

Observatoire du Fait Religieux en Entreprise

OFRE - Chaire de recherche associée au CRAPE/UMR CNRS 6051



Synthèse des résultats de l'étude 2014

institut  randstad
égalité des chances | développement durable


SciencesPo
Rennes


Centre de Recherches sur l'Action
Politique en Europe (CRAPE)



Abdel Aïssou

Directeur Général du Groupe Randstad France

Dans ce deuxième volet de l'étude coproduite par l'Institut Randstad et l'OFRE et présentée lors d'un séminaire à l'Assemblée Nationale en mai 2014, les grandes tendances 2013 concernant le fait religieux en entreprise se confirment : 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 légère crispation, certainement due à une médiatisation plus grande du fait religieux autour de l'affaire Baby Loup. La demande d'imposer une certaine neutralité dans les entreprises privées semble émerger cette année, même si chacun-e s'accorde à penser qu'une loi n'est pas forcément nécessaire. C'est l'attente des entreprises : une règle de fonctionnement claire permettant de fonder une politique RH qui articule au mieux Code du Travail et bien vivre ensemble en entreprise.

Lionel Honoré

Professeur des Universités - Sciences Po Rennes et Directeur de l'Observatoire du Fait Religieux en Entreprise

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 % du total 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. Au-delà, nos résultats montrent les attentes des personnes vis-à-vis de l'entreprise, de son management de leurs collègues ou encore de la loi. Ils permettent également de préciser le regard qu'elles portent sur la place des religions dans la société et du religieux dans l'entreprise ainsi que sur la question de la laïcité.



Préambule

Le groupe Randstad France a ouvert il y a six ans, une réflexion sur le fait religieux en entreprise. Une démarche pionnière qui s'est concrétisée l'an passé par une étude commune entre l'Institut Randstad et l'OFRE (Observatoire du Fait religieux en Entreprise), une chaire de recherche associée au Centre de Recherches sur l'Action Politique en Europe (CRAPE) et rattachée notamment à Sciences-Po Rennes.

Réalisée en 2014, cette deuxième étude sur le fait religieux en entreprise vient compléter les résultats de 2013. Elle apporte de nouveaux éléments de réponse sur sa fréquence, ses formes et sa prise en compte par le management. Elle traite également de la place de la religion dans l'entreprise, de son impact sur le travail et des attentes sur sa prise en charge par les entreprises.

Le groupe Randstad France entend ainsi s'appuyer sur son expertise en matière de ressources humaines pour favoriser un croisement des regards entre les universitaires, le secteur public et les entreprises afin de mieux cerner la réalité du fait religieux en entreprise.

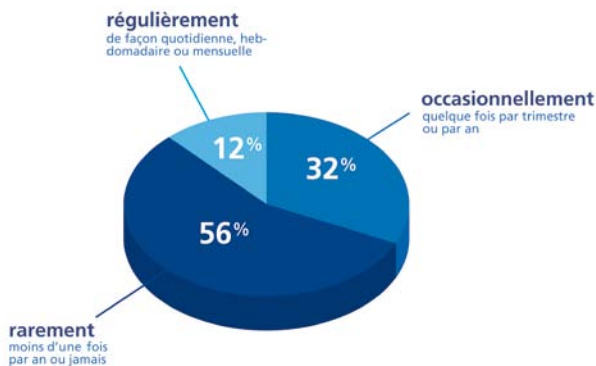
Ces travaux permettront à chaque organisation de nourrir une doctrine propre apportant des solutions RH opérationnelles et de bon sens aux managers et aux institutions.



1. Le fait religieux en entreprise : quelle fréquence et quelles formes ?

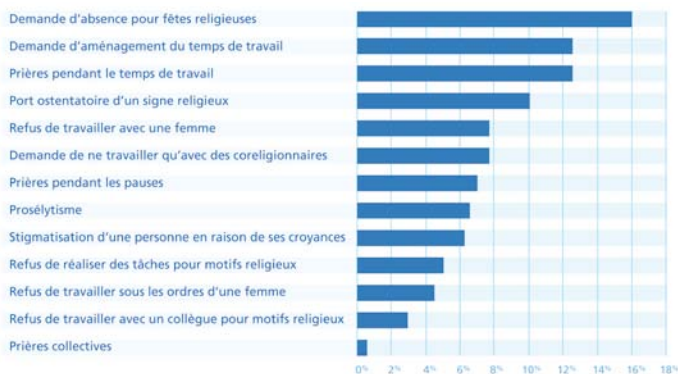
En 2013, l'enquête avait mesuré que 28 % des cadres de la fonction RH et 14 % des autres personnes interrogées avaient été confrontées à des situations liées au fait religieux, nécessitant une implication du management. Moins de 2 % du total des cas avaient abouti à un blocage ou à un conflit.

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 également dans les réponses, en faible nombre. 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.



De manière générale, un point important apparaît ici : la distinction entre deux grandes catégories de faits religieux :

- ceux qui correspondent à des demandes ou des actes qui peuvent être traités comme des demandes personnelles,
- ceux qui transgressent des règles ou qui visent à les changer.

2. Quelle prise en compte du fait religieux par le management?

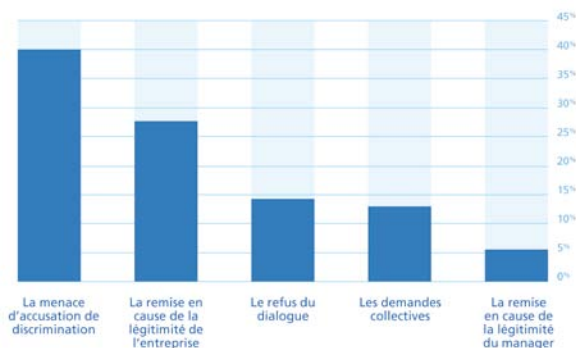
75,9% des managers n'ont jamais ou rarement eu à intervenir dans des situations ayant une dimension religieuse. 2 % sont amenées à intervenir souvent voire quotidiennement et 22,2 % doivent intervenir régulièrement, c'est-à-dire chaque mois ou chaque trimestre. Dans 74 % des cas, il n'y a pas d'impact 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 blocants reste stable : moins de 3 % en 2014, à comparer à moins de 2 % en 2013.

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 très marquée (60,5 %) 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. Ce dernier est menacé, délégitimé, lorsque ce n'est pas l'entreprise qui l'est, et il n'y a plus d'espace de discussion disponible pour négocier et construire des solutions pragmatiques.

73,5 % des managers soulignent que le fait religieux qui marque une situation la rend plus délicate à aborder pour eux qu'une autre situation de management. Cet élément est beaucoup plus prononcé que dans l'enquête 2013. Les principaux facteurs de complexification des situations sont : menace d'accusation de discrimination, remise en cause de la légitimité de l'entreprise, refus de discuter, refus de dialoguer, demandes collectives, refus de discuter, remise en cause de la légitimité du manager, etc.



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.

58% des personnes interrogées pensent que le manager de proximité doit prioritairement traiter les demandes. Toutefois, pour 73,7 % des personnes, il doit le faire en prenant systématiquement l'avis du service RH avant d'apporter une réponse.

42% de personnes estiment que ce n'est pas au management de proximité de prendre en charge ces questions et pensent très majoritairement (79 %) qu'il revient directement au service RH de le faire.

Lorsque la situation est bloquée ou conflictuelle, il ne revient plus au manager de proximité de la prendre en charge, selon 57,3 % des personnes interrogées. Dans ces cas, 75,7 % des personnes estiment que c'est au service RH de conduire la recherche de solution, en collaboration avec l'encadrement et le service juridique de l'entreprise, sans qu'il y ait une mise à l'écart du management.

3. 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.

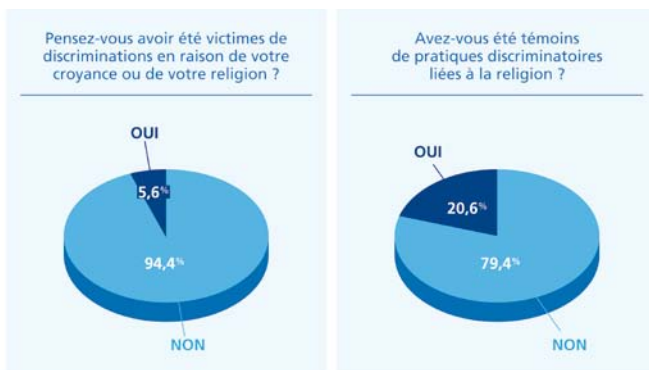
Plus de 60 % des personnes interrogées (et 77 % pour le sous-groupe des pratiquants) considèrent qu'il est tout à fait acceptable qu'une personne prie pendant ses pauses. La même proportion (60,4 %) considère qu'elle n'a pas à demander la permission à l'entreprise et au management pour cela. De la même manière, **82 % des personnes**

considèrent qu'une demande d'absence pour des raisons personnelles à caractère religieux est légitime. 90 % des pratiquants sont également d'accord avec cela. 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. Ainsi, la grande majorité des personnes connaît la position de ses collègues, au moins en partie, par rapport à la religion. Lorsque ces personnes côtoient des personnes pratiquantes, elles n'en ressentent pas de gêne particulière. **La question de la religion n'est 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.** 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.

Des différences statistiquement significatives en fonction du degré de pratique sont à souligner. Alors que les non-pratiquants et les pratiquants occasionnels répondent de la même manière, les pratiquants réguliers sont par exemple 29,6 % à considérer qu'un salarié peut refuser d'exécuter une tâche pour des motifs religieux. 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 par les personnes.**

De manière générale, **environ 6 % des personnes interrogées pensent avoir été victimes à un moment ou un autre de discrimination en raison de leur croyance ou de leur pratique religieuse.** Une proportion plus importante (20,6 %) dit avoir été témoin de pratiques discriminatoires liées à la religion. Dans les deux cas, il existe des différences significatives en fonction du degré de pratique et de la religion des personnes.



Ainsi, on observe que plus les personnes sont pratiquantes, plus elles estiment avoir été victimes ou témoins de discrimination.

4. 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 approche neutre du fonctionnement de l'entreprise**. Comme souligné précédemment, elles ne sont pas opposées à la pratique religieuse dans la sphère du travail, à condition que cette pratique 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**.

Les personnes sont **opposées à une institutionnalisation du fait religieux** (nous retrouvons et confirmons ici un résultat de l'enquête 2013). Cette institutionnalisation concerne :

- la création de lieux dédiés à la pratique religieuse dans l'entreprise : 79% des personnes y sont opposées,
- la mise en place de menus explicitement confessionnels à la cantine : 69% des personnes y sont opposées,
- la prise en compte des calendriers religieux dans l'établissement des plannings de travail et de vacances : 61% des personnes y sont opposées.

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.

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.

Ces limites renvoient au principe de neutralité, et c'est cette même neutralité qui est attendue du management et de l'entreprise. Le fait religieux admis est celui qui correspond à la religiosité des personnes mais qui n'impacte ni leurs rapports aux autres, ni le fonctionnement des équipes et la bonne réalisation du travail, ni encore les décisions managériales et les règles organisationnelles.

La neutralité a également ses limites ; celles-ci ne renvoient pas tant au fait religieux en lui-même qu'à la spiritualité des personnes croyantes et pratiquantes, qui a un impact sur leurs rapports aux autres. Cet impact peut être perçu comme positif lorsqu'il n'impose pas de contraintes aux gens et ne leur fait pas subir de prosélytisme.

Se posent également ici les questions de la liberté religieuse et du respect des personnes. Il est bien délicat de définir ce qui, dans le fait religieux, est de l'ordre du croire, de la religion et de ses rites, de la tradition, du communautarisme, de l'affirmation identitaire, de l'alibi... ce n'est en tout cas pas le sujet du code de travail. Les rapports entre la croyance et la pratique, par exemple, ne sont ni systématiques ni stables dans le temps. La sociologie des religions l'a mis en évidence depuis longtemps déjà. Toujours à titre d'exemple, donner un caractère religieux à une demande adressée à son manager est parfois un moyen

de peser sur sa décision. Mais la religion peut aussi renvoyer à ce que la personne croit : la manière dont elle se pense, dont elle pense les autres et le monde. En un mot, la religion renvoie à sa spiritualité et cela peut susciter aussi de l'incompréhension, et le cas échéant, de la stigmatisation et même de la discrimination.

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.** Certaines l'ont déjà fait, non sans risque, et les autres sont invitées à le faire.

5. La religion, l'entreprise et la question de la laïcité

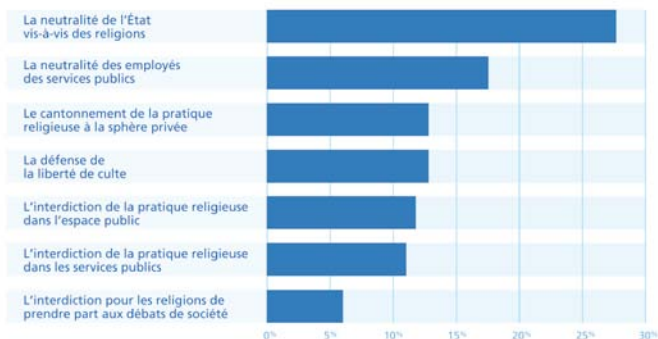
Les initiatives prises par les entreprises sont diverses. Certaines éditent des guides de pratiques destinés à leurs encadrants, d'autres proscrivent le fait religieux en s'aidant d'une référence au principe de laïcité. Si la question du fait religieux est aussi problématique et sa prise en compte incertaine, c'est qu'elle renvoie à une dimension que n'ont pas d'autres questions.

La plupart des cas, nous l'avons souligné plus haut, sont des faits personnels.

Dans certains cas, toutefois, le caractère religieux essaie de s'imposer au collectif de travail et de subordonner la réalisation du travail, son organisation, les règles de l'entreprise ou de l'un de ses services, à des règles, rites ou principes religieux.

Faut-il alors laïciser l'entreprise en étendant les règles en vigueur dans les services publics au secteur privé ? Faut-il, au contraire laisser une place au fait religieux ? Si oui, laquelle et avec quelles limites ?

De manière cohérente avec les résultats présentés dans les points précédents, **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 probablement 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. Toutefois, 74,4 % des personnes se définissant comme pratiquantes régulières sont favorables à une extension aux entreprises privées du principe de laïcité. Les personnes non pratiquantes sont quant à elle 11,9 % à y être défavorables.

De manière cohérente avec ces différents éléments, **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 ostensibles 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 également de noter que l'appartenance religieuse ne génère pas de différence de positionnement sur ces questions.

En résumé

- Le fait religieux concerne 70 % des entreprises mais seulement 12 % sont concernées régulièrement.
- 72,6 % des personnes considèrent que les demandes ayant un caractère religieux, doivent être traitées pour des demandes comme motifs personnels.

La manifestation du fait religieux en entreprise

- Les faits les plus courants sont les demandes d'absences et d'aménagement des horaires mais les prières pendant le temps de travail, le port de signes ostentatoires ou encore le refus de travailler avec des femmes ou sous les ordres d'une femme sont également présents régulièrement.
- Un cas sur quatre (25 %) nécessite une intervention du management et moins de 3 % des cas sont bloquants ou conflictuels.

Les managers face au fait religieux

- Les managers ressentent une complexité croissante des cas rencontrés. Plusieurs raisons: menace d'accusation de racisme ou discrimination, remise en cause de la légitimité de l'entreprise ou la leur, refus de discuter, etc.
- 73,5 % des managers soulignent que le fait religieux qui marque une situation la rend plus délicate à aborder.

La juste place du fait religieux en entreprise

- La question de la religion n'est pas un tabou au travail, ce qui est rejeté par les personnes sont les comportements qui s'imposent aux autres et/ou qui remettent en cause la bonne réalisation du travail.
- 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.

Fait religieux et discrimination

- Moins de 6 % des personnes interrogées pensent avoir été victimes à un moment ou un autre de discrimination en raison de leur croyance ou de leur pratique religieuse. Une proportion plus importante (20,6 %) dit avoir été témoin de pratiques discriminatoires liées à la religion.

Laïcité et fait religieux en entreprise

- L'attente des personnes semble être celle d'une laïcité non pas de l'entreprise mais de son fonctionnement.
- 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 du débat public.
- Pour 83,3 % des personnes interrogées le principe de laïcité devrait s'appliquer aux entreprises du secteur privé.

Méthodologie de l'étude et présentation de l'échantillon

1359 questionnaires en ligne ont été remplis entre le 1^{er} et 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,
- 33,5 % d'autres fonctions.

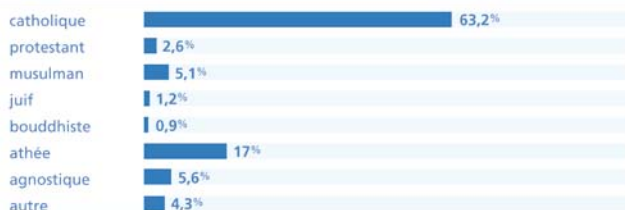
41% des personnes interrogées n'ont pas de responsabilité managériale.

55,3% des répondants exercent leur activité professionnelle dans le domaine des services et 45,7 % dans l'industrie. Certains secteurs sont particulièrement représentés comme c'est le cas par exemple pour l'industrie agroalimentaire (3,5 %), la santé (9,6 %), la distribution (4,9 %).

Les personnes exerçant ou ayant exercé une responsabilité de représentant du personnel sont surreprésentées ; elles constituent 32,8 % des répondants.

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 %). Le tableau ci-après indique la répartition de la population par religion. Il s'agit ici de la religion dont la personne se sent proche sans que cela implique qu'elle soit pratiquante.



A titre de comparaison, une enquête de CSA¹ réalisée en 2012 et une étude de l'Ifop² réalisée en 2011, démontre que la répartition par religion de notre échantillon est cohérente par rapport aux résultats de ces deux autres études, les différences n'étant pas statistiquement significatives.

Parallèlement, 63 entretiens semi-directifs ont été effectués tout au long de l'année 2013 avec des responsables d'entreprises, des salariés, des représentants du personnel, dans des entreprises de l'ouest de la France (Bretagne et Pays de la Loire) et de la région parisienne.

¹ www.csa.eu/multimedia/data/etudes/etudes/etu20130329-note-d-analyse-csa-decrypte-mars-2013.pdf

² www.ifop.com/media/poll/1479-1-study_file.pdf



photo : ©Bruno Levy

Aline Crépin

Directrice de la RSE du Groupe Randstad France

Les travaux que nous présentons aujourd'hui portent deux messages dont les entreprises doivent tenir compte dans la gestion de leurs ressources humaines et qui peuvent sembler de prime abord antinomiques : la tolérance du plus grand nombre vis-à-vis d'une pratique religieuse discrète et le besoin d'affirmer une neutralité de l'espace de travail. Les personnes interrogées dans cette étude souhaitent que la religion ne vienne pas perturber l'espace de travail, soulignant par là même certaines dérives individuelles ou collectives qui peuvent lui nuire, dont certaines ont été largement médiatisées. Elles ne sont pour autant pas hostiles au fait religieux en général, qui peut même à leurs yeux être le garant de valeurs prisées par la collectivité de travail : respect, écoute, tolérance et entraide. C'est sur cette base que les organisations doivent désormais travailler pour bâtir de nouvelles règles applicables à l'espace de travail afin de répondre à ces deux préoccupations.

Christelle Lasseux

Responsable d'agence Randstad, Angers BTP

Il y a quelques années nous avons davantage de sollicitations de la part de nos clients pour résoudre des questions liées à la pratique religieuse (prière, jeûne, alimentation) posées par nos salariés intérimaires. Aujourd'hui nos clients ont des équipes beaucoup plus diverses et ont donc adapté globalement leurs habitudes, notamment leurs horaires de travail. Il faut noter que des modifications qui ont pu être générées par des demandes liées à une pratique religieuse sont aujourd'hui souvent résolues par une adaptation des horaires de tous les salariés. De la même façon, les entreprises sont plus souples sur la gestion des contraintes alimentaires. D'une manière générale, j'observe sur le terrain que les entreprises adaptent les règles générales avec bon sens et que les salariés prennent leurs dispositions pour assumer leurs obligations professionnelles en adaptant leurs pratiques. On est donc de plus en plus dans une adaptation des pratiques RH qui ne conduit pas à répondre à des demandes religieuses mais plutôt à diversifier les possibilités d'organisation pour toutes et tous.

