

Communiqué de presse

Paris, le 27 septembre 2017

Étude Institut Randstad – OFRE sur le fait religieux en entreprise
**Désormais banalisé, le fait religieux cesse en 2017
de progresser dans les entreprises**

L'Institut Randstad et l'Observatoire du Fait Religieux en Entreprise¹ (OFRE) présentent les résultats de leur cinquième étude commune sur le fait religieux en entreprise. Alors que depuis 2013 les précédentes enquêtes avaient révélé la progression puis la banalisation du fait religieux au travail, l'étude 2017 livre un enseignement de taille. Pour la première fois, l'observation « quantitative » du fait religieux ne progresse pas. La part des salariés interrogés qui, en 2017, déclarent observer de façon régulière ou occasionnelle des faits religieux dans leur situation de travail est identique à ce qu'elle était un an plus tôt : 65 %. L'enquête 2017 confirme donc la banalisation du fait religieux en entreprise. Elle donne aussi à voir son « plafond ». Car si l'édition 2016 avait révélé une progression de 10 points en un an du phénomène, la stabilité constatée en 2017 n'est vraisemblablement pas un hasard. Elle témoigne du poids des entreprises qui, par leur secteur d'activité et/ou leur implantation géographique, présentent une porosité au fait religieux. Aussi peut-on considérer que le fait religieux touche, d'une façon ou d'une autre, environ deux-tiers des managers en France. Un résultat davantage structurel que conjoncturel. Les cas conflictuels restent pour leur part toujours minoritaires, passant de 6,7 % de l'ensemble des faits religieux observés en 2016 à 7,5 % cette année. L'étude a été réalisée entre avril et juin 2017 sur la base d'un questionnaire en ligne conduit auprès de 1 093 salariés exerçant pour la plupart (63 %) des fonctions d'encadrement.



Laurent MORESTAIN

« Un an après avoir enregistré une progression significative, le fait religieux en entreprise marque le pas en 2017, selon l'enquête de l'Institut Randstad et de l'OFRE. Cette absence d'évolution ne signifie cependant pas que les comportements des salariés se suivent et se ressemblent. Cette année, près des trois-quarts (72 %) des salariés interrogés estiment ainsi que l'entreprise ne doit pas s'adapter aux pratiques religieuses des salariés alors qu'ils n'étaient que 60 % à le penser en 2016. Dans le même temps, ils sont 73 % à estimer qu'il est tout à fait admissible de prier pendant ses pauses. Les salariés dessinent donc ici un équilibre subtil entre ce qui relève de la sphère privée, où l'expression de sa foi a toute sa place, et ce qui relève de la sphère professionnelle, au sein de laquelle les règles collectives de l'entreprise doivent s'imposer », déclare 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 est un programme de recherche développé au sein du laboratoire GDI « Gouvernance et Développement insulaire » de l'Université de la Polynésie Française (UPF).



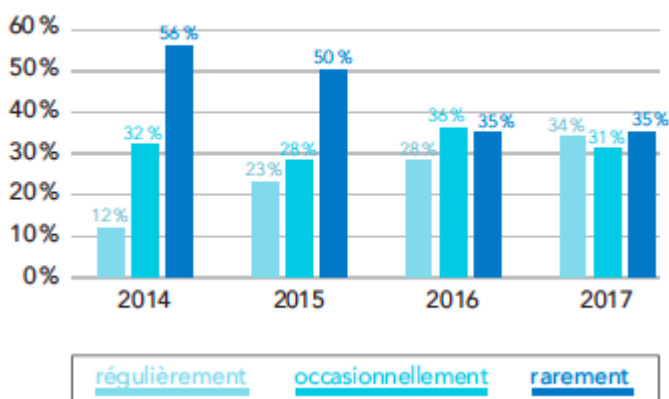
Lionel HONORÉ

« Il n'y a rien de surprenant à ce que travail et pratique religieuse se rencontrent. Simone Weil, dans son analyse de la condition ouvrière, l'a si bien mis en évidence. Le travail est, ou devrait être, un outil de transcendance, notre moyen de contribuer à des projets qui participent au progrès du monde. Derrière les chiffres de cette nouvelle étude, la cinquième, il faut repérer ce que cette irruption de la problématique religieuse dans les ateliers et les bureaux interroge. Avant d'être réalisé par des ingénieurs, des contrôleurs de gestion, des soudeurs ou des infirmières, le travail est une affaire de personne. C'est dans le travail que se joue, en reprenant les mots d'Hannah Arendt, la condition humaine. C'est cela que le fait religieux interroge : le sens du travail aujourd'hui et sa capacité à

permettre aux personnes de s'élever en prenant part au projet d'une entreprise », déclare Lionel Honoré, professeur des Universités et directeur de l'OFRE.

Fréquences et formes du fait religieux au travail

À quelle fréquence observez-vous des faits religieux dans votre situation de travail ?



La fréquence du fait religieux en entreprise

Le cadre juridique applicable au fait religieux en entreprise a fait récemment l'objet de clarifications. Par l'intermédiaire de la loi Travail d'abord, qui attribue en la matière un rôle particulier au règlement intérieur. Par l'intermédiaire ensuite de deux arrêts de la Cour de Justice

de l'Union européenne (CJUE), qui légitiment sous conditions une restriction de l'exercice de la liberté religieuse au travail. Ces clarifications ont-elles pour autant conduit à un reflux du phénomène religieux en entreprise ? Rien ne permet de l'affirmer aujourd'hui.

Les résultats de l'enquête démontrent que non seulement la fréquence d'observation des manifestations du fait religieux ne baisse pas, mais que la part des personnes interrogées qui en observent régulièrement dans leur situation de travail augmente.

35%

des personnes rencontrent régulièrement (à une fréquence journalière, hebdomadaire ou mensuelle) le fait religieux dans leur situation de travail (12% en 2014)

65%

des personnes observent des faits religieux sur leur lieu de travail de manière régulière ou occasionnelle (quelques fois par trimestre ou par an) (44% en 2014)

Les formes du fait religieux en entreprise

- Deux grandes catégories de manifestation du fait religieux en entreprise doivent continuer à être distinguées.

⇒ **Les demandes et 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 manifestations qui perturbent et/ou remettent en cause l'organisation du travail et/ou transgressent des règles légales** : refus de travailler avec une femme ou sous ses ordres, de faire équipe avec des personnes qui ne sont des coreligionnaires, refus de réaliser des tâches, prosélytisme, prières pendant le temps de travail, intervention de personnes extérieures, etc.



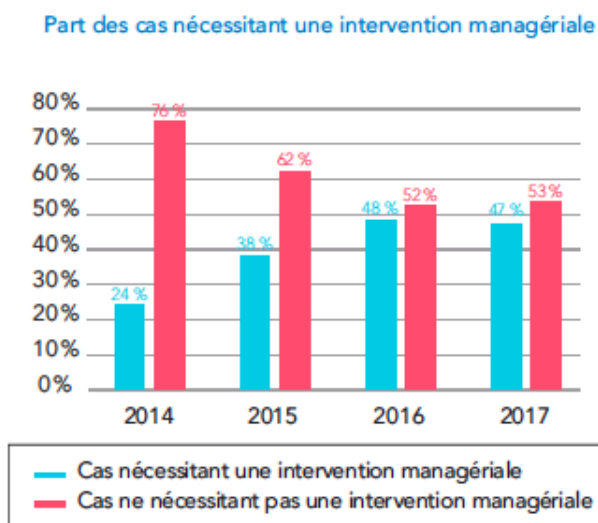
- Demandes et pratiques personnelles constituent les manifestations les plus courantes du fait religieux
- Si elles ne perturbent pas, en elles-mêmes, le bon fonctionnement de l'entreprise, leur impact doit toutefois être considéré dans un contexte plus large. Le port d'un signe religieux visible par exemple, n'est pas, en soi, de nature à perturber le bon fonctionnement d'une entreprise. Il peut toutefois le devenir en cas d'interaction avec un client ou pour des raisons de sécurité ou d'hygiène. De ce point de vue, la loi Travail de 2016 et les arrêts de la CJUE de mars 2017 donnent désormais la possibilité aux entreprises d'imposer une neutralité religieuse² à leurs salariés à la double condition que le bon fonctionnement de l'entreprise soit en jeu et que le règlement intérieur définisse, par l'intermédiaire de règles précises, ce qui est attendu des salariés.

² Ainsi que politique et philosophique.

- Bien plus problématiques pour l'entreprise, les manifestations du fait religieux entrant dans la 2^e catégorie sont, quant à elles, stables ou en très légère baisse (38 % du total contre 39 % en 2016).

L'entreprise face au fait religieux au travail

Les cas nécessitant l'intervention du management

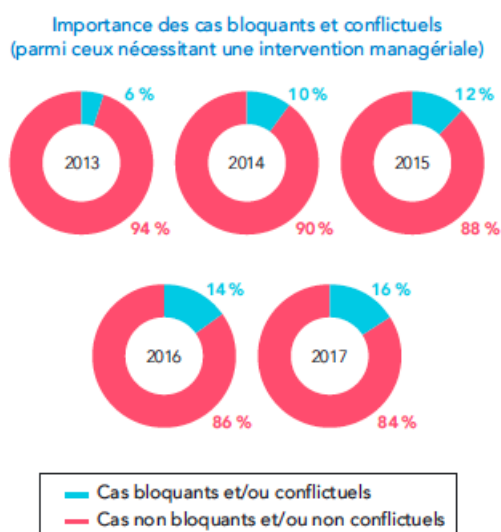


■ Les résultats de l'enquête 2017 traduisent une stabilisation des cas complexes et des situations délicates nécessitant une intervention managériale. La majorité (53 %) des situations rencontrées par les personnes interrogées ne nécessitent pas, en effet, d'intervention managériale, un chiffre quasi-stable par rapport à 2016 (52 %).

■ Rappelons qu'une intervention managériale ne consiste pas systématiquement à résoudre des

problèmes ou des conflits. Elle peut aussi prendre la forme d'une recherche de compromis ou d'une décision, acceptée par la suite par le salarié. Clarification du cadre légal, mise en lumière des questions liées au fait religieux au travail, actions de formation et d'information de plus en plus souvent mises en œuvre par les entreprises... tous ces éléments contribuent en effet à une meilleure prise en charge des situations par le management.

Les cas bloquants et/ou conflictuels



■ Parmi l'ensemble des cas nécessitant une intervention du management ceux qui se révèlent bloquants ou conflictuels continuent à progresser. Ils représentent aujourd'hui 16 % du total, contre 14 % en 2016 et 12 % en 2015.

■ Même en progression, ce chiffre est à relativiser, car il représente au final 7,5 % de l'ensemble des cas (contre 6,72 % en 2016). Toutefois ces situations sont celles qui posent le plus de problème aux managers et qui remettent le plus en question le fonctionnement des équipes

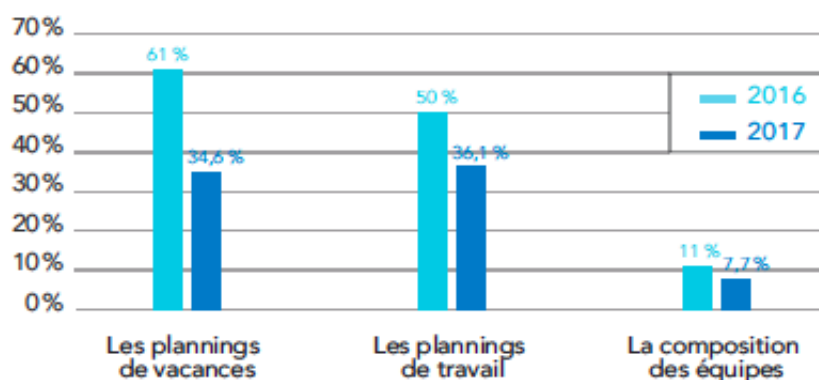
et au-delà, le lien social.

- Malgré tout, un manager sur cinq (20 %) reste débordé par le fait religieux. De quoi s'agit-il ? De managers faisant face à des manifestations diverses et très fréquentes du fait religieux, correspondant autant à des demandes personnelles qu'à des manifestations transgressives et de nature à perturber le fonctionnement de l'entreprise. Ce profil, qui correspond à 20 % des personnes interrogées dans l'enquête, progresse de deux points par rapport à 2016 (18 % en 2016 et 17 % en 2015).

Quelle prise en compte du fait religieux dans l'entreprise ?

- L'édition 2017 de l'étude révèle que les managers attendent de moins en moins de l'entreprise qu'elle s'adapte à la pratique religieuse de ses salariés. Ainsi, alors que 40 % des personnes interrogées en 2016 considéraient que l'entreprise devait s'adapter pour tenir compte des pratiques religieuses de ses équipes, elles ne sont plus que 28 % à le penser cette année. Conformément aux dernières éditions, les personnes interrogées continuent toutefois à distinguer les situations les unes des autres. À titre d'exemple, elles sont davantage ouvertes à ce que l'entreprise prenne en compte le critère religieux pour établir les plannings de vacances que pour composer les équipes. Toutefois, l'évolution observée sur les réponses aux questions posées ci-dessous va significativement dans le sens d'une limitation de la prise en compte de la religion dans les pratiques de gestion.

Pourcentage des personnes interrogées qui pensent que l'entreprise doit tenir compte de la pratique religieuse de ses salariés s'ils en font la demande, pour établir :



Les salariés favorables à l'évolution des règles régissant le fait religieux dans l'entreprise

- Les résultats de l'enquête 2017 montrent une nouvelle fois que les personnes interrogées préfèrent une approche pragmatique et au cas par cas de cette question et ne souhaitent, ni une

laïcisation du fonctionnement de l'entreprise sur le modèle du public, ni une absence de règles et de limites pour encadrer l'expression de la liberté religieuse.

- Une des évolutions majeures concernant ces questions est le rôle attribué au règlement intérieur par la loi Travail et par la jurisprudence récente de la CJUE. Comme l'illustrent les graphiques ci-dessous, il ressort de notre enquête que si peu d'entreprises ont déjà utilisé cette possibilité, 41 % des personnes interrogées souhaiteraient que des dispositions concernant le fait religieux et la neutralité soient intégrées dans le règlement intérieur de leur entreprise. Bien plus, pour 3 personnes interrogées sur quatre (75 %), cette évolution du cadre légal et cette possibilité donnée aux entreprises est une bonne chose. Elles étaient pourtant 65 % à s'y opposer en 2016.

Les entreprises peuvent, sous certaines conditions, inscrire dans leur règlement intérieur un principe de neutralité religieuse et l'imposer à leurs salariés

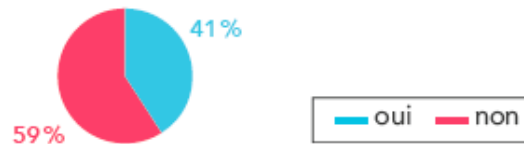
Pensez-vous que cela soit une bonne chose ?



Cela a-t-il été mis en place dans votre entreprise ?



S'il n'existe pas de disposition concernant le fait religieux et la neutralité dans le règlement intérieur de votre entreprise, souhaiteriez-vous que cela soit fait ? :



Les salariés ne ferment pas la porte à la pratique religieuse dans l'entreprise

- Comme souligné plus haut, les personnes interrogées ne souhaitent pas pour autant bannir toute manifestation de religiosité de l'espace et du temps de travail. Si certaines pratiques et demandes sont considérées comme acceptables et admises (comme discuter de sujets religieux avec ses collègues), d'autres en revanche sont proscrites (refuser de réaliser des tâches pour des raisons religieuses par exemple).

73%

73% des répondants considèrent que le fait de prier pendant ses pauses est tout à fait admissible, à condition toutefois que cette pratique de la prière soit individuelle, ne perturbe pas le travail et se fasse dans un lieu discret (contre 75% en 2016).

70%

70% des personnes interrogées considèrent que la personne n'a pas à demander la permission au management pour s'adonner à cette pratique de la prière si elle est réalisée pendant les pauses (contre 71% en 2016).

81 %

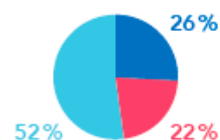
81% des répondants considèrent qu'il est tout à fait légitime de demander une autorisation d'absence pour une raison liée à la religion, comme se rendre à une cérémonie par exemple (contre 83% en 2016).

L'impact du fait religieux sur les relations de travail

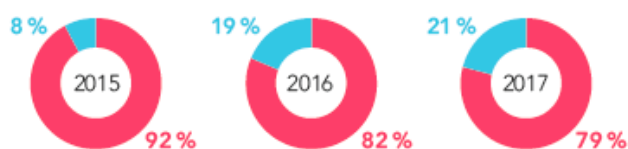
La place de la religion entre collègues

- Chacune des éditions de notre enquête le démontre : la religion n'est pas un sujet tabou au travail. Lorsqu'une personne est pratiquante, il est courant que son entourage professionnel le sache.
- Si 33 % (30 % en 2016) des personnes interrogées dans l'étude considèrent que la religion peut avoir des effets négatifs au travail, elles sont 43 % (45 % en 2016) à considérer que la pratique religieuse d'une personne n'a aucun effet sur le travail et les relations au travail et 24 % (25 % en 2016) à penser que cette pratique a un effet positif.

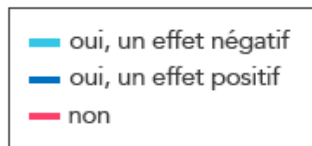
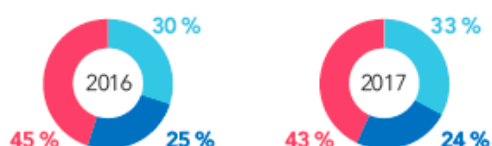
Pensez-vous que lors d'un entretien d'embauche il convient de préciser à une personne visiblement pratiquante quelles sont les règles de l'entreprise en matière de pratique religieuse au travail ou de port de signes religieux ?



Etes-vous gênés au travail par la pratique religieuse de certains de vos collègues



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



Méthodologie

- Population cible : cadres et managers (environ 4,3 millions de personnes en France). La marge d'erreur retenue est de 2,96 % et le taux de confiance associé à cette marge est de 95 %.
- 1 397 questionnaires en ligne ont été remplis entre avril et juin 2017. Après suppression des questionnaires non-exploitable, 1 093 questionnaires ont été pris en compte pour cette étude.
- Le questionnaire a été administré en ligne et compte 98 questions. Le traitement des réponses a été effectué à l'aide du logiciel SPSS.
- L'échantillon compte 52 % de femmes et 48 % d'hommes.
- 63 % des répondants exercent une responsabilité managériale d'une équipe pouvant aller de 3 à 250 personnes.
- 37 % ont un statut de cadre sans exercer directement de fonction managériale.
- Zone d'activité professionnelle des répondants : zone urbaine (83 %) ; zone urbaine sensible (8 %) ; zone rurale (9 %).
- 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 %).
- 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, notamment à l'aide des tests couramment utilisés pour cela (Chi-deux, Odd-ratio Cramer, Cronbach).

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

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.

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 : <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 3,05 milliards d’euros. En 2016, le groupe (3 600 collaborateurs-trices) aura délégué chaque semaine 65 000 collaborateurs intérimaires et recruté 42 500 professionnels en CDI/CDD, en s’appuyant sur son réseau national et local de 730 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.

Retrouvez-nous sur :



www.grouperandstad.fr

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



<http://resources.grouperandstad.fr>

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

Contacts presse

Groupe Randstad France

Direction de la Communication
Tél. 01 41 62 22 10

Sophie Durand : 06 37 86 44 00
Sébastien Buffet : 06 01 35 25 39

Agence Wellcom

Tél. 01 46 34 60 60

Sonia El Ouardi – sonia.elouardi@wellcom.fr
Laure Curien – laure.curien@wellcom.fr
Donna Clément – donna.clement@wellcom.fr