

Communiqué de presse

Dans une étude, l'Institut Randstad et l'OFRE décryptent le fait religieux en entreprise

Paris, le 27 mai 2013 – *L'Institut Randstad et l'Observatoire du Fait Religieux en Entreprise (OFRE¹) présentent les résultats d'une étude commune sur le fait religieux en entreprise. Alors que cette question est devenue un objet du débat public, Randstad et l'OFRE ont croisé leurs expertises respectives en matière de ressources humaines et de recherches universitaires pour mieux cerner la réalité du fait religieux en entreprise. Chiffres à l'appui, il s'avère que cette question est tout sauf marginale, près d'un tiers (28 %) des responsables de ressources humaines y ont déjà été confronté(e)s. Les résultats présentés dans cette étude s'appuient sur une enquête par questionnaires conduite entre septembre 2012 et mars 2013 auprès de quelque 1 300 salarié(e)s.*

« Le Groupe Randstad France est engagé de longue date dans la lutte contre toute forme de discrimination. Il a ouvert il y a cinq ans une réflexion sur le fait religieux en entreprise. Une démarche pionnière qui s'est concrétisée l'an passé par une collaboration avec l'Observatoire du Fait Religieux en Entreprise (OFRE) de Sciences Po Rennes. Randstad entend ainsi s'appuyer sur son expertise en matière de ressources humaines pour repérer les bonnes pratiques et favoriser la mise en œuvre de solutions respectueuses du code du travail, source d'un mieux vivre ensemble en entreprise », **déclare Abdel Aïssou, directeur général du Groupe Randstad France.**

« Le fait religieux interroge l'entreprise et son management. Il pose la question de la régulation du vivre ensemble dans cet espace privé et celle de la prise en compte des personnes au-delà de leur contribution à l'activité. Son étude est l'occasion de s'interroger sur la place de l'entreprise dans notre société, sur l'articulation entre son fonctionnement et les principes républicains, notamment de laïcité mais aussi sur l'action managériale et sur le travail », **déclare Lionel Honoré, professeur à Sciences Po Rennes et directeur de l'OFRE.**



Pourquoi une étude sur le fait religieux

Face aux enjeux que pose le fait religieux en entreprise, rappelés à l'occasion de la récente affaire Baby Loup, l'étude de l'Institut Randstad et de l'OFRE est inédite. A partir d'un état des lieux préliminaire de la question, l'étude doit permettre d'élaborer des avancées fortes liant enjeux juridiques et réponses pragmatiques. Cela est d'autant plus nécessaire que la question du fait religieux en entreprise est souvent considérée avec un prisme émotionnel qui ne facilite pas sa prise en compte.

¹ L'OFRE est une chaire de recherche associée au Centre de Recherches sur l'Action Politique en Europe (CRAPE) rattachée notamment à Sciences-Po Rennes.

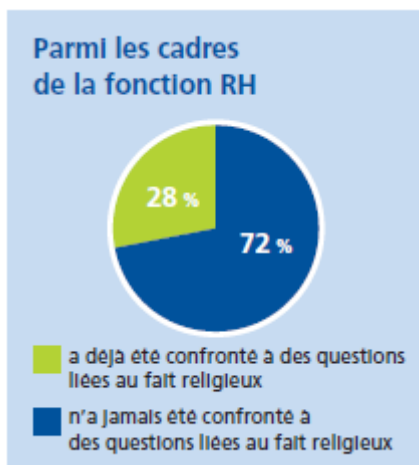
En effet, des désaccords – en apparence – à caractère religieux relèvent en réalité souvent des dysfonctionnements organisationnels ou managériaux qui se sont transformés en problèmes relationnels et personnels. Pour cette raison, l'étude a aussi pour ambition de faire émerger des outils et processus RH afin d'aider les managers à résoudre les conflits avant qu'ils ne prennent de l'ampleur.



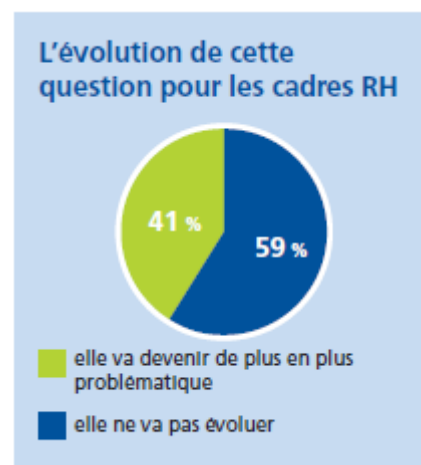
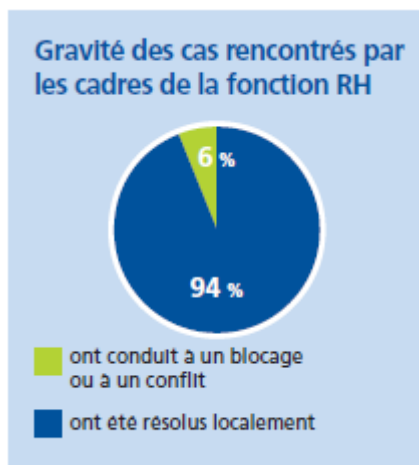
Les résultats de l'étude Institut Randstad / OFRE

Le fait religieux : quelle fréquence et quelles formes ?

Premier constat, le fait religieux en entreprise existe bel et bien et n'est pas une question marginale. Plus du quart (28 %) des managers RH interrogés ont déjà été confrontés à des questions liées au fait religieux dans leur entreprise. Lorsque nous nous rapprochons du terrain, la fréquence du fait religieux diminue. Ainsi, seuls 14 % des managers de proximité non RH et des employés interrogés ont déjà été confrontés à des questions liées au fait religieux. L'écart avec les managers RH s'explique vraisemblablement par la vision d'ensemble qu'ont ces derniers.

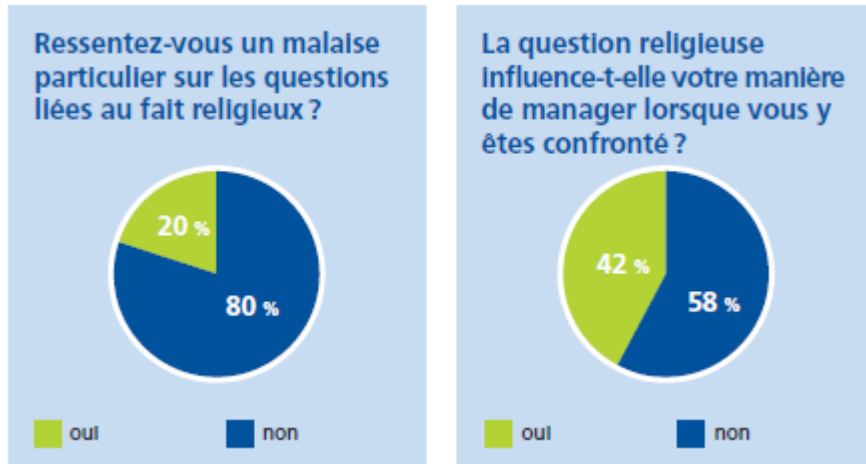


Si le fait religieux est devenu un enjeu RH à part entière dans l'entreprise, force est de constater que très peu de cas (6 %) conduisent à des blocages. Cependant, près de la moitié des cadres RH interrogés (41 %) pensent que cette question va devenir problématique dans un futur proche.



Le fait religieux dans les situations de travail : quels impacts ?

Une large majorité (80 %) des managers disent ne pas ressentir de malaise particulier sur les questions liées au fait religieux. Toutefois, ces mêmes questions influencent la façon de manager de près d'un manager sur deux (42 %).

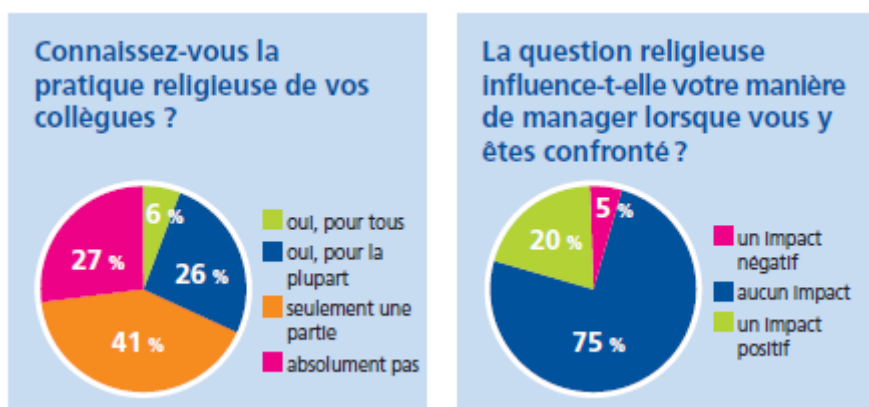


L'étude révèle par ailleurs que les managers de proximité sont confrontés à deux types de situations liées au fait religieux : celles qu'ils peuvent gérer (des cas individuels exprimés sous forme de demandes pour la plupart) et les autres. Dans ce cas, les managers font face à des comportements jugés radicaux et/ou transgressifs pouvant impliquer plusieurs personnes ou un groupe.

Dans ce contexte, les managers interrogés ont exprimé deux besoins :

- d'une part, disposer des outils managériaux pour appréhender ces situations : marges de manœuvre, connaissance des règles, repères pour comprendre les faits et les demandes, etc.
- d'autre part, pouvoir transférer les cas à leur hiérarchie lorsqu'ils se sentent débordés.

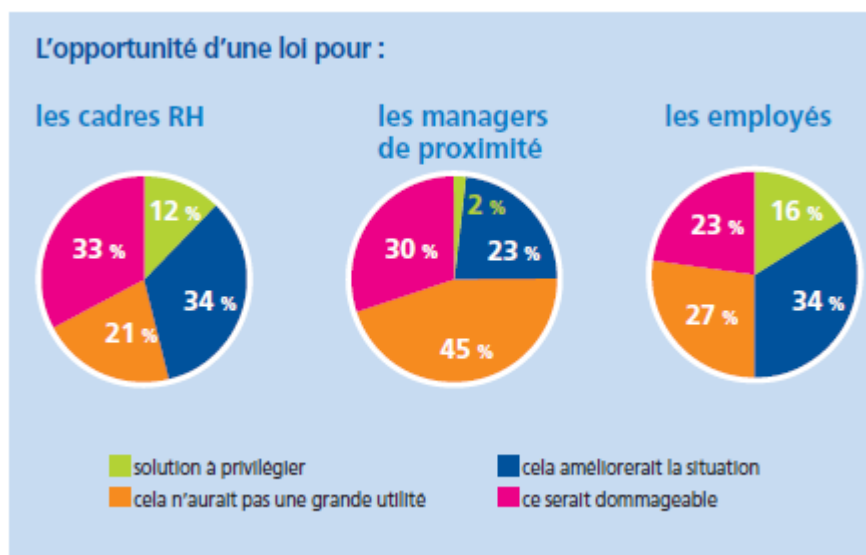
Au-delà des questions de management, comment la question religieuse impacte-t-elle la relation entre collègues ? Pour la grande majorité des personnes interrogées, ce n'est pas un sujet. Plus de deux tiers d'entre elles (68 %, soit 41 % + 27 %) déclarent ne pas connaître, ou seulement partiellement, la pratique religieuse de leurs collègues. Lorsque c'est le cas, ils considèrent soit que cette pratique n'a pas d'impact sur le travail, soit qu'elle a un impact positif, mais rarement (5 % des cas) un impact négatif.



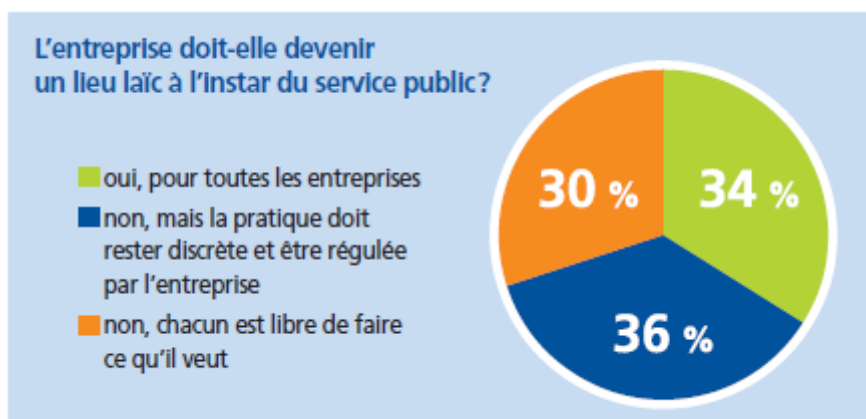
Il convient toutefois de souligner ici un double phénomène, que nous ne pouvons pas quantifier mais qui est bien lisible dans les discours recueillis en entretiens et en focus group : la laïcité est souvent vue par les pratiquants comme un principe se définissant contre la religion et inversement la religion est souvent regardée comme incompatible avec la laïcité par les personnes se définissant comme des « laïcs engagés ». Il n’y avait pas dans l’enquête de question sur ce point. Néanmoins, pour la très grande majorité des gens interrogés, la règle de la laïcité s’applique au monde de l’entreprise. Cela est particulièrement vrai pour la population des représentants du personnel : ceci explique certainement en grande partie les réactions de surprise suite à la médiatisation de l’affaire Baby Loup.

Quelles réglementations ?

L’utilité d’une loi ou d’une réforme du Code du travail est perçue comme la solution à privilégier pour améliorer les choses pour 12 % des cadres RH, 2 % des managers et 16 % des employés. Un tiers (33 %) des cadres RH, 30 % des managers et 23 % des employés pensent que ce serait une solution dommageable. Un cadre RH sur cinq (21 %), 45 % des managers et 27 % des employés pensent que cela n’aurait pas une grande utilité. Un tiers des cadres RH et des employés ainsi que 23 % des managers pensent que cela pourrait contribuer à améliorer la prise en compte de ces questions.



De manière générale, 34 % des personnes interrogées pensent que la règle qui s’applique dans les services publics devrait s’appliquer dans toutes les entreprises privées. Deux tiers (66 %) pensent que cela n’est pas nécessaire à condition que les signes et comportements restent discrets. Il convient de souligner que cette étude a été réalisée avant le jugement de la Cour de Cassation sur l’affaire Baby Loup.



Méthodologie

- Les résultats présentés ici correspondent à la première étape d'un travail devant se dérouler sur trois ans.
- Une enquête par questionnaires a été administrée entre septembre 2012 et mars 2013 auprès de trois populations : des cadres de la fonction ressources humaines en entreprises privées (210 personnes), des managers de proximité (481 personnes), des salariés (679 personnes).
- Parallèlement, 39 entretiens semi-directifs ont été menés auprès des mêmes populations et de responsables religieux (prêtres, imams, rabbins...).
- Enfin, des focus groups ont été mis en place dans le cadre d'un séminaire réunissant des cadres et des personnels de Randstad (trois rencontres) ainsi qu'auprès de salariés de diverses entreprises (deux rencontres), de cadres RH (deux rencontres) et de managers (deux rencontres).

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 2011 un chiffre d'affaires de 3,37 milliards d'euros. En 2011, le groupe (4000 collaborateurs -trices) aura délégué 80 000 collaborateurs intérimaires en équivalent temps plein et recruté 13 600 professionnels, en s'appuyant sur son réseau national et local de 900 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 « Egalité 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

A propos de l'Institut Randstad

Créé le 3 Janvier 2005, l'Institut Randstad pour l'Egalité 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 de l'Observatoire du Fait Religieux en Entreprise

L'OFRE, hébergé par le CRAPE-CNRS (le laboratoire de recherche de Sciences Po Rennes), est une chaire de recherche. Il est dirigé par Lionel Honoré, professeur de gestion à Sciences Po Rennes.

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 Externe

01 41 62 22 07

Sophie Durand – 06 37 86 44 00

sophie.durand@randstad.fr

Sébastien Buffet – 06 01 35 25 39

sebastien.buffet@randstad.fr

Relations Presse - Agence Wellcom

01 46 34 60 60

Sonia El Ouardi – se@wellcom.fr

Gaëlle Legris – gl@wellcom.fr

Julie Fontaine – jf@wellcom.fr

 <http://wellcom.fr/presse/randstad/>