

Communiqué de presse

Etude Institut Randstad - OFRE sur le fait religieux en entreprise

La forte hausse du fait religieux en entreprise en 2016 acte sa banalisation

Paris, le 22 septembre 2016 – *L'Institut Randstad et l'Observatoire du Fait Religieux en Entreprise (OFRE¹) présentent les résultats de leur quatrième étude commune sur le fait religieux en entreprise. Cette nouvelle enquête témoigne de la banalisation du fait religieux au travail alors que son ancrage dans l'entreprise s'accélère. Selon l'étude, près de deux tiers des salariés interrogés (65 %) ont observé en 2016 plusieurs manifestations du fait religieux alors qu'ils étaient 50 % en 2015. Ainsi, pour la première fois en quatre ans, la part des managers rencontrant régulièrement le fait religieux au travail est majoritaire. Les cas conflictuels, quant à eux, restent minoritaires, et progressent peu (de 6 % du total des faits religieux observés en 2015 à 9 % cette année). Ces résultats figurent parmi les principaux enseignements de l'étude Institut Randstad-OFRE, réalisée entre avril et juin 2016 sur la base d'un questionnaire en ligne conduit auprès de 1 405 salariés exerçant pour la plupart (à 61 %) des fonctions d'encadrement.*



« L'enquête 2016 de l'Institut Randstad et de l'OFRE témoigne d'une progression significative du fait religieux en entreprise. Cette évolution, disons-le d'emblée, ne préjuge en rien de la nature des faits religieux rencontrés. Au contraire, les cas conflictuels évoluent peu et ils représentent toujours moins d'un fait religieux au travail sur dix. Les managers, de leur côté, sont plus nombreux à s'être saisis de demandes à caractère religieux (48 % en 2016 contre 38 % un an plus tôt). Des demandes qu'ils appréhendent au demeurant avec davantage de facilité. C'est le signe que le fait religieux au travail, dans la majorité des cas, appartient désormais au registre des demandes managériales classiques », commente Laurent Morestain, secrétaire général du groupe Randstad France et président de l'Institut

Randstad pour l'Égalité des chances et le Développement durable.

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

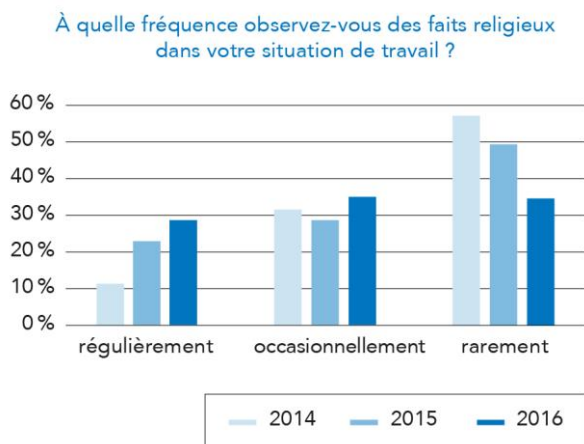
« A travers la question de la place des religions et de la pratique religieuse au travail, c'est celle de la place des religions dans la société qui se pose. Le pacte entre la république et les cultes a longtemps reposé sur une articulation construite pas à pas tout au long du vingtième siècle entre la laïcité de l'Etat et la liberté religieuse. Cet équilibre semble aujourd'hui bien précaire, peut-être même est-il déjà remis en cause. Dans les entreprises, la présence du fait religieux s'affirme. La plupart du temps, cela ne pose pas ou peu de problèmes même s'il arrive, parfois, que nous rencontrions sur le terrain des situations qui remettent en cause tant la bonne réalisation du travail que le vivre-ensemble. La prise en compte du fait religieux au travail nécessite plus que jamais de savoir agir avec courage et fermeté face aux cas inacceptables, mais aussi de faire preuve de pragmatisme, d'ouverture d'esprit et de respect des personnes pour gérer de manière apaisée des situations qui, au quotidien, sont encore peu conflictuelles », analyse **Lionel Honoré, professeur des Universités et directeur de l'OFRE.**



Les caractéristiques du fait religieux au travail : fréquences et formes

1. La fréquence du fait religieux en entreprise

Le fait religieux en entreprise a été plus fréquemment observé en 2016 qu'en 2015. Alors que 50 % des salariés interrogés l'an passé avaient, à plusieurs reprises (*c'est-à-dire au moins plusieurs fois par an jusqu'à des manifestations quotidiennes*), font face à la question du fait religieux sur leur lieu de travail, ils sont 65 % en 2016, soit une progression de 15 points. Inversement, 35 % des répondants n'ont jamais, ou alors rarement (*une fois par an*), observé de faits religieux au travail. Ils étaient 50 % en 2015.



Comment interpréter la progression importante, en 2016, de l'observation du fait religieux en entreprise? Elle témoigne selon nous d'un mouvement de banalisation du fait religieux au travail. Plusieurs explications peuvent être avancées.

- Tout d'abord, les questions liées à la place des religions et des comportements religieux dans la société sont devenues sensibles ces dernières années. De ce fait les comportements et

situations ayant une dimension religieuse directe ou indirecte sont davantage et plus rapidement repérés.

- Les modes de fonctionnement des entreprises, notamment dans les domaines de l'organisation du travail et de la gestion des ressources humaines, appellent les individus à une implication de plus en plus personnelle. Dans ce cadre, il est peu surprenant que les personnes considèrent comme légitime d'exprimer au travail les différents éléments qui les marquent et, notamment, leur religion.

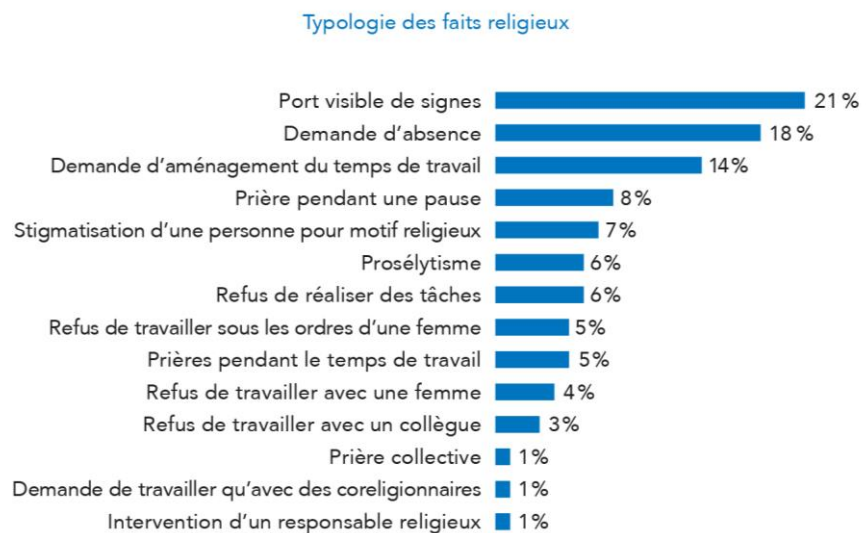
- La banalisation que nous observons amène sans doute des personnes à moins hésiter à formuler des demandes (par exemple d'absence ou d'aménagement des plannings) en invoquant des motifs religieux (respecter un rite ou assister à une cérémonie par exemple).

2. Les formes du fait religieux en entreprise

L'enquête distingue traditionnellement deux grandes catégories de faits religieux au travail :

- **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 des coreligionnaires, refus de réaliser des tâches, prosélytisme, prières pendant le temps de travail, intervention de personnes extérieures, etc.

Cette année, le port visible de signes religieux devient le premier fait religieux observé, avec 21 % des manifestations (contre 17 % en 2015 et 10 % en 2014), les demandes d'absences reculant à la deuxième place mais restant stables avec 18 % (contre 19 % en 2015 et 16 % en 2014). Les demandes d'aménagement du temps de travail sont également stables d'une année sur l'autre et correspondent à 14 % des faits (contre 14 % en 2015 et 13 % en 2014). Les salariés savent désormais que l'entreprise privée n'est pas un lieu où la neutralité s'applique et entendent exprimer leurs convictions religieuses.



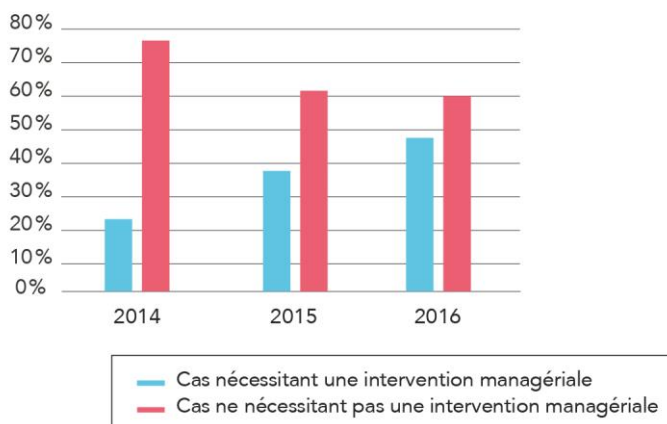
Les faits religieux les plus courants sont, par eux-mêmes, peu perturbateurs et renvoient à des comportements individuels tels qu'une demande d'absence. Combinés à d'autres faits, d'autres situations ou d'autres comportements, ils peuvent être problématiques, mais, par nature, ces faits ne sont rien d'autre que le résultat de l'interaction entre la vie privée et la vie professionnelle des personnes, etc. Les faits de la seconde catégorie, qui perturbent et/ou remettent en cause l'organisation du travail et/ou transgressent des règles légales, sont stables ou en baisse de quelques points par rapport à 2015.

L'entreprise face au fait religieux

1. Les cas nécessitant l'intervention du management

La part des cas nécessitant une intervention managériale augmente depuis 2014. Elle atteint à présent 48 % contre 38 % en 2015 et 24 % en 2014.

Part des cas nécessitant une intervention managériale



Cependant, une intervention managériale ne signifie pas systématiquement qu'il s'agit de résoudre des problèmes ou des conflits. Plus encore, cette augmentation peut être aussi le signe que les situations marquées par le fait religieux sont plus systématiquement prises en charge par un management de proximité qui possède à présent des repères sur ce qu'il convient et est possible de faire.

Il semble bien que les encadrants de terrain maîtrisent mieux qu'il y a quelques années ce type de situations.

Ils ont des positions plus tranchées sur ce qui est acceptable et ce qui ne l'est pas. Ils ont une meilleure connaissance du cadre légal. Ils savent mieux faire appel en interne au soutien que les services fonctionnels (juridiques et RH notamment) ou encore leur hiérarchie peuvent leur apporter.

2. Les cas complexes

Rapportée à l'ensemble des personnes interrogées, la part des répondants confrontés à des cas conflictuels et/ou bloquants augmente pour atteindre 9 % en 2016 (contre 6 % en 2015, 3 % en 2014 et 2 % en 2013). Si l'on considère un panel plus retreint, celui des seules personnes ayant eu à intervenir devant la question du fait religieux (48 % des managers interrogés), la part des répondants confrontés à des cas conflictuels et/ou bloquants passe alors de 12 % en 2015 à 14 % en 2016.

Il y a donc en 2016 davantage de tension autour du fait religieux au travail. Il est cependant important de souligner que, dans l'ensemble, le contexte reste malgré tout apaisé puisque 91 % des cas rencontrés n'entraînent ni conflit, ni blocage.

Les principales raisons qui rendent certains cas plus difficiles à gérer que d'autres demeurent identiques à celles de 2015 :

- 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

Raisons expliquant la complexité des situations



Zoom : une minorité de managers débordés par le fait religieux en entreprise

Comme en 2015, l'étude a distingué différents types de situations rencontrées par les entreprises et les personnes en fonction d'un critère de complexité graduée.

Il en ressort trois types de profils :

- A) Fait face à des faits religieux très fréquents, divers et correspondant autant à des demandes personnelles qu'à des faits transgressifs et perturbants. Ce profil correspond à 18 % des personnes interrogées dans l'enquête (16,8 % en 2015).
- B) Fait face à des faits réguliers, principalement des demandes personnelles mais aussi régulièrement des faits transgressifs et perturbants même s'ils sont moins nombreux et variés. Ce profil correspond à 23 % des personnes interrogées dans l'enquête (21,3 % en 2015).
- C) Fait face principalement à des demandes personnelles, rarement des faits perturbants et transgressifs. Ce profil correspond à 59 % des personnes interrogées dans l'enquête (61,9 % en 2015).

3. La réponse du management

Et lorsque des situations délicates, potentiellement bloquantes ou conflictuelles se présentent ? Les réponses apportées aux situations présentées dans l'encadré ci-dessous par les personnes ayant participé à notre enquête montrent clairement que la discussion est la solution privilégiée et que, pour eux, le laissez-faire est à proscrire.

Exemple : « Une personne de votre équipe est croyante et pratiquante. Elle ne s'en cache pas et cela ne posait de problème à personne jusqu'à présent. Il y a eu, il y a quelques mois, plusieurs arrivées dans le service. Certains de ces nouveaux arrivants ont une attitude hostile vis-à-vis de cette personne. Cela se traduit par des remarques désobligeantes, des moqueries, des réticences à travailler avec elle ou à échanger avec elle des informations. »

Vous réunissez votre équipe et rappelez les règles de respect des personnes et de bon fonctionnement de l'équipe



Vous discutez avec ces nouveaux arrivants de cette situation et les prévenez que si leur comportement ne change pas vous prendrez des sanctions



Vous demandez à la personne d'être plus discrète sur son engagement religieux



Vous laissez le temps apaiser la situation



La démarche de résolution des cas de faits religieux qui se dessinent ici est la suivante :

1 - Discuter avec la ou les personnes impliquées afin de rappeler les règles et éventuellement rechercher un accommodement.

2 - Prendre appui sur les services fonctionnels de l'entreprise, notamment les services RH et juridique.

3 - Sanctionner les cas qui doivent l'être.

Une évolution notable au fil des années est celle du soutien que reçoivent les managers confrontés à des situations délicates. Ils sont de moins en moins nombreux à les aborder de manière isolée et ont de plus en plus recours à leur hiérarchie et aux services fonctionnels de l'entreprise (RH et juridique) pour obtenir de l'aide. Ce soutien de la hiérarchie et des services fonctionnels est par ailleurs perçu comme efficace par les deux tiers des managers (69 %).

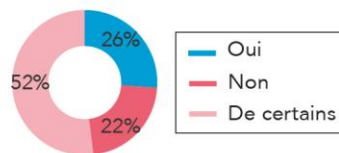
L'impact du fait religieux sur les relations au travail

1. La place de la religion entre collègues

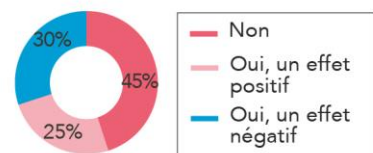
Comme lors des études précédentes, il apparaît que **la religion n'est pas un sujet tabou au travail**. Près de 80 % des personnes interrogées connaissent en général la religion de leurs collègues. Et 82 % n'en sont pas gênées (même si cette gêne est en nette augmentation : 18 % contre 8 % en 2015).

Si 30 % des personnes interrogées dans l'étude pensent que la religion peut avoir des effets négatifs au travail (en baisse de 8 points par rapport à 2015), elles sont 45 % à penser que la pratique religieuse d'une personne n'a aucun effet sur le travail et les relations au travail et 25 % à penser que cette pratique a un effet positif (contre 22 % en 2015).

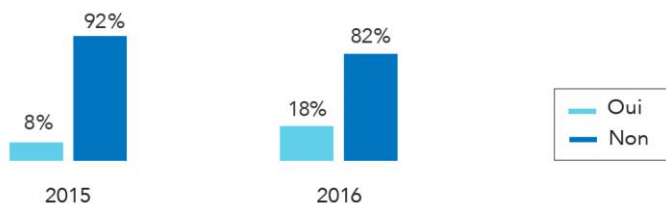
Connaissez-vous les croyances et pratiques religieuses de vos collègues ?



La pratique religieuse peut-elle avoir un effet sur les relations entre collègues ?



Êtes-vous gêné au travail par la pratique religieuse de certains de vos collègues ?



2. Les comportements admis et ceux proscrits

Les études précédentes l'avaient déjà souligné : **il n'y a pas de rejet du fait religieux au travail et certains comportements sont considérés comme admissibles**. Ainsi 70 % des personnes interrogées

Demander des aménagements ponctuels du temps de travail

83 %

Prier seul et de manière discrète pendant ses pauses

75 %

Discuter de sujets religieux avec ses collègues

70,5 %

ADMIS

Refuser de travailler avec certaines personnes pour des motifs religieux

91 %

Refuser de réaliser des tâches pour des motifs religieux

90,3 %

Le prosélytisme*

74 %

Prier en groupe et/ou pendant le temps de travail

70 %

PROSCRIT

en 2016 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.

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

(*) Pour rappel, le prosélytisme est proscrit par la loi.

s'imposent pas aux autres ni à l'entreprise et qu'ils ne gênent pas la bonne réalisation du travail.

Neutre ou laïque, quel est le rôle de l'entreprise ? L'avis des répondants

Comment l'entreprise doit-elle prendre en compte le fait religieux ? Doit-elle, comme certaines en ont fait le choix, le proscrire ou peut-elle s'adapter à la pratique religieuse de certains de ses collaborateurs et avec quelles limites ? Réponse en deux temps.

1. L'entreprise neutre, une position rejetée par une majorité de répondants

Pensez-vous que l'entreprise devrait pouvoir inscrire dans son règlement intérieur un principe de neutralité religieuse et l'imposer à ses salariés ?



Si cela est souhaité par certains salariés pratiquants, pensez-vous que l'entreprise doive :



Alors que le fait religieux au travail se banalise, une minorité de personnes (35 %) est favorable à ce que l'entreprise impose à ses salariés la neutralité religieuse, notamment par l'intermédiaire de son règlement intérieur.

En revanche, si effectivement les personnes interrogées sont ouvertes à une certaine prise en compte du fait religieux, elles sont opposées à ce que cela se traduise par la mise en place de dispositifs officiels tels que des menus confessionnels à la cantine, des salles de prières ou

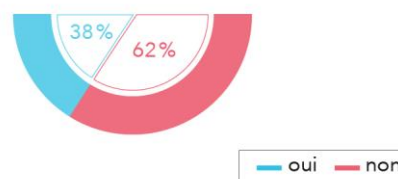
encore une prise en compte officielle des calendriers religieux dans la conception des plannings.

Bref, les personnes interrogées sont ouvertes à des réponses pragmatiques aux demandes des salariés ayant une dimension religieuse, mais non à ce que l'entreprise s'organise en fonction des prescriptions religieuses.

2. Une majorité de répondants dit non à une loi sur la religion en entreprise

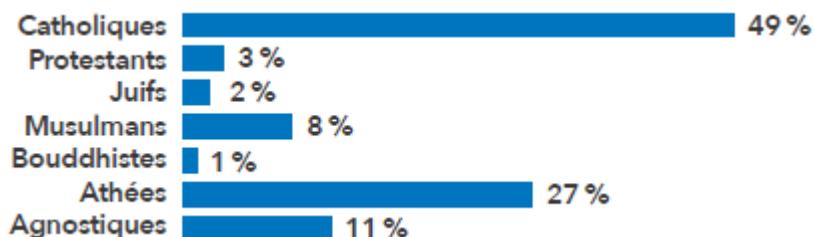
Plus de 60 % des personnes sont opposées à une intervention législative sur la question du fait religieux en entreprise. Ce résultat peut s'interpréter comme le signe qu'une majorité de répondants estime disposer, en l'état actuel, des outils nécessaires (jurisprudence, code du travail mais aussi règlement intérieur) pour faire face aux cas problématiques. Dans le même sens, les personnes interrogées peuvent estimer qu'une nouvelle loi n'apportera rien à l'heure où les managers appréhendent de mieux en mieux le fait religieux au travail et ne sera synonyme que de réglementation supplémentaire.

Pensez-vous que cette question de la religion en entreprise devrait faire l'objet d'une loi ?



Méthodologie

- 1 523 questionnaires en ligne ont été remplis entre avril et juin 2016. Après suppression des questionnaires non-exploitable, 1 405 ont été pris en compte pour cette étude.
- Le questionnaire a été administré par internet en utilisant l'application Google Docs. Son traitement a été réalisé avec le logiciel Sphinx.
- L'échantillon compte 46 % d'hommes et 54 % de femmes
- 61 % des répondants exercent une responsabilité managériale d'une équipe pouvant aller de 3 à 250 personnes.
- 39 % ont un statut de cadre sans exercer directement de fonction managériale
- Zone d'activité professionnelle des répondants :
 - Zone urbaine : 83,9 %
 - Zone urbaine sensible : 8,5 %
 - Zone rurale : 7,6 %
- Qu'ils soient ou non croyants et pratiquants les répondants ont les appartenances religieuses suivantes :



- L'échantillon compte 51 % de croyants et 49 % de non-croyants et 25 % de pratiquants réguliers, 13 % de pratiquants occasionnels et 62 % de non-pratiquants.
- 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 : <http://grouperandstad.fr/institut>

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 2015 un chiffre d'affaires de 2,84 milliards d'euros. En 2015, le groupe (3 500 collaborateurs-trices) aura délégué chaque semaine 61 000 collaborateurs intérimaires et recruté 32 500 professionnels en CDI/CDD, en s'appuyant sur son réseau national et local de 740 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'Observatoire du fait religieux en entreprise (OFRE) est un programme de recherche développé au sein du laboratoire GDI « Gouvernance et Développement insulaire » de l'Université de la Polynésie Française (UPF). 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 – sonia.elouardi@wellcom.fr
Donna Clément – donna.clement@wellcom.fr
Laure Curien – laure.curien@wellcom.fr