



L'ENTREPRISE, LE TRAVAIL ET LA RELIGION....



DE QUOI PARLE T'ON ?

- Faits religieux en entreprise: revendications exprimées dans un vocabulaire essentiellement religieux.
 - Les entreprises privées et les services publics, longtemps éloignés des préoccupations religieuses, sont désormais fréquemment confrontés à des revendications liées aux croyances et à l'affirmation identitaire de leurs salariés ou agents, qui peuvent parfois prendre des formes radicales : comment concilier travail, laïcité, respect des pratiques religieuses et sécurité des biens et des personnes ?



DE QUOI PARLE T'ON ?

○ Pourquoi?

- Fait religieux en entreprise, produit d'une rencontre entre
 - Ratés de l'intégration
 - Tournant identitaire de la politique française , attention à la diversité dans les entreprises
 - Processus d'individualisation du travail valorisant l'identité des salariés

○ Pour quantifier

- Des études , dont récemment
 - **L'Institut Randstad et l'Observatoire du Fait Religieux en Entreprise (OFRE) présentent les résultats de leur cinquième étude commune sur le fait religieux en entreprise.**

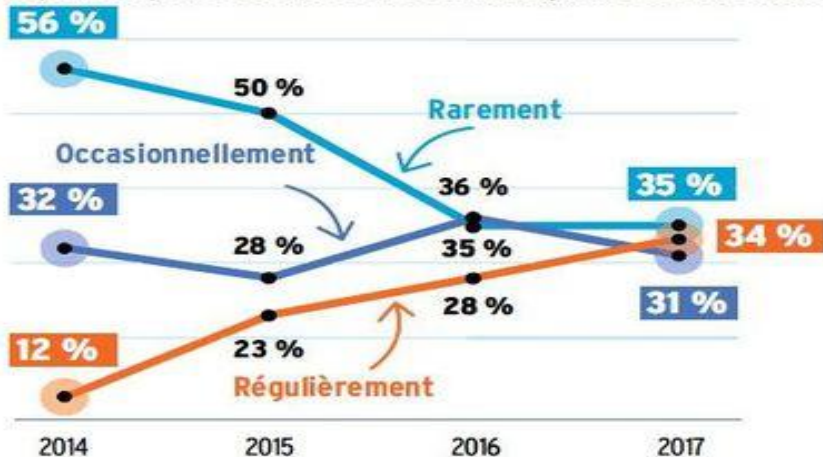


FRÉQUENCES ET FORMES DU FAIT RELIGIEUX AU TRAVAIL

Les manifestations du fait religieux en entreprise progressent... lentement

34 % des personnes interrogées dans le cadre de l'enquête ont déclaré avoir régulièrement observé des manifestations du fait religieux dans leur situation de travail, contre 28 % en 2016 et 12 % en 2014.

A quelle fréquence observez-vous des faits religieux dans votre situation de travail ? (en %)



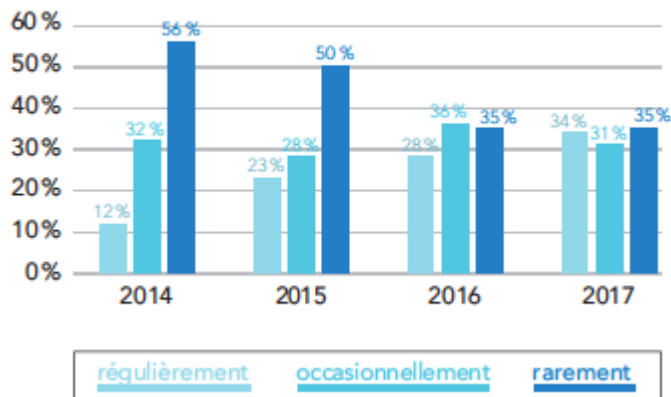
21 % de salariés affirment être gênés par la pratique religieuse de leurs collègues



LA FRÉQUENCE DU FAIT RELIGIEUX EN ENTREPRISE

- 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.

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



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)

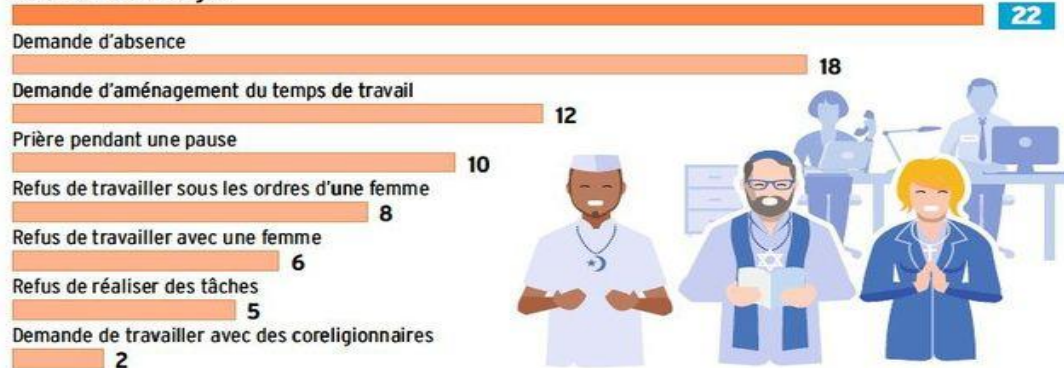


LES FORMES DU FAIT RELIGIEUX EN ENTREPRISE

- **Demandes et pratiques personnelles en tête des manifestations du fait religieux**
 - Les trois manifestations du fait religieux les plus fréquemment observées en 2017 restent identiques à celles relevées lors de l'édition précédente :
 - • port d'un signe religieux visible (22 % en 2017, contre 21 % en 2016)
 - • demande d'absence (18 %, comme en 2016)
 - • demande d'aménagement du temps de travail (12 %, contre 14 % en 2016)

La typologie des faits religieux (en %)

Port visible d'un signe



L'ENTREPRISE FACE AU FAIT RELIGIEUX AU TRAVAIL

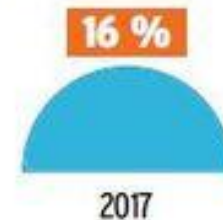
Une stabilisation des cas problématiques nécessitant une intervention managériale

Alors qu'elle augmentait régulièrement depuis la 1^{re} enquête (24 % en 2014, 38 % en 2015, 48 % en 2016), la part des cas nécessitant une intervention managériale est désormais stable, voire en très légère baisse (47 %).

Cas nécessitant une intervention managériale



En 2017, **16 %** des cas nécessitant une intervention d'un manager sont jugés bloquant ou conflictuel contre 10 % en 2014



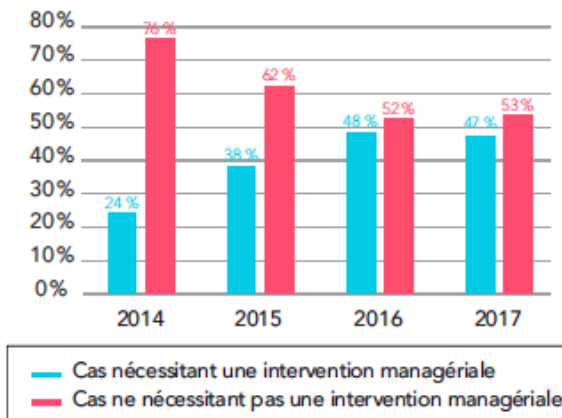
Sources : Institut Randstad et Observatoire du fait religieux en entreprise (OFRE).
Étude réalisée entre avril et juin 2017 auprès de 1093 salariés exerçant pour 63% des fonctions d'encadrement.



LES CAS NÉCESSITANT L'INTERVENTION DU MANAGEMENT

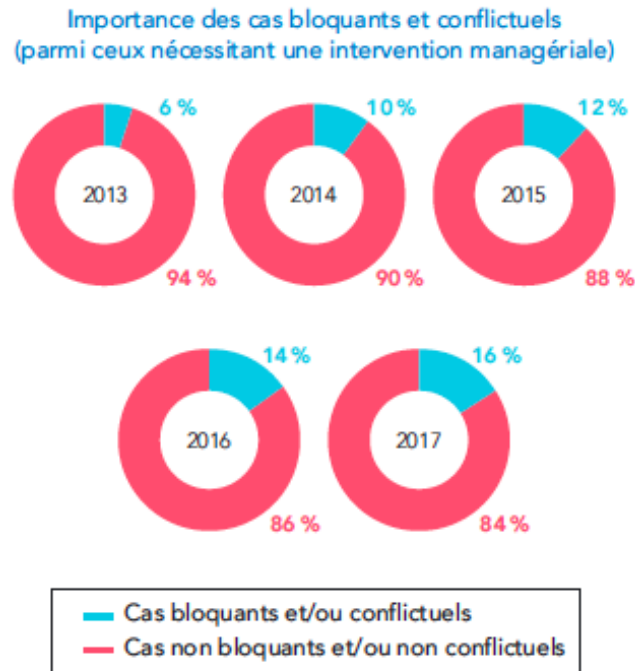
- Les résultats de l'enquête 2017 traduisent une stabilisation des cas complexes et des situations délicates nécessitant une intervention managériale. La majorité (53 %) des situations rencontrées par les personnes interrogées ne nécessitent pas, en effet, d'intervention managériale, un chiffre quasi-stable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

Part des cas nécessitant une intervention managériale



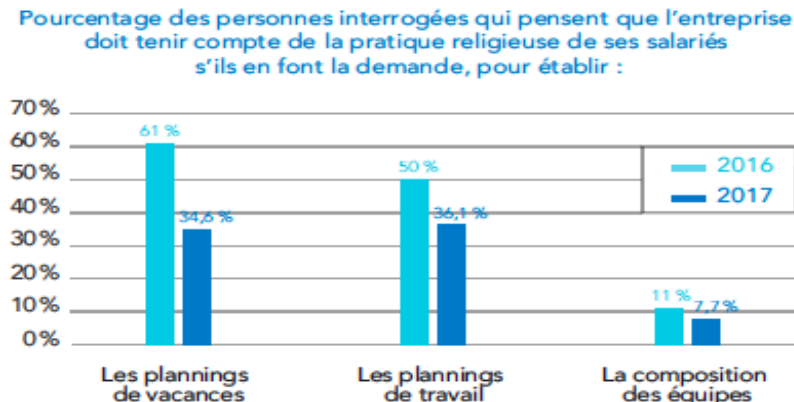
LES CAS BLOQUANTS ET/OU CONFLICTUELS

- 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.



QUELLE PRISE EN COMPTE DU FAIT RELIGIEUX DANS L'ENTREPRISE ?

- L'entreprise doit-elle s'adapter à la pratique religieuse des salariés ?
 - De plus en plus, la réponse est non. À présent, plus de 70 % des personnes interrogées pensent que l'entreprise ne doit pas s'adapter aux pratiques religieuses des salariés. Un chiffre en nette augmentation par rapport à 2016 (60 %).
- 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.



LES SALARIÉS FAVORABLES À L'ÉVOLUTION DES RÈGLES RÉGISSANT LE FAIT RELIGIEUX DANS L'ENTREPRISE

- **Neutralité religieuse : les évolutions réglementaires font bouger les lignes**
 - 75 % des personnes interrogées considèrent comme une bonne chose qu'une entreprise puisse désormais, sous certaines conditions, inscrire ce principe dans leur règlement intérieur et l'imposer à leurs salariés. Elles étaient pourtant 65 % à s'opposer à cette idée en 2016. Pour autant, 41 % seulement des personnes souhaiteraient que des dispositions concernant le fait religieux et la neutralité soient intégrées dans le règlement intérieur de leur entreprise.

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 ?



— oui — non



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

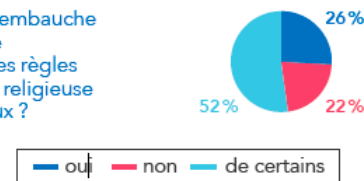
- **Vers une augmentation des problématiques liées au fait religieux en entreprise ?**
 - Paradoxalement, une large majorité des personnes interrogées (63 %) anticipent une augmentation des problématiques liées au fait religieux en entreprise dans les années à venir.



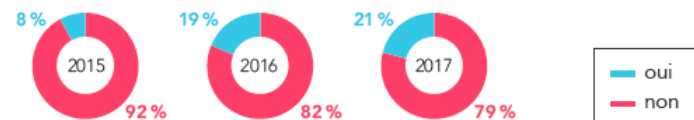
LA PLACE DE LA RELIGION ENTRE COLLÈGUES

- 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.

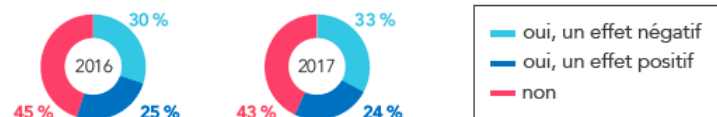
Pensez-vous que lors d'un entretien d'embauche il convient de préciser à une personne visiblement pratiquante quelles sont les règles de l'entreprise en matière de pratique religieuse au travail ou de port de signes religieux ?



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



LA LAÏCITÉ DANS L'ENTREPRISE



Les Teletubbies au Pôle Emploi.



-
- **A propos de l'Observatoire du Fait Religieux en Entreprise (OFRE)**
- L'Observatoire du fait religieux en 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'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.
- <http://www.grouperandstad.fr/desormais-banalise-le-fait-religieux-cesse-en-2017-de-progresser-dans-les-entreprises-2/>

