

Communiqué de presse

3^{ème} étude OFRE / Institut Randstad sur le fait religieux en entreprise En 2015, la part des managers qui traitent régulièrement des questions liées au fait religieux (23 %) double en un an

Paris, le 21 avril 2015 – L'Institut Randstad et l'Observatoire du Fait Religieux en Entreprise (OFRE¹) présentent les résultats de leur troisième étude commune sur le fait religieux en entreprise. Cette nouvelle enquête confirme non seulement l'ancrage du fait religieux dans l'entreprise, mais elle témoigne aussi de sa légère progression. Ainsi, pour la première fois en trois ans, la part des managers n'ayant jamais été confrontés au fait religieux (50 %) fait jeu égal avec celle des managers l'ayant été soit régulièrement, soit occasionnellement (50 %). Jusqu'à présent, les premiers ressortaient toujours en majorité – en 2014, 56 % des managers n'avaient jamais fait face au fait religieux en entreprise. De même, en 2015, le fait religieux se manifeste avec plus d'intensité que par le passé : près d'un quart (23 %) des personnes interrogées déclarent rencontrer régulièrement – de façon quotidienne, hebdomadaire ou mensuelle – la question du fait religieux dans l'entreprise, alors qu'elles n'étaient que 12 % en 2014, soit une proportion deux fois moins importante. Ces résultats figurent parmi les principaux enseignements de l'étude Institut Randstad/OFRE, réalisée entre février et mars 2015 sur la base d'un questionnaire en ligne conduit auprès de 1 296 salariés exerçant pour la plupart des fonctions d'encadrement.



« Pour la troisième année consécutive, l'Institut Randstad et l'OFRE publient les résultats de leurs travaux sur la religion et le travail. Si la plupart des données, présentées au Conseil économique, social et environnemental en avril 2015, viennent conforter les résultats des années précédentes, l'actualité récente a eu des conséquences certaines sur la perception des pratiques et demandes religieuses. Ainsi le fait religieux en entreprise semble plus que jamais compliqué à gérer pour les managers, même si, en pratique, les cas réellement bloquants sont toujours très peu nombreux. Ils ont cependant bien identifié à quel point leur entreprise (RH, juristes, notamment) peut les aider dans la résolution de ces situations. Les salariés sont quant à eux plus attentifs aux manifestations de la religion en entreprise qu'auparavant. Ils restent tolérants envers les croyances mais souhaitent que les pratiques religieuses soient encadrées et n'entravent pas le bon fonctionnement de leur entreprise et de leur équipe », commente Aline Crépin, directrice de la RSE du groupe Randstad France et déléguée générale de l'Institut Randstad pour l'Égalité des chances et le Développement durable.

¹ L'OFRE est une chaire de recherche associée au Centre de Recherches sur l'Action Politique en Europe (CRAPE) rattachée aux établissements universitaires de Rennes.



« Les questions de la place de la religion dans la société et au travail se renouvellent sans cesse. Chaque nouveau cas conflictuel mis en lumière par les médias en est l'occasion. Ces questions sont sensibles et difficiles à cerner. Elles renvoient à celle de la laïcité, notion pour laquelle chacun semble avoir sa propre définition. Depuis trois ans, nos enquêtes le montrent : il n'y a pas d'explosion du fait religieux en entreprise. Si une entreprise sur deux environ est régulièrement concernée, ce pourcentage reste stable année après année. En revanche, les cas compliqués à

résoudre, éventuellement conflictuels, augmentent. Si quantitativement, le fait religieux au travail n'évolue pas, qualitativement il se complexifie et pose davantage de problème au management. Il appelle plus que jamais à savoir articuler du courage managérial face aux cas inacceptables avec du pragmatisme, de l'ouverture d'esprit et du respect des personnes pour gérer la grande majorité des situations qui ne posent pas ou peu de problème », **déclare Lionel Honoré, professeur des Universités et directeur de l'OFRE.**

Pourquoi appréhender la place du fait religieux dans l'entreprise

Lorsque l'Institut Randstad et l'OFRE ont décidé, il y a désormais trois ans, d'interroger la place du fait religieux dans l'entreprise, ce sujet n'allait pas de soi. Parler de religion en entreprise, n'était-ce pas dévoiler un pan de l'intimité des salariés, là où le manager – pour ne pas dire l'employeur – n'a pas droit de cité ? N'était-ce pas, également, courir le risque de stigmatiser une religion plutôt qu'une autre ? Pour éviter ces écueils, l'Institut Randstad et l'OFRE ont souhaité appréhender les croyances des personnes en entreprise comme un fait social. A ce titre, les deux organisations ont analysé la façon dont le fait religieux en entreprise se manifeste. Quelle est sa fréquence, quelles formes prend-il, comment l'entreprise interagit avec lui, etc. ? Sans religiosité aucune, le questionnement entend décrire et comprendre les effets de la manifestation du fait religieux sur le travail salarié.

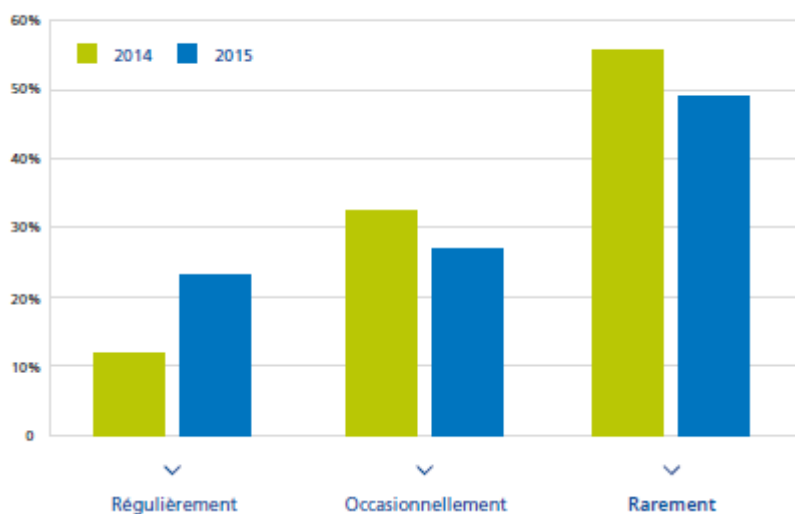
Les trois années d'enquête ont également une vocation opérationnelle. Il s'agit d'apporter aux managers des réponses pour les aider à faire face à des situations qui, bien que très rarement conflictuelles – c'est d'ailleurs l'un des enseignements majeurs de l'étude –, peuvent prendre des proportions déraisonnables. Parce que le manager ne sait pas comment réagir, parce qu'il ne sait pas s'il doit ou non faire respecter le principe de laïcité, parce qu'il a peur de discriminer... Quelles que soient les raisons, les managers confrontés au fait religieux sont le plus souvent à court de réponse. Cette troisième étude énonce quelques pistes. En appui notamment sur des consignes claires et défendues par le management et un dialogue respectueux, les accommodements raisonnables sont possibles. Un rappel, en somme, que le fait religieux en entreprise n'a rien de singulier.

Caractériser le fait religieux au travail : fréquences et formes

1. La fréquence du fait religieux en entreprise

Le fait religieux en entreprise a progressé en 2015 par rapport à 2014. Alors que 56 % des salariés interrogés l'an passé n'avaient jamais fait face à la question du fait religieux sur leur lieu de travail, ils ne sont plus que 50 % cette année. Pas d'explosion en vue donc, comme le souligne Lionel Honoré, mais une légère évolution, qui témoigne d'une diffusion plus forte, dans l'entreprise, des demandes ou pratiques à caractère religieux.

À QUELLE FRÉQUENCE ÊTES-VOUS CONFRONTÉ AU FAIT RELIGIEUX EN ENTREPRISE ?



Non seulement plus fréquent, le fait religieux voit son intensité se renforcer. Près d'un quart des managers (23 %) déclarent ainsi rencontrer régulièrement (régulièrement signifie ici une manifestation quotidienne, hebdomadaire ou mensuelle) le fait religieux dans l'entreprise en 2015. Soit presque deux fois plus qu'en 2014, où 12 % des sondés étaient dans ce cas. Ce résultat pourrait s'interpréter comme une banalisation du fait religieux en entreprise, les salariés hésitant moins,

désormais, à formuler à leur hiérarchie des demandes en lien avec leurs croyances ou leurs pratiques religieuses.

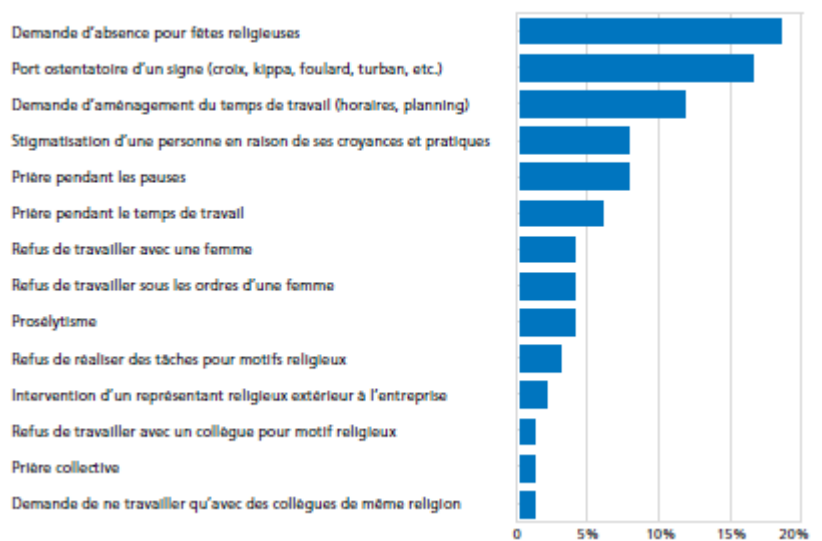
2. Les formes du fait religieux en entreprise

Deux grandes catégories de faits religieux au travail sont à distinguer :

- **Les faits correspondant à des demandes et des pratiques personnelles** : demandes d'absence pour une fête religieuse ou d'aménagement du temps de travail (planning, horaires), port ostentatoire de signes, prières pendant les pauses.
- **Les faits qui correspondent à une perturbation et/ou une remise en cause de l'organisation du travail et/ou à une transgression de règles légales** : refus de travailler avec une femme ou sous ses ordres, de faire équipe avec des personnes qui ne sont pas coreligionnaires, refus de réaliser des tâches, prosélytisme, prières pendant le temps de travail, intervention de personnes extérieures, etc.

Le fait religieux en entreprise peut prendre plusieurs formes. L'étude révèle que, comme en 2014, les faits les plus fréquemment rencontrés par les personnes interrogées sont des demandes d'absence pour fêtes religieuses (19 %). Le port ostentatoire d'un signe religieux gagne en importance et se place cette année en seconde position des faits les plus rencontrés (17 %, contre 10 % en 2014). Les demandes d'aménagement du temps de travail viennent en troisième position (12 %) à peu près au même niveau qu'en 2014.

FAITS RELIGIEUX LES PLUS FRÉQUEMMENT RENCONTRÉS

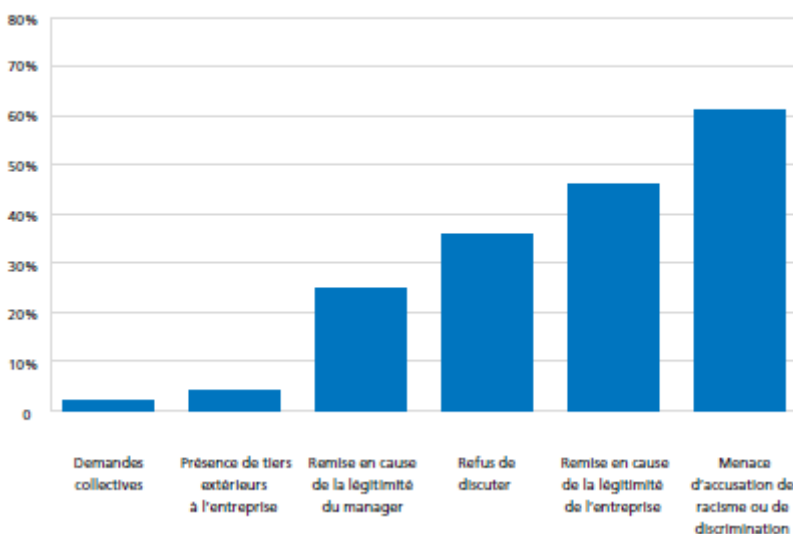


L'entreprise face au fait religieux

1. Les cas complexes et la réponse du management

Rapportée à l'ensemble des personnes interrogées, la part des répondants confrontés à des cas conflictuels et/ou bloquants augmente pour atteindre 6 % en 2015 (contre 3 % en 2014 et 2 % en 2013). Si l'on considère un panel plus restreint, celui des seules personnes ayant eu à gérer la question du fait religieux, la part des répondants confrontés à des cas conflictuels et/ou bloquants passe alors de 10 % en 2014 à 12 % en 2015. Il y a donc en 2015 davantage de tension autour du fait religieux au travail. Il est important de souligner que, dans l'ensemble, le contexte reste malgré tout apaisé puisque 94 % des cas rencontrés n'entraînent ni conflit, ni blocage.

RAISONS EXPLIQUANT LA COMPLEXITÉ DES SITUATIONS



Les principales raisons qui rendent certains cas plus difficiles à gérer que d'autres demeurent identiques à celles de 2014 :

- 1/ Les menaces d'accusation de racisme ou de discrimination
- 2/ La remise en cause de la légitimité de l'entreprise et/ou du manager à contraindre la pratique religieuse
- 3/ Le refus de discuter.

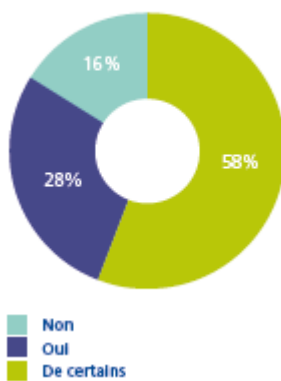
Notons d'autre part que l'intervention de tiers extérieurs à l'entreprise (5 % des cas) – pour soutenir une demande et essayer de peser sur la décision du management – fait son apparition dans les raisons invoquée, alors qu'elle n'était pas citée en 2014.

S'agissant de l'appui que l'entreprise peut apporter aux managers confrontés à des manifestations conflictuelles du fait religieux, l'analyse des réponses permet de mettre en avant trois éléments importants relatifs à leurs besoins :

- 1/ Disposer d'un cadre décisionnel clair à la fois au plan du droit, c'est-à-dire de la loi, et au plan de l'entreprise.
- 2/ Voir son autorité appuyée lorsque celle-ci est remise en cause.
- 3/ Pouvoir construire des solutions négociées une fois son autorité assurée.

2. La place de la religion entre collègues

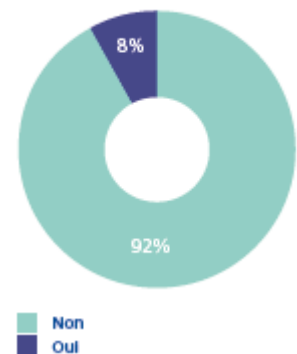
CONNAISSEZ-VOUS LES PRATIQUES RELIGIEUSES DE VOS COLLÈGUES ?



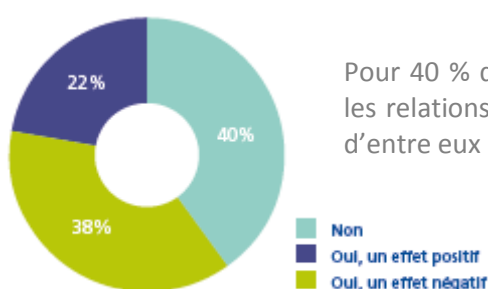
L'étude révèle que la pratique et/ou les croyances religieuses ne sont pas un sujet tabou. La grande majorité des répondants connaît les positions religieuses d'au moins certains collègues. En 2015, la part des personnes qui ne connaissent pas du tout les pratiques religieuses de leurs collègues est de 16 %, soit une forte baisse puisqu'elle était d'environ un tiers en 2013 et 2014. La part des personnes qui les connaissent est, quant à elle, en forte hausse puisqu'elle passe de 6 % en 2013 et 12,4 % en 2014 à 28 % en 2015.

Si la pratique religieuse de leurs collègues est largement connue, la grande majorité des répondants (92 %) affirment ne pas en être gênés. En réalité, la réaction des collègues et de la hiérarchie, lorsqu'ils connaissent la pratique religieuse d'un collaborateur, est le plus souvent neutre voire indifférente. Les comportements négatifs, eux, renvoient au mépris, à la stigmatisation, à la mise à l'écart, etc. Si près d'un quart des personnes interrogées (22 %) pensent avoir été témoins de discrimination au travail liée à la pratique religieuse, cette proportion augmente chez les pratiquants (26 %).

ÊTES-VOUS GÊNÉ AU TRAVAIL PAR LA PRATIQUE RELIGIEUSE DE CERTAINS DE VOS COLLÈGUES ?



LA PRATIQUE RELIGIEUSE PEUT-ELLE AVOIR UN EFFET SUR LES RELATIONS ENTRE COLLÈGUES ?



Pour 40 % des répondants, cette pratique religieuse n'a pas d'impact sur les relations entre collègues, tandis qu'elle joue un rôle positif pour 22 % d'entre eux et a des effets négatifs pour 38 %.

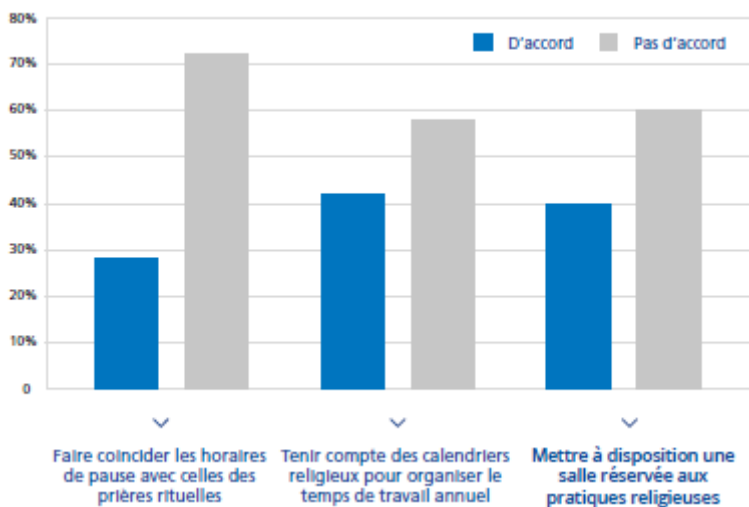
3. Les comportements admis et ceux proscrits

Les études précédentes de 2013 et 2014 l'avaient déjà souligné : il n'y a pas de rejet du fait religieux au travail et certains comportements sont considérés comme admissibles. Ainsi plus de 81 % des personnes interrogées en 2015 considèrent que la religion est un sujet de discussion qui a tout à fait sa place dans les échanges entre collègues. De même, certaines pratiques plus directement religieuses sont tout à fait admises.

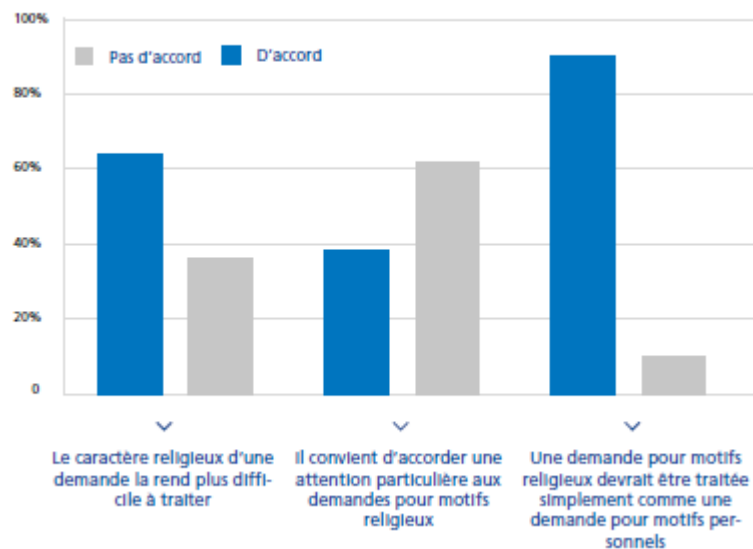
Ce que les sondés admettent

- Le fait de prier pendant ses pauses est considéré par 75 % des personnes interrogées comme tout à fait admissible. Elles fixent toutefois des limites à cela : ne pas perturber le travail, ne pas gêner les autres, ne pas enfreindre des règles de sécurité, choisir un endroit approprié, etc.
- Pour 60 % des sondés, si cette pratique de la prière se réalise pendant les pauses la personne n'a pas à demander la permission au management pour s'y adonner.
- Pour plus de 80 % des répondants, il est tout à fait légitime de demander une autorisation d'absence pour une raison liée à la religion (par exemple se rendre à une cérémonie).
- de 60 % des personnes interrogées admettent que l'entreprise demande à un salarié qui porte habituellement des signes religieux visibles de les ôter s'il doit représenter l'entreprise dans une relation commerciale ou dans une situation de communication interne ou externe.

SI CELA EST DEMANDÉ PAR DES SALARIÉS, L'ENTREPRISE PEUT :



QUELLE PRISE EN COMPTE DES DEMANDES POUR MOTIFS RELIGIEUX ?



Ce que les sondés n'admettent pas

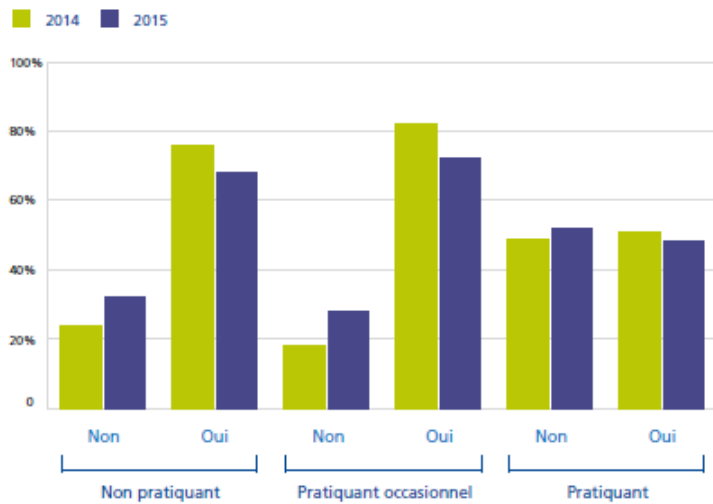
- Pour 60 % des sondés, il n'est pas admissible, pour la personne qui prie pendant la pause, de demander à d'autres personnes de se joindre à elle
- Refuser des tâches pour des motifs religieux n'est pas admissible pour plus de 78 % des salariés interrogés
- Pour la grande majorité d'entre eux (86 %), il n'est pas admissible que la religion soit un critère pour composer des équipes, même si certains salariés le souhaitent.

En résumé : la croyance et la pratique religieuse ne sont ni bannies ni taboues, à condition qu'elles n'affectent pas la bonne réalisation du travail et qu'elles restent circonscrites à la sphère personnelle. Les personnes interrogées mettent en avant une attente de neutralité. C'est-à-dire que les comportements ayant une dimension religieuse sont admis tant qu'ils ne s'imposent pas aux autres ni à l'entreprise et qu'ils ne gênent pas la bonne réalisation du travail.

4. La question des signes religieux au travail

La question du port de signes religieux visibles au travail est sensible – l’affaire Baby Loup l’a suffisamment rappelé. D’après l’étude, un certain consensus semble cependant se dégager à ce sujet. Près de deux tiers des salariés interrogés (64 %) se prononcent en effet en faveur d’une interdiction du port de signes religieux visibles au travail. Des divergences se font jour toutefois selon que l’on pratiquant ou non.

FAUT-IL INTERDIRE LES SIGNES RELIGIEUX AU TRAVAIL ?

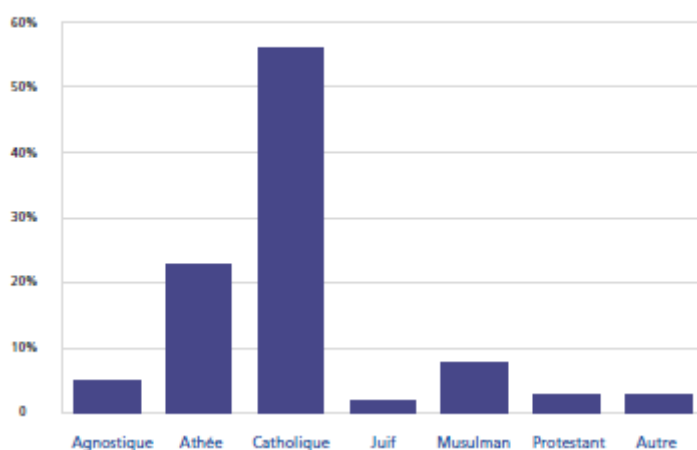


Une légère majorité (52 %) de salariés se déclarant pratiquants affiche son opposition à une telle interdiction. Au contraire, chez les non pratiquants (68 %) et les pratiquants occasionnels (72 %), une majorité franche est favorable à l’interdiction des signes religieux visibles au travail.

Méthodologie

- 1 358 questionnaires en ligne ont été remplis entre février et mars 2015. Après suppression des questionnaires non-exploitable 1 296 ont été pris en compte pour cette étude.
- Le questionnaire a été administré par internet en utilisant l'application GoogleDocs. Son traitement a été réalisé avec le logiciel Sphinx.
- L'échantillon compte 48 % d'hommes et 52 % de femmes
- L'échantillon compte 56 % de croyants et 44 % de non-croyants et 24 % de pratiquants réguliers, 21 % de pratiquants occasionnels et 55 % de non-pratiquants.

APPARTENANCE RELIGIEUSES DES RÉPONDANTS
(INDÉPENDAMMENT DE LA CROYANCE OU DE LA PRATIQUE)



- 93 % des personnes ayant répondu à notre enquête occupent une fonction d'encadrement dont 30 % dans le domaine de la gestion des ressources humaines.
- L'influence des différentes caractéristiques de l'échantillon présentées ci-dessus (genre, appartenance religieuse, fonction exercée, degré de croyance et de pratique, etc.) a été systématiquement testée et prise en compte dans l'analyse des résultats. A l'aide des tests couramment utilisés pour cela (Chi-deux, Odd-ratio Cramer, Cronbach).

A propos de l'Institut Randstad


Créé le 3 Janvier 2005, l'Institut Randstad pour l'Égalité des Chances et le Développement Durable est une association à but non lucratif régie par la loi de 1901. L'Institut Randstad permet de soutenir la politique du Groupe en matière de Diversité et de Développement Durable en initiant des actions innovantes et en multipliant les partenariats institutionnels, publics et privés pour contribuer activement et concrètement à promouvoir le principe de l'égalité des chances.

En savoir plus : www.institutrandstad.com

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 2014 un chiffre d'affaires de 2,73 milliards d'euros. En 2014, le groupe (3 600 collaborateurs-trices) aura délégué chaque semaine 58 000 collaborateurs intérimaires et recruté 21 000 professionnels, en s'appuyant sur son réseau national et local de 750 agences et bureaux.

Randstad, qui est engagé depuis plusieurs années dans la lutte contre les discriminations, est la seule entreprise française de services en Ressources Humaines à avoir obtenu les labels « Égalité Professionnelle » (octobre 2008) et « Diversité » (janvier 2009), en reconnaissance des actions menées en faveur de la promotion de la Diversité au sein de l'entreprise.

En savoir plus : www.grouperandstad.fr /  @GroupRandstadFR

Découvrez RE.SOURCES, la plateforme créée à l'initiative du Groupe Randstad France qui décrypte les tendances liées au marché de l'emploi en s'appuyant sur des données et des statistiques. <http://resources.grouperandstad.fr>

A propos de l'Observatoire du Fait Religieux en Entreprise

L'OFRE, hébergé par le CRAPE-CNRS (le laboratoire de recherche des établissements universitaires de Rennes), est une chaire de recherche. Il est dirigé par Lionel Honoré, professeur des Universités.

Cette chaire associe des chercheurs de différentes institutions françaises (notamment EM Lyon, HEC, Universités de Nantes, de Lyon, d'Aix-Marseille, de Grenoble, de Montpellier) pour mener des travaux sur les questions liées aux différentes formes du fait religieux en entreprise (pratique religieuse sur les lieux de travail, management inspiré des doctrines religieuses, discours des religions sur le travail et sur l'entreprise, etc.).

L'un des objectifs de l'OFRE est l'organisation de colloques à Paris et en région en vue, notamment, de la publication d'un rapport annuel faisant un état des lieux du fait religieux, de ses manifestations et des problématiques qui y sont liées.

Contacts Presse

Groupe Randstad France
Direction de la Communication
01 41 62 22 10
Sophie Durand – 06 37 86 44 00
Sébastien Buffet – 06 01 35 25 39

Agence Wellcom
01 46 34 60 60
Sonia El Ouardi – se@wellcom.fr
Gaëlle Legris – gl@wellcom.fr
Julie Fontaine – jf@wellcom.fr