



La statistique ethnique, « so British »

LE ROYAUME UNI est le seul pays en Europe à avoir introduit des catégories ethniques dans son recensement national. « C'est une conséquence des émeutes des années 80, raconte François Héran, directeur de recherche à l'Institut national des études démographiques (Ined). Cela a donné lieu à d'énormes discussions, très dures, entre statisticiens et sociologues. Ce qui l'a emporté finalement, c'est un argument à l'américaine : pour lutter contre les discriminations, on a besoin de pouvoir identifier les personnes, de pouvoir les qualifier racialement. »

Organisée pour la première fois lors du recensement de 1991, l'auto-déclaration de l'appartenance à un groupe ethnique de la population britannique s'est depuis institutionnalisée et généralisée. On demande donc aux citoyens de s'identifier à un groupe ethno-racial défini par la couleur de peau en lien avec une aire géographique. Le gouvernement dispose ainsi de

listes de blancs, asiatiques, indiens, noirs. Ces statistiques « raciales » ont fini par entrer dans les mœurs et par se répandre dans l'ensemble du champ social, y compris dans les entreprises. Lorsqu'il est embauché, le futur salarié peut ainsi, mais n'y est pas obligé, remplir un questionnaire lui demandant ses origines ethniques.

« **Indian champion** ». « Les entreprises ont conscience qu'elles doivent, parmi les salariés qu'elles emploient, représenter au mieux la diversité de la société, explique Philippe Chalon, directeur général du Cercle d'outre-Manche. Elles ont mis en place des directeurs de la diversité, et certaines désignent même leur "Black champion" ou leur "Indian champion", avec l'idée que ceux-ci vont servir d'interface avec les membres de leur communauté, à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise. » Ces statistiques ethniques ne servent pas à stigmatiser certaines

communautés et sont utilisées notamment pour cibler et à ajuster les politiques publiques en fonction des besoins. Par exemple, le British Labour Force Survey évalue l'intégration des différentes minorités dans le monde du travail. On sait ainsi que 20% des minorités britanniques travaillent dans le secteur financier, contre 15% pour les Britanniques d'origine!

Connaître la situation de l'emploi des minorités permet de réagir rapidement et, si besoin, de mettre en place des dispositifs adaptés. « Si l'on constate que, dans une école de la banlieue de Londres, il y a davantage d'enfants d'origine chinoise, jamaïcaine ou britannique, on pourra mettre des moyens supplémentaires pour le groupe le plus en difficulté », explique Philippe Chalon. Sans que cela ne provoque des hurlements de la population.

Irène Inchauspé
@iinchauspe 