

Communiqué de presse

Paris, le 26 septembre 2018

Étude OFRE – Institut Randstad sur le fait religieux en entreprise

En 2018, la tendance se confirme : la religion est une réalité comme une autre sur le lieu de travail

- Le fait religieux se banalise : 2/3 des employés l'observent dans l'entreprise
- Dans plus de 90% des cas, la religion ne gêne pas la réalisation du travail
- La religion est moins conflictuelle que les conditions de travail ou la politique

La sixième édition de l'étude sur le fait religieux en entreprise, menée par l'Observatoire du Fait Religieux en Entreprise¹ (OFRE) et l'Institut Randstad, confirme la tendance initiée en 2016 : l'expression de l'appartenance religieuse se banalise sur le lieu de travail. Ainsi, 2 employés sur 3 (65%) déclarent observer des faits religieux dans leur contexte professionnel. Cette proportion reste inchangée pour la troisième année consécutive. Le fait religieux est arrivé à maturité et s'affirme comme une réalité de l'entreprise. Si le sujet n'est pas neutre, l'expression de l'appartenance confessionnelle ne gêne pas le bon fonctionnement de l'entreprise dans plus de 9 cas sur 10. Mieux, la religion est un sujet beaucoup moins conflictuel que... le travail lui-même ou que l'expression d'opinions politiques ou philosophiques. En revanche, plus d'1 manager sur 4 (29%) considère que le fait religieux rend son rôle plus délicat. Et ce alors même qu'ils connaissent désormais mieux, les règles applicables au sein de l'entreprise pour encadrer son expression. Pour sa prochaine édition, en 2019, l'étude sur le fait religieux en entreprise sera menée conjointement par l'OFRE et l'Institut Montaigne, plateforme de réflexion, de propositions et d'expérimentations consacrée aux politiques publiques, avec le soutien du groupe Randstad France.



Laurent MORESTAIN

« La religion est une conviction personnelle qui relève de l'intime. C'est cette réalité qui en fait un sujet moins neutre que d'autres au sein de l'entreprise. Ainsi, l'expression de l'appartenance religieuse y dessine deux réalités bien différentes. Dans une très nette majorité de cas, le fait religieux en entreprise est parfaitement accepté et s'exprime de manière pacifiée. En revanche, une minorité de situations, liées à des demandes et des comportements inappropriés, conduit à des crispations parfois difficiles à gérer. Depuis 2016, la loi définit les règles d'expression du fait religieux sur le lieu de travail, mais certains sont encore mal à l'aise pour les faire respecter. Ainsi, un manager sur deux n'intervient pas de la même manière si un comportement inapproprié présente une dimension religieuse. Mais au final, chacun, employé comme encadrant, comprend et accepte que les règles collectives de l'entreprise doivent être respectées par tous. », déclare Laurent Morestain, secrétaire général du groupe Randstad France et président de l'Institut Randstad pour le retour durable à l'emploi.

¹ L'Observatoire du Fait Religieux en Entreprise est un programme de recherche développé au sein du laboratoire GDI « Gouvernance et Développement insulaire » de l'Université de la Polynésie Française (UPF).



Lionel HONORÉ

« La dimension spirituelle du travail est de plus en plus reconnue et est même souvent présentée comme un outil de gestion. Des pratiques comme la méditation de pleine conscience sont mobilisées par un nombre croissant d'entreprises. Pourtant, lorsqu'elle emprunte les voies de la religion, l'expression de la spiritualité des personnes au travail continue à poser question. Nos résultats laissent apparaître deux réalités du fait religieux au travail. Dans la grande majorité des cas il est peu perturbateur et les interactions entre collègues et avec le management qu'il suscite sont apaisées. Dans une minorité d'entreprises il reste problématique et confronte tant les managers que les salariés qui expriment leur foi à des tensions et des conflits. Derrière les faits religieux se cachent des réalités diverses et complexes. Des actes et des comportements similaires ont, d'une personne à l'autre, des motivations différentes et provoquent, d'une entreprise à l'autre des réactions variées. », explique Lionel Honoré, professeur des Universités et directeur de l'OFRE.

« L'Institut Montaigne est ravi de s'associer à l'OFRE pour les prochaines éditions du baromètre sur le fait religieux en entreprise, avec le soutien du groupe Randstad. Cette initiative-clé pour notre cohésion sociale s'inscrit parfaitement dans la continuité du travail pionnier que nous avons réalisé sur les discriminations religieuses à l'embauche en 2015 », précise Laurent Bigorgne, Directeur de l'Institut Montaigne

Sur le lieu de travail, le fait religieux se banalise

L'année 2018, confirme la banalisation du fait religieux sur le lieu de travail, observée dans les chiffres depuis 2016. Deux personnes sur trois (65%), interrogées dans le cadre de l'enquête, observent des situations marquées par la religion dans le cadre professionnel. Ce taux est inchangé depuis trois ans

et confirme que fait religieux est devenu une réalité banale de l'entreprise. Fait inédit depuis 2013, la part des personnes qui l'observent régulièrement est en net recul de 4,5 points par rapport à 2017 (respectivement 29,5% contre 34%).



La typologie du fait religieux en entreprise

Deux grandes catégories de manifestation de l'appartenance religieuse doivent être distinguées :

- **Les faits personnels** : ce sont des comportements individuels qui expriment la religiosité du salarié sans perturber le fonctionnement de l'organisation (port de signes religieux, demandes d'absence...)
- **Les faits transgressifs** : ces faits perturbent ou remettent en cause le fonctionnement de l'organisation (refus de travailler avec une femme ou sous ses ordres, refus de réaliser des tâches, prosélytisme...)

Les résultats de l'étude apportent une seconde confirmation : la forme la plus courante du fait religieux au travail est celle du comportement personnel, sans incidence sur le fonctionnement de

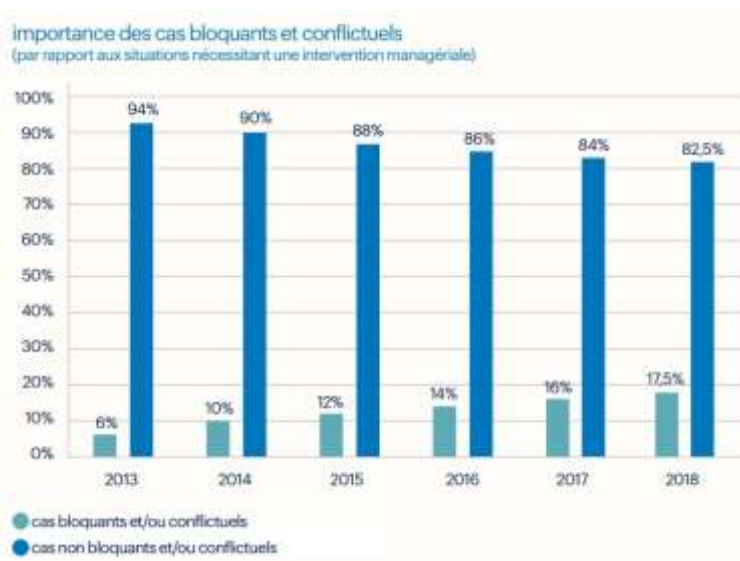
l'entreprise. Année après année, en lien avec la banalisation de l'expression de la religiosité dans l'espace de travail, les comportements problématiques liés à la religion reculent progressivement. En 2018, elles ne représentent encore un peu plus du tiers (35%) des manifestations de l'appartenance confessionnelle sur le lieu de travail contre près de deux sur cinq (38%) en 2017.

Un fait religieux très peu conflictuel

Plus de 90% des situations marquées par le fait religieux dans la relation de travail, ne génère ni conflit ni blocage. De manière générale, la part des cas conflictuels est de seulement 9,5%, en légère hausse par rapport à 2017 (7,5%).

Si l'on se concentre uniquement sur les situations nécessitant une intervention du manager, le constat est le même. Dans la grande majorité des cas (82,5%),

ces interventions concernent des situations relevant des demandes ou comportement individuels, avec peu d'incidences sur la bonne marche de l'entreprise.



Le fait religieux, moins générateur de tensions que le travail lui-même

Contrairement à certaines idées reçues, il ressort de l'étude que le fait religieux est nettement moins conflictuel, sur le lieu de travail, que d'autres sujets. C'est le travail lui-même, ses conditions et les revendications qui y sont associées, qui est le plus fréquemment générateur de conflits et de blocages. Plus du tiers des répondants (35%) connaissent régulièrement des situations de conflits liées au travail lui-même. Ce taux est de 16% sur des sujets autres que le travail ou la religion ; la politique ou les positions philosophiques par exemple. La part des personnes observant régulièrement des situations de blocage liées à la religion est de seulement 5%.

Le manager face au fait religieux

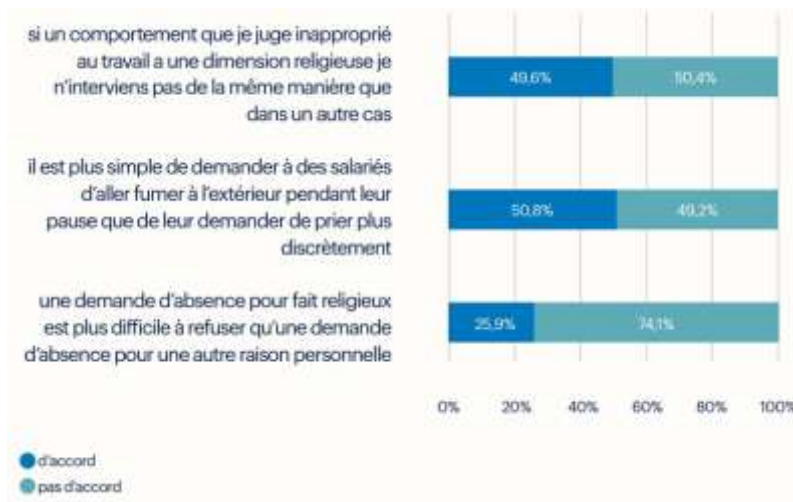
De par ses modes d'expression, le fait religieux au travail passe rarement inaperçu. Il peut apparaître comme moins neutre que d'autres types de comportements. Ainsi, l'expression de l'appartenance religieuse amène régulièrement les managers à intervenir. Mais **pas plus que d'autres sujets** tels que la politique, la philosophie ou la vie personnelle.

Si les managers interviennent de manière fréquente pour des questions relatives à la religion (52%) l'écart est peu marqué lorsqu'on le compare avec d'autres sujets (47%). Ce faible écart s'explique par le profil de management. Les managers qui interviennent régulièrement dans des situations marquées par la religion le font également sur d'autres sujets.

Fait religieux et inconfort managérial

Si de manière générale, et en très grande majorité, la pratique religieuse est peu prise en compte par les managers dans la répartition et l'organisation du travail, il ressort de l'étude que l'expression de la religiosité sur le lieu de travail n'est pas neutre pour eux. Ainsi, la moitié des responsables

interrogés (50%) modifie son comportement s'il intervient pour sanctionner un comportement inapproprié en lien avec la religion. Plus du quart (29%) considère que le fait religieux rend son rôle plus délicat.



Depuis la Loi Travail de 2016, l'entreprise a la possibilité d'inscrire dans son règlement intérieur des dispositions encadrant et limitant l'expression de la religiosité des salariés au travail. Si moins d'un tiers d'entre elles (32%) a mis en place des règles, le discours s'est clarifié et contribue à pacifier le rapport au fait religieux dans l'enceinte de l'entreprise.

Cet état de fait est à rapprocher d'un autre enseignement de

l'étude. Si la décision d'un manager de limiter l'expression de la religiosité dans le cadre professionnel est justifiée par la bonne réalisation du travail et le bon fonctionnement de l'organisation, elle est généralement acceptée par les salariés concernés .

A l'inverse, si ce lien n'est pas évident, qu'il n'y a pas d'impact sur le travail, le manager risque d'être confronté à une remise en cause de son action et de ses décisions. Dans ce cas précis, l'attitude du manager pourra être considérée comme injustifiée et potentiellement générer des tensions.

A noter : Les informations contenues dans le présent communiqué ne présentent qu'une partie des conclusions de l'étude sur le fait religieux en entreprise. **L'intégralité de l'étude est disponible auprès du service presse du groupe Randstad France sur simple demande.**

Méthodologie

- Enquête réalisée par administration d'un questionnaire en ligne auprès d'un échantillon représentatif de cadres et de managers, entre mars et juin 2018. 1 453 questionnaires ont été recueillis et 1 111 ont été pris en compte dans l'étude.
- L'échantillon compte 53 % d'hommes et 47 % de femmes.
- 69 % des répondants exercent une responsabilité managériale d'une équipe pouvant aller de 3 à 250 personnes. 31 % ont un statut de cadre sans exercer de fonction managériale.
- Zone d'activité professionnelle des répondants : zone urbaine (81 %) ; zone urbaine sensible (9 %) ; zone rurale (10 %).
- Qu'ils soient ou non croyants et pratiquants, les répondants ont les appartenances religieuses suivantes : catholiques (49 %) ; protestants (3 %) ; juifs (2 %) ; musulmans (8 %) ; bouddhistes (1 %) ; athées (27 %) ; agnostiques (11 %).

A propos de l'Observatoire du Fait Religieux en Entreprise (OFRE)

L'O.F.R.E. est une chaire de recherche universitaire créée en 2012. Initialement mise en place au sein du Centre de Recherche sur l'Action Politique en Europe à Sciences Po Rennes elle est, depuis 2015, hébergée par le laboratoire de recherche en Sciences Sociales (E.A. GDI) de l'Université de la Polynésie Française. Elle est dirigée par le Professeur des Universités Lionel Honoré. L'objet de l'O.F.R.E. est de mener des études et des recherches en Sciences Sociales (Sciences de Gestion et Sociologie notamment) sur les questions liées à la spiritualité et la religion au travail ainsi que d'aider à la publication de travaux sur ces thèmes (articles de recherche, ouvrages, thèses de doctorat, etc.).

A propos de l'Institut Randstad

Créé en 2005, l'Institut Randstad est le laboratoire du groupe Randstad pour le retour à l'emploi durable. Ainsi, grâce à ses actions et aux projets qu'il soutient, il accompagne les publics les plus fragilisés des territoires vulnérables en France, en travaillant sur les nouvelles formes d'emploi écoresponsable et la fracture numérique. Ces cibles prioritaires sont les jeunes décrocheurs et les personnes en situation d'insertion ou grands exclus.

A propos du Groupe Randstad France

Le groupe Randstad France fait partie du groupe Randstad, deuxième acteur mondial sur le marché des ressources humaines, fondé aux Pays-Bas en 1960. En France, il se place parmi les leaders en matière de services en ressources humaines avec en 2017 un chiffre d'affaires de 3,39 milliards d'euros. En 2017, le groupe (13 000 collaborateurs-trices, dont 4 000 au titre d'Ausy et 5 200 CDI Intérimaire) aura délégué en moyenne 75 000 salariés intérimaires chaque semaine et recruté 23 200 professionnels en CDI/CDD, en s'appuyant sur son réseau national et local de 650 agences et bureaux.

Randstad est détenteur depuis 2008 et 2009 du Label Égalité Professionnelle et du Label Diversité

Retrouvez-nous sur :



www.grouperandstad.fr

[@GroupRandstadFR](https://twitter.com/GroupRandstadFR)



<http://resources.grouperandstad.fr>

[@DataLabEmploi](https://twitter.com/DataLabEmploi)

Contact presse

Groupe Randstad France

Direction de la Communication
Tél. 01 41 62 22 10

Clément Moulet : 06 99 64 67 77

Sophie Durand : 06 37 86 44 00

Agence Wellcom

Tél. 01 46 34 60 60

Sonia El Ouardi – sonia.elouardi@wellcom.fr

Donna Clément – donna.clement@wellcom.fr

Julia Guillemeton - julia.guillemeton@wellcom.fr