenter une grande partie de la croissance économique dans les pays nordiques

Les progrès en matière d'égalité entre les sexes, et plus particulièrement en ce qui concerne l'emploi des femmes, ont largement contribué à la croissance économique des pays nordiques au cours des 50 dernières années environ. Les estimations de la croissance produites pour le texte *Is the Last Mile the Longest? Economic Gains from Gender Equality in Nordic Countries* suggèrent qu'au Danemark, en Islande, en Norvège et en Suède, l'augmentation de l'emploi des femmes représente environ 0,25 à 0,40 point de pourcentage du taux de croissance annuel du PIB par habitant depuis le milieu des années 1960 ou le début des années 1970, soit environ 10 à 20 % du taux de croissance annuel moyen global. La contribution de la Finlande est plus faible, à 0,05 point de pourcentage en moyenne depuis 1970 (graphique 2).

Comme toujours avec ce type d'exercice, ces estimations doivent être interprétées avec une certaine prudence. Dans ce cas, il est important de reconnaître qu'elles sont basées sur une décomposition mécanique des seuls moteurs de la croissance et qu'elles ne tiennent pas compte des différences de productivité entre les sexes. De plus, les différences dans la durée des séries chronologiques disponibles signifient que les estimations ne sont pas entièrement comparables.

Néanmoins, ces estimations sont importantes. En convertissant en montants équivalents en espèces, le PIB actuel par habitant au Danemark et en Suède serait inférieur d'environ 5 000 à 6 000 USD (PPA 2010) si les parts de l'augmentation de l'emploi des femmes étaient retirées du taux de croissance historique. En Islande, le PIB actuel par habitant serait inférieur d'environ 7 500 USD, tandis qu'en Norvège (continentale), il serait inférieur de près de 9 000 USD. Même en Finlande, le PIB actuel par habitant serait inférieur d'environ 1 500 USD si la contribution (relativement faible) des changements dans l'emploi des femmes était retirée de la croissance historique. La perte de ces montants équivaldrait à un retour du PIB par habitant aux niveaux observés pour la dernière fois à la fin des années 1990 ou au début des années 2000 dans les cinq pays nordiques.

Il y a moins d'éléments probants pour les contributions importantes provenant de changements dans les heures de travail des femmes. Les différences entre les sexes dans les heures de travail ont en fait légèrement diminué dans les pays nordiques au cours des dernières décennies, mais cela est davantage dû à une diminution du nombre d'heures de travail des hommes (une tendance commune dans la plupart des pays de l'OCDE) qu'à une augmentation réelle du nombre moyen d'heures

de travail des femmes. Et les estimations produites pour *Is the Last Mile the Longest* suggèrent que les changements dans les heures de travail rémunéré des femmes ne représentent qu'une part relativement faible de la croissance annuelle moyenne du PIB par habitant dans les pays nordiques. Sur les cinq pays nordiques, c'est en Islande et en Norvège que l'évolution du nombre d'heures de travail des femmes a le plus contribué à la croissance, ces pays représentant l'équivalent d'environ 8 ou 9 % du taux de croissance annuel moyen du PIB par habitant. Les contributions dues à l'évolution des heures de travail des femmes sont beaucoup plus faibles au Danemark et en Suède, et même légèrement négatives en Finlande, où le temps de travail hebdomadaire moyen des femmes a diminué d'un peu plus de deux heures par semaine depuis 1990.

Toutefois, il est important de souligner que ces estimations du temps de travail sont basées sur une période beaucoup plus courte que celles de la contribution de l'emploi de l'effectif. Les données sur le temps de travail moyen ventilé par sexe sont relativement rares et, selon les pays, ces estimations du temps de travail sont basées sur des données qui ne s'étendent que du milieu à la fin des années 1980 ou au début des années 1990. Ceux qui concernent l'emploi de l'effectif commencent au milieu des années 1960 ou au début des années 1970. Il est possible que les changements dans les heures de travail des femmes aient contribué davantage à la croissance économique dans les pays nordiques au cours des décennies précédentes.

Les gains futurs de la réduction des écarts de participation des femmes sont limités, mais les gains potentiels de la réduction des écarts de temps de travail dans les pays nordiques sont plus importants

Étant donné que les écarts actuels entre les sexes dans les pays nordiques sont relativement faibles, la réduction des écarts restants aura probablement un impact assez limité sur la croissance future du PIB par habitant. Les projections de l'OCDE pour « *Is the Last Mile the Longest?* » suggèrent que, pour les pays nordiques, même en comblant complètement les écarts restants en matière de participation des femmes d'ici 2040, la croissance annuelle du PIB par habitant ne serait que d'environ 0,05 à 0,10 point de pourcentage, les gains potentiels les plus importants étant réalisés au Danemark (graphique 3). Ces gains potentiels sont faibles par rapport aux gains historiques liés à l'augmentation de l'emploi des femmes au cours du dernier demi-siècle, et minimes par rapport aux gains potentiels encore offerts dans des pays dont les écarts de participation sont grands, comme en Italie.



Les résultats publiés dans l'ouvrage « *Is the Last Mile the Longest? Economic Gains from Gender Equality in Nordic Countries* » sont basés sur deux exercices principaux : un exercice de comptabilisation de la croissance pour les estimations rétrospectives de la contribution des changements dans l'emploi et les heures de travail des femmes face à la croissance économique passée, et un exercice de projection pour les estimations prospectives de ce qu'il serait possible d'obtenir de plus en comblant les écarts restants entre les sexes.

La comptabilité de la croissance est une procédure utilisée en économie pour séparer et identifier les sources de croissance économique. L'idée de base est d'utiliser l'information sur les tendances observées dans les indicateurs macroéconomiques pour diviser la croissance en ses principales composantes, c'est-à-dire, selon la théorie macroéconomique standard, soit en travail, capital et productivité totale des facteurs. Si les données le permettent, la contribution de chacune de ces composantes principales peut ensuite être décomposée en leurs propres sous-composantes. Dans *Is the Last Mile the Longest? Economic Gains from Gender Equality in Nordic Countries* l'accent est principalement mis sur la contribution des femmes au marché du travail. La contribution du travail dans son ensemble est d'abord identifiée, puis elle est ensuite ventilée par sexe. Les estimations qui en résultent donnent une indication de la part de la croissance économique qui peut être liée à l'évolution de la contribution des femmes au travail.

L'exercice de projection s'appuie sur une combinaison du modèle de projection interne de la population active de l'OCDE et sur une version modifiée des modèles de croissance à long terme de l'OCDE (tels que présentés dans les Perspectives économiques de l'OCDE n° 95). Les estimations prennent les projections de base standard de l'OCDE pour la taille de la population active et la production économique, et les ajustent en fonction d'un ensemble donné d'hypothèses sur l'évolution des écarts entre les sexes en matière de participation au marché du travail et d'heures de travail. La période de projection s'étend jusqu'en 2040 – une période modérée qui s'étend suffisamment loin dans l'avenir pour que des changements majeurs dans les écarts entre les sexes soient, au moins, réalisables.

Mais ces deux exercices ont leurs limites. Par exemple, comme nous l'expliquons plus en détail dans le rapport principal, les deux ne tiennent pas compte des effets possibles des changements dans le travail rémunéré sur le travail non rémunéré à domicile, et les deux supposent que la productivité est identique pour tous les travailleurs, quelles que soient leurs caractéristiques. Ils sont également purement mécaniques et supposent que les changements dans la participation au travail et les heures de travail n'interagissent pas avec d'autres intrants (comme le capital physique ou humain) ou n'ont pas d'effets indirects sur ceux-ci.

Des renseignements plus détaillés sur ces deux méthodes et leurs limites se trouvent à l'article 3, à l'article 4, et à l'annexe B du rapport complet.

Cependant les pays nordiques pourraient réaliser des gains plus importants en comblant les écarts restants entre les heures de travail des hommes et des femmes. Ces écarts, bien que faibles par rapport à d'autres pays de l'OCDE, sont encore considérables et offrent beaucoup plus de possibilités de progrès. Dans l'ensemble des cinq pays nordiques, la réduction complète des écarts entre les sexes pour ce qui est du taux de participation au marché du travail et d'heures de travail hebdomadaires moyennes par les femmes pourrait ajouter jusqu'à 0,25 à 0,40 point de pourcentage au taux annuel moyen de croissance du PIB par habitant sur la période allant jusqu'en 2040 (graphique 3), c'est-à-dire l'équivalent d'une augmentation du taux de croissance annuel prévu du PIB par habitant d'environ 15 à 30 %, selon les pays.

Les gains potentiels les plus importants découlant de la réduction des écarts entre les sexes en matière de participation et d'heures, allant de 0,35 à 0,42 point de pourcentage, peuvent être réalisés au Danemark et en Norvège, là où le nombre moyen actuel d'heures de travail des femmes est relativement faible (de l'ordre de 30 à 32 heures par semaine), et en Islande, où le nombre d'heures de travail des hommes est relativement élevé (avec plus de 43 heures par semaine). En termes de gains globaux sur l'ensemble de la période 2013-2040, ces gains potentiels équivalent à une augmentation de la croissance cumulée du PIB par habitant comprise entre 12 (Finlande et Suède) et 19 points de pourcentage (Danemark). En dollars, ils se

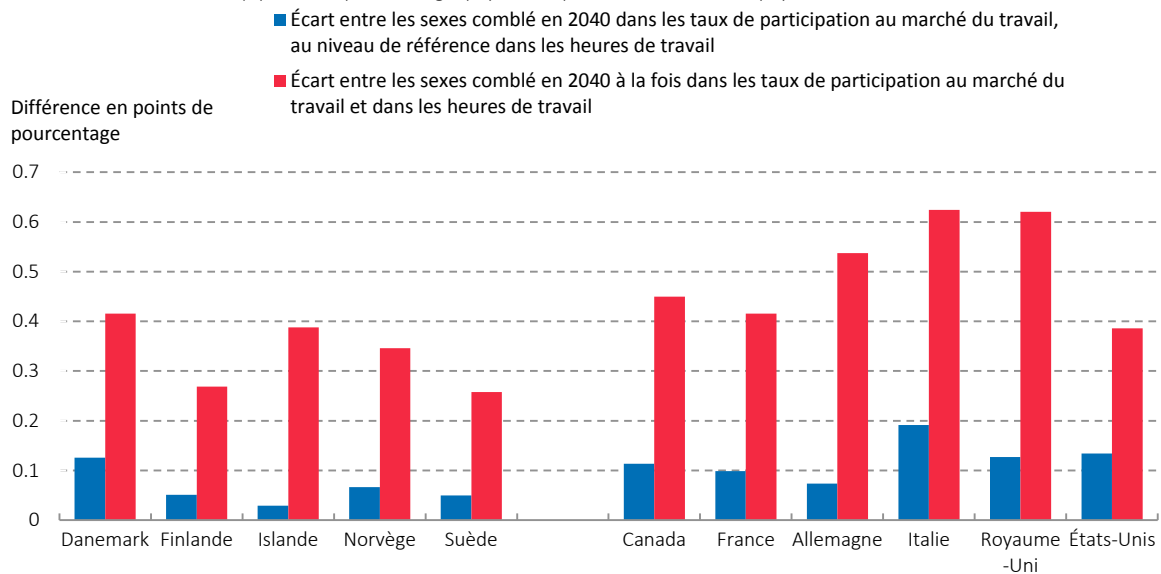
traduiraient en 2040 par une augmentation du PIB par habitant (par rapport au niveau de référence) d'environ 3 900 USD (PPA 2005) en Finlande, 4 300 USD en Suède, 5 600 USD en Islande, 6 100 USD au Danemark et 8 200 USD en Norvège.

La question de savoir s'il est possible ou même souhaitable de combler entièrement les écarts entre les sexes de cette manière est un sujet de débat. Ces dernières années, une grande partie des discussions dans les pays nordiques s'est concentrée sur la possibilité de réduire davantage les heures de travail pour promouvoir le bien-être (voir les expériences de six heures par jour en Suède en 2016-2017, par exemple), mais combler les écarts simplement en augmentant la participation des femmes et le nombre d'heures de travail impliquerait en fait une augmentation considérable du nombre total d'heures travaillées.



Graphique 3. Des gains importants pourraient encore être réalisés en comblant les écarts entre les sexes dans les heures de travail

Gains estimés par rapport au niveau de référence dans le taux de croissance annuel moyen projeté du PIB par habitant sur la période 2013-2040, différents scénarios d'écart entre les sexes (combler les écarts entre les sexes en matière de participation au marché du travail et d'heures de travail), points de pourcentage, pays nordiques et certains autres pays membres de l'OCDE.



Remarque : Voir la section 4 et l'annexe B dans le rapport complet pour plus de détails.

Source : OCDE (2018), *Is the Last Mile the Longest? Economic Gains from Gender Equality in Nordic Countries* © Éditions de l'OCDE, Paris <http://dx.doi.org/10.1787/9789264300040-en> (en anglais)

En Islande, par exemple, cela signifierait que les hommes et les femmes travaillent en moyenne 43 heures par semaine. Cela limiterait le temps disponible pour le travail non rémunéré et mettrait à rude épreuve les capacités des familles à jongler avec le travail et les soins. Combler les écarts entre les sexes d'une manière plus équilibrée – par exemple, en réduisant le temps de travail des hommes dans une certaine mesure, en plus de l'augmentation de celui des femmes – pourrait fournir un terrain d'entente plus réaliste (mais probablement avec des gains économiques plus faibles). Néanmoins, les scénarios résumés ci-dessus fournissent au moins une illustration de la marge de manœuvre ou de la possibilité de réaliser d'autres gains économiques en comblant les écarts entre les sexes dans les pays nordiques.

Mais la dernière ligne droite pourrait bien s'avérer la plus longue

Malgré les progrès réalisés au cours des dernières décennies, il ne faut pas se reposer sur ses lauriers. Les pays nordiques sont plus proches, que la plupart des autres pays, de la réalisation de l'égalité entre les sexes sur le marché du travail, mais la dernière ligne droite pourrait bien être la plus longue.

Par exemple, même en Islande et en Suède – où les pères sont plus susceptibles de prendre un congé parental que partout ailleurs dans l'OCDE – les pères utilisent encore moins de 30 % de tous les jours de congé payé, et les mères continuent d'être les principales utilisatrices du congé à temps partagé. Les politiques pourraient-elles évoluer vers un congé

parental rémunéré entièrement individualisé – les deux parents ayant leur propre droit individuel à un congé, sans période de partage et sans possibilité de transférer des jours à l'autre parent – pour obtenir un partage du travail payé et non payé qui soit encore meilleur?

Il faudra également du temps pour s'attaquer aux stéréotypes sexistes en général et, par exemple, pour déconstruire les normes sexospécifiques qui découragent les filles et les jeunes femmes de poursuivre une carrière dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie ou des mathématiques. Pour progresser davantage, une évaluation continue de l'efficacité des politiques existantes et des initiatives de transparence salariale, comme la certification obligatoire des salaires récemment introduite en Islande, est nécessaire pour voir comment les pratiques sur le lieu de travail peuvent être améliorées. Ce n'est qu'avec détermination et une attention soutenue que les pays nordiques peuvent faire en sorte que les hommes et les femmes aient des chances égales sur le marché du travail et des perspectives comparables en termes de carrière, et qu'ils et elles puissent contribuer à leur économie et à leur société sur un pied d'égalité entre les sexes. L'achèvement de ce dernier droit apporterait non seulement des gains économiques et sociaux aux pays nordiques, mais aussi des leçons importantes pour l'élaboration des politiques dans l'ensemble de l'OCDE et ailleurs.

Références

- Adema, W. (2012), « Setting the scene: The mix of family policy objectives and packages across the OECD », *Children and Youth Services Review*, Vol. 34/3, <http://dx.doi.org/10.1016/j.childyouth.2011.10.007>.
- Brandth, B. et al. (2012), *Parental leave, childcare and gender equality in the Nordic countries*, Nordic Council of Ministers, Copenhagen K, <http://dx.doi.org/10.6027/TN2011-562>.
- Cho, S. (2016), « Does Gender Equality Promote Social Trust? An Empirical Analysis », *World Development*, Vol. 88, pp. 175-187, <http://dx.doi.org/10.1016/j.WORLDDEV.2016.07.019>.
- Cuberes, D. and M. Teignier (2015), « How Costly Are Labor Gender Gaps? Estimates for the Balkans and Turkey », *Policy Research Working Paper*, No. 7319, Banque mondiale.
- Ellingsæter, A. (2013), « Scandinavian welfare states and gender (de) segregation: Recent trends and processes », *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 34/3, pp. 501-518, <http://dx.doi.org/10.1177/0143831X13491616>.
- Esping-Andersen, G. (1999), *Social foundations of postindustrial economies*, Oxford: Oxford University Press
- Esteve-Volart, B. (2004), « Gender Discrimination and Growth: Theory and Evidence from India », LSE STICERD Research Paper, No. DEDPS42, London School of Economics and Political Science, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1127011
- Goldin, C. (1995), « The U-Shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History », in Schultz TP (ed.), *Investment in Women's Human Capital and Economic Development*, University of Chicago Press
- Hilson, M. (2007), « Scandinavia », in Gerwarth, R. (ed.), *Twisted paths: Europe 1914-1945*, Oxford University Press, Oxford.
- Holter, Ø. (2014), « What's in it for Men? Old Question, New Data », *Men and Masculinities*, Vol. 17/5, pp. 515-548, <http://dx.doi.org/10.1177/1097184X14558237>.
- Hsieh, C. et al. (2013), « The Allocation of Talent and U.S. Economic Growth », NBER Working Paper, No. 18693, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <http://dx.doi.org/10.3386/w18693>.
- Klasen, S. (1999), « Does Gender Inequality Reduce Growth and Development? Evidence from Cross-Country Regressions », *Policy Research Report Working Paper*, No. 7, World Bank, Washington, DC, <https://www.tandfonline.com/doi/ref/10.1080/13545700902893106?scroll=top>
- Klasen, S. and F. Lamanna (2009), « The Impact of Gender Inequality in Education and Employment on Economic Growth: New Evidence for a Panel of Countries », *Feminist Economics*, Vol. 15/3, pp. 91-132, <http://dx.doi.org/10.1080/13545700902893106>
- Kuhnle, S. and S. Hort (2004), « The Developmental Welfare State in Scandinavia: Lessons for the Developing World », *Social Policy and Development Programme Paper*, No. 17, Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social, <https://www.files.ethz.ch/isn/102834/17.pdf>
- Looze, M. et al. (2017), « The Happiest Kids on Earth. Gender Equality and Adolescent Life Satisfaction in Europe and North America », *Journal of Youth and Adolescence*, pp. 1-13, <http://dx.doi.org/10.1007/s10964-017-0756-7>.
- OCDE (2018), *OECD Employment Database*, <http://www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentsdatabase.htm> (accessed on 20 April 2018).
- OCDE (2018), *OECD Family Database*, <http://www.oecd.org/els/family/database.htm> (accessed on 20 April 2018).
- OCDE (2017a), *Dare to Share : Germany's Experience Promoting Equal Partnership in Families*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264259157-en>.
- OCDE (2016b), *OECD Economic Surveys : Finland 2016*, OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/eco_surveys-fin-2016-en.
- OCDE (2016a), *Working Together: Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Sweden*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264257382-en>.
- OCDE (2015), *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264235120-en>.
- OCDE (2012), *Closing the Gender Gap: Act Now*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264179370-en>.
- OCDE (2005), *Babies and Bosses - Reconciling Work and Family Life (Volume 4): Canada, Finland, Sweden and the United Kingdom*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264009295-en>.
- Østbakken, K. (2016), *Likestilling og verdiskaping : om kvinners yrkesdeltakelse og dens betydning for økonomisk vekst*, <https://brage.bibsys.no/xmlui/handle/11250/2442440>.
- Pedersen, A. and S. Kuhnle (2017), « Chapter: The Nordic welfare state model : 1 Introduction: The concept of a "Nordic model" », in Knutsen, I. (ed.), *The Nordic Models in Political Science : Challenged, but Still Viable?*, Fagbokforlaget, Bergen.
- Statistics Sweden (2016), *Women and men in Sweden: Facts and figures 2016*, Statistics Sweden, Örebro, https://www.scb.se/Statistik/Publikationer/LE0201_2015B16_B_R_X10BR1601ENG.pdf
- Teigen, M. and H. Skjeie (2017), « The Nordic Gender Equality Model », in Knutsen, O. (ed.), *The Nordic Models in Political Science. Challenged, but Still Viable?*, Fagbokforlaget, Bergen.
- Thévenon, O. (2011), « Family Policies in OECD Countries: A Comparative Analysis », *Population and Development Review*, Vol. 37/1, pp. 57-87, <http://dx.doi.org/10.1111/j.1728-4457.2011.00390.x>.
- Van de Velde, S. et al. (2013), « Macro-level gender equality and depression in men and women in Europe », *Sociology of Health & Illness*, Vol. 35/5, pp. 682-698, <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-9566.2012.01521.x>.

Citation :

Veuillez faire référence au rapport de la façon suivante : OCDE (2018), « Is the Last Mile the Longest? Economic Gains from Gender Equality in Nordic Countries » © Éditions de l'OCDE, Paris <http://dx.doi.org/10.1787/9789264300040-en> (en anglais).