

Communiqué de presse

*L'Institut Randstad et l'OFRE présentent
leur deuxième étude sur le fait religieux en entreprise*
**75 % des salariés appellent les employeurs à traiter
les demandes à caractère religieux comme des
demandes pour motif personnel**

Paris, le 14 mai 2014 – *L'Institut Randstad et l'Observatoire du Fait Religieux en Entreprise (OFRE¹) présentent pour la deuxième année consécutive les résultats d'une étude commune sur le fait religieux en entreprise. Cette nouvelle étude vient compléter les premiers résultats de 2013 et précise l'attente des salarié(e)s : pour eux, la religion n'est pas tabou mais ils sont en attente d'un fonctionnement neutre de leur entreprise. En effet, 72,6 % des personnes interrogées considèrent que les demandes à caractère religieux doivent être traitées comme des demandes pour motifs personnels. Les résultats présentés ici s'appuient sur une enquête conduite entre le 1^{er} et le 26 février 2014 auprès de quelque 1 300 DRH et RRH, managers et salarié(e)s.*

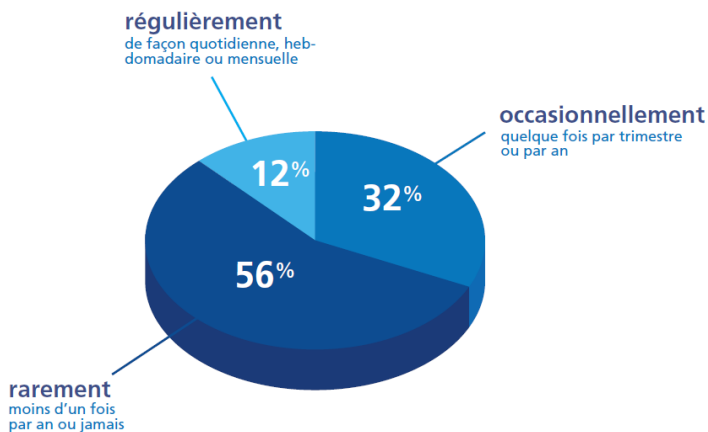
«Ce deuxième volet de l'étude sur le fait religieux en entreprise confirme les grandes tendances de 2013 : 72,6 % des personnes interrogées considèrent que les demandes à caractère religieux doivent être traitées comme des demandes pour motifs personnels. De même, peu de cas sont problématiques, mais quand ils le sont, les organisations sont assez démunies pour les gérer. Ce qui est nouveau cependant, c'est une certaine crispation, certainement due à une médiatisation plus grande du fait religieux autour de l'affaire Baby Loup. La demande d'imposer une neutralité dans les entreprises privées émerge cette année, même si chacun(e) s'accorde à penser qu'une loi n'est pas forcément nécessaire », déclare Abdel Aïssou, directeur général du Groupe Randstad France.

«Cette deuxième étude permet de préciser les enjeux du fait religieux en entreprise. Si 70 % des entreprises sont confrontées à cette question, elle ne se pose fréquemment que chez 12 % d'entre elles. Si un cas sur quatre nécessite une intervention du management, moins de 3 % des cas sont bloquants ou conflictuels. Le fait religieux est pluriel mais deux grandes catégories se distinguent : le fait personnel qui appelle une réponse pragmatique du management de proximité et celui qui a une dimension politique et suppose un positionnement fort de l'entreprise », déclare Lionel Honoré, professeur des universités à Sciences Po Rennes et directeur de l'OFRE.

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.



Le fait religieux au travail : quelle fréquence et quelles formes ?



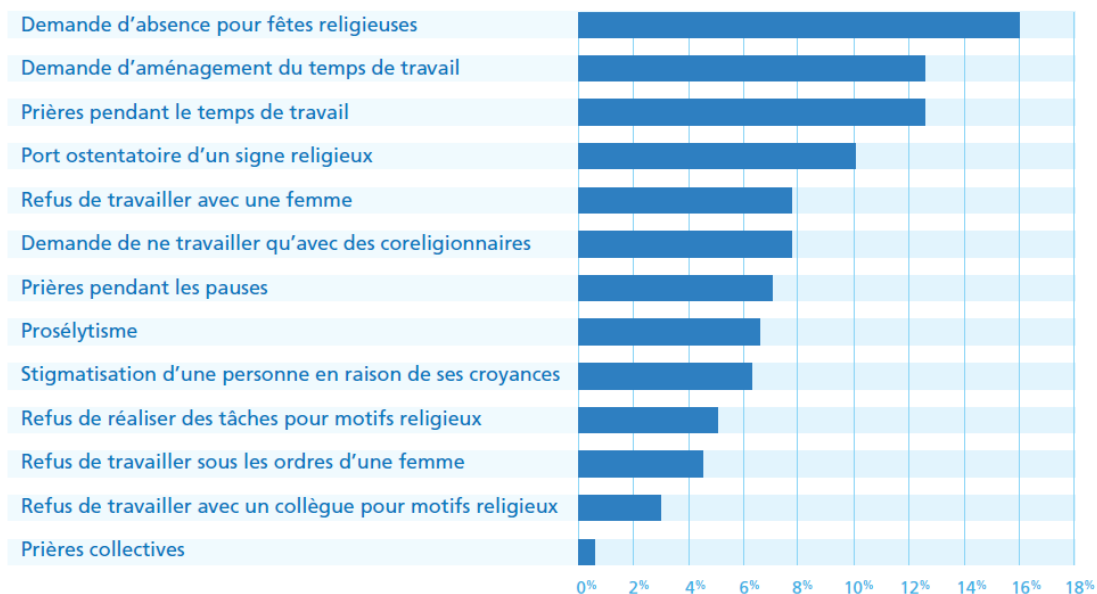
En 2013, l'enquête avait mesuré que 28 % des cadres de la fonction RH et 14 % des autres personnes interrogées avaient été confrontées à des situations liées au fait religieux, nécessitant une implication du management. Seulement 6 % des cas avaient abouti à un blocage ou à un conflit.

Cette année, l'enquête montre que près de 12 % des personnes interrogées sont confrontées de

manière régulière au fait religieux au travail. Près de 32 % le sont quelques fois par an ou par trimestre, et presque 56 % ne le sont jamais, ou moins d'une fois par an.

Les faits les plus souvent rencontrés par les personnes interrogées sont des demandes d'absences (16 %) et d'aménagement du temps de travail (13 %). La présence de menus confessionnels à la cantine et la mise à disposition de lieux de prière apparaissent en faible nombre dans les réponses. Ces deux demandes sont considérées comme délicates à gérer pour l'entreprise et les managers. Le port de signes ostentatoires ne caractérise que 10 % des situations.

Enfin, les autres catégories de faits représentent communément une transgression des règles légales et/ou du bon fonctionnement d'une organisation. C'est le cas par exemple pour le refus de réaliser des tâches, celui de travailler avec une femme ou sous les ordres d'une femme, le refus de travailler avec une personne en raison de sa religion, le prosélytisme, etc. Deux grandes catégories de faits religieux se distinguent ici : ceux qui correspondent à des demandes ou des actes qui peuvent être traités comme des demandes personnelles et ceux qui transgressent des règles ou qui visent à les changer.

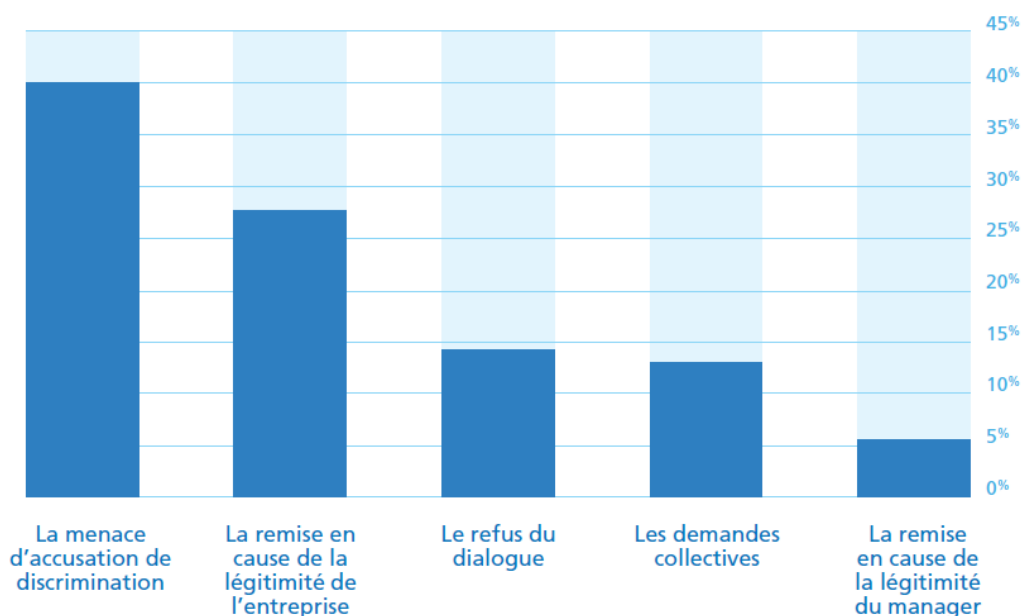


Les managers face au fait religieux

75,9 % des personnes interrogées n'ont jamais ou rarement eu à intervenir en tant que manager dans des situations ayant une dimension religieuse. 2 % sont amenées à intervenir souvent voire quotidiennement et 22,2 % doivent intervenir régulièrement, c'est-à-dire chaque mois ou chaque trimestre. Dans 74 % des cas, il n'y a pas d'impact nécessitant une intervention managériale, ce qui confirme les résultats de l'étude 2013. Toutefois, 22,2 % des personnes interrogées constatent une augmentation des cas nécessitant une implication de l'encadrement.

La part des cas bloquants reste stable : moins de 3 % en 2014 à comparer avec moins de 2 % en 2013, néanmoins pour 60,5 % des managers les cas rencontrés sont, dans l'ensemble, plus complexes à gérer. Au-delà de quelques cas qui peuvent être marquants et spectaculaires, la plupart des problèmes posés par les faits religieux en entreprise relèvent de l'action managériale. Cette perception de complexité croissante est marquée pour les personnes se déclarant confrontées régulièrement à des situations marquées par le fait religieux.

Nous retrouvons ici un élément qui était déjà déterminant dans l'enquête 2013 : **les situations complexes sont celles qui échappent au management**. Elles ne sont plus des situations dans lesquelles il s'agit de trouver, par la discussion, une solution qui permet d'articuler l'impératif de bonne réalisation du travail avec une demande personnelle. Les raisons des blocages montrent un dépassement du management, a fortiori de proximité. **73,5 % des managers soulignent ainsi que le fait religieux qui marque une situation la rend plus délicate à aborder pour eux qu'une autre situation de management**. Le graphique ci-dessous illustre les principaux facteurs de complexification de ces situations.



Pour l'ensemble des personnes interrogées, les cas problématiques qui se présentent doivent avant tout être pris en charge par le management de proximité. Toutefois, celui-ci doit s'appuyer sur les services fonctionnels de l'entreprise, notamment sur le service RH et éventuellement sur le service juridique.

■ Quelle place pour la religion dans l'entreprise et quel impact sur le travail ?

Ce qui apparaît dans les résultats que nous présentons ici est la présence d'une double posture des personnes. **Le fait religieux ne suscite pas, ou rarement, d'hostilité lorsqu'il correspond à une pratique personnelle, visible, sans s'imposer aux autres et qu'il n'interfère pas avec la réalisation du travail.** D'un autre côté, les personnes attendent de l'entreprise une neutralité affirmée de son fonctionnement. Elles souhaitent sa fermeté face à des faits et comportements qui tenteraient d'imposer la prise en compte de la pratique religieuse de certains dans l'organisation du travail comme dans les rapports interpersonnels.

60 % des personnes interrogées considèrent qu'il est tout à fait acceptable qu'une personne prie pendant ses pauses. La même proportion (60,4 %) considère qu'elle n'a pas à demander la permission à l'entreprise et au management pour cela. De la même manière, 82 % des personnes considèrent qu'une demande d'absence pour des raisons personnelles à caractère religieux est légitime. Discuter de religion avec ses collègues, sous réserve que cela ne gêne pas la réalisation du travail, n'est ni interdit ni même gênant ou choquant pour 71,3 % des personnes. **La question de la religion n'est donc pas un tabou au travail.**

Cependant, tous les comportements ne sont pas admis. Pour 89,3 % des personnes, il est inacceptable de refuser de réaliser des tâches pour des motifs religieux et 94,5 % estiment qu'on ne peut pas prier pendant le temps de travail. Quant à la pratique de la prière durant les pauses, elle doit être personnelle selon 72,7 % des personnes, qui pensent qu'il n'est pas acceptable de proposer à d'autres personnes de s'y joindre.

Nous retrouvons sur ces points la même logique que celle mise en évidence par l'étude 2013. Ainsi, **si le fait religieux n'est pas proscrit en lui-même, ce sont les comportements qui s'imposent aux autres et/ou qui remettent en cause la bonne réalisation du travail qui sont rejetés.**

■ Quelle prise en charge du fait religieux par l'entreprise ?

L'enquête 2013 avait souligné qu'une des principales attentes des personnes vis-à-vis de l'entreprise était un positionnement clair de cette dernière. Cela se retrouve dans l'enquête 2014 puisque, **pour 72,6 % des personnes interrogées, il est nécessaire que les entreprises prennent des positions officielles concernant l'expression du fait religieux au travail.**

L'attente des personnes semble être celle d'une **laïcité non pas de l'entreprise mais de son fonctionnement.** Elles ne sont pas opposées à la pratique religieuse si elle reste privée et n'impacte pas le fonctionnement du travail.

Comme cela était déjà le cas l'année dernière, l'enquête souligne l'attente de **neutralité de l'entreprise, c'est-à-dire ni une interdiction de tout ce qui est religieux, ni une prise en compte officielle des demandes et pratiques.** Ainsi, les personnes sont **opposées à une institutionnalisation du fait religieux** (nous retrouvons et confirmons ici un résultat de l'enquête 2013) :

- 79 % des personnes sont opposées à la création de lieux dédiés à la pratique religieuse dans l'entreprise ;
- 69 % des personnes sont opposées à la mise en place de menus explicitement confessionnels à la cantine

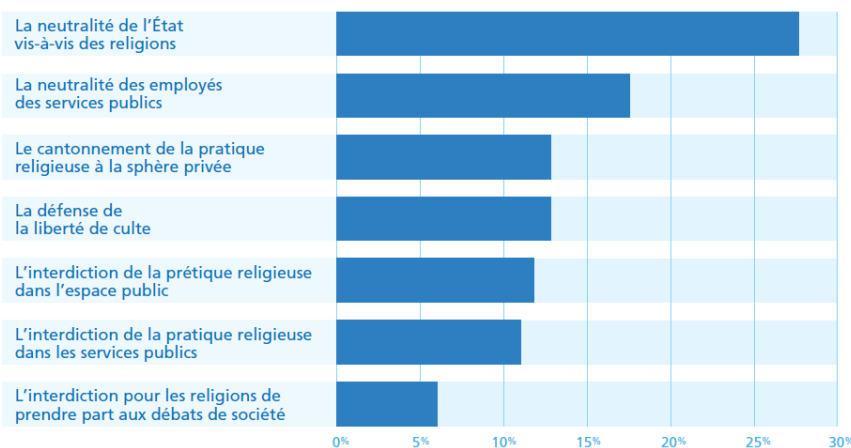
- 61 % des personnes des personnes sont opposées à la prise en compte des calendriers religieux dans l'établissement des plannings de travail et de vacances.

Les personnes interrogées ne souhaitent pas que le fait religieux soit proscrit, mais dessinent des limites très claires à son expression : il doit être neutre pour les autres personnes, ainsi que pour la réalisation du travail et son organisation.

De manière complémentaire, 72,6 % des personnes considèrent que les demandes ayant un caractère religieux (absences, modifications des horaires) doivent être traitées par le management comme des demandes pour motifs personnels.

La question de la prise en compte du fait religieux par l'entreprise et son management est donc complexe. Y répondre nécessite d'articuler neutralité et respect des personnes. Pour cela, les personnes interrogées font appel à un management de proximité soutenu par les services fonctionnels (Ressources Humaines, Juridique). Elles font aussi appel à un cadrage clair de la part de l'entreprise, à propos des conditions et des règles de prise en charge des faits religieux et, en amont, de ce qui peut être toléré ou non. Cette attente d'un engagement de l'entreprise en tant qu'institution était déjà forte dans l'enquête 2013. Elle est réaffirmée en 2014. **Sur un sujet aussi sensible que celui-ci, l'entreprise est invitée par ses salariés à se positionner, y compris par rapport à des notions aussi délicates à appréhender que la laïcité.**

En entreprise : laïcité ou neutralité ?



Les personnes définissent la laïcité en premier lieu par rapport à un principe de neutralité. Cette neutralité n'est pas définie comme l'exclusion de la religion ni de la sphère publique ni même du débat public.

C'est sans doute par rapport à cette conception très étendue de la laïcité qu'il faut

comprendre le fait que, **pour 83,3% des personnes interrogées, le principe de laïcité devrait s'appliquer aux entreprises du secteur privé.** Il est notable que cet avis soit partagé quelle que soit la religion et quel que soit le degré de pratique.

La grande majorité des personnes (78,2 %) pense que l'entreprise ne doit pas s'adapter pour tenir compte des demandes et contraintes à caractère religieux de ses salariés. 71,7 % de ces personnes estiment également que les signes religieux ostentatoires devraient être proscrits de l'espace de travail. Dans les deux cas, les pratiquants réguliers ont des avis plus partagés. En effet, un peu plus de 65 % pensent que l'entreprise ne doit pas s'adapter aux contraintes religieuses et 51,5 % sont favorables à l'interdiction des signes religieux visibles. Il convient de noter que l'appartenance religieuse ne génère pas de différence de positionnement sur ces questions.

Méthodologie

- 1 359 questionnaires en ligne ont été remplis entre le 1^{er} et le 26 février 2014. Après la suppression des réponses non exploitables, les données issues de 1333 questionnaires ont été analysées. Le questionnaire comporte 76 questions de différents types (fermées, ouvertes, à choix multiples, etc.) ;

- 3 populations de répondants sont représentées : 27,5 % de cadres de la fonction ressources humaines (DRH et RRH), 39,1% de managers non membres de la fonction RH et 33,5% d'autres fonctions ;

- 55,3 % des répondants exercent leur activité professionnelle dans le domaine des services et 45,7 % dans l'industrie.

- Près de 60 % des répondants sont des hommes. Bien que le genre n'ait pas d'impact significatif sur la croyance, il en a un sur la pratique, les femmes de notre échantillon se déclarant moins pratiquantes que les hommes.

- Une caractéristique importante de l'échantillon est la proportion de personnes croyantes (61,8 %) d'une part, pratiquantes (22,8 %) ou pratiquantes occasionnelles d'autre part (20,6 %).

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 2013 un chiffre d'affaires de 2,83 milliards d'euros. En 2013, le groupe (3 800 collaborateurs-trices) aura délégué chaque semaine 62 000 collaborateurs intérimaires et recruté 15 000 professionnels, en s'appuyant sur son réseau national et local de 830 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/>