

La fin du chômage ?

Jérôme Gautié





Introduction

➤ Les différents points du programme concernant le chômage :

- Savoir définir le chômage et le sous-emploi et connaître les indicateurs de taux de chômage et de taux d'emploi. (TH1)
- Comprendre que les problèmes d'appariements et les asymétries d'information sont des sources de chômage structurel. (TH2)
- Comprendre les effets des institutions sur le chômage structurel (notamment salaire minimum et règles de protection de l'emploi (TH3)
- Comprendre les effets des fluctuations de l'activité économique sur le chômage conjoncturel. (TH4)
- Connaître les principales politiques mises en œuvre pour lutter contre le chômage (TH5)

Introduction

- 4 temps :
 - Au-delà du chômage : la « demande d'emploi insatisfaite » (TH1)
 - Le lien distendu entre PIB, emploi et chômage : (TH4) et (TH5), et un peu (TH3)
 - La flexibilisation d marché du travail comme solution au chômage : l'érosion du paradigme « néo-libéral » (TH3)
 - Du déséquilibre O-D aux problèmes d'appariement (TH2), mais aussi (TH3) et (TH5),

1. Au-delà du chômage

- Rappel : la construction du chômage comme catégorie de représentation et d'action publique ([Salais et al., 1986](#) ; [Topalov, 1994](#))
- Le processus symétrique de (relative) « déconstruction » depuis les années 1990 ([Gautié, 2002](#))
- Un des symptômes, la multiplication des indicateurs complémentaires

1. Au-delà du chômage



L'insee publie régulièrement les données concernant

- « **Le halo** » : de personnes sans emploi qui soit ont recherché un emploi, mais ne sont pas disponibles pour travailler (**composante 1** ; 365 000 personnes en 2020) ; soit n'ont pas recherché d'emploi, mais sont disponibles pour travailler et souhaitent travailler (**composante 2** ; 933 000 personnes) ; soit n'ont pas recherché un emploi et ne sont pas disponibles pour travailler, mais souhaitent travailler (**composante 3** ; 629 000 personnes)
- Le « **sous-emploi** » Le sous-emploi inclut des personnes à temps partiel, souhaitant travailler davantage, disponibles pour le faire et recherchant un emploi (**composante 1**) ou n'en recherchant pas (**composante 2**), mais aussi des personnes se déclarant au chômage partiel ou technique (**composante 3**)

Figure 1.a : Part de l'emploi à temps partiel en pourcentage (%) de l'emploi total, selon les définitions nationales du temps partiel; (moyenne sur la période 2010-2020) (Source : OCDE, 2021)

	Total	Femmes	Hommes	15-24 ans	55-64 ans	Temps partiel involontaire
France	18,3	29,8	7,7	23,8	22,5	6,6
Allemagne	27,6	46,9	10,9	23,3	29,7	3,6
Italie	17,8	31,6	7,9	28,3	13,7	10,8
Japon	22,6	36,7	12,0	33,5	24,3	4,9
Royaume-Uni	26,7	42,1	13,1	38,3	31,7	3,9
Etats-Unis	19,5	26,3	13,6	45,5	17,0	1,4

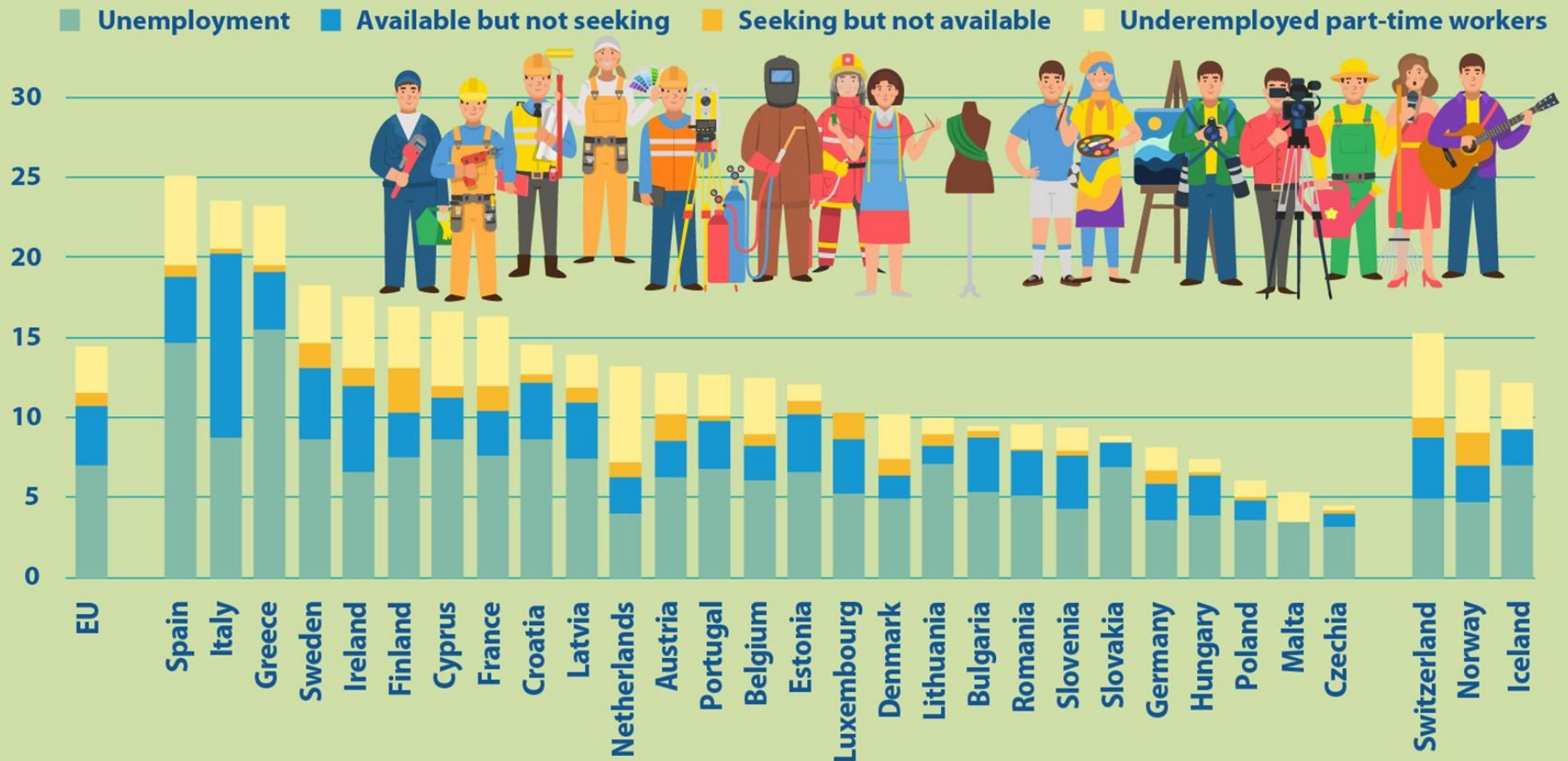
1. Au-delà du chômage

- Eurostat suit le « *labour market slack* » = « sous-utilisation du marché du travail » = « la demande d'emploi non satisfaite » ; outre les chômeurs (7% de PAE), regroupe :
- les travailleurs à temps partiel qui souhaitent travailler davantage (2,9% de la PAE)
 - les personnes qui sont disponibles pour travailler mais qui ne sont pas à la recherche d'un emploi (3,8% de la PAE)
 - et les personnes à la recherche d'un emploi mais qui ne sont pas immédiatement disponibles. (0,8% de PAE)
 - Ces 3 sous-groupes de population sont regroupés dans le cadre du concept de *sous-emploi sur le marché du travail*.
 - Si on ajoute ces 3 sous-groupes à la population active => population active élargie (PAE)

Figure 1.b.

Labour market slack in the EU, Q2 2021

(% of the extended labour force, people aged 15-74)



For detailed country notes, please refer to "for more information" of the article.

1. Au-delà du chômage

- Ces situations de « halo » et ou sous-emploi ont des causes institutionnelles :
- Les politiques d'emploi et de protection sociale qui créent des statuts « autour » du chômage et/ou les encourage : les préretraites, les dispositifs d'invalidité, les indemnités de chômage avec dispense de recherche d'emploi.... Mais volonté de les réduire depuis les années la fin des années 1990
 - Le développement de formes particulières d'emploi : ex. le « *zero hour contracts* » au RU : 225 000 in 2000 => 990 000 en 2020 – i.e., environ 3% de l'emploi total – à comparer aux 1,5 millions de chômeurs la même année.

1. Au-delà du chômage

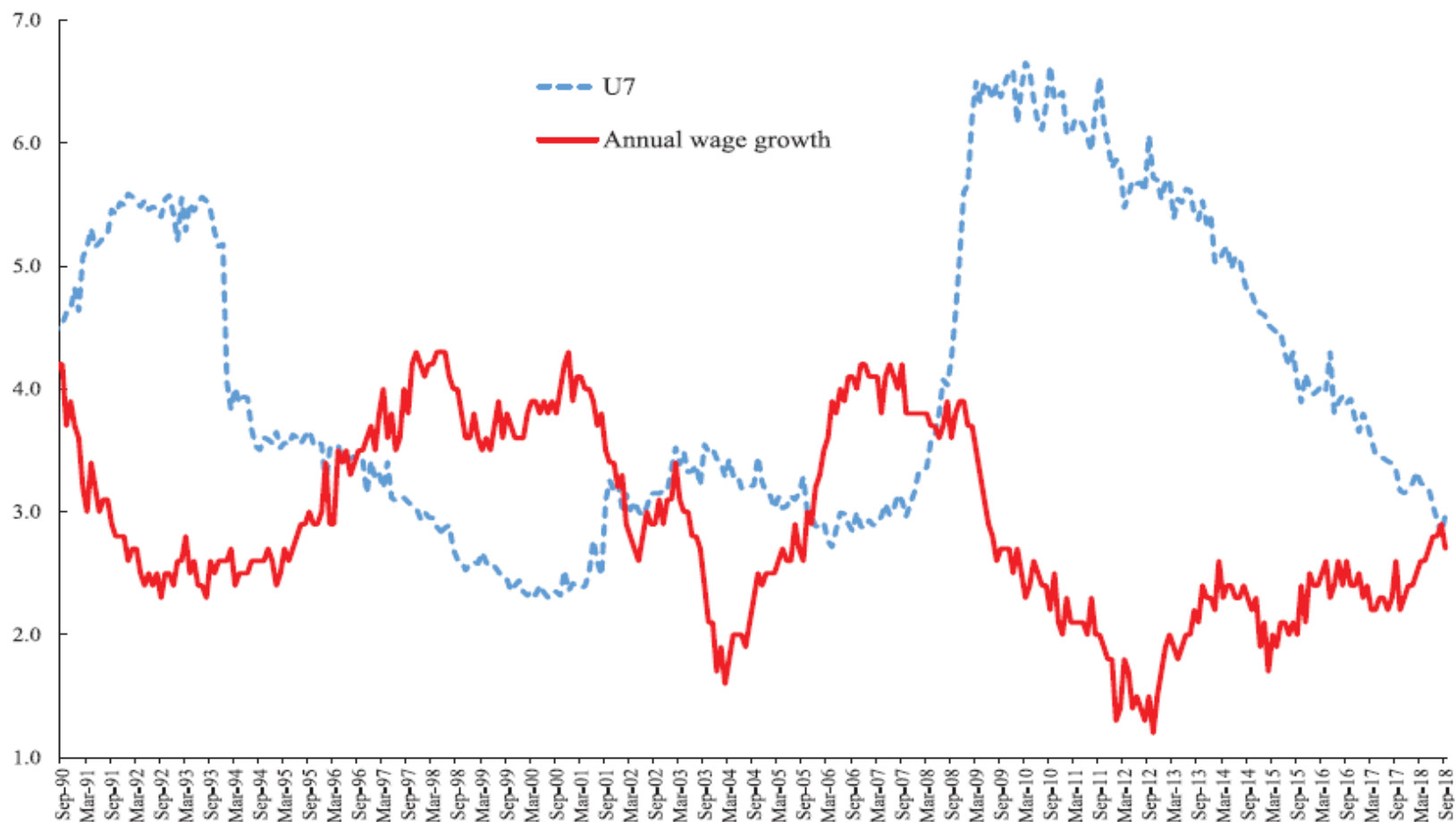
➤ Implications macroéconomiques

- Après la « Grande Récession » (2008-10) et semble-t-il aussi la crise du Covid de 2020, le « LM slack », qui a augmenté au cours de la crise, n'est pas revenu à son niveau initial (cf. un des aspect de « *the Great Resignation* » aux US)
- [Bell et Blanchflower \(2021\)](#) ont montré qu'au moins au RU et aux Etats-Unis, ce n'est plus tant le chômage que l'« *underemployment* » (ici mesuré comme la somme des chômeurs et, en équivalent temps plein, de toutes les heures de travail souhaitées non réalisées qui pèse sur la dynamique du salaire (« courbe de Philipps ») => résoud le mystère des faibles tensions sur les salaires alors que chômage retombé à des taux très bas (moins de 5%))

Figure 1.c

U-7 Total persons seeking full-time jobs, plus one-half of persons seeking part-time jobs, plus one-half of persons employed part time for economic reasons, plus discouraged workers, as a percent of the civilian labor force plus discouraged workers less one-half of the part-time labor force

Figure 5. US Production and Nonsupervisory Workers' Mean Annual Hourly Wage Growth and the U7 Underemployment Rate (%) by Month, 1990–2018



1. Au-delà du chômage

➤ Le cas des jeunes

- Le taux de chômage pas forcément un indicateur adéquat car beaucoup de jeunes sont encore dans le système de formation => un indicateur plus pertinent est la proportion de NEETs (*not in employment, education or training*) jeunes qui ne sont ni en formation ni en emploi => selon cet indicateur, les différences avec les autres pays (notamment le Royaume-Uni et les Etats-Unis) sont moins fortes
- Les « NEETs » sont devenus une catégorie d'action publique avec la « Garantie Jeunes »
- Mais dimension normative discutable : être jeune « inactif » hors formation n'est pas souhaitable

Figure 1.d : Taux de chômage des 15-24 ans (moyenne annuelle sur la période 2010-2020), et rapporté au taux de chômage de l'ensemble de la population active (Source : OCDE, 2021)

	Taux de chômage des 15-24 ans 2010-2020	Ratio [taux de chômage Jeunes/taux de chômage ensemble] 2010-2020
France	22,9 %	2,4
Allemagne	7,4 %	1,5
Italie	34,4 %	3,2
Japon	6,0 %	1,6
Royaume-Uni	15,9 %	2,7
Etats-Unis	13,1 %	2,0

Figure 1.e. : NEETs en 2020 (en % de la population des 15-24 ans) (Source : OCDE, 2021)

France	16,8 %
Allemagne	8,1 %
Italie	24,8 %
Japon	Données non disponibles
Royaume-Uni	13,8 %
Etats-Unis	13,8 %

2. Le lien PIB-emploi-chômage

- A court comme à L.T, le lien entre l'évolution de l'emploi et celle du chômage est lié à la démographie et aux comportements d'activité (entrées sorties de la population active – cf. aussi partie 1)
- Concernant le lien PIB-emploi : à LT, on constate un fort enrichissement de la croissance en emplois depuis les années 1990

2. Le lien PIB-emploi-chômage

$$Y = Pr \times N \quad (1)$$

Y = production ; Pr = productivité par tête ; N = nombre d'emplois

si X° = taux de croissance de la variable X c.a.d.

$$X^\circ = (\Delta X / X) \times 100$$

Pour des petites valeurs, on a, par approximation :

$$(1) \Rightarrow Y^\circ = Pr^\circ + N^\circ \quad (2)$$

$$(2) \Leftrightarrow N^\circ = Y^\circ - Pr^\circ \quad (3)$$

Si on Prh est la productivité horaire du travail, et H la durée moyenne du travail, on a : $Pr = Prh \times H$; donc par approximation :

$$Pr^\circ = Prh^\circ + H^\circ \quad (4)$$

$$(3) \text{ et } (4) \Rightarrow N^\circ = Y^\circ - Prh^\circ - H^\circ \quad (5)$$

$$N^{\circ} = Y^{\circ} - Pr^{\circ} \text{ (3)}$$

$$Pr^{\circ} = Prh^{\circ} + H^{\circ} \text{ (4)}$$

$$N^{\circ} = Y^{\circ} - Prh^{\circ} - H^{\circ} \text{ (5)}$$

Croissance, productivité et emploi

(moyennes annuelles en %)

	1962-1973	1974-1991	1992-2007	2008-2018
PIB (Y°)	+5.7	+2.6	+2.1	+0.9
Emploi (N°)	+0.7	+0.5	+0.8	+0.4
Productivité par tête (Pr°)	+5.0	+2.1	+1.3	+0.5
Durée du travail par tête (H°)	-1.0	-0.9	-0.4	-0.2
Productivité horaire (Prh°)	+6.0	+3.0	+1.7	+0.8

Champ : France.

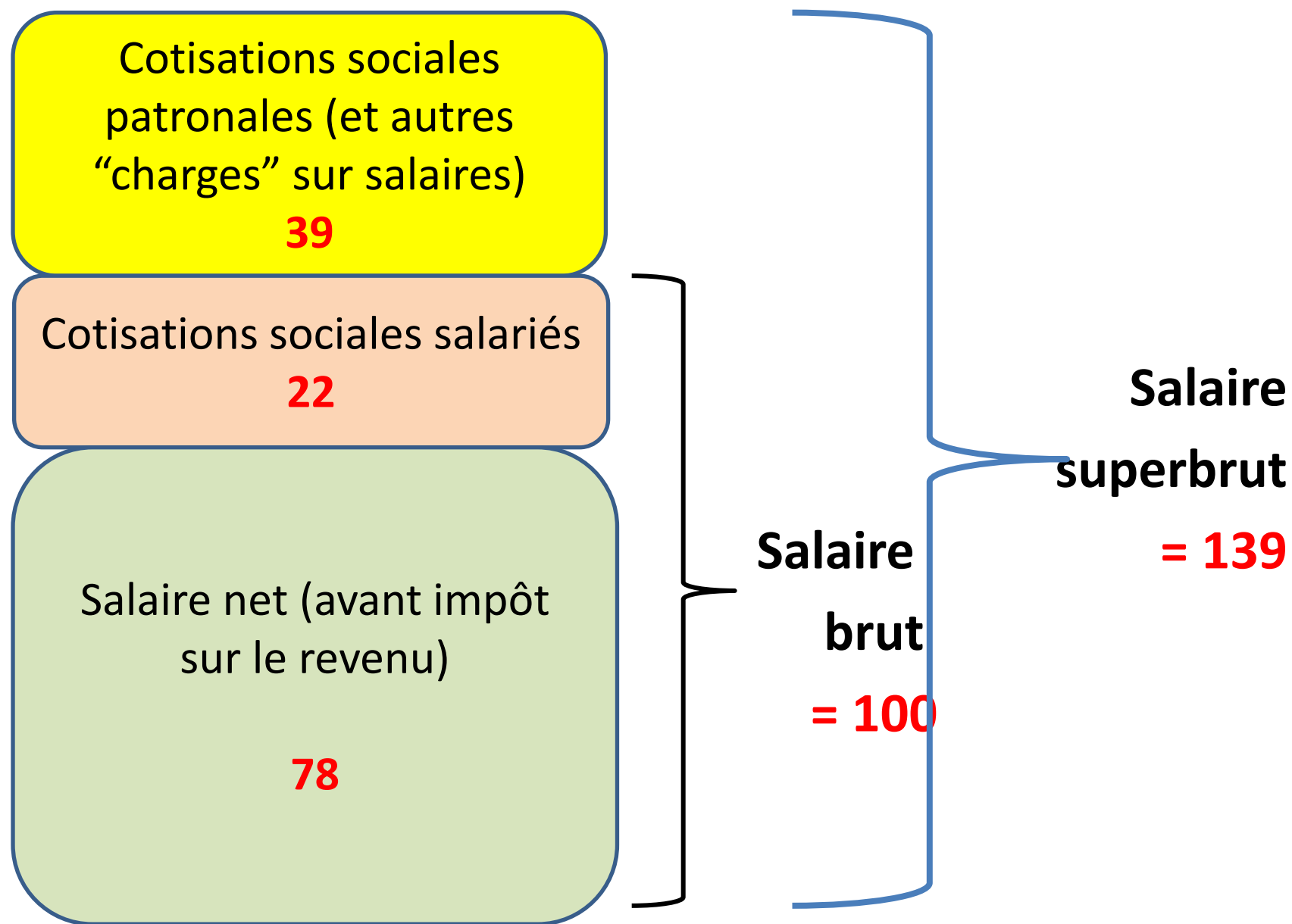
Source : Insee, comptes nationaux – Base 2014 (2017 semi-définitif et 2018 provisoire).

2. Le lien PIB-emploi-chômage

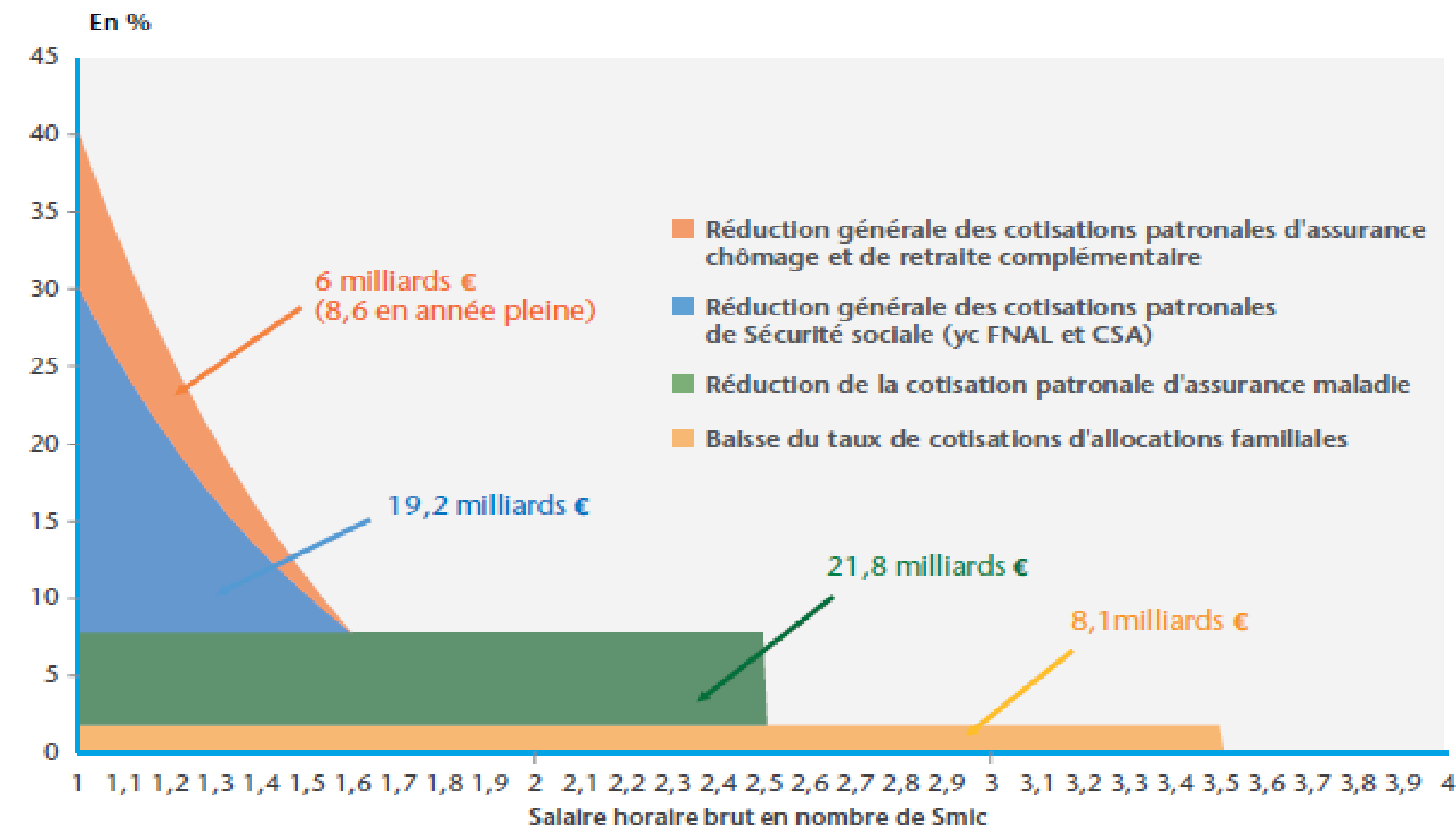
- Ce fort enrichissement de la croissance en emplois depuis les années 1990 est notamment lié au développement d'emplois peu qualifiés => lien avec les politiques d'abaissement du coût du travail peu qualifié

(Figure 2.a graphique OFCE)

Figure 2.a. Salaire net, salaire brut, salaire super-brut (depuis oct 2019) ; au niveau du salaire moyen (pour non-cadre)



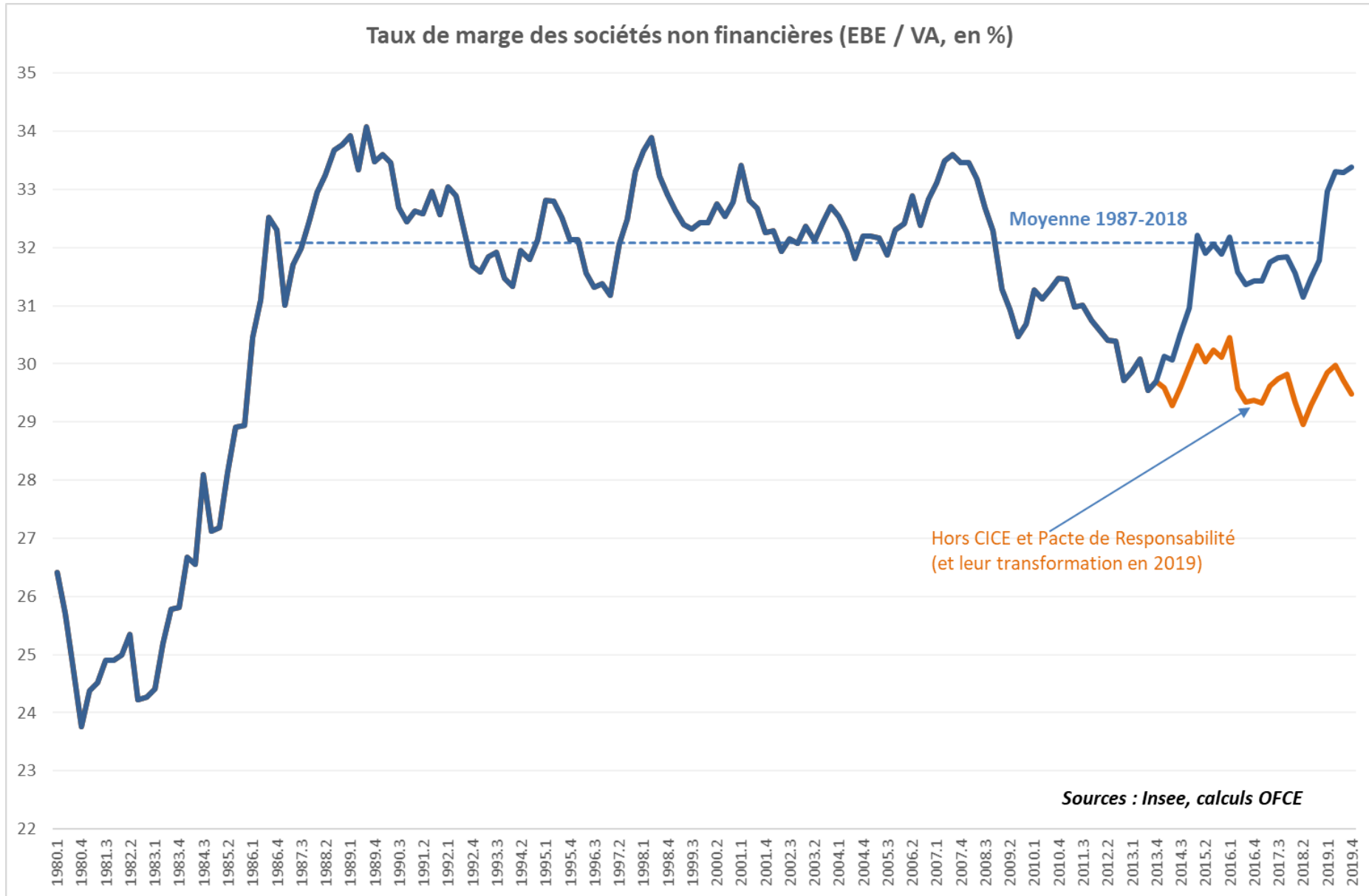
Graphique. Répartition des allègements et réductions de cotisations patronales en 2019 (entreprises de 20 salariés et plus)



Note : Peuvent bénéficier de ces allègements les employeurs soumis à l'obligation d'assurance chômage, les Epic, les sociétés d'économie mixte, les entreprises nationales, les associations culturelles affiliées au régime général quel que soit leur statut au regard de l'assurance chômage, les OPH y compris au titre de leur personnel ayant conservé le statut de fonctionnaire territorial, la Poste.

Source : Commission des comptes de la Sécurité sociale, calculs OFCE.

Figure 2.b. Taux de marge des entreprises (source : OFCE, Mathieu Plane)



2. Le lien PIB-emploi-chômage

- A court terme, on devrait assister à une plus forte sensibilité de l'emploi à la variation de l'activité économique pour deux raisons :
 - Un certain assouplissement des règles de protection de l'emploi – mais celles-ci restent relativement élevés par rapport aux autres grands pays de l'OCDE

Figure 2.c.

Figure 2.c. : Indicateurs de réglementation des « emplois permanents » (CDI), des « emplois temporaires » (CDD et des emplois intérimaires) en 2019 (Source : OCDE, 2020)

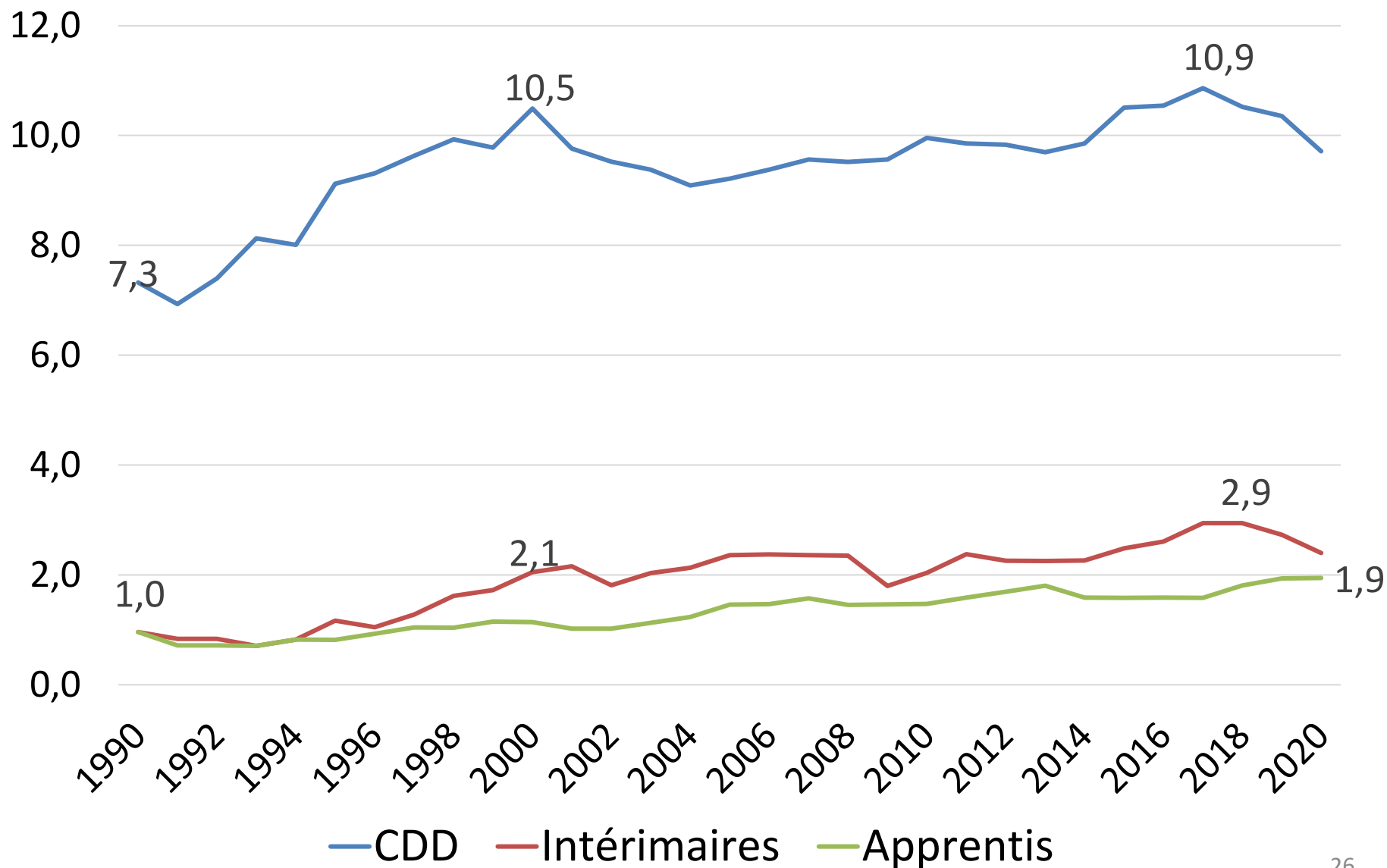
Pour les **CDI** : plus l'indicateur est élevé, plus le licenciement est difficile ; Pour les **CDD et l'intérim** : plus l'indicateur est élevé, plus leur usage est coûteux et/ou limité par la loi

	CDI	CDD et Interim
France	2,4	3,1
Allemagne	2,2	1,9
Italie	2,7	3,6
Japon	2,1	1,4
Royaume-Uni	1,7	0,5
Etats-Unis	1,3	0,3

2. Le lien PIB-emploi-chômage

- La montée des CDD et de l'intérim..... mais en part des CCD relativement stable depuis le début des années 2000 (Figure 2.d.)
- La durée moyenne des CDD baisse de façon importante notamment sur la période récente (2010-2020) - elle passe de 112 jours en 2011 à 46 jours en 2017 ;
- mais l'augmentation de la part des CDD de très courte durée (moins d'un mois) est très concentrée dans certains secteurs : secteur medico-social (maisons de retraite), santé, action sociale, hôtels et restaurants, arts et spectacles

Figure 2.d : Part (en %) des CDD, de l'intérim et de l'apprentissage dans l'emploi salarié



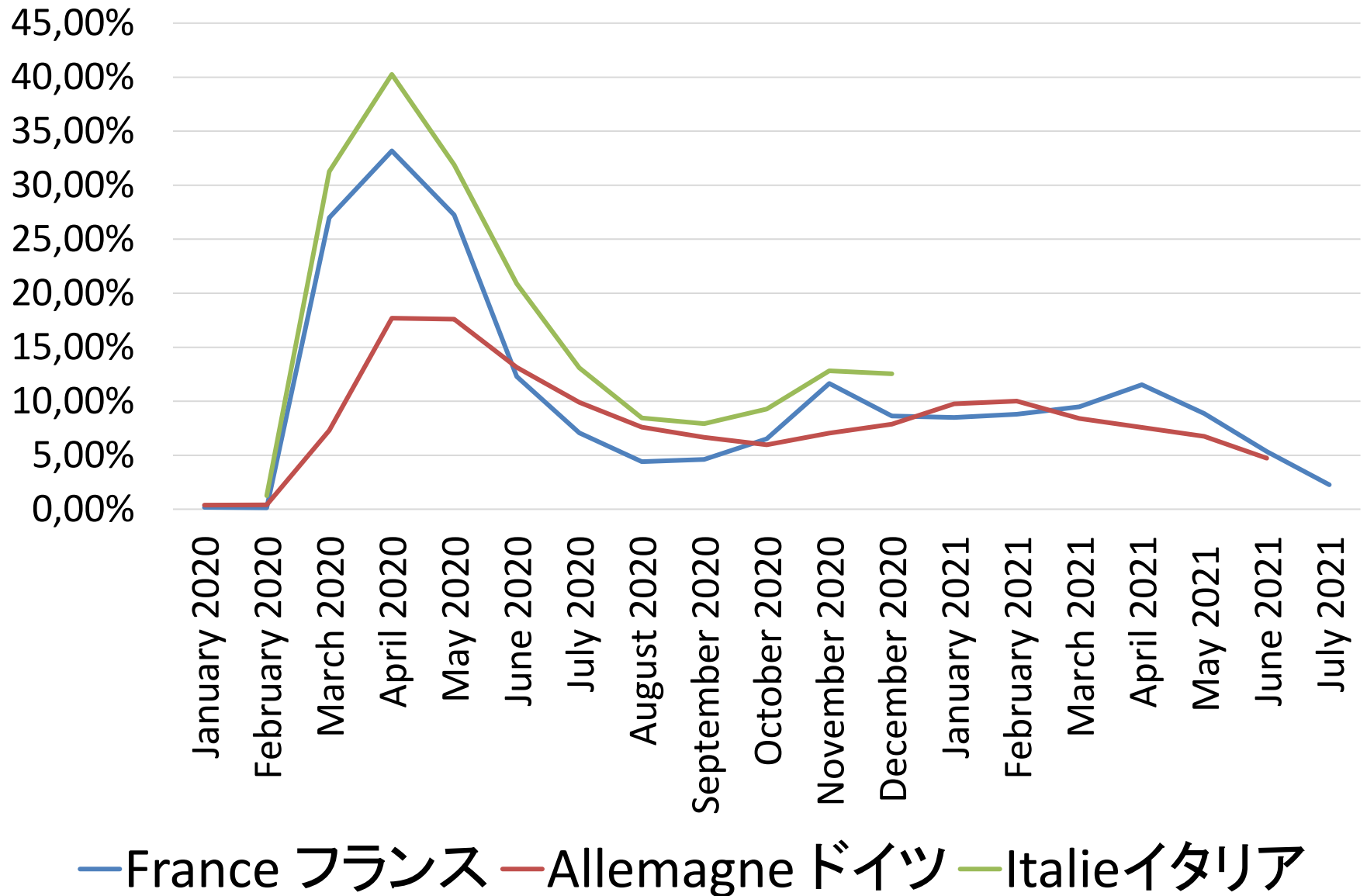
2. Le lien PIB-emploi-chômage

- La sensibilité de l'emploi au recule de l'activité : beaucoup moins importante lors de la crise du Covid que lors de la crise de 2008-2009
- 2009 : PIB = -2,9 % ; taux de chômage passe de 7,4% à 9,1% (+ 19%)
 - 2020 : PIB = -7,9% ; taux de chômage passe de 8,1% à 9,1% (+ 12%)

2. Le lien PIB-emploi-chômage

- Pourquoi un impact aussi limité de la crise du Covid?
- Pendant les périodes de confinement : utilisation massive du télétravail ; au plus fort de la crise (mars-avril 2020), dans le secteur privé, 28% des salariés étaient en télétravail ; en octobre 2021, le télétravail concernait encore 15% de salariés ;
- Pour les entreprises dont l'activité a fortement baissé (ou même qui ont cessé provisoirement toute activité) : utilisation massive du « chômage partiel » (« activité partielle ») : le salarié reste chez lui, mais le contrat de travail n'est pas rompu, et une partie du salaire (voire la quasi-totalité) est prise en charge par l'Etat ; au plus fort de la crise (avril 2020), près d'un tiers des salariés étaient concernés

Figure 2.e. : Part des salariés couverts par le chômage partiel
(Source : Eurostat)



2. Le lien PIB-emploi-chômage

- En plus du chômage partiel, le gouvernement a mis en place des aides publiques aux entreprises pour éviter la faillite (subventions, prêts garantis par l'Etat....)
- Il a adopté aussi des mesures spécifiques pour les jeunes :
 - Forte augmentation du nombre de places dans les mesures d'accompagnement avec allocation (« Garantie Jeunes »)
 - Forte augmentation du nombre d'emplois aidés, et notamment de l'apprentissage, grâce à des subventions à l'embauche très importantes => le nombre d'apprentis a augmenté de 40% en 2020 par rapport à 2019

3. La flexibilisation du marché du T

- Fin des années 1980 – début des années 1990, tournant « néo-libéral »
 - Les nouvelles théories du chômage (cf. Repère)
 - L'Euroscclérose : contrairement aux US et RU, le taux de chômage reste élevé dans les pays d'Europe continentale => mise en cause des institutions du marché du travail
 - 1994 : *OECD Job study* et *OECD Job strategy* : « *to make wage and labour costs more flexible by removing restrictions that prevent wages from reflecting local conditions and individual skill levels, in particular of younger workers; [...] to reform employment security provisions that inhibit the expansion of employment in the private sector; [...] to reform unemployment and related benefit systems - and their interaction with the tax system – such that societies' fundamental equity goals are achieved in ways that impinge far less on the efficient functioning of labour markets.* » (*OECD Job Strategy*, 1994: 6).

3. La flexibilisation du marché du T

- Mais depuis années 2000, discours plus modéré, notamment concernant les règles de protection de l'emploi (RPE), mais aussi indemnisation du chômage
 - Les travaux empiriques ne trouvent pas de relation linéaire simple avec le chômage
 - Ce n'est pas tant les institutions prises séparément qui comptent que la combinaison des institutions (=> des combinaisons vertueuses, comme le « triangle d'or de la flexicurité » danoise), ainsi que l'interaction des chocs macro et des institutions (effet d'atténuation, mais aussi de persistance..)
 - Cf. enseignements de la crise de 2008-2009 bonne combinaison = fortes dépenses politiques actives de l'emploi, RPE modérée pour les travailleurs permanents, – pour éviter le ralentissement de la création d'emploi lors de la reprise, et négociation collective pour faciliter ajustements des salaires et du temps de travail ([Hijzen al., 2017](#))

3. La flexibilisation du marché du T

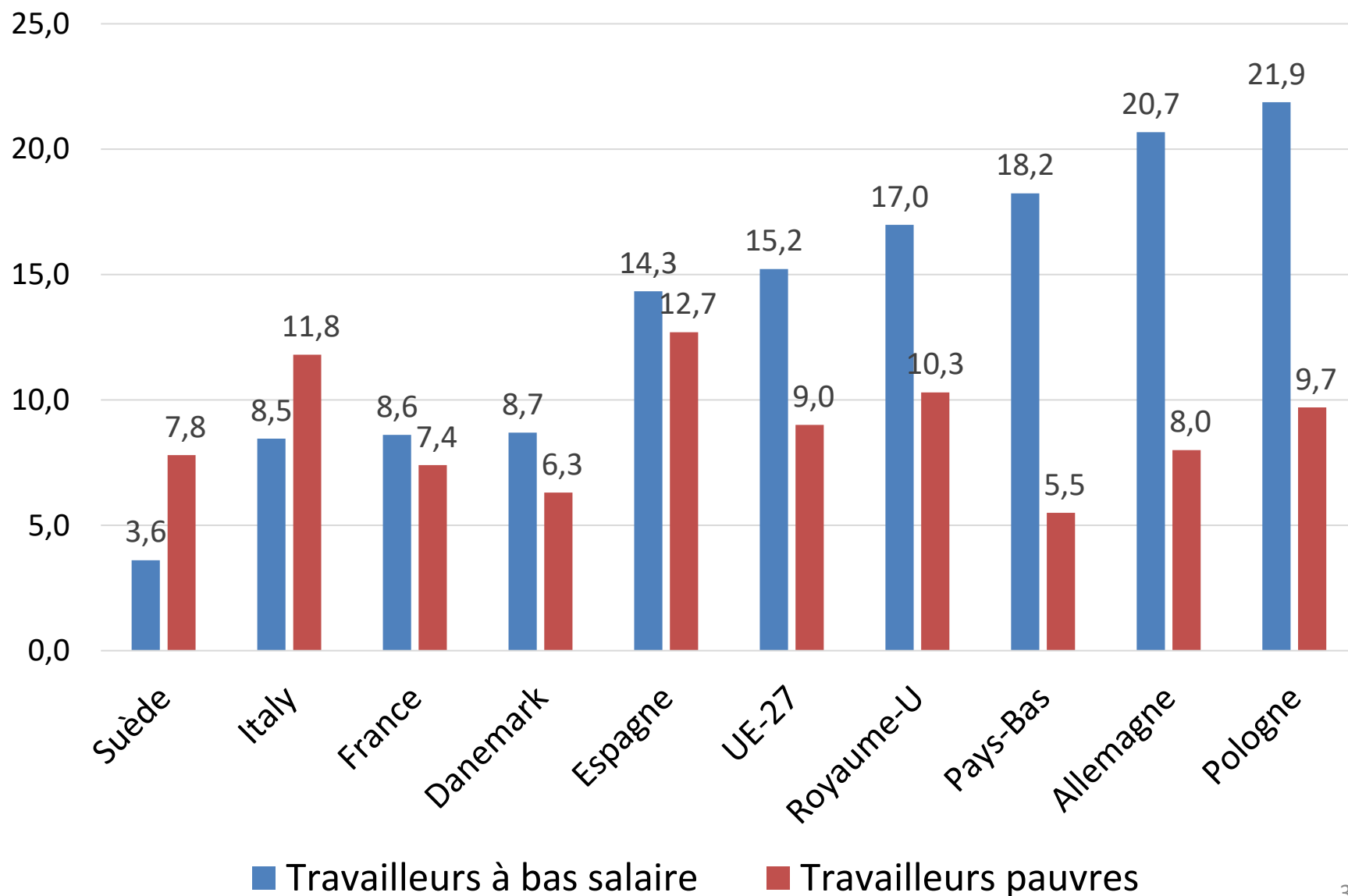
- Mais depuis fin des années 1990, changement de point de vue sur le salaire minimum
 - Les travaux initiés par [Card et Krueger \(1995\)](#) aux Etats-Unis (Card prix Nobel 2021)
 - Au RU : introduction du SM en 1999 => pas d'effet net sur l'emploi ; 2016, le gouvernement conservateur décide de passer du *National Minimum Wage* au *National Living Wage* => forte augmentation programmée : +32% entre avril 2016 et avril 2022 ; deux raisons 1) économiser sur les « *inwork benefits* » 2) sortir de l'équilibre bas salaire/basse productivité
 - Allemagne : introduction d'un SM national en 2015, pas d'effet non plus notable sur emploi ; forte augmentation annoncée (à 12€ soit +26% par rapport à janv. 2021)

3. La flexibilisation du marché du T

- En France, jusqu'à récemment, une des plus hauts SM en termes relatifs (62% du salaire médian en 2020, contre 54% au RU, 49% en Allemagne, 34% aux US) => relatif consensus sur la nécessité de baisser le coût du travail au niveau du SMIC (depuis la « loi quinquennale sur l'emploi de 1993 »)
- AU RU, en Allemagne, et maintenant dans toute l'Europe (cf. projet de directive européenne sur SM), préoccupation croissante pour les bas salaires et les travailleurs pauvres

Figure 3.a.

Figure 3.a. Part (en %) des travailleurs à bas salaire (en 2018) et des travailleurs pauvres (2019) en Europe



LE SALAIRE MINIMUM ET L'EMPLOI

Jérôme Gautié

Le salaire minimum est-il forcément l'ennemi de l'emploi ? La polémique ne faiblit pas, en particulier en France, sur ce seuil légal dont les premières formes ont été introduites il y a plus d'un siècle pour lutter contre les salaires de misère.

Ses mécanismes sont pourtant connus depuis longtemps. Les études menées par les économistes dans les nombreux pays qui le pratiquent montrent que son instauration ou sa hausse peuvent, selon les situations, avoir des effets négatifs, nuls ou positifs sur l'emploi.

Les résultats empiriques présentés ici permettent de réfléchir au bon usage du salaire minimum dans nos sociétés postindustrielles marquées par une polarisation croissante entre une classe aisée à fort pouvoir d'achat et une armée de travailleurs à bas salaires.

Jérôme Gautié est professeur d'économie à l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne. Ses travaux portent sur le travail à bas salaire, le salaire minimum et les politiques de l'emploi en faveur des jeunes. Depuis 2013, il préside le conseil scientifique de Pôle emploi.

hermespheres-compta@pse.com



9 782724 626155

9€

ISBN 978-2-7246-2615-5

SciencesPo
LES PRESSES

LE SALAIRE MINIMUM ET L'EMPLOI

Jérôme Gautié

SciencesPo
LES PRESSES

SÉCURISER L'EMPLOI

LE SALAIRE MINIMUM ET L'EMPLOI

Jérôme Gautié

SciencesPo
LES PRESSES

4. Les problèmes d'appariement

- Au-delà d'une vision statique d'ajustement quantitatif entre O et D sur marché du travail, vision dynamique de création-destruction d'emplois, et problème d'allocation des ressources en main d'œuvre et d'appariement
- Ce sujet a un lien avec enjeux de la « destruction créatrice » ([Schumpeter](#), [Aghion](#)) et la question des institutions du marché du travail : une RPE trop stricte, mais aussi une indemnisation du chômage trop faible, peuvent nuire
- Question d'actualité en France : au-delà d'un chômage purement frictionnel, un chômage d'inadéquation (de qualification, ou spatial) (« *mismatch* »)

4. Les problèmes d'appariement

- La mesure du chômage frictionnel / d'inadéquation : la courbe de Beveridge (pas au programme !) [Figure 4.a.](#)

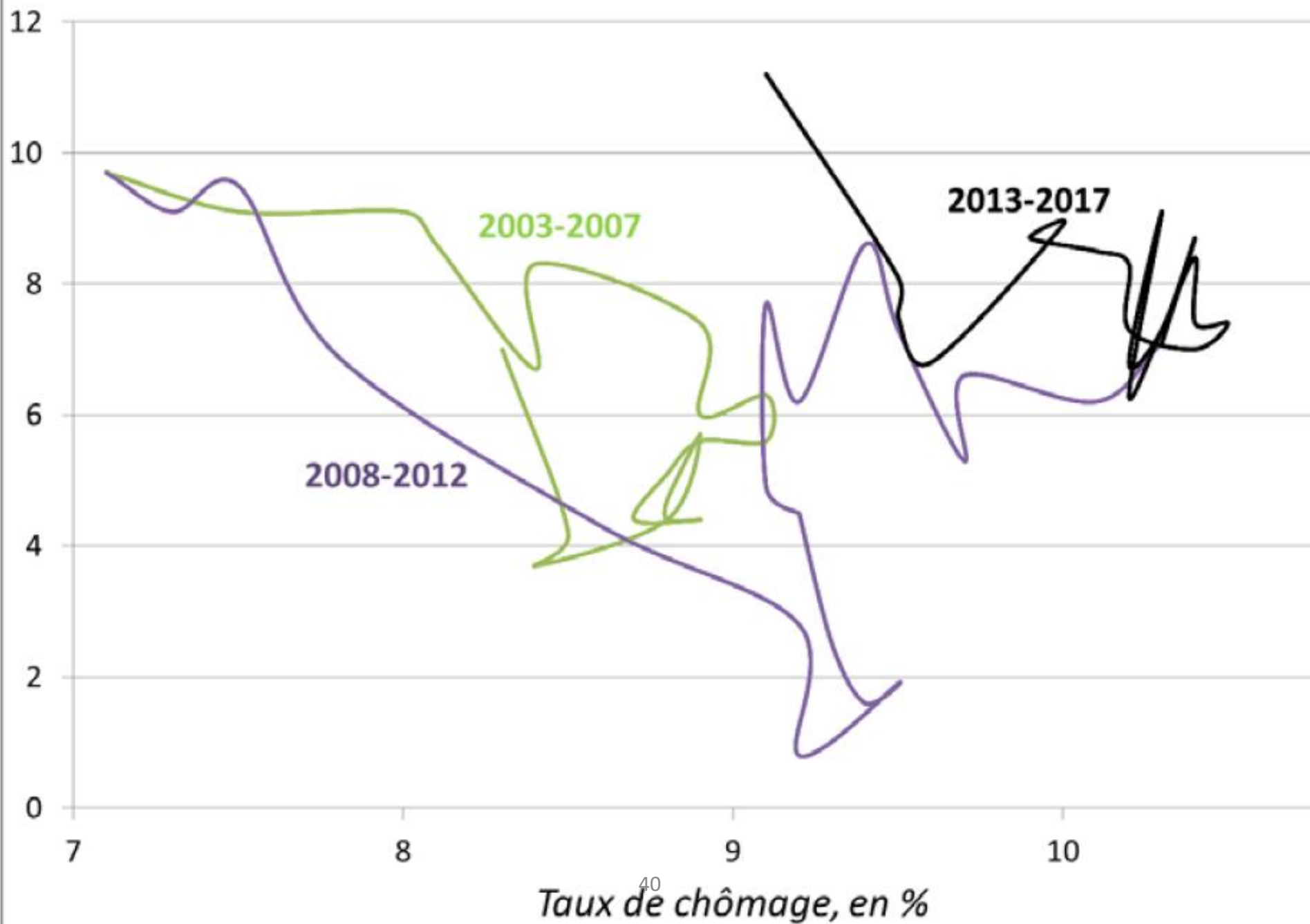


4. Les problèmes d'appariement

- Une étude récente de la Banque de France (2018) a étudié l'évolution de la courbe de Beveridge depuis le début des années 2000.
 - A partir de données pour l'industrie (enquête) avec comme indicateur de tension, non pas les emplois vacants mais le fait d'avoir répondu « *le (manque de) travail est un facteur limitant ma production* » (= pénurie de main d'œuvre)
 - Résultats 1) déplacement vers le haut et à droite de la courbe entre 2008-12 et 2013-17 ; 2) pente de la courbe devient plus raide => les tensions augmentent plus rapidement quand le chômage baisse

Figure 4.b.

Facteurs limitant la production : le travail, % de réponses



4. Les problèmes d'appariement

➤ Pénuries de main d'œuvre qualifiée : quelle réalité ?

- beaucoup de débats en France sur la coexistence d'un taux de chômage élevé et nombre d'emplois vacants élevé.
- Est-ce une réalité ? Problèmes de mesure ; plus que les emplois vacants, les enquêtes existantes permettent de mesurer des « difficultés » de recrutement
- Chômage d'inadéquation de qualification (pénurie de main d'œuvre qualifiée) n'est pas la seule raison possible : Inadéquation spatiale (problème des barrières à la mobilité, y compris à un niveau très local) ; problèmes d'attractivité de certains emplois (salaires, conditions de travail)

4. Les problèmes d'appariement

- Chaque année, Pôle emploi adresse un questionnaire à 1,7 million d'établissements afin de connaître leurs besoins (= anticipations) en recrutement par secteur d'activité et par bassin d'emploi (Enquête « Besoins en main d'œuvre, BMO) ; objectif :
 - anticiper les difficultés de recrutement ;
 - améliorer l'orientation des demandeurs d'emploi vers des formations ou des métiers en adéquation avec les besoins du marché du travail ;
 - informer les demandeurs d'emploi sur l'évolution de leur marché du travail et les métiers porteurs.

4. Les problèmes d'appariement

➤ Quelques enseignements :

- Les métiers qui recrutent le plus en volume ne sont pas des métiers très qualifiés (à une exception près dans le top 10) [Figure 4.c.](#)
- Les métiers où plus fortes tensions : plutôt la spécialité que le niveau de qualification) [Figure 4.d.](#)
- Les métiers où la tension est la plus faible : des métiers pas forcément peu qualifiés [Figure 4.e.](#)

Figure 4.c. Top 10 des métiers qui recrutent le plus en 2021 (projets de recrutement hors emplois saisonniers)

Agents d'entretien de locaux	89 520
Aides-soignants	71 790
Aides à domicile et aides ménagères	69 290
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	54 880
Employés de libre service	46 100
Ingén. et cadres d'étude, R&D en informatique, chefs de projets informatiques	43 990
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	43 460
Infirmiers	37 600
Agents de sécurité et de surveillance	35 270
Artistes (musique, danse, spectacles)	34 590

Figure 4.d. Top 10 des métiers où les difficultés de recrutement sont les plus importantes en 2021 (en %)

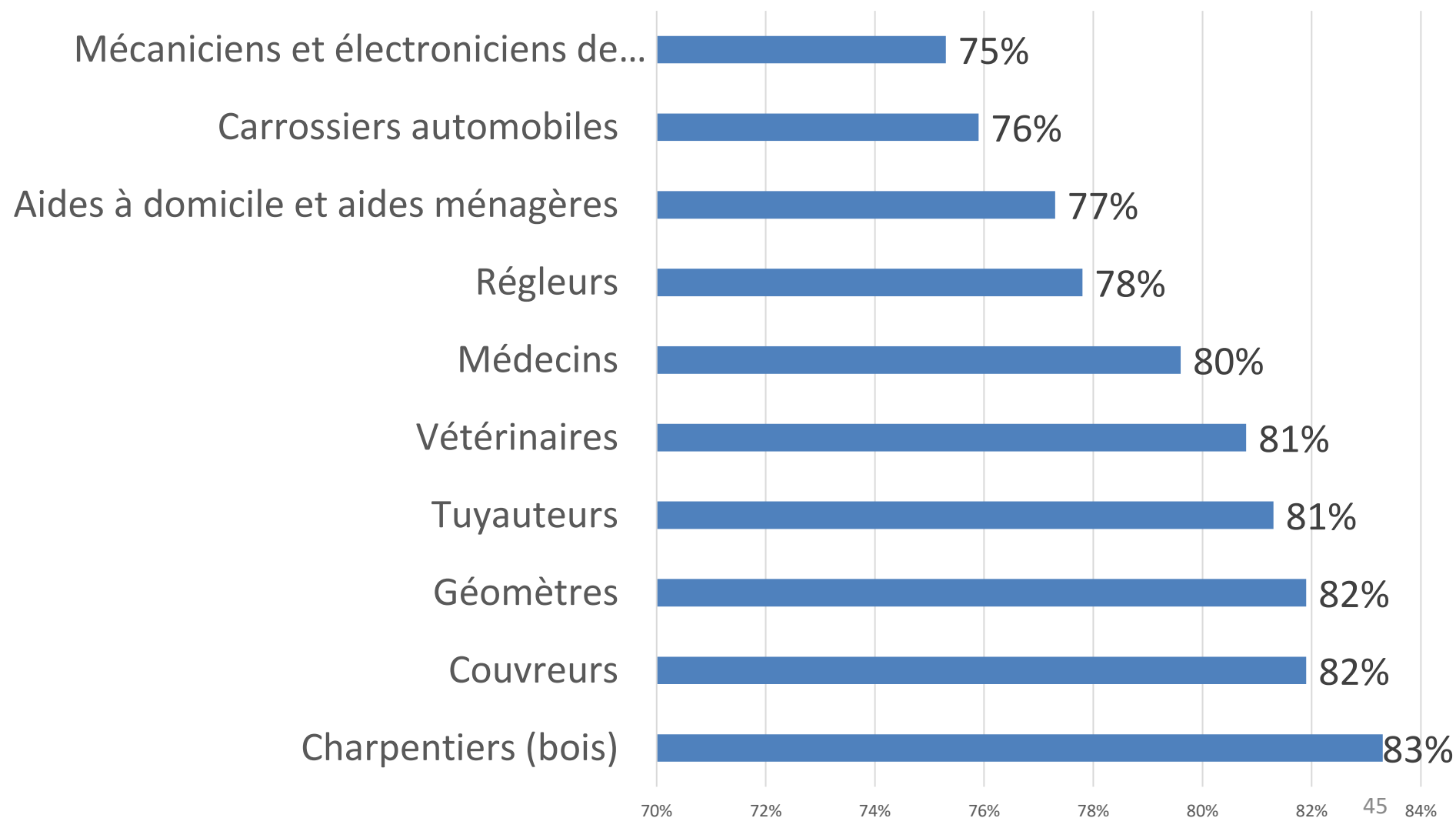
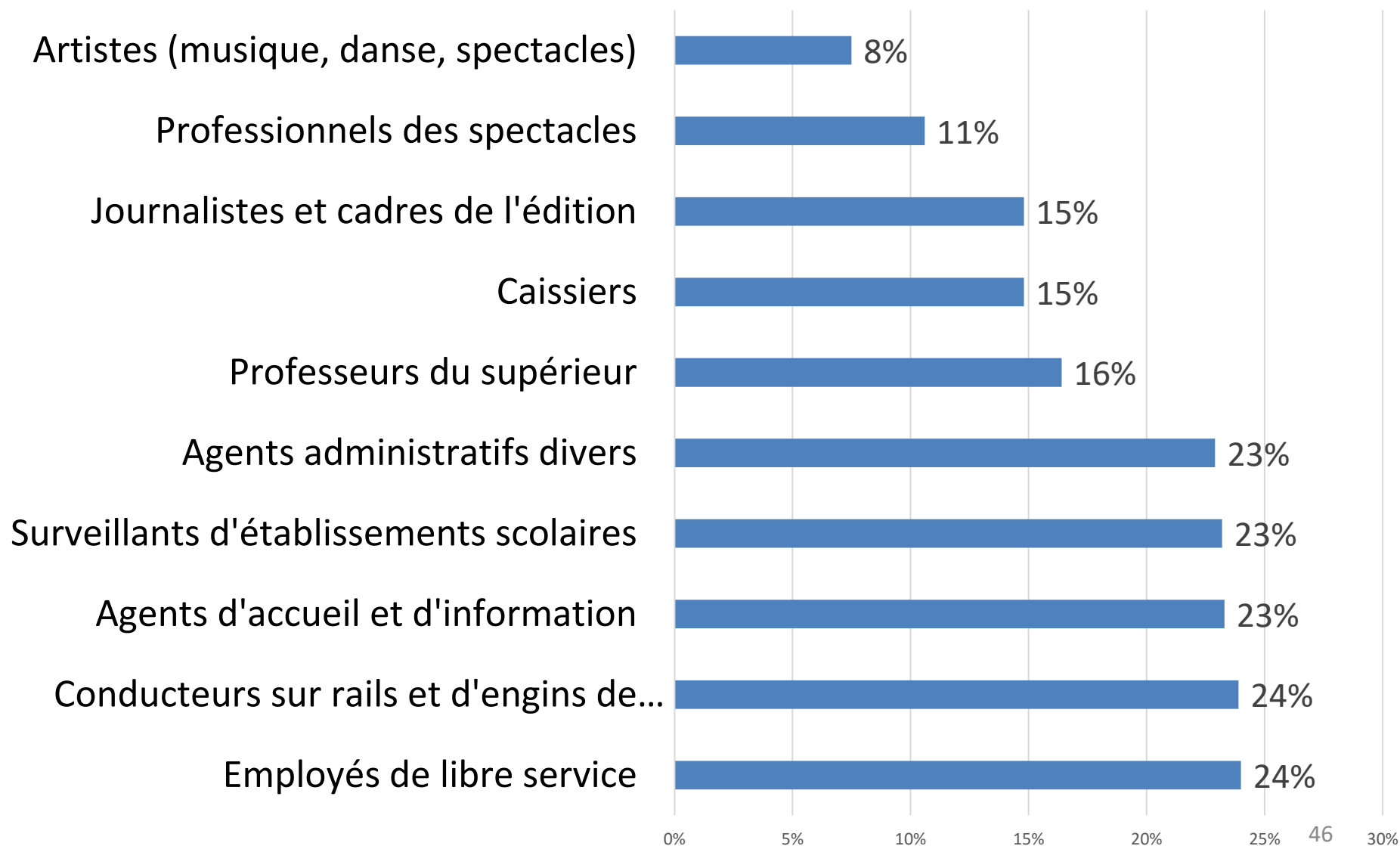


Figure 4.e. Top 10 des métiers où les difficultés de recrutement sont les moins importantes en 2021 (en %)



4. Les problèmes d'appariement

- Des problèmes de pénuries de certaines qualifications, qui demandent des ajustements du système de formation
- Mais aussi des problème de mise en relation et/de formation à un niveau local
 - Cf. la Maison de l'Emploi Marne-la-Vallée
 - Cf. GPEC territoriale bassin d'emploi Saint Nazaire – Nantes (Aéro et Navale)

4. Les problèmes d'appariement

- Mais tendance aussi en France (quand on compare à d'autres pays) à accorder beaucoup d'importance à la formation (notamment diplôme) ; « *limitant [ainsi] leurs offres aux plus diplômés, [pour] obtenir des garanties sur le "potentiel" des candidats, mesuré par un haut niveau d'études, plus général que spécifique* » ; et à l'expérience (Marchal E. et Rieucan G. (2005), « Candidat de plus de 40 ans, non diplômé ou débutant s'abstenir »)
- Mais aussi des problème de mise en relation et/de formation à un niveau local
 - Cf. la Maison de l'Emploi Marne-la-Vallée
 - Cf. GPEC territoriale bassin d'emploi Saint Nazaire – Nantes (Aéro et Navale)

4. Les problèmes d'appariement

- Rôle de Pôle Emploi => développe *Méthode de Recrutement par Simulation* (MRS) qui permet de ne pas tenir compte de l'expérience et du niveau de diplôme (notamment : pas de CV demandé). Consiste à :
- Faire une analyse du poste en entreprise pour repérer l'ensemble des capacités nécessaires pour réaliser le travail requis ;
 - Elaborer des exercices reproduisant par analogie le poste de travail et mettant les candidats en situation de démontrer concrètement leur capacité à tenir ce poste.

4. Les problèmes d'appariement

- Rôle des politiques anti-discrimination ? cf. Le Défenseur des droits => poursuit des entreprises pour discrimination indirecte à l'égard des jeunes quand les offres d'emploi affichent des exigences trop élevées en termes d'expérience professionnelle.
- Discriminer sur le marché du travail = traiter différemment en termes d'embauche, de rémunération ou de déroulé de carrière des personnes du fait de certaines de leurs caractéristiques (genre, couleur, origine ethnique ou géographique, âge etc.) qui ne sont pas liées à leurs compétences ;
 - Discrimination « indirecte » : si un dispositif (par exemple un test à l'embauche...) ou une exigence affichée pour occuper le poste entraîne un désavantage pour une groupe donné (défini par le genre, la couleur, l'origine etc.) sans que cela soit objectivement justifié