

**Economics School of Louvain - ESL**

**Economics School of Namur - ESN**

# **Les migrants Turcs subissent-ils de la discrimination sur le marché du travail ?**

**Analyse de cas en Allemagne**

Auteur : Kilian Rochet

Directeur de thèse : Catherine Guirkingner

Lecteur : Jean-Marie Baland

Année académique 2021 - 2022

Master in Economics, Research focus– 120 credits

## Remerciements

La réalisation de ce mémoire a été possible grâce à l'intervention de diverses personnes au cours de mon cursus universitaire. J'aimerais les remercier.

Je voudrais dans un premier temps remercier, ma promotrice de mémoire, Madame Catherine Guirkinger. Je la remercie pour ses conseils précieux, son accompagnement et sa disponibilité. Ce mémoire n'aurait pas été possible sans son aide précieuse.

Je remercie également toute l'équipe pédagogique qu'il m'a été permis de rencontrer durant ces cinq années d'études. Leur professionnalisme et leur savoir m'ont permis d'évoluer et m'ont assuré une connaissance théorique du domaine de l'économie.

Je remercie également mes très chers parents, Frédéric et Valérie, sans qui je ne serais pas où j'en suis aujourd'hui. Ils m'ont apporté un soutien sans failles et ont toujours contribué à ma réussite en m'encourageant tout au long de ce master.

Enfin, je remercie mes amis rencontrés depuis maintenant cinq ans. Vous m'avez enrichi par vos expériences, vos ambitions et vos opinions. Nous nous sommes soutenus dans les bons et mauvais moments, je vous en serai toujours reconnaissant.

## Résumé

En utilisant les données issues de l'étude sur la génération et le genre réalisée en 2005 en Allemagne, ce papier tend à étudier la situation des immigrés turcs sur le marché de l'emploi. Pour ce faire, nous comparons leurs situations avec celle des natifs allemands. Le but est d'observer si la discrimination sur le marché de l'emploi peut expliquer des différences de traitement. Nous procédons à une série de régressions afin de déterminer les différences de traitement sur plusieurs éléments. Nous commençons par analyser la propension à intégrer la population active. Nous nous concentrons ensuite uniquement sur cette population. Nous analysons les différences en termes de temps de travail, de salaire et de salaire horaire. Enfin, nous regardons la situation sur le parcours scolaire des répondants. Au terme de nos recherches, nous ne pouvons conclure qu'il existe une discrimination à l'égard des Turcs sur le marché du travail allemand. Néanmoins, nous obtenons des résultats qui permettent de se rendre compte de la situation sur ce marché. Les femmes turques sont vraiment pénalisées avant même l'entrée sur le marché de l'emploi. La propension à intégrer la population active est de 21,5 points de pourcentage plus faible que celle des femmes allemandes. Néanmoins, lorsqu'elles obtiennent un emploi, elles disposent d'un salaire de 13 % supérieur à celui des Allemandes. La différence salariale est non significative pour les hommes, malgré le fait que la propension à intégrer la population active est supérieure de 10 points de pourcentage comparé à celle des Allemands. Nos résultats nous permettent donc d'identifier des différences de traitement lorsque l'on contrôle pour l'âge, le sexe, le statut matrimonial, la région, la branche d'activité, le niveau d'éducation ou le nombre d'enfants. Cependant, la présence de discrimination n'est pas prouvée par nos résultats. Nous tendons même à penser que si cette dernière est présente, son ampleur doit-être limitée.

## Table des matières

<b>Remerciements</b> .....	<b>1</b>
<b>Résumé</b> .....	<b>2</b>
<b>Introduction</b> .....	<b>5</b>
<b>Partie 1 : Revue de la littérature</b> .....	<b>7</b>
1. Les théories économiques de discrimination .....	7
1.1. La discrimination par le goût .....	7
1.1.1. Le marché en situation de concurrence .....	8
1.1.2. Le marché en situation de monopole .....	11
1.2. La discrimination statistique .....	11
1.2.1. La discrimination individuelle .....	13
1.2.2. La discrimination de groupe .....	14
1.3. Quel modèle domine sur le marché du travail ? .....	15
<b>Partie 2 : Analyse empirique</b> .....	<b>18</b>
2. Les données et la situation migratoire en Allemagne .....	18
2.1. Generations and gender survey (GGP) .....	18
2.2. La situation migratoire en Allemagne. ....	22
2.3. La situation sur le marché du travail en Allemagne. ....	23
3. Méthodologie .....	26
3.1. Hypothèses de recherche .....	26
3.2. Les régressions .....	27
3.2.1. Différence des taux de participation au marché du travail. ....	29
3.2.2. Différence des heures prestées. ....	30
3.2.3. Différence du salaire moyen et du salaire horaire. ....	31
3.2.4. Différence du nombre d'années d'études réalisé. ....	32
4. Résultats .....	32
4.1. Différence des taux de participation au marché du travail. ....	32
4.2. Différence des heures prestées .....	36
4.3. Différence du salaire moyen et du salaire horaire. ....	39
4.4. Différence du nombre d'années d'études réalisé. ....	45
4.5. Résumé et interprétation des résultats .....	47
<b>Conclusion</b> .....	<b>51</b>
<b>Bibliographie</b> .....	<b>53</b>
<b>Annexes</b> .....	<b>56</b>
1. Annexe I : description des modification réalisées sur la base de données .....	56

2. Annexe II : correspondance ISCED et système scolaire allemand.....	59
3. Annexe III : Opinion des répondants sur la personne qui doit travailler.....	60
4. Annexe IV : Réponses des répondants sur la personne qui paie les factures.	60
5. Annexe V : Nombre d'année d'études réalisé par les hommes turcs selon la génération.....	61
6. Annexe VI : Nombre d'années d'études réalisé par les femmes turques selon la génération .....	61
7. Annexe VII : Classification ISCO occupation .....	62
8. Annexe VIII : Niveau d'éducation atteint par les femmes selon l'ethnie .....	62

## Introduction

La crise migratoire de 2015 a engendré de nombreuses tensions en Europe. Dans ce contexte, l'Allemagne a joué le rôle d'eldorado pour de nombreux migrants fuyant le Moyen-Orient. En une année, 1,1 million de demandeurs d'asile sont enregistrés dans le pays. Angela Merkel assurait alors « Wir schaffen das », « Nous y arriverons ». Pour ce faire, l'Allemagne prévoit un budget de 23 milliards d'euros, afin d'intégrer cette nouvelle population entrée dans le pays. En 2018, le bilan semble positif pour la chancelière, 49 % des nouveaux migrants travaillent. Dans les mêmes temps, la discrimination d'un candidat lors du recrutement est l'une des formes les plus répandues en Allemagne. Souvent en raison du sexe ou de la couleur de peau, certains candidats se voient refuser l'accès à un certain poste.

Cette crise migratoire n'est pas la seule qu'a vécue l'Allemagne, et n'est pas sans rappeler celles du passé. Certes moins médiatisée dans notre pays, l'Allemagne a déjà fait face à des afflux importants de migrants au sein de son territoire. En 1963, un traité avec la Turquie a permis à 910 500<sup>1</sup> immigrés turcs d'intégrer le pays. Il paraît alors intéressant de se demander s'il existe une corrélation entre le phénomène de discrimination et de migration en Allemagne.

La théorie économique distingue deux formes de discriminations : la discrimination par le goût et la discrimination statistique. La première a été développée par Becker en 1957. Selon lui, les individus auraient des préférences à ne pas travailler ou entrer en contact avec une certaine partie de la population. Cette discrimination peut provenir de trois acteurs principaux : l'employeur, les collègues et les clients. Arrow (1972) critiquera la théorie de Becker et proposera une autre forme de discrimination, la discrimination statistique. Selon lui, elle proviendrait d'une estimation de la productivité d'un individu en fonction de la moyenne du groupe ethnique auquel il appartient.

Le Code pénal, quant à lui, définit la discrimination comme défavorisant un individu selon son sexe, son âge, sa religion ou son état de santé. Avec sa loi sur l'égalité des traitements, l'Allemagne tend à combattre ce phénomène de société.

Dans ce mémoire, nous nous interrogerons sur la situation des migrants turcs de première<sup>2</sup> et de seconde<sup>3</sup> génération sur le marché du travail en Allemagne. Nous souhaitons déterminer s'il existe de la discrimination sur le marché du travail envers la population d'origine turque. Nous regarderons s'il existe des différences de traitement selon le groupe ethnique. Nous

---

<sup>1</sup> Chiffre pour l'année 1973

<sup>2</sup> Ceux nés en Turquie

<sup>3</sup> Ceux nés en Allemagne d'au moins un parent né en Turquie.

essayerons également de voir s'il est possible d'attribuer une partie des différences de traitement à de la discrimination.

Pour cela, nous utilisons les données issues de l'étude sur la génération et le genre réalisée en Allemagne en 2005. Cette étude nous permet de disposer de deux échantillons comprenant d'une part les natifs allemands, mais également les Turcs de première et de seconde génération. La recherche empirique se constitue alors d'une succession de régressions, qui devrait révéler l'existence ou non d'une potentielle différence de traitement selon l'ethnie.

Ainsi, nous souhaitons déterminer si le bilan du flux migratoire de Turcs en Allemagne est positif ou non. Nous souhaitons également déterminer si la situation de la seconde génération s'est améliorée pour ce groupe ethnique.

Il convient de commencer ce présent mémoire par une description détaillée des deux principales théories économiques sur la discrimination. Nous tenterons également de déterminer, au travers de la littérature existante, celle qui prévaut sur le marché du travail (Partie 1). Ensuite, nous analyserons la situation sur le marché du travail allemand au travers de la littérature, mais également de régressions réalisées sur les données issues de l'étude sur la génération et le genre. Enfin, nous interpréterons les résultats obtenus afin d'identifier si nous pouvons les attribuer à un éventuel phénomène de discrimination (Partie 2).

# Partie 1 : Revue de la littérature

## 1. Les théories économiques de discrimination

Il existe deux grandes théories économiques sur la discrimination. La première est la discrimination par le goût (Becker, 1957) critiquée par de nombreux économistes, dont Kenneth J. Arrow qui proposera une deuxième théorie : la discrimination statistique.

Dans cette partie, nous vous proposons une description des différentes théories et de leurs critiques respectives. Ces théories sont développées pour expliquer les différences salariales entre les noirs et les blancs aux États-Unis. Nous transposerons ces théories à notre étude de cas (cf. les immigrés turcs et les natifs allemands). Cela nous permettra d'analyser et de comprendre comment ces théories peuvent expliquer les éventuelles disparités salariales entre les immigrés turcs et les natifs allemands. Notre méthodologie et nos données ne nous permettent pas de déterminer quelle est la théorie de la discrimination qui prévaut dans notre cas. Cependant, différentes recherches (Baert & De Pauw, 2014 ; Busetta & coll., 2018 ; Koopmans & coll., 2019) démontrent que la discrimination par le goût est toujours dominante dans le cas des immigrés et des natifs.

Lang & Lehman (2011) démontrent qu'aucun des deux modèles précités ne permet d'expliquer pleinement les disparités entre différentes ethnies.

Avant de commencer la description des théories sur la discrimination, il convient de définir ce que nous entendons par discrimination. Cette dernière fait référence au traitement inégal de personnes identiques en ce qui concerne la productivité. Elle peut entraîner une différence salariale entre les deux groupes (natifs allemands – immigrés turcs), une discrimination à l'embauche, une durée de chômage plus longue, etc. (Lang & Lehman, 2011).

Nous utiliserons également la notion de préjugés différente de celle sur la discrimination. Nous entendons par préjugés, le sentiment, le goût ou encore l'attitude que nous avons envers un individu du groupe minoritaire. Les préjugés sont ce qui explique la discrimination dans la théorie de Becker.

### 1.1. La discrimination par le goût

L'intérêt des économistes pour la discrimination sur le marché du travail remonte à la publication des travaux de Becker (1957). Dans son livre « The Economics of Discrimination », il ouvre le chemin à de nombreuses études sur le sujet.

Dans ce modèle, plusieurs hypothèses sont posées.

L'hypothèse de base du modèle de Becker est que les agents économiques d'un groupe – les natifs allemands – ont des préférences discriminantes à l'encontre de ceux d'un autre groupe – les immigrés turcs. Ces préférences devraient conduire à un traitement inégal des membres du groupe discriminé.

De plus, Becker admet que ces deux groupes ont les mêmes caractéristiques productives. Les individus – immigrés turcs VS natifs allemands – sont parfaitement substituables.

Analysons ce modèle sous différents types de marché : le marché en situation de concurrence, en situation de monopole des entreprises et des syndicats. Nous analyserons les impacts de cette discrimination par le goût en fonction du marché dans lequel nous nous trouvons.

### *1.1.1. Le marché en situation de concurrence*

Selon Becker, plusieurs catégories d'acteurs économiques peuvent exprimer une discrimination par le goût : les employeurs, les travailleurs et les clients. Pour chacun de ces acteurs, entrer en contact avec un membre du groupe indésirable constituera une désutilité. Cette dernière prend la forme d'un prix/coût psychique des individus discriminants. (Charles & Guryan, 2011, 2013 ; Lang & Lehman, 2011 ; Arrow, 1998 ; Chakraborty, 2016 ; Dolaec, 2021)

#### a. Les employeurs

Le caractère discriminant des employeurs envers les individus d'un autre groupe se caractérise par une volonté de ne pas entrer en contact avec ces derniers. Il tire une désutilité lorsqu'il est obligé d'engager une personne indésirable. Le coût pour l'employeur sera donc égal au salaire plus le coût de désutilité. Cette discrimination peut mener au refus d'engager l'individu discriminé. (Charles & Guryan, 2011)

Prenons le cas des natifs allemands et des immigrés turcs pour illustrer cette perte d'utilité pour l'employeur.

Sur base du travail de Charles & Guryan (2011), reprenons les hypothèses du modèle de Becker et supposons que les immigrés turcs (T) et les natifs allemands (A) sont de parfaits substitués dans la production. De plus, il n'existe qu'une branche concurrentielle pour laquelle ils sont substituables. Supposons également que les employeurs ont des préjudices ( $d_i$ )<sup>4</sup> positifs.

---

<sup>4</sup> Combarrous (1994) montre que ce coefficient  $d_i$  reflète vraisemblablement une variance d'attitudes, pouvant aller d'une aversion totale à une préférence totale pour l'emploi des minorités. Propos appuyé par Arrow (1973), Marshall (1974) et Thurow (1975)

L'employeur va donc maximiser son utilité en fonction du nombre de travailleurs allemands ( $L_A$ ) et immigrés ( $L_T$ ) tel que :

$$U_i = f(K, L_A + L_T) - W_A L_A - W_T L_T - d_i L_T \quad (1.1)$$

Où  $W_A$  et  $W_T$  représentent les salaires des natifs allemands et des immigrés turcs respectivement.

Au travers de cette équation, nous démontrons que les employeurs engageront les individus les moins coûteux pour eux. Dès lors, ils engageront des immigrés turcs uniquement si :

$$W_T + d_i < W_A \quad (1.2)$$

Le coefficient de discrimination sera donc égal à l'écart salarial des deux groupes

$$W_A - W_T = d_i \quad (1.3)$$

Le groupe des immigrés devra donc accepter un salaire plus bas que le groupe des natifs. Il sera d'autant plus faible que le coefficient de discrimination sera grand.

$$W_T = W_A - d_i \quad (1.4)$$

Arrow critiquera cette égalité et la qualifiera de tautologique. Cette théorie ne permet pas d'expliquer l'origine, la formation ou l'évolution des goûts pour la discrimination. Becker émet l'hypothèse que ces derniers ne sont pas distribués de manière égale dans la population, mais cela n'est démontré dans aucune des théories concernant la distribution des goûts. Néanmoins, les expressions (1.1 à 1.4) permettent à Becker d'intégrer une analyse monétaire au phénomène de la discrimination par le goût (Chassonnery-Zaïgouche, 2013).

Supposons désormais que les préjugés entre les employeurs sont répartis de manière harmonieuse. Sous cette hypothèse, les immigrés turcs seront, dans un premier temps, engagés par les employeurs les moins discriminants. Le dernier immigré sera engagé par un employeur indifférent entre natifs et immigrés. Becker démontrera qu'à l'équilibre, l'écart salarial sera donné par le préjugé  $d_i$  du dernier employeur, le discriminateur marginal. L'équilibre mènera à l'absence d'écart salarial et à une ségrégation partielle du marché du travail.

Lors de sa critique du modèle de Becker, Arrow (1973) démontrera également qu'à long terme, l'écart salarial disparaîtra. Les firmes non discriminantes ont des coûts de production plus faibles et réalisent davantage de profit que les firmes discriminantes, car elles ne doivent pas subir les coûts liés à l'emploi d'immigrés. Dès lors, ces firmes pousseront celles pratiquant la discrimination en dehors du marché. Les écarts salariaux disparaissant en même temps que ces firmes. Ce constat vient du fait que les firmes ne maximisent plus une fonction de profit

(comme c'est le cas dans le modèle néoclassique), mais une fonction d'utilité. (Charles & Guryan, 2011 ; Lang & Lehman, 2011)

#### b. Les salariés

L'hypothèse de base de la discrimination par le goût des salariés est que ces derniers tirent une désutilité lorsqu'ils travaillent avec des individus du groupe minoritaire.

Combarrous (1994) démontre que la discrimination du salarié est tout à fait symétrique. Adaptons ces résultats au cas des natifs allemands et des immigrés turcs.

Nous obtenons qu'un travailleur natif qui a des préférences discriminatoires reçoit un salaire  $W_A$ . Cependant, s'il travaille avec des immigrés turcs, le natif agira comme si son salaire était de  $W_A - W_{Adi}$ . Il retire de son salaire le coût psychologique que représente pour lui le fait de collaborer avec un immigré turc. Il va donc souhaiter obtenir une compensation afin de combler ce coût psychologique.

Sous l'hypothèse de substituabilité de la main-d'œuvre de Becker, nous observons une ségrégation totale du marché. En effet, si les firmes souhaitent engager des salariés natifs, elles devront les rémunérer davantage. Afin de contrer cet effet, les firmes vont séparer les travailleurs immigrés et les natifs. De ce fait, les natifs agiront comme si leur salaire était égal à  $W_A$  et non pas  $W_A - W_{Adi}$ . Si la séparation n'est pas possible, les firmes verseront une prime aux travailleurs discriminants payés grâce au versement d'un salaire plus faible aux salariés du groupe discriminé. Cela est d'autant plus le cas lorsque la main-d'œuvre qualifiée est constituée de membres du groupe discriminant. Dans un tel cas, la situation d'équilibre augmente les inégalités entre les natifs et les immigrés, mais également entre les natifs eux-mêmes. Les natifs qui travaillent dans des firmes mixtes gagnent plus que les natifs travaillant dans des firmes non mixtes (Combarrous, 1994).

#### c. Les clients

Lorsque nous analysons la discrimination par le goût des clients, nous observons que ces derniers sont prêts à payer davantage pour obtenir un bien produit par un membre de leur propre groupe. Dans le cas des natifs allemands, ces derniers seraient prêts à payer plus cher que la valeur marchande pour ne pas devoir commercer directement avec un immigré turc. Les producteurs immigrés turcs préféreront alors vendre à des clients sans préjugés. Si ces derniers sont suffisamment nombreux, le prix des biens ne devra pas être vu à la baisse. Dans le cas contraire, le prix des biens sera plus bas et cela se compensera par un salaire des salariés immigrés inférieur (Charles & Guryan, 2011).

En pratique, la discrimination par le client ne joue qu'un faible rôle dans les différences salariales entre les deux groupes. En effet, la plupart des biens et services ne sont pas produits en contact avec les consommateurs. Sans ce contact, les clients discriminants paieront la valeur marchande. Ils ne porteront un jugement que sur la personne avec laquelle ils vont commercer. Dans son analyse, Combarrous (1994) démontre que ce comportement des clients explique la spécialisation des travailleurs discriminés dans la production dépourvue de contact client. La discrimination par le goût des clients n'entraînera donc pas d'écart salarial, mais une certaine ségrégation professionnelle.

### *1.1.2. Le marché en situation de monopole*

Afin d'entamer cette partie, rappelons les principaux éléments qui caractérisent un marché en situation de monopole. Premièrement, l'entreprise dispose d'une uniformité des goûts qui lui permet d'avoir un coefficient de discrimination ( $d_i$ ) qui n'entraîne pas de pertes. Deuxièmement, l'entreprise n'est pas obligée de réaliser un profit minimum, car elle n'a pas de concurrents. Elle pourra donc renoncer à une partie de son profit pour combler sa perte d'utilité liée à la discrimination.

Cependant, l'entreprise est en situation de monopole sur le marché d'un produit et non sur celui du travail. Dès lors, la firme ne peut pas influencer seule les salaires offerts sur le marché. Le monopole n'induit alors aucune différence salariale, mais une ségrégation du marché en engageant uniquement des personnes du groupe majoritaire (les natifs allemands). Si l'entreprise souhaite verser un salaire plus élevé aux travailleurs appartenant au même groupe ethnique que le sien (irrationnel), cette dernière ouvrirait la porte à l'entrée d'autres firmes qui viendrait la concurrencer (Combarrous, 1994).

Supposons désormais que nous avons des syndicats en situation de monopole. Alors que le modèle de Becker ne permet pas d'écarts salariaux sur le long terme, le monopole syndical des membres du groupe des natifs pourrait faire valoir leurs préférences et ainsi obtenir un salaire supérieur à celui des membres du groupe des immigrés.

Cependant, de nombreuses études (Gould, 1977 ; Marshall, 1965 ; Ross, 1948) démontrent que cette intuition n'est pas toujours valable. Il existe des situations où les écarts salariaux ont été observés à la suite de la mise en place de syndicats. (Combarrous, 1994).

## **1.2. La discrimination statistique**

En situation de concurrence, la discrimination par le goût développée par Becker disparaît. Arrow (1972) a vivement critiqué ce constat en affirmant : « Le modèle de Becker prédit l'absence du phénomène qu'il a été conçu pour expliquer ». De plus, la discrimination par le goût suppose une connaissance parfaite de la productivité des futurs salariés. Arrow et Phelps

(1972) relâchent cette hypothèse en développant la théorie de la discrimination statistique. L'incertitude se trouve au centre de cette théorie (Cambarnous, 1994 ; Plassard, 1989). En effet, obtenir l'information sur la productivité des individus est coûteux et l'information est incomplète (Akerlof, 1976). Désormais, le comportement des employeurs est à l'origine d'un équilibre stable. Les employeurs non discriminants sont pénalisés dans ce modèle. Dès lors, la discrimination n'a pas vocation à disparaître (Plassard, 1989).

Comme dans le modèle de la discrimination par le goût, la discrimination statistique provient de l'employeur. Cependant, dans le modèle d'Arrow, la discrimination est non intentionnelle. (Cambarnous, 1994). Dans son rôle d'agent économique rationnel, l'employeur souhaite maximiser son profit en employant les individus les plus productifs, et il ne dispose pas d'un sentiment racial négatif à l'égard d'une minorité (Charles & Guryan, 2011).

Afin de faire face à ce problème et obtenir les informations sur la productivité, Plassard (1989) a identifié deux solutions pour l'employeur. Premièrement, il peut réaliser un test lors de l'entretien d'embauche afin de mesurer les compétences du candidat. Cette solution est relativement coûteuse tant dans la conception que dans l'interprétation des résultats. Deuxièmement, l'employeur peut utiliser et interpréter les signaux envoyés par le candidat. Laffont (1984) affirme que cela produit de l'information que s'il existe une corrélation entre ces signaux et la qualité attendue.

L'employeur rationnel va donc utiliser ce que Plassard (1989) appelle des « tests gratuits ». Il va évaluer le candidat au travers de l'impression qu'il va donner lors de l'entretien ou par la description de ses compétences dans son curriculum vitae. Le groupe auquel il appartient est également connu de l'employeur. Cela lui permettra d'estimer la productivité au travers de la moyenne de ce groupe (Guryan & Charles, 2011, 2013 ; Chakraborty, 2016). En pratique, la couleur de peau, l'ethnie ou encore le sexe sont souvent utilisés comme approximation de données non observées. Ainsi s'il est impossible d'observer la productivité d'un immigré turc et d'un natif allemand, le recruteur va utiliser son expérience avec d'autres membres de ces deux groupes afin d'analyser leur productivité moyenne. Il imputera cette moyenne à l'individu afin de déterminer le poste auquel l'assigner (Cambarnous, 1994). En utilisant ces « tests gratuits », l'employeur prend le risque de laisser partir de bons candidats et d'en engager des mauvais (Plassard, 1989).

Supposons qu'en moyenne, les immigrés turcs sont moins productifs que les natifs allemands. Cela peut être la conséquence de différences dans la qualité d'enseignement, dans des différences culturelles, etc., mais la cause n'est en tout cas pas observable. L'employeur utilisera l'ethnie comme critère observable afin d'expliquer la différence de productivité. Cette réflexion est supportée par de nombreuses recherches (Phelps, 1972 ; Arrow, 1972 ; Lundberg

& Startz, 1997). Si l'employeur est plus apte à déterminer la productivité des natifs allemands. Il supposera que les immigrés turcs sont des travailleurs moyens et traitera différemment les natifs et les immigrés. Une vision extrême serait que l'employeur est incapable d'observer la productivité des immigrés. Dans ce cas, tous les immigrés recevront le même salaire tandis que les natifs recevront un salaire proportionnel à leur productivité. Cela sera bénéfique pour les travailleurs immigrés peu productifs, mais ceux avec une forte productivité seront lésés par rapport aux natifs (Lang & Spitzer, 2020).

Dans un contexte d'information imparfaite, il est important de distinguer la discrimination individuelle et celle de groupe (Plassard, 1989).

### 1.2.1. La discrimination individuelle

Sur base des travaux de Plassard (1989), tentons de construire le modèle de la discrimination statistique appliqué à notre étude de cas (cf. les natifs allemands VS les immigrés turcs).

Supposons que les employeurs ne peuvent pas observer la productivité réelle ( $p_i$ ), mais doivent utiliser un indicateur imparfait  $Y_i$ . Cet indicateur imparfait est la somme de la productivité réelle et d'un terme d'erreur (positif ou négatif) ( $u$ ).

$$Y = p + u \quad (1.5)$$

Comme énoncé ci-dessus, l'employeur ne connaît pas  $p$ . Il peut cependant l'estimer selon les différentes valeurs de  $Y$ . L'équation de l'espérance de  $p$  ( $\hat{p}$ ) est tel que :

$$\hat{p} = E(p/Y) = \alpha(1 - v) + vY \quad (1.6)$$

Où  $v$  = coefficient de détermination entre  $p$  et  $Y$ . Il mesure si  $Y$  est fiable comme approximation de  $p$ .

Selon la théorie des différences compensatrices, en situation de concurrence, les salaires sont déterminés entre autres par la productivité (Cahuc, 2001). Dans notre modèle d'information imparfaite, l'employeur n'observe pas la productivité ( $p$ ), mais son approximation ( $\hat{p}$ ). Dès lors, le salaire sera calculé comme ceci :

$$W = E(p/Y) = \alpha(1 - v) + vY \quad (1.7)$$

Nous observons que l'existence d'un terme d'erreur dans l'équation de l'indicateur ( $Y$ ) induit indéniablement une différence de salaire, car ce terme se retrouve dans son équation. Selon Plassard (1989), cela ne conduit pas à une discrimination de groupes lorsque le terme d'erreur prend une valeur nulle en moyenne.

Pour illustrer ce constat, séparons les individus en deux groupes. D'une part, les natifs allemands (A), d'autre part, les immigrés turcs (T).

Commençons par supposer une productivité moyenne égale entre les groupes

$$\alpha_A = \alpha_T = \alpha. \quad (1.8)$$

Comparons ensuite des travailleurs ayant des indicateurs  $Y$  identiques. Prenons l'hypothèse de Phelps selon laquelle le test est plus fiable pour les natifs que pour les immigrés :

$$V_A(u) < V_T(u) \quad (1.9)$$

Nous obtenons alors

$$Y_A < Y_T \quad (1.10)$$

Et donc

$$W_A - W_T = (Y - \alpha) (Y_A - Y_T) \quad (1.11)$$

Cette équation montre que pour un niveau de productivité estimée ( $Y$ ) donné, si  $Y$  est supérieur à la moyenne, les membres du groupe des natifs allemands vont avoir un salaire supérieur à celui des membres du groupe des immigrés turcs. La situation est inversée si  $Y$  est inférieur à la valeur moyenne. Plassard assumera donc qu'« une discrimination de groupe – définie – par l'expression  $E [W_A - W_T] > 0$  – n'est donc pas présente. ». La situation serait identique si l'on ajoute l'hypothèse de productivité moyenne différente (Plassard, 1989).

### 1.2.2. La discrimination de groupe

Partons désormais des travaux d'Aigner & Cain (1977) cités dans l'étude de Guryan & Charles (2011). Les natifs allemands et les immigrés turcs postulent à la même offre d'emploi, mais leur productivité réelle ( $p$ ) n'est pas observée. Seule une approximation ( $\tilde{p}$ ) est observée. Cette approximation est constituée d'un terme d'erreur ( $u$ ).

$$\tilde{p}_i = p_i + u_i \quad (1.12)$$

Selon la théorie des différences compensatrices, les salaires sont égaux à la productivité (Cahuc, 2001). Dans notre modèle, ce sera la productivité espérée qui déterminera le niveau salarial. De telle sorte que :

$$W_{ix} = E [p_{ix} | \tilde{p}_{ix}, x] = \bar{p}_x \left( \frac{\sigma_u^2}{\sigma_p^2 + \sigma_u^2} \right) + \tilde{p}_x \left( \frac{\sigma_p^2}{\sigma_p^2 + \sigma_u^2} \right) \quad (1.13)$$

Chaque travailleur reçoit un salaire qui correspond à une moyenne pondérée du niveau moyen de compétence de son groupe ( $\bar{p}_x$ ) et du niveau de compétences observé du travailleur ( $\tilde{p}_x$ ).

Plus le signal de l'erreur ( $u$ ) s'améliore, plus on porte d'attention aux compétences de l'individu. Au contraire, plus le signal devient bruyant, plus on accorde d'importance au niveau moyen des compétences du groupe.

Un travailleur immigré recevra un salaire plus faible que le travailleur natif malgré un niveau de compétence commun. Cela ne correspond pas à un sentiment haineux envers ce groupe, mais uniquement du comportement rationnel de l'employeur. Si la productivité moyenne du groupe des immigrés est plus basse, il est logique que l'employeur lui offre un salaire plus faible (Guryan & Charles, 2011). La différence de salaire entre les deux groupes est donc :

$$\bar{p}_A - \bar{p}_T \quad (1.14)$$

Ce raisonnement permet d'expliquer le plus grand investissement des groupes minoritaires dans les compétences observables comme le diplôme. Cela permet d'augmenter le poids des compétences individuelles vis-à-vis des compétences moyennes du groupe. De plus, si tous les membres du groupe agissent de la sorte, la productivité moyenne du groupe se verrait techniquement améliorée.

Cependant, Guryan & Charles (2011) indiquent que la compétence moyenne entre les différents groupes est identique, mais que le bruit du signal de compétence diffère selon l'ethnie. Cela induit un salaire en moyenne identique entre les différents groupes. Néanmoins, à cause du bruit du signal plus élevé chez les immigrés turcs, on accorde davantage de poids aux compétences moyennes qu'aux compétences individuelles de ces personnes. Ceci défavorise les immigrés ayant une productivité supérieure à la moyenne. Ils reçoivent un salaire plus faible que les natifs allemands ayant la même productivité. Cependant, les immigrés ayant une productivité plus faible que la moyenne se trouvent plus avantagés par cette mesure. Cela illustre le cas d'une discrimination statistique de groupe où les compétences moyennes ont davantage de poids dans la détermination du salaire.

### 1.3. Quel modèle domine sur le marché du travail ?

Dans cette section, nous allons tenter de déterminer quel modèle économique de discrimination domine le marché du travail. Pour ce faire, nous analyserons plusieurs études proches de notre question de recherche. Premièrement, nous analyserons l'étude de Baert & De Pauw (2014) qui tente de définir quel modèle domine sur le marché du travail belge entre immigré turc et natif. Nous analyserons également l'étude de Busetta & coll. (2018) sur la situation du marché italien. Finalement, nous analyserons l'étude de Koopmans & coll. (2019) sur le marché allemand.

Distinguer le modèle dominant nécessite de mener des études d'audit ou de correspondance. Dans les études d'audit, les individus de différentes ethnies ou de différent sexe vont passer

des entretiens d'embauche, demander un prêt ou souhaiter louer une maison. Les études par correspondance permettent de faire varier la perception de l'ethnie. Les études d'audit forcent les individus à être totalement identiques. La deuxième méthode permet de faire varier plusieurs attributs sur le curriculum vitae de façon aléatoire et indépendante tout en gardant des combinaisons d'attributs que les employeurs désirent (Guryan & Charles, 2013).

Lors de la mise en place de politique publique, il est important de connaître le modèle dominant sur le marché du travail. Si l'objectif est de diminuer la discrimination par le goût, la politique devra ressembler à une campagne antiraciste, à une formation à la diversité, etc. Si la discrimination est statistique, la politique devra alors viser à réduire les différences de compétences entre les deux groupes. L'encouragement à davantage de qualification pour les minorités sera alors une politique plus adéquate (Koopmans & coll., 2019).

Relativement pertinent dans notre analyse, l'étude sur la discrimination des migrants turcs de seconde génération sur le marché de l'emploi de Baert & De Pauw (2014) nous donne une bonne intuition sur le modèle dominant. Les auteurs ont recruté 268 participants néerlandophones afin de leur faire passer des tests. Ces derniers endossaient le rôle de recruteurs et devaient juger différents CV fictifs. Le nom de famille était la seule distinction entre les différents CV. Ainsi, les auteurs ont alternativement attribué un nom belge et un nom turc aux différents CV.

Aux termes de cette étude, les auteurs ont trouvé des évidences significatives quant à l'existence d'une discrimination par le goût principalement dans le domaine des salariés et des clients. La discrimination par le goût des employeurs provient de la perception qu'ils ont de la discrimination des salariés et des clients. En ce qui concerne la discrimination statistique, il semble ne pas exister de preuve significative quant à son existence entre les natifs et les Turcs de Belgique.

Ces résultats sont appuyés par l'étude de Koopmans & coll. (2019) sur la discrimination sur le marché du travail en Allemagne. Pour déterminer quel modèle de discrimination domine sur le marché allemand, les auteurs ont posé deux hypothèses :

Hypothèse 1 (discrimination statistique) : La discrimination est une fonction de la moyenne des caractéristiques de productivité du groupe. Plus la productivité moyenne est basse et plus il existe une discrimination à l'emploi.

Hypothèse 2 (discrimination par le goût) : plus la différence entre les valeurs culturelles d'un groupe et ceux de la majorité est grande, plus grande sera la discrimination à l'emploi.

Les résultats de cette étude sur près de 5800 personnes démontrent que la discrimination dominante est celle par le goût. Cependant, les auteurs ont également prouvé que certaines

minorités ne faisaient pas face à de la discrimination. Tandis que d'autres en subissent davantage, comme les Turcs ou les musulmans. Cette étude est particulièrement intéressante dans notre analyse de cas, car nous ne pouvons pas déterminer le type de discrimination prévalant sur le marché. Cette étude permet d'avoir une base de travail afin de pouvoir interpréter nos résultats.

Afin de couvrir notre thème le plus complètement possible, nous avons analysé l'étude de Busetta & coll. (2018) sur la situation du marché italien. Cette étude est particulièrement intéressante, car elle compare également la première et la seconde génération d'immigré. Les auteurs prouvent, au travers de leur étude, que la discrimination par le goût est dominante surtout pour la seconde génération. En effet, cette génération a grandi et étudié en Italie. Dès lors, la discrimination statistique (basée sur les compétences inobservées) ne peut plus être justifiée pour traiter différemment deux ethnies ayant grandi dans les mêmes conditions. Busetta & coll. (2020) démontrent que les employeurs, plutôt que de considérer les candidats de secondes générations comme des substituts aux candidats italiens, les considèrent comme des substituts aux premières générations.

Avec ce travail, nous intégrons pleinement ce courant de la littérature qui vise à déterminer s'il existe de la discrimination pour les migrants turcs (première et deuxième génération) sur le marché de l'emploi. Néanmoins, nous souhaitons aller plus loin et ne pas détecter uniquement la discrimination salariale. En effet, selon nous, ils sont également discriminés à l'embauche et nous nous attendons à ce que le taux de chômage soit plus élevé pour cette catégorie de la population. Si nous suivons les résultats de Busetta & coll. (2018, 2020), nous pouvons penser que l'éventuelle discrimination observée serait celle par le goût. Cette hypothèse est également appuyée par le fait que d'autres études démontrent sa domination sur la discrimination statistique.

## Partie 2 : Analyse empirique

### 2. Les données et la situation migratoire en Allemagne

Cette section traite la façon dont nous utilisons les données issues de l'étude sur la génération et le genre réalisée en 2005 en Allemagne. Nous donnons davantage de précisions quant aux modifications réalisées sur cette base de données<sup>5</sup>. Nous poursuivons avec une description de la situation migratoire en Allemagne, ainsi que de la situation sur le marché de l'emploi. Enfin, nous utilisons les données issues de notre base de données, afin de fournir un ensemble de statistiques descriptives.

#### 2.1. Generations and gender survey (GGP)

Nous utilisons les données issues de l'étude sur la génération et le genre – « Generations and Gender Survey » – menée en Allemagne en 2005. Réalisée dans plusieurs pays à l'initiative des Nations unies pour l'Europe, l'étude tend à fournir des données permettant la comparaison internationale, mais aussi d'améliorer la compréhension du développement démographique et social. Elle permet également d'analyser les relations intergénérationnelles, entre les partenaires et entre les hommes et les femmes.

Tous les trois ans, une nouvelle enquête est réalisée (= vagues). Dans le cadre de ce travail, nous nous concentrons uniquement sur la première vague. L'enquête réalisée en Allemagne est particulière, car elle comprend un échantillon pour la population turque du pays. Il s'agit du groupe d'immigrés le plus important. L'enquête réalisée auprès des Turcs s'appuie sur le questionnaire de base auquel quelques questions ont été ajoutées. Ces questions permettent entre autres d'avoir un aperçu du parcours migratoire. Tandis que les participants à l'étude de base reçoivent un ticket de loterie nationale, les participants au sous-échantillon turc ont reçu une indemnisation de 10 €. Cette indemnisation permet d'assurer un taux de réponse suffisamment élevé.

La première vague de l'étude sur la génération et le genre en Allemagne a été réalisée en 2005 par l'Institut fédéral de recherche démographique (BiB). Dans celle-ci, le sous-ensemble turc comprend la seconde génération. Cependant, lors de la deuxième vague, seules les personnes ayant déjà participé à la vague précédente et ayant la nationalité turque ont été reprises. De ce fait, nous utiliserons la vague 1, puisque nous nous intéressons à la participation au marché du travail de la seconde génération qui inclut de nombreux individus de nationalité allemande. Au sein de ce travail, nous nous intéressons donc à trois sous-groupes, les natifs allemands, les Turcs de première génération et les Turcs de secondes

---

<sup>5</sup> Vous retrouverez en Annexe I les modifications réalisées plus en détail. Dans le corps du texte, nous avons uniquement intégré les modifications engendrant des modifications de la base de données.

générations. Nous définissons les natifs allemands comme étant des individus nés en Allemagne de parents nés en Allemagne également. La seconde génération de Turcs comprend ceux nés en Allemagne dont au minimum un des parents est né en Turquie. Tandis que la première génération est composée de ceux vivant en Allemagne, mais qui sont nés en Turquie. Notons qu'en utilisant cette définition pour les natifs allemands, nous intégrons la 3<sup>e</sup> génération turque dans ce sous-ensemble. Cependant, cela ne devrait pas avoir de conséquences, car la seconde génération est encore jeune dans notre échantillon de 2005. Plus de la moitié des Turcs de seconde génération a moins de 29 ans. Dès lors, leurs enfants ne sont pas en âge de travailler et sont exclus de nos recherches.

Avant toute chose, il était nécessaire de regrouper nos deux bases de données. En effet, celle sur les natifs allemands et celle sur les immigrés turcs sont deux bases différentes. À partir de cette étape, nous avons réalisé quelques modifications afin de mener à bien nos recherches.

Le point de départ de notre analyse a été de déterminer la population cible. Nous considérons uniquement deux groupes de la population allemande. Les natifs allemands<sup>6</sup> ainsi que les immigrés turcs de premières et de secondes générations. Nous avons donc supprimé de notre analyse les individus d'autres nationalités afin de ne pas les intégrer dans notre analyse et biaiser nos résultats. Les Turcs sont le groupe ethnique le plus représenté en Allemagne. Dès lors, il se retrouve également le plus grand dans nos données juste après les natifs allemands. Les autres minorités ne sont pas suffisamment représentées, afin de mener des analyses pertinentes et d'en tirer des résultats significatifs. Il semble alors plus facile de se concentrer uniquement sur la population turque et de la comparer avec celles des Allemands de souche. Le sous-échantillon de la population turque comprend uniquement des individus vivant en Allemagne, ce qui permet d'avoir un nombre d'observations conséquent pour ce groupe ethnique.

Les données du GGS concernent les individus de 17 à 85 ans. Ces derniers occupent différentes fonctions tels qu'employé, sans-emploi, retraité, étudiant, etc. Nous avons procédé à un premier nettoyage de la base de données en ne sélectionnant que les individus faisant partie de la population active<sup>7</sup>. Nous décidons alors de nous concentrer uniquement sur ceux ayant un emploi ou étant en situation de chômage. Nous retirons de notre analyse les femmes au foyer, les étudiants, les malades de longue durée, etc. Dans ce travail, nous souhaitons analyser la discrimination à l'emploi. Dès lors, intégrer les individus n'étant pas sur le marché de l'emploi n'est pas rationnel et ne permet pas de détecter une éventuelle discrimination à l'embauche. De plus, nous restreignons l'échantillon aux individus de 18 à 65 ans. En effet,

---

<sup>6</sup> Personne appartenant au groupe ethnique des Allemands (né en Allemagne de parents nés en Allemagne).

<sup>7</sup> Insee (2016) : « La population active regroupe la population active occupée (appelée aussi « population active ayant un emploi ») et les chômeurs ».

l'école est obligatoire jusqu'à 18 ans et l'âge de la retraite est fixé à 65 ans. La grande majorité des personnes qui se situent en dehors de cette fourchette d'âge ont été supprimées à la suite des précédentes modifications. Cependant, nous observons de rares exceptions que nous omettons délibérément. Ainsi, nous avons une observation d'un homme de 79 ans qui disait toujours travailler. Nous considérons cela peu probable et nous le supprimons de notre analyse. Cela ne portera pas atteinte aux résultats que nous obtiendrons, car il s'agit de cas isolés.

Néanmoins, le fait que nous n'analysions pas cette population inactive ne veut pas dire qu'il n'existe pas de discrimination. Le tableau 1 montre la répartition hommes – femmes des différentes activités possibles avant la suppression des membres de la population inactive. Les femmes sont plus souvent représentées dans cette population. Cela est particulièrement le cas pour les personnes qui n'intègrent pas le marché du travail, car elles s'occupent de la maison. Les femmes représentent 98,1 % de ceux qui s'occupent du foyer parmi l'échantillon. Nous observons la même tendance pour les personnes s'occupant des enfants. Les femmes représentent 97,4 % de ceux-ci.

**Tableau 1 : activité principale des répondants en fonction du genre (source : Generations and Gender Survey).**

Sexe	Activity Status Respondent										
	Employed or self-employed	Helping family member in family businesses	Unemployed	Student	Retired	Maternity, parental leave	Ill	Looking after the home or family	Military service or social service	Other	Total
Homme	3189 56.2 %	19 29.7 %	706 61.4 %	387 56.2 %	446 56.9 %	6 2.4 %	17 40.4 %	26 1.9 %	9 81.8 %	56 62 %	4861 47.8 %
Femme	2490 43.9 %	45 70.3 %	444 38.6 %	301 43.8 %	338 43.1 %	244 97.6 %	25 59.6 %	1382 98.1 %	2 18.2 %	34 37 %	5305 52.2 %
Total	5679 100 %	64 100 %	1150 100 %	688 100 %	784 100 %	250 100 %	42 100 %	1408 100 %	11 100 %	90 100 %	10166 100 %

Il est cependant intéressant de remarquer que les femmes sont moins représentées dans la population active<sup>8</sup> des natifs allemands. Cette sous-représentation est encore plus marquée parmi la population turque. Il est probable que les normes de genre parmi la population turque soient plus traditionnelles que dans la population des natifs allemands. Ceci peut contribuer à expliquer la plus faible propension des femmes actives dans cette minorité.

Le tableau 2 montre la propension des femmes à travailler selon l'origine ethnique. Les femmes turques sont moins représentées que leurs homologues allemandes. Plus d'un quart

<sup>8</sup> Employed or self-employed + Unemployed

des femmes turques n'intègrent pas le marché de l'emploi, mais s'occupent du foyer. Seuls 55,3 % des femmes turques font partie de la population active contre 65,8 % des femmes allemandes de souche.

**Tableau 2 : propension des femmes à travailler selon l'origine ethnique (source : Generations and Gender Survey).**

	Activity Status Respondent										
	Employed	Helping family member in family business	Unemployed	Student	Retired	Maternity	Ill	Looking after the home or family	Military service or social service	Other	Total
Femmes Allemandes	1974 57.7 %	23 0.7 %	278 8.1 %	167 4.9 %	271 7.9 %	164 4.8 %	17 0.5 %	509 14.9 %	1 0.1 %	19 0.6 %	3423 100 %
Femmes Turques	516 46.9 %	22 0.9 %	166 8.4 %	134 5.7 %	67 6.4 %	80 4.6 %	8 0.5 %	873 26.1 %	1 0.1 %	15 0.6 %	1882 100 %

Le tableau 3 présente un résumé non exhaustif de la base de données après les diverses modifications<sup>9</sup>. Au total, nous disposons de 5 043 observations, dont 3 509 natifs allemands et 1 534 immigrés turcs (voir tableau 4). La variable « Education » correspond au nombre d'années d'études total effectué. En moyenne, les répondants reçoivent un salaire de 1 630 € pour un salaire horaire moyen de 9,8 €. La grande majorité des individus ont un emploi.

**Tableau 3 : Statistiques descriptives de la base de données (source : Generations and Gender Survey)**

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
Âge	5043	41.224	10.952	18	65
Sexe	5043	.573	.495	0	1
Nombre d'années d'éducation	5043	13.284	3.053	4	20
Nombre d'enfants	5043	1.383	1.251	0	10
Statut marital	5043	.613	.487	0	1
Employé	5043	.899	.302	0	1
Salaire	4532	1630.185	1066.012	250	7500
Salaire horaire	4296	9.866	5.459	.679	49.489
Temps plein	4519	.783	.412	0	1

**Tableau 4 : pourcentage de turc parmi l'échantillon (source : Generations and Gender Survey).**

Issus du groupe ethnique turc	Freq.	Percent	Cum.
0	3509	69.58	69.58
1	1534	30.42	100.00
Total	5043	100.00	

**Tableau 5 : pourcentage de turc de premières et de secondes générations parmi l'échantillon (source : Generations and Gender Survey).**

Distinction première et seconde génération turque	Freq.	Percent	Cum.
Première génération	1153	75.02	75.02
Seconde génération	384	24.98	100.00
Total	1537	100.00	

<sup>9</sup> Y compris celles se trouvant en Annexe I

## 2.2. La situation migratoire en Allemagne.

L'Allemagne est, historiquement, le pays accueillant le plus d'immigrés en Europe. Un tiers de la population étrangère en Europe se situe en Allemagne (Hillebrand, 2009). Les 2,4 millions de Turcs forment le plus grand groupe d'immigrés du pays en 2006 (Öztürk, 2006).

Nous tentons, dans cette partie, d'expliquer la raison d'une telle représentation de la population turque en Allemagne, mais également d'analyser leur intégration sur le marché de l'emploi.

Dans les années 1950, l'Allemagne doit faire face à une pénurie de main-d'œuvre importante. L'offre d'emploi étant plus élevée que le nombre de demandeurs d'emploi, l'Allemagne autorise les patrons à engager à l'étranger. C'est ainsi qu'en 1961, l'Allemagne signe un accord avec la Turquie permettant la migration de 7000 Turcs vers l'Allemagne. Cette migration fut également encouragée par l'accord entre les économies européennes et turques en 1963. Elle atteint alors un niveau de 910 500 immigrés turcs en 1973 (Öztürk, 2006).

La population turque représentait une main-d'œuvre bon marché pour les producteurs allemands. Une main-d'œuvre souvent sous-qualifiée utilisée dans des industries minières ou agricoles, mais avant tout, elle devait être provisoire. En effet, il n'a jamais été question, à l'époque, que la population turque reste sur le territoire allemand. Le terme « Gastarbeiter » qui désigne le pacte de recrutement des étrangers, signifiant « travailleurs invités ». Cependant, en 2017, plus de 3 millions de Turcs vivent encore dans le pays. Les pouvoirs publics n'ont pas envisagé cette situation et ont, à l'époque de la migration, mené des politiques ethnocentriques qui ont conduit à l'exclusion des minorités (Öztürk, 2006).

La population turque est celle qui est la moins bien intégrée en Allemagne (Hillebrand, 2009). Cela se perçoit dans le niveau d'éducation. Comme énoncé ci-dessus, les premiers migrants turcs sont sous-qualifiés. De plus, des études comme celles de Öztürk (2006) ou de Hillebrand (2009) démontrent que la jeune génération ne réussit pas à se défaire de ce décalage scolaire. Les deux études pointent notamment le rôle du salaire des parents sur l'éducation des enfants. Il contraint ces jeunes à intégrer le marché du travail le plus rapidement possible afin de gagner leur vie et venir en aide à la famille. Le phénomène de nouvelle pauvreté touche donc davantage la population turque. Ce dernier est engendré par la dégradation de la situation sociale, par les écarts de salaires, par un développement des bas salaires, etc. L'intégration des populations immigrées est donc compliquée (Hillebrand, 2009). Cela conduit à une tendance pour la population turque à s'isoler de la société allemande afin de créer leur propre communauté (Öztürk, 2006).

Historiquement, la participation des migrants turcs au marché de l'emploi est également plus faible que celle des natifs. Cela s'explique notamment par le faible niveau d'éducation cité ci-dessus (Öztürk, 2006). Ainsi, en 2006, 69 % des natifs allemands étaient en activité contre seulement 39 % de la population turque (Hillebrand, 2009).

Au terme de ce rapide tour d'horizon de l'historique migratoire en Allemagne, nous ne pouvons affirmer qu'il est la genèse de la discrimination. En effet, la volonté de la population turque à ne pas s'intégrer comme démontré par Öztürk renvoie au concept de « cultural distinction » (Bisin and coll., 2016) et à la nécessité des minorités ethniques d'interagir avec les natifs afin d'intégrer le marché du travail. Cette distinction culturelle pourrait potentiellement expliquer la discrimination par le goût et la volonté des patrons à ne pas travailler avec des immigrés, mais elle pourrait également être le reflet d'une volonté des immigrés à ne pas entrer en interaction avec les Allemands de souche. Nous n'analyserons pas davantage cette question et laissons cela pour une potentielle future étude sur le sujet.

### 2.3. La situation sur le marché du travail en Allemagne.

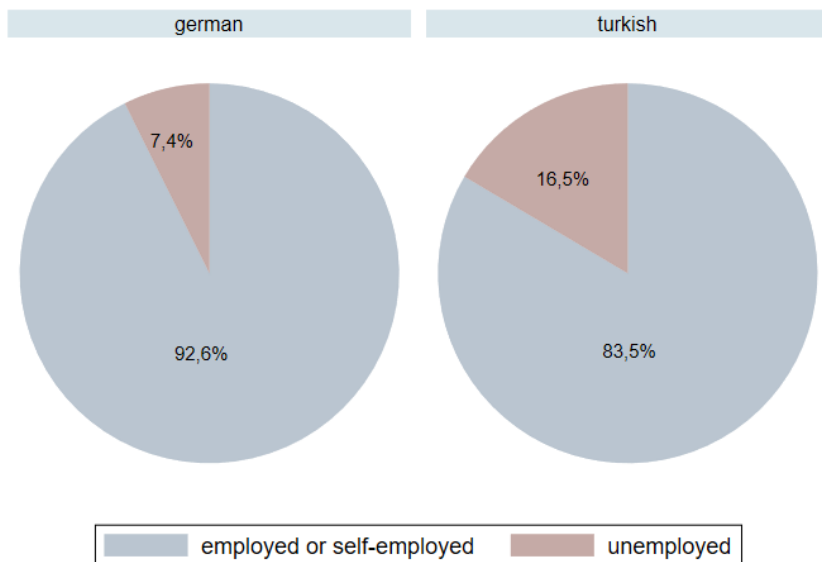
Cette partie vise à donner une vue d'ensemble de la situation en Allemagne selon les données issues de la « Generations and Gender Survey ». Nous décrivons ici les différences entre les deux groupes selon divers critères. L'objectif est de déterminer s'il existe une disparité quelconque entre les deux populations cibles, une fois que nous contrôlons pour les différences observables entre les individus issus des deux populations. Nous souhaitons tout de même préciser que les différences repérées ci-dessous ne sont pas la preuve de l'existence d'une discrimination envers la population d'immigrés turcs. Ainsi les différences sont peut-être expliquées par des facteurs non observés qui diffèrent entre les deux populations. Cependant, il est intéressant de connaître l'ampleur des divergences entre les deux populations. Sous l'hypothèse que les facteurs non observés permettraient de réduire les différences de performance sur le marché du travail entre les deux groupes, les différences que nous mesurons sont une borne supérieure de l'effet de la discrimination.

Dans cette base de données<sup>10</sup>, l'intégralité des répondants fait partie de la population active. En d'autres termes, soit ces derniers ont un emploi, soit ils sont au chômage, mais ils souhaitent travailler. La figure 1 montre comment se répartit la population entre l'emploi et le chômage en fonction du groupe ethnique. La part de Turcs au chômage est deux fois plus élevée que pour les Allemands (reps. 16,5 % contre 7,4 %). Ces résultats corroborent ceux d'études sur le sujet (Öztürk, 2006, & Hillebrand, 2009).

---

<sup>10</sup> Après les diverses modifications que vous retrouverez en Annexe I

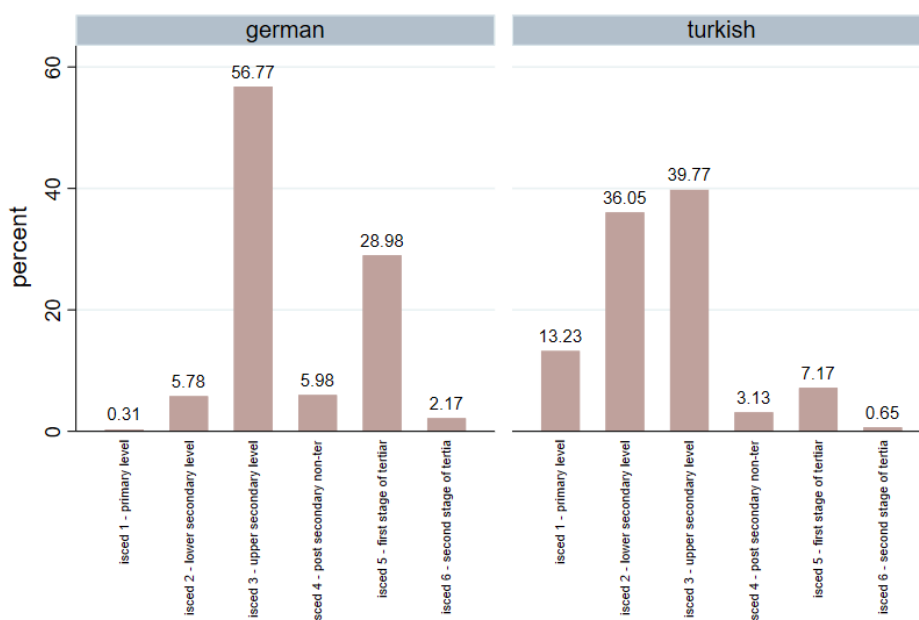
**Graphique 1 : taux d'emploi selon le groupe ethnique**



Graphs by Ethnic group (country-spec. list)

La figure 2 représente le niveau scolaire de la population en fonction du groupe ethnique auquel les répondants appartiennent. Les immigrants turcs sont sous-représentés dans les études supérieures. En effet, ils constituent une grande partie de la population ayant réalisé peu d'années d'études. Les Allemands sont, quant à eux, plus nombreux à détenir un diplôme de l'enseignement secondaire de deuxième cycle et de l'enseignement supérieur.

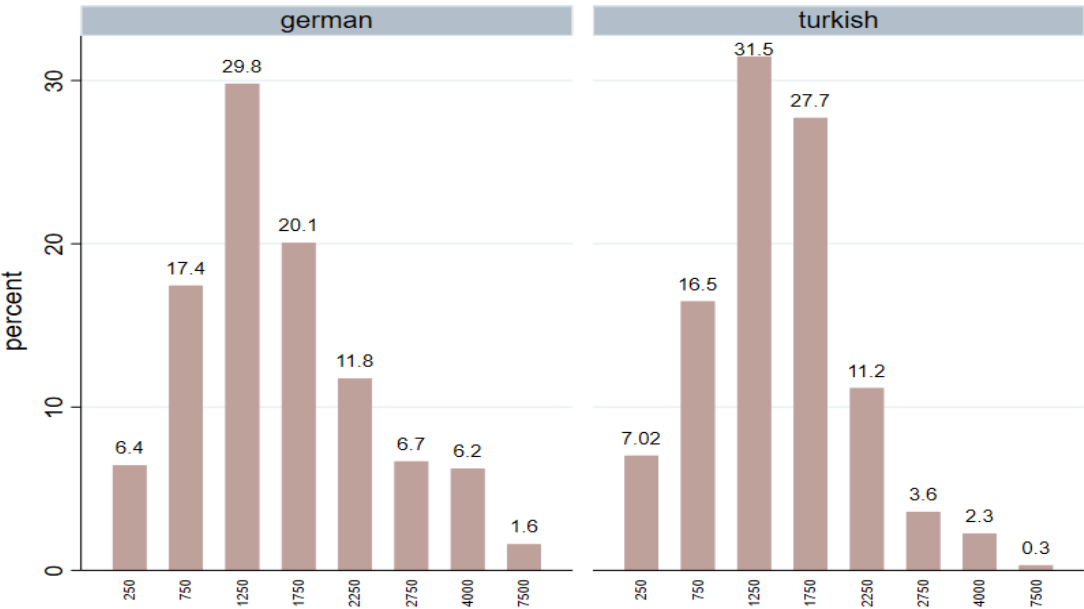
**Graphique 2 : parcours scolaire en fonction du groupe ethnique**



Graphs by Ethnic group (country-spec. list)

Laing and coll. (1995) démontrent l'existence d'une corrélation entre le niveau d'éducation et le salaire. Cela s'illustre dans nos données sur le salaire moyen des répondants (figure 3). Les immigrés turcs sont peu représentés parmi ceux gagnant un salaire moyen supérieur à 1250 €. Lorsque le salaire moyen dépasse les 2000 €, l'écart de représentation des deux populations se creuse davantage au profit de la population allemande.

**Graphique 3 : salaire moyen des répondants en fonction du groupe ethnique**



Graphs by Ethnic group (country-spec. list)

### 3. Méthodologie

Pour analyser l'existence de discrimination envers la population d'origine turque en ce qui concerne l'embauche, le temps de travail, le salaire et le parcours scolaire, nous estimons des équations en suivant la méthode des moindres carrés ordinaires. Les diverses équations et données utilisées pour mener nos analyses sont décrites dans cette partie. Vous trouverez d'abord les hypothèses que nous avons émises quant aux résultats attendus.

#### 3.1. Hypothèses de recherche

Avant de mener à bien nos différentes analyses, il paraît opportun d'émettre des hypothèses quant aux résultats que nous espérons obtenir. Vous trouverez cinq grandes hypothèses qu'il nous semble intéressant d'analyser. La discrimination à l'embauche, la discrimination du temps de travail, la discrimination salariale, la discrimination scolaire et la transmission de la discrimination

Hypothèse 1 – **La discrimination à l'embauche** : Cain (1986) affirme que la discrimination salariale est davantage fondamentale que celle liée à l'embauche. Cependant, nous pensons qu'il existe une discrimination autre que celle du salaire. Nous pensons que les immigrés turcs n'ont, dans une certaine mesure, pas accès à l'emploi. Ils sont discriminés de telle sorte qu'ils ne sont pas recontactés par les employeurs.

Les études d'audit ou par correspondance sont plus adaptées afin d'observer cette absence de retour de la part des employeurs. Néanmoins, nous souhaitons démontrer que pour des caractéristiques similaires, les immigrés turcs sont plus susceptibles d'être au chômage que les natifs allemands.

Hypothèse 2 – **La discrimination du temps de travail** : Nous tenterons d'observer le temps de travail selon que l'individu est d'origine turque ou allemande. Nous sommes dans une optique où il existe de la discrimination sur le marché du travail. Nous pensons alors que lorsque les Turcs obtiennent un emploi, ces derniers ne sont pas engagés à temps plein.

Hypothèse 3 – **La discrimination salariale** : Nous nous attendons à observer une différence de salaire en faveur des natifs allemands à qualifications égales. Selon nous, l'origine ethnique influence négativement le salaire des individus.

Hypothèse 4 – **La discrimination scolaire** : La formation est une caractéristique importante du taux d'emploi. Laing and coll. (1995) démontrent l'existence d'une corrélation entre éducation et emploi. Une main-d'œuvre plus formée conduisant à la création d'emplois.

Or, si nous regardons à la situation allemande en 1999, seuls 7 % des immigrés turcs entraient à l'université contre 26 % des Allemands (Öztürk, 2006). Ces résultats nous font légitimement penser qu'il existe une partie de cette différence d'éducation liée à la discrimination.

Hypothèse 5 – **la transmission de la discrimination** : Dans ses recherches, Busetta & coll. (2020) démontrent que les employeurs, plutôt que de considérer les candidats de secondes générations comme des substituts aux candidats italiens, les considèrent comme des substituts aux premières générations. Dès lors, malgré le fait que les immigrés de secondes générations aient grandi dans les mêmes conditions que les natifs, les employeurs ne les traitent pas de la même façon. Nous posons alors l'hypothèse que cela ne devrait pas être différent pour la population turque.

### 3.2. Les régressions

Comme énoncé précédemment, pour analyser l'existence d'une éventuelle discrimination, nous procédons à des régressions par la méthode des moindres carrés ordinaires (MCO). Pour ce faire, nous utilisons diverses variables de contrôles, afin d'isoler au maximum l'effet d'être turc sur les variables dépendantes. Vous trouverez ci-dessous un tableau récapitulatif des variables que nous utilisons dans nos régressions.

**Tableau 6 : description des variables utilisées dans les diverses régressions.**

Nom de la variable	Descriptif de la variable
Turc	1 si Turc, 0 si natif
Allemand	1 si natif Allemand, 0 si Turc
Âge	
Age2	Âge au carré pour prendre en compte la relation non linéaire entre l'âge et les variables dépendantes
Educ	Nombres d'années d'études : 4, 10, 13, 15, 17 ou 20
Emploi	1 si emploi, 0 si chômage
Sexe	1 si homme, 0 si femme
Enfants	Nombres d'enfants du répondant : de 0 à 10
Marié	1 si marié, 0 sinon
Urban1	Le répondant vit dans une ville de plus de 500 000 habitants
Urban2	Le répondant vit dans une ville entre 100 000 et 500 000 habitants

Urban3	Le répondant vit dans une ville de moins de 100 000 habitants
Santé	1 si mauvaise santé, 0 si bonne santé
Exp	Nombres d'années d'expérience dans le poste actuel
Fulltime	1 si travaille à temps plein, 0 si temps partiel
Salaire	Salaire moyen issu du travail : 250 €, 750 €, 1250 €, 1750 €, 2250 €, 2750 €, 4000 €, 7500 €
Lsalaire	Logarithme du salaire
Hourly	Salaire horaire moyen : Salaire divisé par le nombre d'heures prestées
Lhourly	Le logarithme du salaire horaire.
Femme	Binaire égal à 1 si femme et 0 si homme
Femmeturc	Interaction entre les variables femme et Turc
Turc1	Binaire égale à 1 si turc de première génération (né en Turquie) et 0 sinon
Femmeturc1	Interaction entre les variables femmes et turc1
Turc2	Binaire égal à 1 si turc de seconde génération (né en Allemagne d'au moins un parent turc) et 0 sinon
Femmeturc2	Interaction entre les variables femmes et turc2
Clerk	Binaire égale à 1 si clerk et 0 sinon
Worker	Binaire égale à 1 si Worker et 0 sinon
Farmer	Binaire égale à 1 si Farmer et 0 sinon
Civilservant	Binaire égale à 1 si Civilservant et 0 sinon
Selfemployed	Binaire égale à 1 si Selfemployed et 0 sinon
Other	Binaire égale à 1 si autre profession et 0 sinon

Nous utiliserons ces variables, afin de réaliser une série de régressions. Nous commencerons par analyser la propension à intégrer la population active. Ensuite, nous nous concentrerons uniquement sur cette population et nous analyserons le taux de participation au marché du travail en fonction du groupe ethnique. Lorsque nous aurons cette population en emploi, nous regarderons si les individus sont égaux face à l'acquisition d'un temps plein. Malgré l'obtention d'un emploi, il se pourrait que les individus ne perçoivent pas le même salaire du fait de leur ethnie, nous regarderons si cela est le cas. Enfin, si nous repérons des inégalités entre Allemands et Turcs sur le marché du travail, il est possible que cela provienne d'une inégalité sur l'éducation. Nous analyserons alors s'il existe une corrélation entre le fait d'être turc et le niveau d'étude atteint.

### 3.2.1. Différence des taux de participation au marché du travail.

Avant toute chose, il convient d'effectuer une régression, afin de déterminer si la propension de Turcs à intégrer la population active est la même que celle des Allemands. Pour ce faire, nous réalisons une régression par la méthode des moindres carrés ordinaires (MCO). L'équation 3.1 comprend les observations pour chaque individu « i » entre 23<sup>11</sup> et 65 ans. La variable dépendante *Active* est une binaire égale à 1 si l'individu fait partie de la population active et 0 si ce n'est pas le cas. Nous tenterons de contrôler pour diverses variables *Turc* *Âge* *Age2* *Femme* *Educ* *Enfants* *Urban1* *Urban2* *Marié* *FemmeTurc*, *Turc1* et *Turc2*. L'équation 3.1 est l'équation de base pour cette analyse, mais elle sera remaniée afin de différencier la première et la seconde génération.

$$\text{Active} = \beta_0 + \beta_1\text{Turc} + \beta_2\text{Educ} + \beta_3\text{Age} + \beta_4\text{Age}^2 + \beta_5\text{Femme} + \beta_6\text{Enfants} + \beta_7\text{Urban1} + \beta_8\text{Urban2} + \beta_9\text{Marié} + \beta_{10}\text{Femmeturc} + \epsilon_i \quad (3.1)$$

Nous utilisons une équation initiale des moindres carrés ordinaires (MCO) dans notre régression pour déterminer la discrimination à l'embauche. L'équation 3.2 comprend les observations pour chaque individu « i » entre 18 et 65 ans faisant partie de la population active. La variable dépendante *Emploi<sub>i</sub>* est une binaire égale à 1 si l'individu à un emploi et 0 s'il est au chômage. Les principales variables indépendantes sont *Turc* *Âge* *Age2* *Femme* *FemmeTurc* *Educ* *Enfants* *Urban1* *Urban2* *Marié*. La variable *Turc* est la plus importante dans notre analyse. En effet, le coefficient de cette variable représente ce que l'on peut potentiellement attribuer à de la discrimination. En intégrant les diverses variables

---

<sup>11</sup> Âge auquel les plus diplômés sortent habituellement de l'université.

indépendantes, nous tentons de contrôler un maximum, afin de comparer des individus les plus semblables possibles.

$$\text{Emploi}_i = \beta_0 + \beta_1\text{Turc} + \beta_2\text{Educ} + \beta_3\text{Age} + \beta_4\text{Age}^2 + \beta_5\text{Femme} + \beta_6\text{Enfants} + \beta_7\text{Urban1} + \beta_8\text{Urban2} + \beta_9\text{Marié} + \beta_{10}\text{Femmeturc} + \epsilon_i \quad (3.2)$$

Comme le démontrent de nombreuses études (Layard & Psacharopoulos, 1974 ; Albrecht, 1981 ; Dodge, 1972), il existe un lien étroit entre le niveau d'éducation et le taux d'emploi. La deuxième variable de contrôle principale, après celle sur le groupe ethnique, est donc *Educ*. Elle correspond au nombre d'années d'études réalisées par les répondants. L'étude sur la Génération et le Genre (GGS) utilise la classification internationale type de l'éducation<sup>12</sup> (ISCED-97). Cette classification reprend six catégories : ISCED 1 – Primary level, ISCED 2 – Lower secondary level, ISCED 3 – Upper secondary level, ISCED 4 – Post secondary non tertiary, ISCED 5 – First stage of tertiary et ISCED 6 – Second stage of tertiary. Schneider (2008) démontre comment appliquer cette classification internationale au système éducatif allemand, afin d'obtenir le nombre d'études correspondant<sup>13</sup>.

Afin de prendre en compte la situation géographique, nous avons construit trois variables binaires : Urban1 – l'individu habite dans une ville de plus de 500 000 habitants, Urban2 – l'individu habite dans une ville comptant 100 000 à 500 000 habitants et Urban3 – l'individu habite dans une ville comptant moins de 100 000 habitants. Nous contrôlons pour les 2 premières et nous excluons donc la dernière de notre analyse.

Nous poursuivons notre analyse en effectuant les régressions séparément en fonction de la génération. Nous pensons que les résultats peuvent être significativement différents que l'on soit issu de la première ou de la seconde génération.

### 3.2.2. *Différence des heures prestées.*

La discrimination sur le temps de travail est analysée au travers de l'équation 3.3. Cette équation vise à répondre à l'hypothèse 2 émise précédemment dans ce travail. Nous pensons que l'origine ethnique impacte les heures de travail prestées. Nous nous attendons à voir une corrélation négative entre le fait d'être un immigré turc et d'avoir un temps plein. La variable *Fulltime<sub>i</sub>* est une binaire égale à 1 si l'individu travaille à temps plein et égale à 0 si ce n'est pas le cas.

---

<sup>12</sup> Système développé par l'UNESCO.

<sup>13</sup> Vous trouverez en Annexe III un graphique indiquant la correspondance entre la classification internationale et le système éducatif allemand.

$$\text{Fulltime}_i = \beta_0 + \beta_1\text{Turc} + \beta_2\text{Educ} + \beta_3\text{Age} + \beta_4\text{Age}^2 + \beta_5\text{Femme} + \beta_6\text{Enfants} + \beta_7\text{Urban1} + \beta_8\text{Urban2} + \beta_9\text{Marié} + \beta_{10}\text{Femmeturc} + \epsilon_i \quad (3.3)$$

### 3.2.3. Différence du salaire moyen et du salaire horaire.

La discrimination salariale est observée au travers d'une succession de régression MCO. Nous commençons par analyser l'effet d'être turc sur le logarithme du salaire moyen (équation 3.4). Pour affiner notre analyse, nous utilisons également le logarithme du salaire horaire moyen comme variable dépendante (équation 3.5).

La variable  $L\text{salaire}_i$  comprend uniquement les observations des individus recevant un revenu issu d'une activité professionnelle. Nous supprimons les autres sources de revenus telles que l'allocation de chômage, les allocations familiales, les bourses d'études, etc. Nous supprimons également les observations des individus qui ne référencent aucun revenu, mais qui ont un travail déclaré. L'étude sur la Génération et le Genre (GGS) livrent une donnée concernant le revenu mensuel des répondants. Les individus doivent se positionner dans une fourchette de revenu. Pour mener à bien notre analyse, nous avons sélectionné la moyenne de chaque intervalle. De ce fait, nous disposons désormais de huit catégories de salaire moyen : les individus gagnant en moyenne 250 €, 750 €, 1250 €, 1750 €, 2250 €, 2750 €, 4000 € et 7500 €. Pour la dernière catégorie, l'étude donnait le nombre d'individus gagnant plus de 5000 €. Il est assez compliqué de gérer ce genre d'intervalle où il n'existe pas de bornes supérieures. Nous avons alors posé une hypothèse selon laquelle l'individu le plus riche gagne 10 000 € par mois. En France, seul 1 % des employés gagnent plus que cela (observatoire des inégalités, 2022). Dès lors, nous pensons que cela n'aura pas de conséquences démesurées sur nos résultats.

Nous effectuerons cette analyse pour l'ensemble de la population et nous séparerons ensuite selon la génération.

$$L\text{salaire}_i = \beta_0 + \beta_1\text{Turc} + \beta_2\text{Educ} + \beta_3\text{Age} + \beta_4\text{Age}^2 + \beta_5\text{Femme} + \beta_6\text{Enfants} + \beta_7\text{Urban1} + \beta_8\text{Urban2} + \beta_9\text{Marié} + \beta_{10}\text{Femmeturc} + \beta_{11}\text{Farmer} + \beta_{12}\text{Civilservant} + \beta_{13}\text{Clerk} + \beta_{14}\text{Worker} + \beta_{15}\text{Other} + \epsilon_i \quad (3.4)$$

L'équation 3.5 correspond à la régression effectuée, afin de déterminer l'impact de l'origine ethnique sur le logarithme du salaire horaire moyen (Hourly). Nous avons divisé le salaire moyen calculé précédemment par le nombre d'heures prestées en moyenne sur le mois. En agissant de la sorte, nous perdons quelques répondants.

$$\text{Hourly}_i = \beta_0 + \beta_1\text{Turc} + \beta_2\text{Educ} + \beta_3\text{Age} + \beta_4\text{Age}^2 + \beta_5\text{Femme} + \beta_6\text{Enfants} + \beta_7\text{Urban1} + \beta_8\text{Urban2} + \beta_9\text{Marié} + \beta_{10}\text{Femmeturc} + \beta_{11}\text{Farmer} + \beta_{12}\text{Civilservant} + \beta_{13}\text{Clerk} + \beta_{14}\text{Worker} + \beta_{15}\text{Other} + \epsilon_i \quad (3.5)$$

#### 3.2.4. Différence du nombre d'années d'études réalisé.

L'équation 3.6 est utilisée pour tenter d'identifier une possible discrimination scolaire. Hillebrand (2009) et Öztürk (2006) démontrent qu'il existe un décalage scolaire entre les immigrés turcs et les natifs allemands. Ce décalage ne semble d'ailleurs pas se résorber pour la seconde génération. L'étude sur la Génération et le Genre (GGG) prodigue une variable permettant de déterminer le niveau scolaire (détaillé dans la section 3.2. de ce travail). La variable  $\text{Educ}_i$  correspond au nombre d'années d'études. Cette variable est utilisée comme variable dépendante dans l'équation 3.6.

$$\text{Educ}_i = \beta_0 + \beta_1\text{Turc} + \beta_2\text{Age} + \beta_3\text{Age}^2 + \beta_4\text{Femme} + \beta_5\text{Urban1} + \beta_6\text{Urban2} + \beta_7\text{FemmeTurc} + \epsilon_i \quad (3.6)$$

## 4. Résultats

### 4.1. Différence des taux de participation au marché du travail.

Dans ce travail, nous visons à déterminer s'il existe des différences entre les Turcs et les Allemands sur le marché du travail. Pour ce faire, nous nous basons uniquement sur la population active. Néanmoins, il convient de commencer par une analyse de la propension à intégrer cette population selon le groupe ethnique auquel l'individu appartient. Le tableau 7 indique cette propension selon le fait d'être marié ou non, mais aussi en fonction de la génération d'immigré à laquelle l'individu appartient.

Nous remarquons que la propension de femmes turques à intégrer la population active est plus faible que pour la population allemande. Ainsi, en contrôlant pour différentes variables, nous observons que la propension d'une femme turque à faire partie de la population active est de 21,5 points de pourcentage inférieure à celle d'une femme allemande. Cela concorde avec la différence de moyennes rapportée dans le tableau 2. Tandis que 65,8 % des femmes allemandes font partie de la population active, seuls 55,3 % des femmes turques l'intègrent. Ces dernières sont plus nombreuses que les Allemandes à s'occuper exclusivement du foyer. Nous nous sommes alors demandé si la situation des femmes turques était plus proche de celle des Allemandes pour la seconde génération. Tandis que le coefficient pour les femmes turques de première génération est de -0,2592, celui pour la seconde génération est de -0,068. L'écart entre les femmes d'origine turque et allemande s'est donc considérablement réduit pour la seconde génération. Cependant, notons que l'échantillon de femmes turques de

seconde génération ne compte que 343 observations contre 1 333 pour la première. Ce sous-échantillon est donc de petite taille et pas nécessairement représentatif de cette sous-population.

Le tableau 7 démontre également qu'un homme turc est plus susceptible de travailler ou de souhaiter travailler qu'un homme allemand. C'est d'autant plus surprenant que ce coefficient est assez important (0,104) et hautement significatif. Ce coefficient reste important lorsque l'on compare les générations. Il est intéressant d'indiquer que lorsque l'on compare les hommes non mariés, ce n'est plus significativement différent de zéro. Cela pourrait être expliqué par le fait que la société turque est très patriarcale. Dès lors, le rôle d'un homme est de rapporter de l'argent à la maison pour subvenir aux besoins de la famille. Si l'homme n'est pas marié, la pression sociale de faire partie de la population active devrait être plus faible et il pourrait alors décider de ne pas l'intégrer. Pour illustrer ce rôle de l'homme à ramener l'argent dans le foyer, nous pouvons observer les données issues du tableau en Annexe IV qui démontrent que dans près de 46 % des cas, c'est l'homme qui paie exclusivement les factures. Ce pourcentage n'est que de 35 % dans la population allemande.

Cette plus forte propension des hommes turcs à intégrer la population active peut également trouver une explication dans la sélection des migrants. En d'autres termes, seuls les migrants en bonne santé et capables de travailler migrent vers l'Allemagne. Ceux ne pouvant pas intégrer la population active resteraient dans leur pays d'origine. Comme énoncé précédemment, les migrants de première génération sont arrivés en Allemagne, afin de combler un manque de main-d'œuvre sur le marché de l'emploi. Il est donc logique d'avoir une forte propension à intégrer la population active pour ces derniers. Notons que cet argument n'est valable que pour la première génération. En effet, la deuxième étant née en Allemagne, nous ne pouvons supposer que ceux en mauvaise santé restent en Turquie.

De plus, lorsque nous regardons l'opinion des Turcs sur le sexe qui doit obtenir un travail si ce dernier se fait rare<sup>14</sup>, plus de la moitié affirment que l'homme a plus de droit à obtenir un emploi qu'une femme. Cela peut servir d'explication au fait que les hommes turcs intègrent davantage la population active que les femmes turques lorsque nous les comparons aux Allemands.

---

<sup>14</sup> Voir Annexe III

**Tableau 7 : propension à intégrer la population active dans l'échantillon global (1), selon le statut matrimonial (2 – 3) et selon la génération (4 – 5).**

VARIABLES	(1) Échantillon complet	(2) Si marié	(3) Si non marié	(4) 1 <sup>re</sup> génération	(5) 2 <sup>e</sup> génération
Turc	0.104*** (0.0138)	0.103*** (0.0171)	0.0351 (0.0242)	0.0978*** (0.0149)	0.109*** (0.0242)
Femme	-0.146*** (0.0104)	-0.210*** (0.0134)	-0.0458*** (0.0162)	-0.149*** (0.0103)	-0.145*** (0.0105)
Femme*Turc	-0.319*** (0.0173)	-0.328*** (0.0206)	-0.128*** (0.0331)	-0.357*** (0.0187)	-0.177*** (0.0320)
Âge	0.0921*** (0.00289)	0.102*** (0.00386)	0.0837*** (0.00440)	0.0986*** (0.00303)	0.0978*** (0.00344)
Age2	-0.00109*** (3.21e-05)	-0.00118*** (4.20e-05)	-0.00102*** (5.05e-05)	-0.00115*** (3.34e-05)	-0.00115*** (3.77e-05)
Educ	0.0111*** (0.00144)	0.0113*** (0.00173)	0.00895*** (0.00254)	0.00947*** (0.00152)	0.0124*** (0.00206)
Marie	-0.0793*** (0.00958)	-	-	-0.0795*** (0.00991)	-0.0699*** (0.0109)
Urban1	-0.00940 (0.0103)	-0.00512 (0.0125)	-0.0261 (0.0176)	-0.0101 (0.0106)	-0.0317*** (0.0119)
Urban2	-0.0237** (0.0104)	-0.00680 (0.0125)	-0.0639*** (0.0179)	-0.0198* (0.0107)	-0.0339*** (0.0119)
Enfants	-0.0427*** (0.00350)	-0.0481*** (0.00418)	-0.0371*** (0.00630)	-0.0392*** (0.00358)	-0.0497*** (0.00444)
Constant	-1.013*** (0.0638)	-1.279*** (0.0899)	-0.799*** (0.0940)	-1.142*** (0.0667)	-1.140*** (0.0760)
Observations	8,955	6,005	2,950	8,296	6,443
R-squared	0.267	0.314	0.181	0.278	0.206

Standard errors in parentheses; \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

Maintenant que nous connaissons la tendance à intégrer la population active selon le groupe ethnique et le sexe, nous pouvons nous concentrer uniquement sur la population active pour analyser la participation au marché du travail. Le tableau 8 montre la propension à disposer d'un emploi. Nous observons que le fait d'être un homme turc est négativement corrélé avec la variable dépendante. La situation de la seconde génération semble s'apprécier légèrement. Cette amélioration peut s'expliquer par la définition de la seconde génération. Elle reprend tous les individus nés en Allemagne d'au moins un parent né en Turquie. De ce fait, ils ont côtoyé les mêmes écoles que les natifs allemands et ils parlent l'allemand couramment. En grandissant en Allemagne, la seconde génération a acquis un avantage sur le marché du travail par rapport à la première. L'annexe 5 indique le niveau d'éducation atteint par les Turcs en fonction de leur génération. Ces données indiquent que les hommes de secondes générations semblent plus éduqués que ceux de la première. Ils sont 8,71 % de la première contre 10,54 % de la seconde à avoir obtenu un diplôme de type universitaire.

Les femmes turques se trouvent dans une position plus avantageuse que leur homologue masculin. En effet, alors que la propension des hommes à obtenir un emploi est de 10,3 points de pourcentages plus faibles pour les Turcs que pour les Allemands, elle n'est que de 5,1<sup>15</sup> points de pourcentages plus faibles pour les femmes. À l'instar des hommes, la propension des femmes turques de seconde génération diminue de 4,42 %<sup>16</sup>. Nous pouvons également tenter de trouver une explication dans ces résultats en regardant le niveau d'éducation des femmes turques de première et de seconde génération<sup>17</sup>. Tandis que 4,34 % de la première génération ont un diplôme de niveau universitaire, elles sont 7,96 % dans la seconde. Il semble donc que les femmes réussissent davantage<sup>18</sup> à améliorer leur situation lorsqu'elles sont nées sur le territoire allemand. Néanmoins, les hommes (toutes générations confondues) semblent détenir des niveaux d'éducation plus élevés que les femmes.

---

<sup>15</sup> P-value sur F-test de turc + femmeturc = 0,0026

<sup>16</sup> P-value sur F-test de turc2 + femmeturc2 = 0,0667

<sup>17</sup> Voir annexe VI

<sup>18</sup> Comparé aux hommes

**Tableau 8 : propension à l'emploi dans la population active (1), selon le statut matrimonial (2 – 3) et selon la génération (4 – 5).**

VARIABLES	(1) Population active	(2) Marié	(3) Non marié	(4) 1 <sup>re</sup> génération	(5) 2 <sup>e</sup> génération
Turc	-0.103*** (0.0132)	-0.133*** (0.0153)	-0.0743*** (0.0252)	-0.106*** (0.0142)	-0.0838*** (0.0194)
Femme	0.00299 (0.0103)	-0.0224* (0.0124)	0.0308* (0.0180)	0.00314 (0.0101)	0.00615 (0.00941)
Femme*Turc	0.0520*** (0.0193)	0.0718*** (0.0221)	0.0326 (0.0365)	0.0551** (0.0217)	0.0396 (0.0288)
Âge	0.0102*** (0.00290)	0.0104** (0.00429)	0.00452 (0.00459)	0.00720** (0.00311)	0.00752** (0.00303)
Age2	-0.000135*** (3.37e-05)	-0.000146*** (4.77e-05)	-5.97e -05 (5.63e-05)	-0.000102*** (3.57e-05)	-9.33e -05*** (3.49e-05)
Educ	0.0214*** (0.00153)	0.0147*** (0.00175)	0.0336*** (0.00290)	0.0201*** (0.00160)	0.0267*** (0.00187)
Enfants	-0.00609 (0.00394)	-0.0106** (0.00441)	-0.00213 (0.00789)	-0.00567 (0.00396)	-0.00785* (0.00439)
Urban1	0.0207** (0.0105)	0.0211* (0.0122)	0.0155 (0.0194)	0.0140 (0.0108)	0.0227** (0.0108)
Urban2	0.00382 (0.0107)	0.0305** (0.0122)	-0.0412** (0.0199)	0.000459 (0.0109)	0.00533 (0.0108)
Marié	0.0994*** (0.00989)	- -	- -	0.0967*** (0.0101)	0.0939*** (0.0100)
Constant	0.361*** (0.0608)	0.582*** (0.0970)	0.292*** (0.0918)	0.447*** (0.0653)	0.322*** (0.0638)
Observations	6,428	3,994	2,434	5,876	4,888
R-squared	0.085	0.080	0.087	0.079	0.085

Standard errors in parentheses; \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

#### 4.2. Différence des heures prestées.

Désormais, nous connaissons la propension à travailler selon l'origine ethnique, le sexe, la génération et le statut matrimonial. Dans cette partie, nous tentons d'identifier s'il existe des disparités Turcs – Allemands au niveau du temps de travail parmi la population en emploi. Pour ce faire, nous analysons l'impact de nos variables indépendantes (Turc et Femme\*Turc) sur la variable Fulltime. De façon surprenante, nous observons une corrélation positive entre le fait d'être un homme turc et celui d'avoir un temps plein (tableau 9). Le coefficient Turc indique que la propension d'un homme turc est de 7,4 points de pourcentages supérieurs à celle d'un allemand et que cette dernière est significative au seuil de 1 %. Néanmoins, lorsque l'on regarde la situation pour les hommes turcs de seconde génération, nous observons un coefficient statistiquement non différent de zéro. Il n'y aurait alors plus de différence à obtenir un temps plein pour un Turc et un Allemand.

Lorsque nous regardons la propension à obtenir un temps plein des femmes turques, nous observons des coefficients beaucoup moins significatifs que pour les hommes. Être une femme turque en général ne semble pas voir d'effet significatif sur la variable dépendante. Avec un coefficient positif de 0,034 (colonne 1), mais une p valeur de 0,1097, il semble ne pas exister de disparité significative entre Turque et Allemande. Lorsque l'on distingue les générations, les résultats divergent fortement. Avec une p-valeur de 0,24, être de la première génération n'a pas d'effet significatif. Cependant, être née en Allemagne augmente la propension de femmes de 16,14 points de pourcentage. Nous avons souhaité trouver une justification au fait que la situation soit si différente entre les deux générations.

La propension à être active étant inférieure, le groupe de femmes qui travaillent est un groupe très sélectionné. Dans une société turque fortement patriarcale où le rôle de la femme est de s'occuper du foyer, le travail d'une femme induit certainement une pression sociale forte par la communauté. Dès lors, ce groupe de femmes ayant décidé d'intégrer le marché du travail doit y obtenir un avantage pour combler le préjudice social que cela va lui causer au sein de son groupe ethnique (par exemple un emploi à temps plein). Une autre justification à la corrélation positive entre le fait d'être une femme turque et le fait d'avoir un temps plein pourrait être le mariage. En effet, les colonnes 2 et 3 nous indiquent que les femmes travaillent davantage lorsqu'elles ne sont pas mariées (non significativement différent de zéro contre 0,0476). Il faut cependant être prudent lorsque l'on interprète ces résultats. Deux justifications sont possibles au fait que les femmes se portent mieux lorsqu'elles ne sont pas mariées. La première est que ces dernières n'ont pas le choix de travailler davantage, car les époux ne sont pas là pour ramener l'argent. Tandis que la deuxième explique que ces femmes ont peut-être pu échapper au mariage parce qu'elles travaillent.

L'étude sur la génération et le genre répertorie cette population en emploi selon différents postes<sup>19</sup>. Les catégories « Worker<sup>20</sup> » et « Clerk<sup>21</sup> » sont celles répertoriant le plus de répondants. Le tableau 10 montre la propension à obtenir un temps plein lorsque l'on se restreint à ces deux catégories. Si l'on regarde uniquement au sous-échantillon des « Worker », la différence homme turc - homme allemand disparaît. Or, il s'agit de la catégorie principale dans laquelle les hommes travaillent. Ainsi, dans cette catégorie d'emploi, les hommes turcs ne sont pas traités différemment des hommes allemands. Une partie des différences de taux d'emploi est liée à la branche d'activité dans laquelle sont employés les hommes turcs et allemands : les ouvriers ont un taux d'emploi supérieur et les hommes turcs sont plus souvent ouvriers.

---

<sup>19</sup> Voir annexe VII

<sup>20</sup> Ouvrier/employé

<sup>21</sup> Employé administratif

Au total, 70 % des femmes font partie de la catégorie « Clerk ». Si l'on se restreint uniquement à cette population, les femmes turques ont toujours une propension plus élevée de 11,6 points de pourcentage que les femmes allemandes à obtenir un temps plein.

**Tableau 9 : propension à travailler à temps plein parmi ceux qui travaillent (1), selon le statut matrimonial (2 – 3) et selon la génération (4 – 5).**

VARIABLES	(1) Population en emploi	(2) Marié	(3) Non marié	(4) 1 <sup>re</sup> génération	(5) 2e génération
Turc	0.0736*** (0.0170)	0.0567*** (0.0209)	0.0246 (0.0296)	0.0923*** (0.0185)	-6.56e -05 (0.0294)
Femme	-0.391*** (0.0125)	-0.508*** (0.0163)	-0.221*** (0.0189)	-0.391*** (0.0125)	-0.388*** (0.0130)
Femmeturc	-0.0382 (0.0252)	-0.0170 (0.0310)	0.0232 (0.0425)	-0.123*** (0.0290)	0.162*** (0.0441)
Âge	-0.000181 (0.00373)	0.00752 (0.00591)	-0.00286 (0.00507)	-0.00130 (0.00398)	-0.00249 (0.00433)
Age2	1.44e-05 (4.32e-05)	-6.73e -05 (6.58e-05)	4.14e-05 (6.17e-05)	2.81e-05 (4.58e-05)	3.62e-05 (4.97e-05)
Educ	0.00656*** (0.00202)	0.00478* (0.00248)	0.00766** (0.00336)	0.00508** (0.00213)	0.00996*** (0.00275)
Enfants	-0.0263*** (0.00509)	-0.0253*** (0.00613)	-0.0470*** (0.00890)	-0.0268*** (0.00520)	-0.0325*** (0.00621)
Urban1	-0.0483*** (0.0131)	-0.0570*** (0.0164)	-0.0317 (0.0208)	-0.0530*** (0.0136)	-0.0545*** (0.0150)
Urban2	-0.0225* (0.0133)	-0.0347** (0.0164)	-0.00644 (0.0218)	-0.0289** (0.0138)	-0.0210 (0.0152)
Marié	-0.107*** (0.0124)	-	-	-0.111*** (0.0129)	-0.102*** (0.0141)
Constant	0.955*** (0.0783)	0.756*** (0.133)	0.927*** (0.102)	1.004*** (0.0835)	0.969*** (0.0918)
Observations	4,517	2,826	1,691	4,193	3,563
R-squared	0.264	0.352	0.128	0.277	0.247

Standard errors in parentheses; \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

**Tableau 10 : propension à travailler à temps plein parmi ceux qui travaillent (1), les « Worker » (2) et les « Clerk » (3).**

VARIABLES	(1) Population en emploi	(2) Worker	(3) Clerk
Turc	0.0736*** (0.0170)	0.0214 (0.0207)	0.0641* (0.0329)
Femme	-0.391*** (0.0125)	-0.383*** (0.0270)	-0.406*** (0.0189)
Femmeturc	-0.0382 (0.0252)	-0.178*** (0.0371)	0.0516 (0.0440)
Âge	-0.000181 (0.00373)	0.00924* (0.00524)	-0.00608 (0.00592)
Age2	1.44e-05 (4.32e-05)	-9.63e-05 (6.19e-05)	8.88e-05 (6.88e-05)
Educ	0.00656*** (0.00202)	-0.00159 (0.00301)	0.0164*** (0.00367)
Enfants	-0.0263*** (0.00509)	-0.0124* (0.00707)	-0.0445*** (0.00857)
Urban1	-0.0483*** (0.0131)	-0.0179 (0.0187)	-0.0509** (0.0204)
Urban2	-0.0225* (0.0133)	-0.0134 (0.0188)	-0.0359* (0.0210)
Marie	-0.107*** (0.0124)	-0.0546*** (0.0192)	-0.136*** (0.0190)
Constant	0.955*** (0.0783)	0.841*** (0.108)	0.952*** (0.124)
Observations	4,517	1,340	2,312
R-squared	0.264	0.354	0.252

Standard errors in parentheses; \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

#### 4.3. Différence du salaire moyen et du salaire horaire.

Maintenant que nous avons observé la propension à l'emploi, analysons les disparités salariales de cette population qui travaille. Le tableau 11 référence les différentes corrélations entre le fait d'être Turc et le logarithme du salaire. À l'opposé de ce que nous espérons observer comme résultats, les données indiquent qu'un homme turc aurait un salaire supérieur de 8,9 % à celui d'un homme allemand. Ceci concorde avec les résultats obtenus par Karcher & coll. (2010). Ces derniers observaient également un coefficient positif entre le logarithme du salaire et le fait d'être turc. Néanmoins, tandis que leur coefficient n'était pas significatif, nos données en livrent un totalement significatif. Nous étions curieux de voir si ce résultat inattendu était également présent lorsque nous séparons les générations. La première semble se porter bien mieux face aux Allemands de souche. En effet, ils auraient un salaire 10,2 % plus élevé. C'est totalement surprenant d'avoir ce résultat pour la première génération qui semble moins

intégrée que la deuxième. Pourtant, l'avantage des hommes turcs disparaît pour la seconde génération.

Lorsque nous analysons les résultats pour les femmes turques, il semble que nous fassions face à un premium. Avec un salaire supérieur de 13,11 % à celui des femmes allemandes, les femmes turques semblent bénéficier d'un avantage conséquent. Nous pouvons également utiliser notre argument se basant sur la taille de cette population de femmes turques qui travaillent. Il s'agit d'une population ultra sélectionnée, qui lorsqu'elle intègre le marché du travail sait qu'elle peut espérer un salaire plus important. Rappelons que la société turque étant fortement patriarcale, le rôle d'une femme n'est pas de travailler, mais de s'occuper des enfants. Ainsi, lorsque les femmes intègrent le marché du travail, elles subissent une pression sociale de la part des hommes, mais également des autres femmes turques. De ce fait, elles ne travailleront que si l'avantage salarial à le faire dépasse la pression sociale que cela engendre. Ceci pourrait potentiellement expliquer ce salaire plus important pour les femmes turques. De plus, nous pouvons penser que lorsque les femmes travaillent, elles disposent d'un diplôme supérieur et donc peuvent atteindre des postes mieux rémunérés. Pourtant, on remarque que les femmes turques ne disposent pas d'un niveau d'éducation supérieur à celui des femmes allemandes<sup>22</sup>.

Ces résultats étant vraiment surprenants, tant pour les hommes que pour les femmes, nous avons souhaité explorer davantage la situation afin de trouver une potentielle explication à ces derniers. Nous avons contrôlé pour l'occupation, car nous pensions que les Turcs occupaient potentiellement des postes plus élevés. Mais lorsque nous analysons les données de l'étude sur la génération et le genre, il semble que les Allemands sont ceux qui occupent les positions supérieures. Près de 87 % des Turcs occupent des fonctions comprises dans les catégories « Worker » et « Clerk ». Pour vérifier la solidité de nos résultats, nous avons effectué nos régressions en nous focalisant uniquement sur ces deux catégories. Le tableau 12 ne distingue plus les femmes turques et les hommes turcs. Nous observons alors l'effet d'être turc en général sur le logarithme du salaire. La tendance pour les « Clerk » est identique à ce que nous avons déjà observé. Le fait d'être turc permettrait à ces derniers d'obtenir un salaire de 14,1 % supérieur à celui des natifs allemands. Cependant, pour les « Worker », la différence salariale n'est plus significative. Le coefficient significatif pour la catégorie « Clerk » peut s'expliquer par le fait que la majorité des Turques intégrant cette dernière sont des femmes. Comme énoncé ci-dessus, les femmes turques disposent d'un salaire significativement supérieur à celui des Allemandes.

---

<sup>22</sup> Voir annexe VIII

**Tableau 11 : logarithme du salaire parmi ceux qui travaillent (1), selon le statut matrimonial (2 – 3) et selon la génération (4 – 5).**

VARIABLES	(1) OLS	(2) Marié	(3) Non marié	(4) 1 <sup>re</sup> génération	(5) 2 <sup>e</sup> génération
Turc	0.0897*** (0.0266)	0.0373 (0.0346)	0.0648 (0.0420)	0.102*** (0.0293)	0.0604 (0.0442)
Femme	-0.561*** (0.0202)	-0.767*** (0.0273)	-0.251*** (0.0283)	-0.560*** (0.0205)	-0.551*** (0.0205)
Femmeturc	0.0414 (0.0390)	0.111** (0.0502)	0.0687 (0.0599)	-0.0156 (0.0452)	0.171*** (0.0659)
Âge	0.0307*** (0.00577)	0.0340*** (0.00959)	0.0293*** (0.00718)	0.0296*** (0.00620)	0.0262*** (0.00648)
Age2	-0.000271*** (6.69e-05)	-0.000307*** (0.000107)	-0.000268*** (8.72e-05)	-0.000258*** (7.13e-05)	-0.000228*** (7.44e-05)
Educ	0.0475*** (0.00343)	0.0397*** (0.00439)	0.0595*** (0.00518)	0.0467*** (0.00362)	0.0682*** (0.00462)
Enfants	-0.00395 (0.00790)	-0.00761 (0.00998)	-0.0216* (0.0125)	-0.00307 (0.00812)	-0.0125 (0.00931)
Urban1	0.0297 (0.0203)	0.0179 (0.0266)	0.0523* (0.0294)	0.0215 (0.0212)	0.0369 (0.0224)
Urban2	0.0149 (0.0207)	0.0150 (0.0266)	0.00612 (0.0307)	0.0116 (0.0215)	0.0301 (0.0228)
Marié	-0.0671*** (0.0193)	-	-	-0.0699*** (0.0202)	-0.0653*** (0.0212)
Farmer	-0.0162 (0.0549)	0.0651 (0.0729)	-0.112 (0.0769)	-0.000465 (0.0573)	-0.0585 (0.0628)
Civilservant	0.379*** (0.0449)	0.413*** (0.0581)	0.254*** (0.0663)	0.386*** (0.0456)	0.333*** (0.0483)
Clerk	-0.00153 (0.0320)	0.0384 (0.0426)	-0.112** (0.0452)	0.00188 (0.0330)	-0.0126 (0.0368)
Worker	-0.126*** (0.0340)	-0.121*** (0.0446)	-0.147*** (0.0495)	-0.121*** (0.0352)	-0.129*** (0.0412)
Other	0.0198 (0.0634)	0.143* (0.0851)	-0.171* (0.0878)	0.0499 (0.0653)	-0.0467 (0.0676)
Constant	6.056*** (0.128)	6.097*** (0.220)	5.886*** (0.159)	6.087*** (0.136)	5.880*** (0.147)
Observations	4,532	2,836	1,696	4,206	3,577
R-squared	0.285	0.349	0.228	0.290	0.305

Standard errors in parentheses; \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

**Tableau 12 : logarithme du salaire parmi ceux qui travaillent (1), les « Worker » (2) et les « Clerk » (3).**

VARIABLES	(1) OLS	(2) Worker	(3) Clerk
Turc	0.0756*** (0.0230)	0.00702 (0.0326)	0.141*** (0.0326)
Sexe	0.526*** (0.0171)	0.699*** (0.0316)	0.531*** (0.0231)
Âge	0.0292*** (0.00586)	0.0410*** (0.00885)	0.0310*** (0.00793)
Age2	-0.000246*** (6.79e-05)	-0.000446*** (0.000105)	-0.000251*** (9.21e-05)
Educ	0.0609*** (0.00317)	0.0117** (0.00502)	0.0721*** (0.00491)
Enfants	-0.00374 (0.00800)	0.0131 (0.0119)	-0.0393*** (0.0115)
Urban1	0.0394* (0.0206)	0.0472 (0.0315)	0.0259 (0.0273)
Urban2	0.0269 (0.0210)	0.0385 (0.0319)	0.00767 (0.0282)
Marié	-0.0681*** (0.0196)	-0.00517 (0.0324)	-0.0960*** (0.0255)
Constant	5.336*** (0.123)	5.524*** (0.184)	5.172*** (0.165)
Observations	4,532	1,345	2,317
R-squared	0.259	0.298	0.304

Standard errors in parentheses; \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

Les résultats sur le salaire sont surprenants. Nous avons consolidé ces derniers en nous focalisant uniquement sur les catégories d'occupation principales, et nous avons observé les mêmes tendances pour les Clerk. Néanmoins, il existe une autre cause qui permettrait d'expliquer l'écart salarial en faveur des Turcs. Le nombre d'heures prestées peut expliquer une grande partie du salaire. Si les Turcs travaillent deux fois plus que les Allemands, il se pourrait que cela explique qu'ils aient un salaire supérieur. Pour intégrer la notion de temps de travail, nous réalisons nos analyses sur le logarithme du salaire horaire moyen HOURLY. Le tableau 13 référence les coefficients des différentes variables indépendantes sur cette dernière. En contrôlant pour l'âge, le niveau d'éducation, le nombre d'enfants, la région, le statut matrimonial et la catégorie d'occupation, nous observons que les hommes turcs ne disposent pas d'un salaire horaire significativement différent de celui des hommes allemands. Cela est totalement concordant avec les résultats de Karcher, de Constant et de Lang, selon lesquels il n'existe pas de discrimination salariale envers les Turcs sur le marché allemand.

Cependant, ceci est uniquement valable pour les hommes. Les femmes turques reçoivent, en moyenne, un salaire horaire supérieur de 7,7 % à celui des femmes allemandes. Avec des

seuils de significativité inférieurs à 5 %, tous les coefficients pour les femmes turques sont significatifs. En d'autres termes, peu importe la restriction imposée à notre échantillon (colonnes), les femmes turques gagnent statistiquement plus que les Allemandes.

Pour consolider nos résultats, nous restreignons alors notre échantillon aux « Worker » et aux « Clerk ». Désormais, le coefficient de Turc est négatif (tableau 14, colonne 1), mais non significatif. Le coefficient devient significatif uniquement lorsque l'on restreint notre échantillon aux « Clerk ». Cela semble logique, car nous venons de le voir dans le tableau 14, les coefficients pour les femmes turques sont significatifs et positifs. Or, 70 % des femmes sont des « Clerk » et 59 % des « Clerk » sont des femmes. Le fait que les femmes sont majoritaires dans cette catégorie professionnelle explique son coefficient positif et significatif.

**Tableau 13 : logarithme du salaire horaire parmi ceux qui travaillent (1), selon le statut matrimonial (2 – 3) et selon la génération (4 – 5).**

VARIABLES	(1) OLS	(2) Marié	(3) Non marié	(4) 1 <sup>re</sup> génération	(5) 2 <sup>e</sup> génération
Turc	0.00869 (0.0231)	-0.0273 (0.0300)	0.00791 (0.0384)	0.00557 (0.0255)	0.0341 (0.0380)
Femme	-0.256*** (0.0179)	-0.381*** (0.0242)	-0.0709*** (0.0260)	-0.257*** (0.0181)	-0.254*** (0.0180)
Femmeturc	0.0691** (0.0350)	0.114** (0.0455)	0.0745 (0.0550)	0.0604 (0.0407)	0.0750 (0.0581)
Âge	0.0285*** (0.00508)	0.0282*** (0.00853)	0.0265*** (0.00659)	0.0293*** (0.00546)	0.0272*** (0.00565)
Age2	-0.000263*** (5.90e-05)	-0.000259*** (9.48e-05)	-0.000242*** (8.02e-05)	-0.000270*** (6.29e-05)	-0.000256*** (6.50e-05)
Educ	0.0379*** (0.00303)	0.0300*** (0.00386)	0.0507*** (0.00476)	0.0374*** (0.00320)	0.0517*** (0.00404)
Enfants	0.0203*** (0.00699)	0.0219** (0.00879)	0.00379 (0.0117)	0.0220*** (0.00719)	0.0171** (0.00815)
Urban1	0.0626*** (0.0180)	0.0540** (0.0235)	0.0784*** (0.0271)	0.0588*** (0.0188)	0.0870*** (0.0197)
Urban2	0.0386** (0.0183)	0.0377 (0.0235)	0.0318 (0.0282)	0.0355* (0.0190)	0.0601*** (0.0200)
Marié	0.0255 (0.0170)	- -	- -	0.0239 (0.0178)	0.0256 (0.0185)
Farmer	0.0370 (0.0485)	0.103 (0.0646)	-0.0452 (0.0708)	0.0559 (0.0507)	-0.00693 (0.0553)
Civilservant	0.551*** (0.0394)	0.598*** (0.0509)	0.441*** (0.0610)	0.555*** (0.0402)	0.485*** (0.0421)
Clerk	0.242*** (0.0283)	0.298*** (0.0375)	0.130*** (0.0419)	0.245*** (0.0293)	0.198*** (0.0323)
Worker	0.128*** (0.0300)	0.145*** (0.0393)	0.0959** (0.0456)	0.128*** (0.0312)	0.0682* (0.0360)
Other	0.288*** (0.0582)	0.440*** (0.0781)	0.0517 (0.0839)	0.308*** (0.0599)	0.203*** (0.0615)
Constant	0.765*** (0.112)	0.922*** (0.195)	0.639*** (0.146)	0.751*** (0.120)	0.646*** (0.128)
Observations	4,296	2,659	1,637	3,985	3,384
R-squared	0.198	0.219	0.189	0.199	0.223

Standard errors in parentheses; \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

**Tableau 14 : logarithme du salaire horaire parmi ceux qui travaillent (1), les « Worker » (2) et les « Clerk » (3).**

VARIABLES	(1) OLS	(2) Worker	(3) Clerk
Turc	-0.00554 (0.0204)	0.0194 (0.0281)	0.0480* (0.0267)
Sexe	0.205*** (0.0154)	0.338*** (0.0284)	0.228*** (0.0189)
Âge	0.0255*** (0.00522)	0.0342*** (0.00765)	0.0320*** (0.00651)
Age2	-0.000226*** (6.05e-05)	-0.000374*** (9.01e-05)	-0.000289*** (7.58e-05)
Educ	0.0477*** (0.00283)	0.00936** (0.00435)	0.0547*** (0.00407)
Enfants	0.0192*** (0.00715)	0.0208** (0.0104)	-0.00355 (0.00941)
Urban1	0.0735*** (0.0184)	0.0535* (0.0273)	0.0651*** (0.0225)
Urban2	0.0458** (0.0187)	0.0354 (0.0276)	0.0538** (0.0233)
Marié	0.0319* (0.0174)	0.0429 (0.0282)	0.0203 (0.0210)
Constant	0.666*** (0.110)	0.854*** (0.160)	0.455*** (0.136)
Observations	4,296	1,288	2,190
R-squared	0.153	0.145	0.204

Standard errors in parentheses; \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

#### 4.4. Différence du nombre d'années d'études réalisé.

Nous avons repéré des différences entre les Turcs et les Allemands sur le marché de l'emploi. Nous verrons dans la section suivante ce que nous pouvons tirer comme conclusion de ces dernières. Néanmoins, nous pensons qu'une explication à celles-ci peut se trouver dans des différences d'éducation. Le tableau 15 démontre que les résultats sur le nombre d'années d'études sont ceux que nous attendions. En effet, le fait d'être un homme turc diminue le nombre d'années d'études de 2,9 ans. Ce coefficient est hautement significatif lorsque l'on contrôle pour l'âge, le sexe, la région de vie. Néanmoins il existe d'autres variables qui peuvent influencer ce nombre d'années d'études, mais dont nous ne disposons pas. Nous pensons notamment au niveau d'étude des parents, au salaire de ces derniers, à la profession qu'ils exercent ou encore à la proximité d'une université. Nous discuterons de cela dans la prochaine section.

L'impact de faire partie du groupe ethnique turc est plus marqué pour les femmes. Ces dernières réaliseraient 3,6 années en moins que leur homologue allemande. Si nous

comparons les générations, nous observons que la deuxième génération réduit l'écart avec les Allemands. Le coefficient pour homme turc se trouve baissé de moitié. Tandis que celui sur femme turque (Turc + Femme\*Turc) se trouve presque divisé par trois. Il semblerait donc que la seconde génération est moins pénalisée dans leur scolarité. Néanmoins, ces derniers souffrent toujours d'un coefficient négatif et réalisent donc toujours moins d'années d'étude que les Allemands.

**Tableau 15 : Nombre d'années d'études parmi la population active (1) et selon la génération (2 – 3).**

VARIABLES	(1) Population en emploi	(2) 1 <sup>re</sup> génération	(3) 2 <sup>e</sup> génération
Turc	-2.988*** (0.112)	-3.273*** (0.119)	-1.509*** (0.176)
Femme	-0.376*** (0.0921)	-0.383*** (0.0909)	-0.375*** (0.0786)
Femme*Turc	-0.678*** (0.185)	-1.322*** (0.209)	0.253 (0.268)
Age	0.0888*** (0.0254)	0.158*** (0.0271)	0.157*** (0.0245)
Age2	-0.00102*** (0.000301)	-0.00170*** (0.000317)	-0.00155*** (0.000287)
Urban1	0.364*** (0.0961)	0.353*** (0.0980)	0.306*** (0.0905)
Urban2	0.422*** (0.0981)	0.438*** (0.0999)	0.407*** (0.0923)
Constant	12.45*** (0.519)	10.83*** (0.560)	10.58*** (0.505)
Observations	4,532	4,206	3,577
R-squared	0.232	0.265	0.085

Standard errors in parentheses; \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

#### 4.5. Résumé et interprétation des résultats

À la suite de nos analyses, nous avons pu observer des différences entre Turcs et Allemands.

Pour rappel, nous considérons les individus comme intégrant le groupe ethnique turc dans deux cas précis. D'une part, les Turcs de premières générations vivent en Allemagne, mais sont nés en Turquie. D'autre part, les Turcs de secondes générations sont nés en Allemagne, mais au moins un des parents est né en Turquie. Les Allemands de souche sont des individus nés en Allemagne de parents nés en Allemagne également.

Nos premières analyses se sont focalisées sur la propension à intégrer la population active parmi notre échantillon global. Il en ressort que les hommes turcs semblent l'intégrer davantage que les hommes allemands, alors que les femmes turques sont vraiment bien moins représentées que les femmes allemandes. Avec ces premiers résultats, nous avons observé que les femmes turques qui intègrent le marché de l'emploi sont un échantillon très sélectionné. Après avoir contrôlé pour une série de facteurs démographiques et de localisation, nous trouvons que la propension d'hommes turcs à intégrer la population active est de 10,4 points de pourcentage supérieurs à celle des Allemands, tandis que celle des femmes turques est de 21,5 points de pourcentage inférieurs. Nous pensons que cela est représentatif du patriarcat régissant la communauté turque. Ce dernier permet de donner une explication à la sous-représentation des femmes turques dans la population active.

Nous nous sommes ensuite uniquement concentrés sur cette population active. La première question que nous nous sommes posée était de savoir s'il existait des différences de taux d'emploi en fonction du groupe ethnique. Nos données indiquent qu'être turc est négativement corrélés avec le fait d'avoir un emploi.

Nous savions donc que les hommes turcs intègrent davantage la population active, mais que ces derniers ont une plus grande chance de se trouver au chômage. Les femmes sont moins nombreuses à intégrer la population active, mais également moins nombreuses à avoir un emploi. Cependant, parmi ceux ayant un emploi, nous souhaitons savoir si la propension à avoir un temps plein variait en fonction du groupe ethnique. Les premières analyses indiquent une propension des hommes turcs à disposer d'un temps plein supérieur à celle des hommes allemands (7,4 points de pourcentage supérieurs). Les femmes turques ne montrent pas de différence avec leur homologue allemande. En contrôlant pour la branche d'activité (Clerk ou Worker), nous avons trouvé qu'une partie des différences était liée à cette dernière.

Souvent analysée, la différence salariale est un point primordial lorsque nous souhaitons analyser des différences entre ethnies sur le marché du travail. Nous avons été surpris par les résultats que nous avons obtenus. En moyenne, un homme turc qui travaille semble gagner

8,9 % de plus qu'un homme allemand. Ce pourcentage atteint 13,11 % pour les femmes. Encore une fois, la branche d'activité semble capter une partie de la différence révélée. Pour les ouvriers (majoritairement des hommes), il ne semble plus exister de différence salariale significative entre Allemand et Turc. Contrôler pour la branche d'activité n'a cependant pas d'impact sur la significativité des résultats concernant les femmes turques. Elles semblent toujours gagner davantage que les Allemandes.

Une explication à ces résultats surprenants peut être trouvée dans le nombre d'heures prestées. Nous avons alors procédé à une analyse des différences sur le salaire horaire moyen des individus. Toujours surprenants, mais concordant avec les résultats sur le salaire, nous observons qu'une femme turque gagne un salaire 7,7 % supérieur à celui d'une femme allemande. Néanmoins, pour les hommes, il ne semble plus exister de différence significative sur le salaire horaire.

Nous avons repéré des différences entre les Turcs et les Allemands sur le marché de l'emploi. Nous pensions qu'une explication à celles-ci pouvait se trouver dans des différences d'éducation. Nos données semblent confirmer notre hypothèse qu'il existe des différences sur l'éducation. Ainsi, les hommes turcs semblent avoir des niveaux d'éducation significativement inférieurs aux Allemands. En effet, ils réaliseraient près de 3 années d'études en moins que les hommes allemands. Ce constat est encore plus prononcé pour les femmes turques qui réaliseraient près de 4 années de moins que les femmes allemandes. Dès lors, nous avons contrôlé pour ce facteur, et nous observons toujours des différences entre les Turcs et les Allemands sur le marché de l'emploi. L'éducation ne permet donc pas d'expliquer ces dernières.

Enfin, si nous comparons les générations, la situation de la deuxième génération sur le marché du travail en Allemagne semble meilleure que celle de la première. Ces résultats sont soutenus par l'étude de Kalter (2005) sur la seconde génération turque sur le marché allemand.

Après ce rapide résumé de nos résultats, il convient d'établir une interprétation de ces derniers. Pouvons-nous tirer de nos analyses l'existence d'une discrimination sur le marché de l'emploi allemand ?

La recherche de discrimination sur le marché du travail par la méthode des régressions remonte aux travaux de Weisberg et Tomberlin (1982), et a depuis été largement utilisée (Conway et coll., 1983). Cependant, nos régressions ne permettent pas d'affirmer qu'il existe de la discrimination envers les Turcs sur le marché de l'emploi en Allemagne. En effet, pour affirmer l'existence de discrimination, il faudrait pouvoir contrôler entièrement pour toutes les caractéristiques individuelles. Si cela était possible, nous aurions des individus totalement semblables et nous pourrions isoler l'effet pur d'être Turc sur les diverses variables

dépendantes. Cependant, nos données ne nous permettent pas une telle analyse. Des informations sur l'expérience de travail sont primordiales dans l'analyse de la discrimination salariale, des informations sur les revenus des parents sont primordiales dans l'analyse de la discrimination scolaire. Il existe une multitude de données qui influencent les variables dépendantes, mais dont nous ne disposons d'aucune observation. Nous faisons alors face au biais de la variable omise. Luc Behaghel (2012) définit cette omission comme biaisant l'estimation de l'effet causal. Cela conduirait « à attribuer à la variable d'intérêt des variations de la variable dépendante qui sont en réalité dues à la variable manquante ». On peut alors douter de l'existence de discrimination par le seul fait des analyses conduites dans ce travail, car nous ne prenons pas en compte toutes les composantes du capital humain des individus. Il se pourrait que les Turcs soient mieux rémunérés que les Allemands, car ils possèdent des caractéristiques propres leur permettant d'être plus productifs. Nous nous attendions également à ce que les Turcs soient plutôt défavorisés pour certaines dimensions non observées telles que la maîtrise de la langue, un moindre niveau d'éducation des parents, etc. On pourrait donc s'attendre à surestimer la discrimination en utilisant nos résultats comme déterminant la valeur de cette dernière.

Dès lors, les résultats que nous observons dans ce travail ne peuvent permettre de quantifier des phénomènes de discrimination. Cependant, le but de ce travail est avant tout de mesurer l'ampleur des disparités entre les deux populations en distinguant le genre et la génération. Nous nous inscrivons alors dans un courant de la littérature faisant l'état des lieux de la situation sur le marché du travail en Allemagne. Il est tout de même intéressant de voir les disparités entre les Turcs et les Allemands, même si nous ne pouvons pas l'attribuer directement à de la discrimination.

Néanmoins, les résultats que nous observons sont particulièrement intéressants à analyser. Notamment pour les femmes turques. Le résultat le plus marquant lorsque nous comparons les femmes turques et les femmes allemandes est leur intégration dans la population active. La propension de Turques à travailler ou souhaiter travailler est fortement diminuée comparée à celles des Allemandes (- 21,5 points de pourcentages). On peut donc observer que les femmes semblent encore fortement influencées par leur culture d'origine où elles sont moins actives sur le marché du travail. En Turquie, 38 % des femmes participent au marché du travail contre une moyenne de 65 % dans les pays de l'OCDE. Nos données semblent indiquer qu'elles continuent à faire face à cette situation même lorsqu'elles migrent en Allemagne. Il se pourrait alors que des discriminations de genre régissent ce comportement des femmes à ne pas intégrer le marché du travail. Cependant, cela ne reflète pas nécessairement de la discrimination sur le marché du travail en lui-même. Au contraire, il semblerait que les femmes turques qui intègrent le marché du travail et acquièrent un emploi soient favorisées sur ce

dernier. Les différences de salaire moyen semblent indiquer un plus haut revenu pour les femmes turques que pour leurs homologues allemandes. Bien évidemment, il se pourrait que ces femmes qui travaillent disposent de caractéristiques propres qui ne sont pas prises en compte dans ce travail, mais il est remarquable qu'elles gagnent plus que les Allemands même en contrôlant pour l'éducation, l'âge, la région, le statut matrimonial, la branche d'activité, etc. Cela permet d'émettre l'hypothèse que s'il existe de la discrimination sur le marché du travail envers les femmes turques, cette dernière devrait être limitée et ne conduirait pas à des différences salariales en leur défaveur.

En ce qui concerne les hommes, la situation est assez différente de celle des femmes. De façon surprenante, ils intègrent davantage la population active que les Allemands. Nous avons émis l'hypothèse que cela pourrait-être le résultat d'une sélection des migrants. Cependant, contrairement aux femmes, lorsqu'ils intègrent la population active, ils ne semblent pas être favorisés sur le marché du travail. Nous observons une plus faible propension à obtenir un emploi, et lorsqu'ils obtiennent un emploi, la différence de salaire avec les Allemands est plus faible que pour les femmes, voire statistiquement inexistante lorsque l'on regarde le salaire horaire. De plus, à branche d'activité égale, les différences de salaire entre Turcs et Allemands semblent disparaître totalement. Cela nous pousse donc à penser que s'il existe une discrimination sur le marché du travail, cette dernière aurait une ampleur très limitée ne permettant pas de générer une différence salariale.

Les différences que nous observons ne permettent pas d'affirmer qu'il existe de la discrimination envers les Turcs sur le marché du travail allemand. Cela conforte les résultats trouvés par Alber Karcher (2010). Ce dernier utilisait les données du « German Socio-Economic Panel » afin de réaliser des régressions et tenter d'identifier l'existence de discrimination salariale. En contrôlant pour un grand nombre de variables (dont l'expérience), il arrivait à la même conclusion que Constant ou Lang sur le fait qu'on ne peut affirmer qu'il y a de la discrimination salariale envers les Turcs sur le marché du travail allemand.

## Conclusion

À travers ce travail, nous avons souhaité identifier les différences de traitements sur le marché du travail allemand en fonction de l'ethnie. Pour ce faire, nous distinguons trois catégories de la population : les natifs allemands, les Turcs de première génération et ceux de seconde génération. Nous souhaitons également regarder s'il était possible d'attribuer une partie de ces différences de traitement à de la discrimination.

Nous avons donc posé cinq hypothèses, auxquelles nous souhaitons répondre aux termes de ce travail. Nous avons posé ces dernières dans un ordre chronologique permettant d'avoir un fil conducteur. Ainsi nous regardions d'abord à la propension d'obtenir un emploi. Parmi cette population en emploi, nous regardions alors s'il existait des différences de traitement au niveau du temps de travail, du salaire et du salaire horaire. Enfin nous finissons par supposer qu'il existait une partie des différences de traitements sur le marché du travail issus de différence dans le parcours scolaire.

En conclusion de ce travail de recherche, nous ne pouvons affirmer qu'il existe de la discrimination sur le marché du travail. De ce fait, dues à la formulation de nos hypothèses, nous nous devons de toutes les réfuter. Cependant, nos résultats démontrent tout de même des différences de traitements selon l'ethnie.

Le résultat le plus marquant est la propension des femmes turques à intégrer la population active. Cette propension est très inférieure à celle des femmes allemandes. De plus, lorsqu'elles l'intègrent, les femmes turques sont plus susceptibles de rester au chômage que leur homologue allemande. De ce fait, la population de femmes turques en emploi est un échantillon très sélectionné. Cela conduit à des résultats inattendus lorsque l'on regarde au salaire. En effet, une femme turque gagne significativement plus qu'une Allemande.

Les hommes, quant à eux, intègrent davantage la population active, mais sont plus susceptibles de rester au chômage qu'un homme allemand. De plus, la population d'hommes turcs en emploi ne réfère pas un salaire horaire statistiquement différent de celui des Allemands.

Cette différence de traitement n'est pas suffisamment marquée et semble disparaître lorsque nous contrôlons pour la branche d'activité. De ce fait, nous ne pouvons affirmer qu'il existe de la discrimination sur le marché du travail allemand. Néanmoins, si une telle discrimination existe, nous pensons que son ampleur est relativement limitée, au vu des faibles différences de traitement identifiées.

En conclusion de ce mémoire, nous nous incluons dans le courant de la littérature qui tend à indiquer qu'il n'existe pas de discrimination (notamment salariale) sur le marché de l'emploi allemand. Toutefois, malgré le fait que nos données n'indiquent pas son existence, la discrimination est un phénomène de société que nous ne pouvons nier. Notre analyse comporte des limites, notamment celle du biais de la variable omise, qui peuvent laisser penser qu'une autre méthode d'analyse pourrait arriver à une conclusion différente de la nôtre. De plus, les résultats sur les femmes turques sont issus d'un échantillon fort limité et ne sont potentiellement pas représentatifs de la population. Enfin, nous pensons également qu'une discrimination de genre est sûrement présente et influence nos résultats. La faible propension de femmes turques à intégrer le marché de l'emploi ne peut être anodine. Nous pensons donc que ce travail de recherche peut servir de base pour de prochaines analyses plus profondes. Comme celle qui permettrait de répondre à cette question : « Comment expliquer la faible représentation des femmes turques sur le marché de l'emploi allemand ? »

## Bibliographie

- Albrecht, J. W. (1981). A procedure for testing the signalling hypothesis. *Journal of Public Economics*, 15(1), 123-132.
- Arrow, K. J. (1998). What has economics to say about racial discrimination? *Journal of economic perspectives*, 12(2), 91-100.
- Baert, S., & De Pauw, A. S. (2014). Is ethnic discrimination due to distaste or statistics?. *Economics Letters*, 125(2), 270-273.
- Baert, S., & Vujić, S. (2016). Immigrant volunteering: a way out of labour market discrimination? *Economics Letters*, 146, 95-98.
- Baert, S., Albanese, A., du Gardein, S., Ovaere, J., & Stappers, J. (2017). Does work experience mitigate discrimination? *Economics Letters*, 155, 35-38.
- Behaghel, L. (2012). Lexique. *Reperes*, 2, 111-114.
- Bisin, A., Patacchini, E., Verdier, T., & Zenou, Y. (2016). Bend it like Beckham: Ethnic identity and Integration. *European Economic Review*, 90, 146-164.
- Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *Journal of Human resources*, 436-455.
- BOUTCHENIK, B., COUDIN, E., & MAILLARD, S. (2019). Les méthodes de décomposition appliquées à l'analyse des inégalités. *Documents de travail méthodologiques de l'INSEE*, (M2019/01).
- Bruno, A. S. (2010). Analyser les écarts de salaires à l'aide des modèles de régression. Vertus et limites d'une méthode. Le cas des migrants de Tunisie en région parisienne après 1956. *Histoire & mesure*, 25(XXV-2), 121-156.
- Busetta, G., Campolo, M. G., & Panarello, D. (2018). Immigrants and Italian labor market: statistical or taste-based discrimination?. *Genus*, 74(1), 1-20.
- Cahuc, P. (2001). Pourquoi y a-t-il des différences de salaires ? *Reflets et perspectives de la vie économique*, 40(1), 13-24.
- Chakraborty, A. S. (2017). Economics of discrimination: A brief review of literature. *Social Science Spectrum*, 2(3), 203-207.
- Charles, K. K., & Guryan, J. (2011). Studying discrimination : Fundamental challenges and recent progress.
- Chassonnery-Zaïgouche, C. (2013). L'économie des discriminations : conquête impérialiste ou contribution à la théorie des prix?. *Œconomia. History, Methodology, Philosophy*, (3-1), 87-118.
- Combarnous, F. (1994). *Discrimination et marché du travail : concepts et théories*. Groupe d'Economie du Développement de l'Université Montesquieu Bordeaux IV.
- Conway, D. A., & Roberts, H. V. (1983). Reverse regression, fairness, and employment discrimination. *Journal of Business & Economic Statistics*, 1(1), 75-85.
- Delautre, G. (2014). Le modèle dual allemand. Caractéristiques et évolutions de l'apprentissage en Allemagne. *Document d'études*, 185.

- Dodge, D. A. (1972). Occupational wage differentials, occupational licensing, and returns to investment in education: an exploratory analysis. *Canadian higher education in the seventies*, 113-76.
- Doleac, J. L. (2021). A Review of Thomas Sowell's Discrimination and Disparities. *Journal of Economic Literature*, 59(2), 574-89.
- Guryan, J., & Charles, K. K. (2013). Taste-based or statistical discrimination: The economics of discrimination returns to its roots. *The Economic Journal*, 123(572), F417-F432.
- Hillebrand, E. (2009). L'Allemagne face à l'immigration et l'intégration. *Revue internationale et stratégique*, 74(2), 172-181.
- Kaas, L., & Manger, C. (2012). Ethnic discrimination in Germany's labour market: A field experiment. *German economic review*, 13(1), 1-20.
- Kalter, F. (2011). The second generation in the German labor market. *The next generation: Immigrant youth in a comparative perspective*, 166.
- Koopmans, R., Veit, S., & Yemane, R. (2019). Taste or statistics? A correspondence study of ethnic, racial and religious labour market discrimination in Germany. *Ethnic and Racial Studies*, 42(16), 233-252.
- Lang, K., & Kahn-Lang Spitzer, A. (2020). Race discrimination : An economic perspective. *Journal of Economic Perspectives*, 34(2), 68-89.
- Lang, K., & Lehmann, J. Y. K. (2012). Racial discrimination in the labor market: Theory and empirics. *Journal of Economic Literature*, 50(4), 959-1006.
- Layard, R., & Psacharopoulos, G. (1974). The screening hypothesis and the returns to education. *Journal of political economy*, 82(5), 985-998.
- Lippens, L., Baert, S., Ghekiere, A., Verhaeghe, P. P., & Derous, E. (2022). Is labour market discrimination against ethnic minorities better explained by taste or statistics? A systematic review of the empirical evidence. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 1-34.
- Lodigiani, M. (2017). Turks in Germany: An evaluation of socioeconomic integration. In *Colloquium: The Political Science Journal of Boston College*.
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International economic review*, 693-709.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (1999). *Classifying educational programmes: manual for ISCED-97 implementation in OECD countries*. Paris : OECD.
- Öztürk, A. (2006). Turcs en Allemagne. Problèmes et perspectives. *Outre-Terre*, (4), 105-111.
- Plassard, J. M. (1989). Discrimination statistique et marché du travail. *Recherches Économiques de Louvain/Louvain Economic Review*, 55(2), 177-202.
- Schneider, S. L. (2008). Applying the ISCED-97 to the German educational qualifications. *The International Standard Classification of Education (ISCED-97). An evaluation of content and criterion validity for*, 15, 76-102.
- Stanley, T. D., & Jarrell, S. B. (1998). Gender wage discrimination bias? A meta-regression analysis. *Journal of Human Resources*, 947-973.

Thijssen, L., Coenders, M., & Lancee, B. (2021). Is there evidence for statistical discrimination against ethnic minorities in hiring? Evidence from a cross-national field experiment. *Social Science Research*, 93, 102482.

UNESCO Institute for Statistics. (2012). International standard classification of education: ISCED 2011. *Comparative Social Research*, 30.

UNESCO United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2003). *International Standard Classification of Education, ISCED 1997* (pp. 195-220). Springer US.

## Annexes

### 1. Annexe I : description des modification réalisées sur la base de données

Dans cette annexe, nous vous proposons un aperçu détaillé des modifications réalisées sur la base de données. Lors de la réception des données, ces dernières ne permettaient pas de réaliser nos analyses et de pouvoir interpréter les résultats. Dès lors, nous avons mené divers nettoyages, afin d'obtenir une base de données saines et prêtes à l'emploi.

Lorsque nous avons obtenus la base de données, la première modification que nous avons réalisée est de **combiner les deux bases de données**. Ensuite, nous avons souhaité nous concentrer dans un premier temps sur les variables dépendantes. Nous traiterons les variables explicatives par la suite.

Nous avons gardé **uniquement les individus de la population active**. C'est-à-dire que nous gardons uniquement les répondants étant en emploi ou au chômage. De ce fait, nous pouvions alors **créer une binaire *Emploi*** qui est égale à 1 si l'individu travaille et à 0 s'il est au chômage. Notons que nous ne distinguons pas les individus étant employé et les entrepreneurs. Nous mixons ces deux catégories pour avoir ceux en emploi.

Nous souhaitons uniquement comparer la population allemande de souche et la population immigrée turque. Néanmoins, la base de données comportait des individus d'autres nationalités (russes en autres). Nous avons décidé d'uniquement **garder les individus issus de Turquie ou d'Allemagne**. Cependant, nous avons remarqué que les personnes disant être née sur dans le pays d'origine ne référençaient pas de pays de naissance. Or, nous utilisons cette dernière variable pour déterminer qui est d'origine turque ou allemande. Nous avons donc procédé à un **codage qui remplaçait les valeurs manquantes** du pays de naissance par « Allemagne » si l'individu indique être né dans le pays de l'interview. Etant donné qu'il existe des immigrés turcs de secondes générations, nous avons regardé à la variable sur le groupe ethnique, afin de déterminer leur appartenance. A partir de cette variable, nous avons pu **créer deux binaires** : *Turc* et *Allemand*. Ces binaires son égale à 1 si le répondant fait partie du groupe ethnique correspond et 0 sinon. La variable Allemand reprend uniquement les individus nés en Allemagne de deux parents nés également en Allemagne. La variable Turc reprend quant à elle, tous les individus nés en Turquie, mais également ceux nés en Allemagne d'au moins un parent turc.

Dans ce travail, nous souhaitons distinguer la première et la seconde génération turque. Pour ce faire, nous **créons deux variables *Turc1* et *Turc2***. La première est une binaire égale à 1 si l'individu est né en Turquie mais vit en Allemagne et 0 si ce n'est pas le cas. Tandis que

Turc2 est une binaire égale à 1 si au moins un des parents et né en Turquie et que l'individu est né en Allemagne.

Le salaire était légèrement plus compliqué à gérer, car nous avons dû émettre une hypothèse. En effet, la GGS (Generations and Gender survey) fournit une variable traitant du salaire perçu par les individus. Cependant, cette dernière est codée de façon à intégrer les répondants dans des intervalles. Dans notre analyse, nous souhaitons que cette variable ne soit pas sous forme d'intervalle. Nous avons donc décidé de **prendre la moyenne** de chaque intervalle et de l'attribuer aux individus les composants. Le dernier intervalle est celui qui pose un problème. L'étude y classe les individus qui gagnent plus de 5000€. Sans bornes supérieures, il est compliqué d'attribuer une valeur moyenne pour cet intervalle. Nous avons donc émis l'hypothèse que le salaire maximum dans notre base de données serait égale à 10 000€. Si l'on regarde le cas de la France, seul 1% de la population gagne plus de 10 000€. Une fois ce problème géré, nous avons **créé une variable** permettant d'avoir un salaire moyen soit de 250€, 750€, 1250€, 1750€, 2250€, 2750€, 4000€ ou de 7500€. Afin d'étudier l'effet des variables en pourcentage de changement du salaire, nous prenons le **logarithme** de ce dernier.

Le salaire horaire est tout simplement obtenu en **divisant** la variable salaire précédemment calculée par le nombre d'heures prestées par l'individu. Pour les mêmes raisons que le salaire, nous calculons le **logarithme** de ce salaire horaire.

La GGS référence le niveau d'éducation selon la nomenclature CITE de l'UNESCO. Nous observons alors 6 catégories : ISCED 1 – Primary level, ISCED 2 – Lower secondary level, ISCED 3 – Upper secondary level, ISCED 4 – Post secondary non tertiary, ISCED 5 – First stage of tertiary et ISCED 6 – Second stage of tertiary. Schneider (2008) et Delautre (2014) démontrent comment appliquer cette classification internationale au système éducatif allemand, afin d'obtenir le nombre d'études correspondant. Nous **générans alors la variable Educ** qui reprend le nombre d'années d'étude correspond aux différentes catégories CITE (voir Annexe III).

Nous finalisons le traitement des variables expliquées en **générant une binaire** pour le fait de travailler à temps plein.

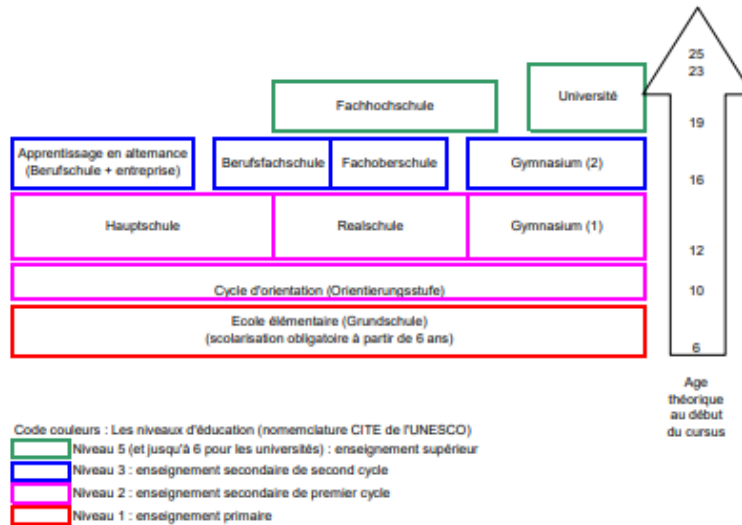
Pour ce qui est des variables explicatives nous avons principalement **générer des binaires**. Cela est le cas pour le fait d'être marié, pour le fait d'avoir une mauvaise santé pour le fait de travailler dans le secteur public, pour le genre. En ce qui concerne la zone d'habitation, nous avons séparé une seule variable reprenant plusieurs intervalles de population en **trois variables binaires**. Urban1 – l'individu habite dans une ville de plus de 500 000 habitants,

Urban2 – l'individu habite dans une ville comptant 100 000 à 500 000 habitants et Urban3 – l'individu habite dans une ville comptant moins de 100 000 habitants. Le GGS livre une variable déterminant l'âge des individus ainsi que le nombre d'enfants et les heures prestées. Nous ne faisons que **renommer** ces dernières. Néanmoins, nous utilisons la variable *Age* afin de l'élever au carré et de **générer la variable *Age2***. Finalement, nous **générons la variable *Exp*** correspond au nombre d'années d'expériences dans le poste actuel. Pour ce faire, nous soustrayons l'année de l'interview moins l'années à laquelle ils ont commencé à travailler pour ce travail.

## 2. Annexe II : correspondance ISCED et système scolaire allemand

Source : Delautre, G. (2014). Le modèle dual allemand. Caractéristiques et évolutions de l'apprentissage en Allemagne. *Document d'études*, 185.

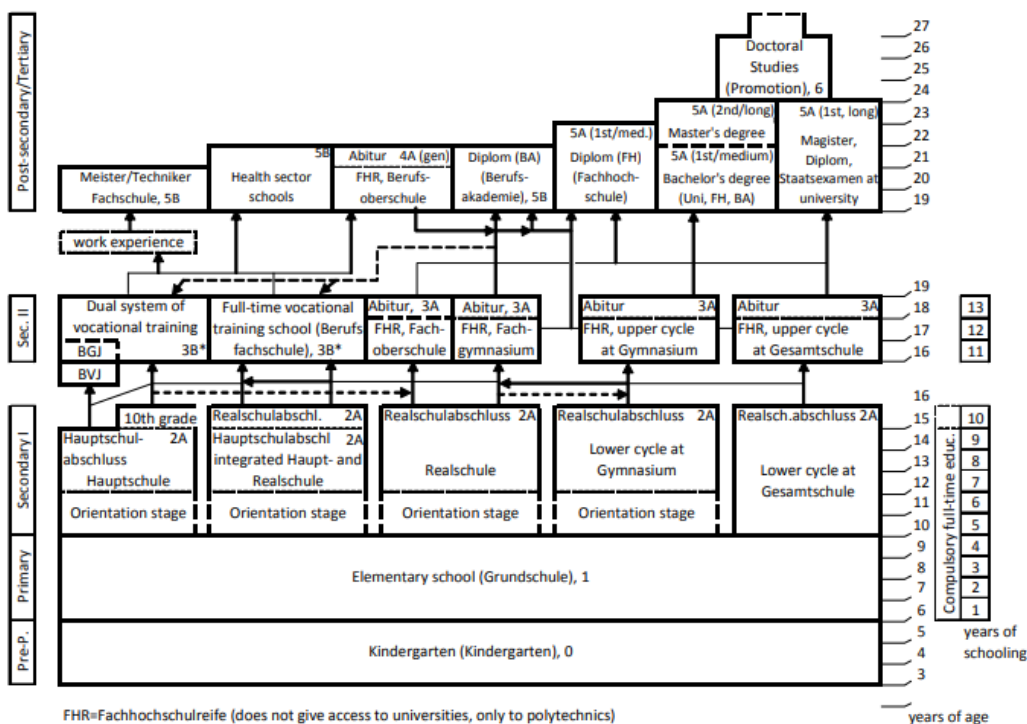
Schéma 1 – L'organisation du système scolaire allemand



Source : d'après Zettelmeier (2006) et European Commission (2009)

Note : Ne sont pas représentées dans ce tableau : les formations de niveau 4 (postsecondaire non tertiaire de courtes durées qui ne relèvent pas de l'enseignement supérieur) et les formations destinées au futur personnel d'auxiliaire médical et accessibles avec un niveau d'éducation 2.

Source : Schneider, S. L. (2008). Applying the ISCED-97 to the German educational qualifications. The International Standard Classification of Education (ISCED-97). An evaluation of content and criterion validity for, 15, 76-102.



### 3. Annexe III : Opinion des répondants sur la personne qui doit travailler

Tableau représentant l'opinion des répondants lorsqu'on leur demande « si le travail venait à manquer, les hommes ont plus de droit que les femmes à travailler ». Nous reprenons ici les réponses pour le sous échantillon des Turcs.

. tab a1114\_a if turc==1

Opinion: When jobs scarce, men more right to job than women	Freq.	Percent	Cum.
strongly agree	314	20.56	20.56
agree	453	29.67	50.23
neither agree nor disagree	276	18.07	68.30
disagree	308	20.17	88.47
strongly disagree	176	11.53	100.00
Total	1,527	100.00	

### 4. Annexe IV : Réponses des répondants sur la personne qui paie les factures

Le tableau ci-dessous indique ce que les répondants ont répondu lorsqu'on leur demande ; « qui paie les factures ». Nous reprenons uniquement les réponses du sous-échantillon des Turcs.

. tabulate a401a\_f asex if turc==1, column

Key
<i>frequency</i>
<i>column percentage</i>

Who does hh tasks: Paying bills, financial records	Sex Respondent		Total
	male	female	
usually R	992 55.92	577 34.49	1,569 45.52
R and partner equally	416 23.45	412 24.63	828 24.02
usually partner	273 15.39	585 34.97	858 24.89
always or usually oth	87 4.90	85 5.08	172 4.99
always or usually som	6 0.34	14 0.84	20 0.58
Total	1,774 100.00	1,673 100.00	3,447 100.00

## 5. Annexe V : Nombre d'année d'études réalisé par les hommes turcs selon la génération

A gauche se trouve le nombre d'années d'étude réalisé par les hommes turcs de première génération. A gauche, se trouve le nombre d'années d'étude réalisé par les hommes turcs de seconde génération.

. tabulate educ turc1 if turc1==1 & femme==0, column

Key
frequency
column percentage

nombre d'années d'études	turc1	
	1	Total
4	158 14.04	158 14.04
10	414 36.80	414 36.80
13	430 38.22	430 38.22
15	25 2.22	25 2.22
17	89 7.91	89 7.91
20	9 0.80	9 0.80
Total	1,125 100.00	1,125 100.00

. tabulate educ turc2 if turc2==1 & femme==0, column

Key
frequency
column percentage

nombre d'années d'études	turc2	
	1	Total
4	14 3.99	14 3.99
10	102 29.06	102 29.06
13	183 52.14	183 52.14
15	15 4.27	15 4.27
17	28 7.98	28 7.98
20	9 2.56	9 2.56
Total	351 100.00	351 100.00

## 6. Annexe VI : Nombre d'années d'études réalisé par les femmes turques selon la génération

A gauche se trouve le nombre d'années d'étude réalisé par les femmes turques de première génération. A gauche, se trouve le nombre d'années d'étude réalisé par les femmes turques de seconde génération.

. tabulate educ turc1 if turc1==1 & femme==1, column . tabulate educ turc2 if turc2==1 & femme==1, column

Key
frequency
column percentage

nombre d'années d'études	turc1	
	1	Total
4	107 25.78	107 25.78
10	193 46.51	193 46.51
13	86 20.72	86 20.72
15	11 2.65	11 2.65
17	17 4.10	17 4.10
20	1 0.24	1 0.24
Total	415 100.00	415 100.00

Key
frequency
column percentage

nombre d'années d'études	turc2	
	1	Total
4	7 3.48	7 3.48
10	63 31.34	63 31.34
13	100 49.75	100 49.75
15	15 7.46	15 7.46
17	12 5.97	12 5.97
20	4 1.99	4 1.99
Total	201 100.00	201 100.00

## 7. Annexe VII : Classification ISCO occupation

Les répondants sont répartis en 8 catégories issues de la classification ISCO. Ces 8 catégories sont « Farmer », « Highly skilled profession », « Self-employed », « Civil servant », « Clerk », « Worker », « Still training » et « Paid family worker ». Vous trouverez ci-dessous un tableau de la répartition de l'échantillon global parmi ces catégories.

## 8. Annexe VIII : Niveau d'éducation atteint par les femmes selon l'ethnie

Le tableau ci-dessous représente le niveau d'étude atteint par les femmes turques et par les femmes allemandes qui travaillent.

Highest Education Level of Respondent	Ethnic group (country-spec. list)		Total
	german	turkish	
iscd 1 - primary lev	2 0.13	70 18.47	72 3.66
iscd 2 - lower secon	101 6.36	146 38.52	247 12.56
iscd 3 - upper secon	907 57.15	123 32.45	1,030 52.39
iscd 4 - post second	119 7.50	18 4.75	137 6.97
iscd 5 - first stage	430 27.10	21 5.54	451 22.94
iscd 6 - second stag	28 1.76	1 0.26	29 1.48
Total	1,587 100.00	379 100.00	1,966 100.00