



# Observatoire du fait religieux en entreprise

## Synthèse des résultats de l'étude 2014

# 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.

# L'analyse de Abdel Aïssou & Lionel Honoré



## Abdel Aïssou

Directeur Général Groupe Randstad France

---

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.



## Lionel Honoré

Professeur des Universités à Sciences Po Rennes  
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% 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.

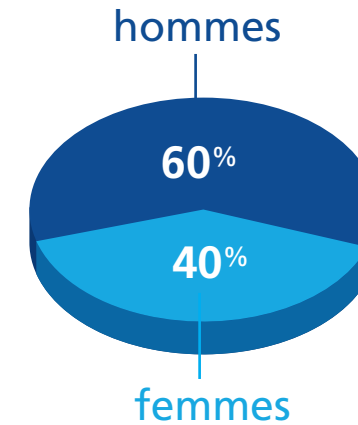
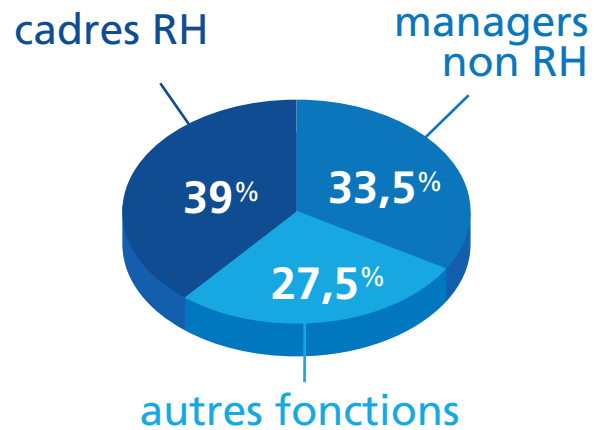
# Descriptif de l'échantillon

**1333**  
répondants

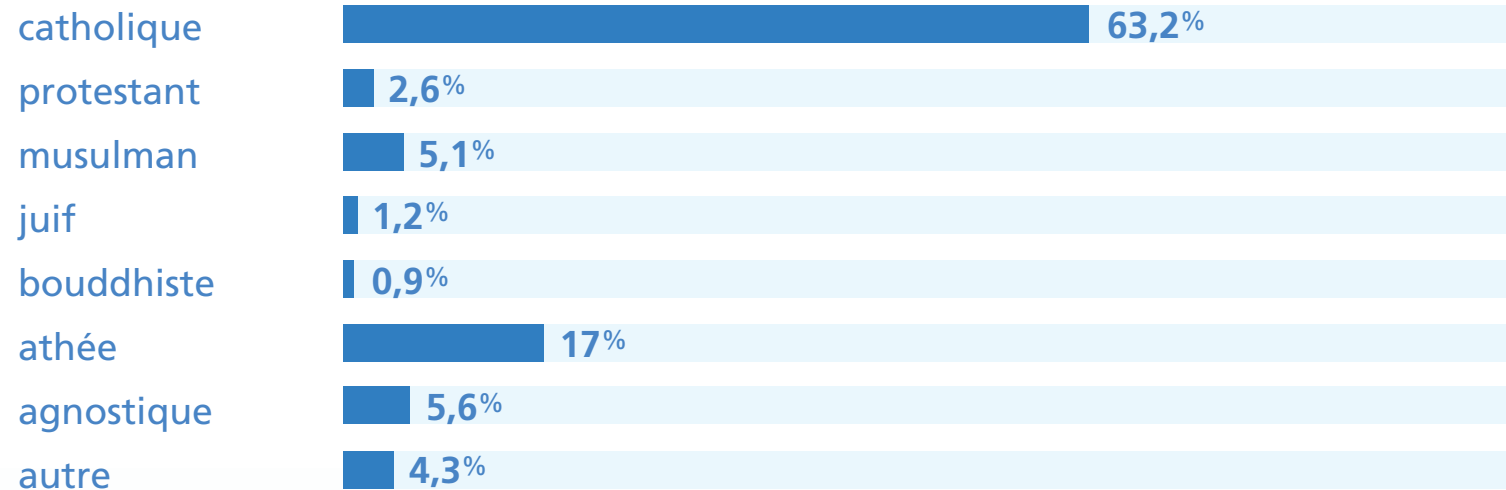
questionnaire en ligne  
rempli entre le 1<sup>er</sup> et  
le 26 février 2014

**61,8%**

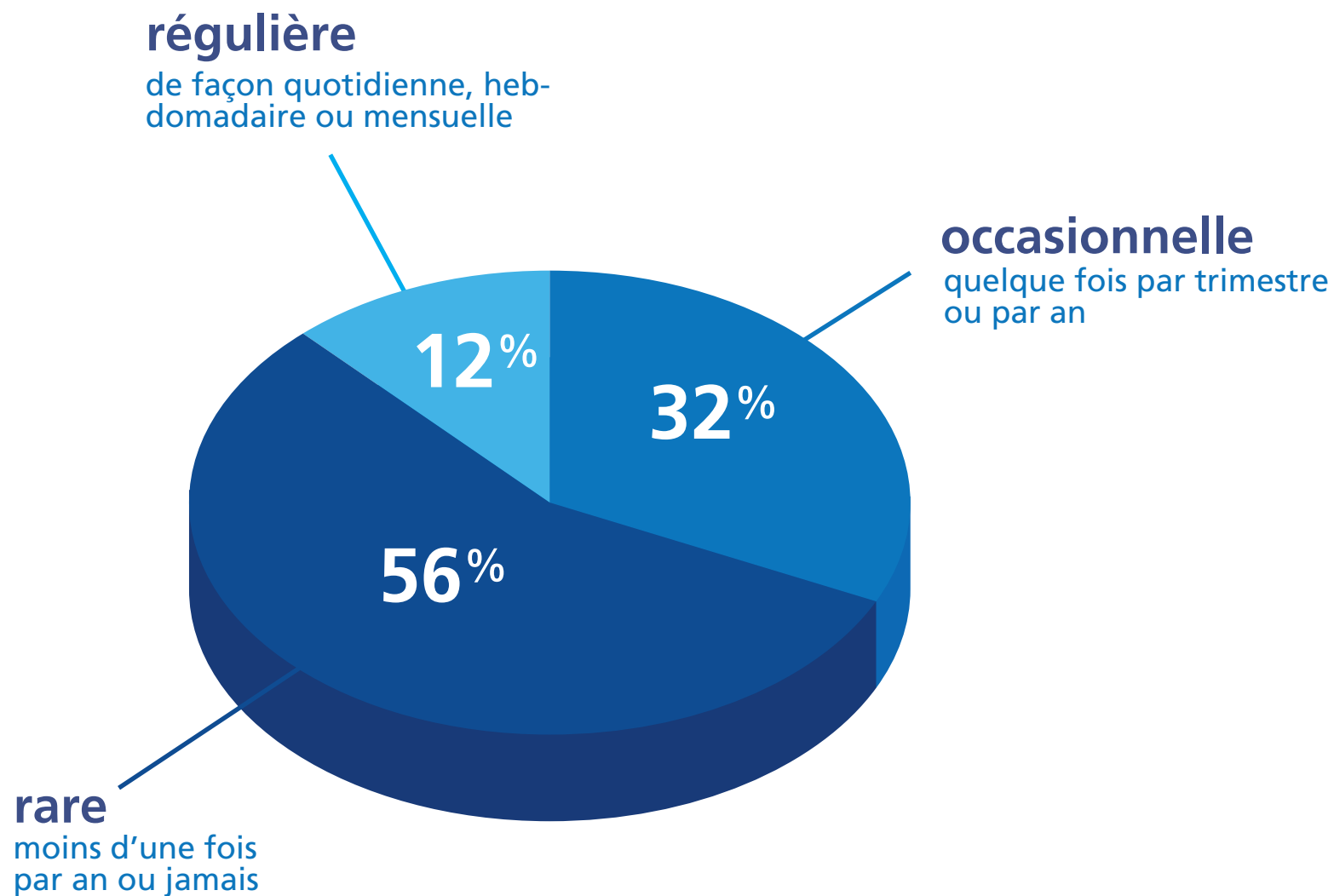
de personnes croyantes



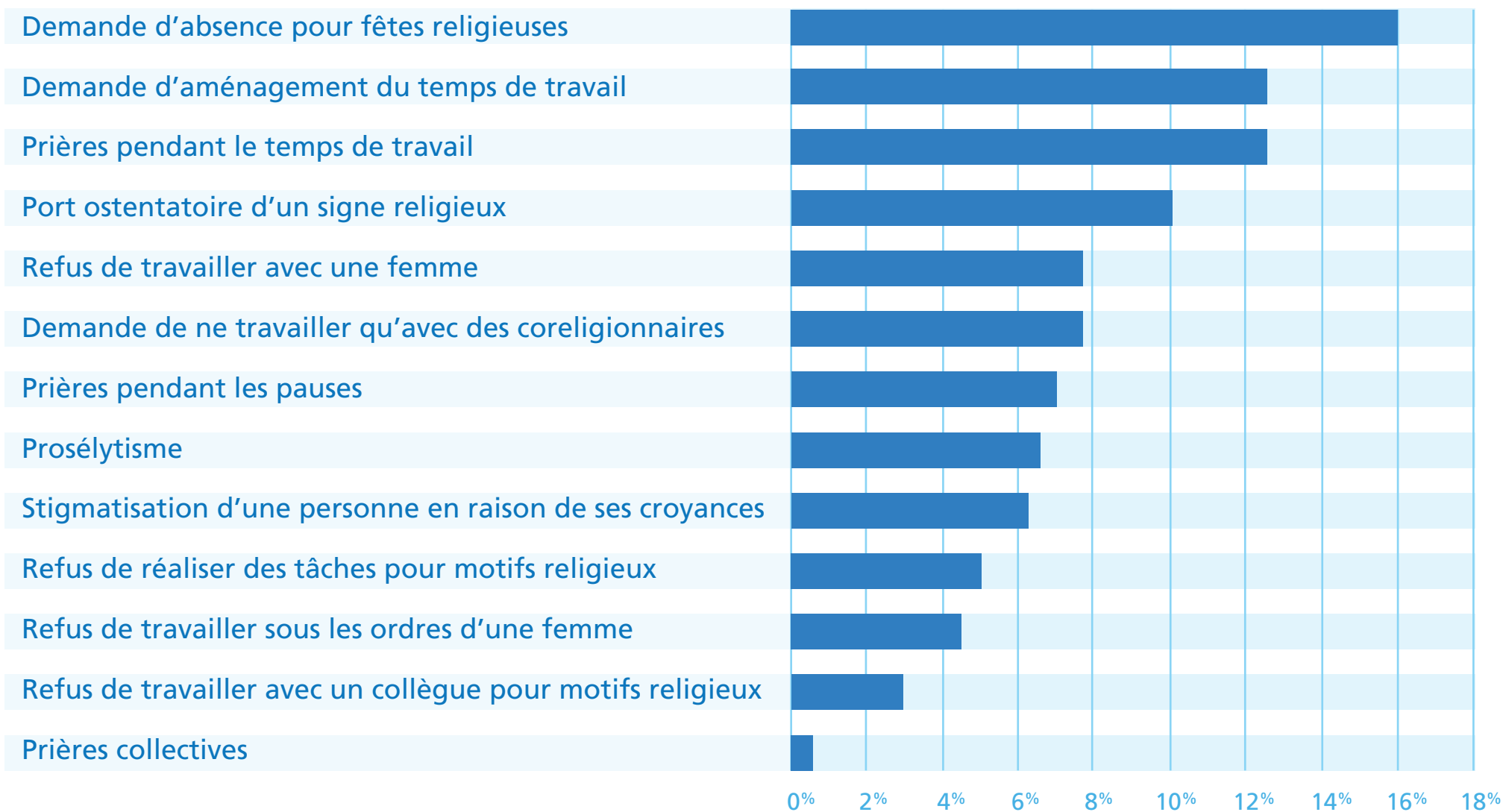
## Appartenance religieuse (religion dont les sondés se sentent proches)



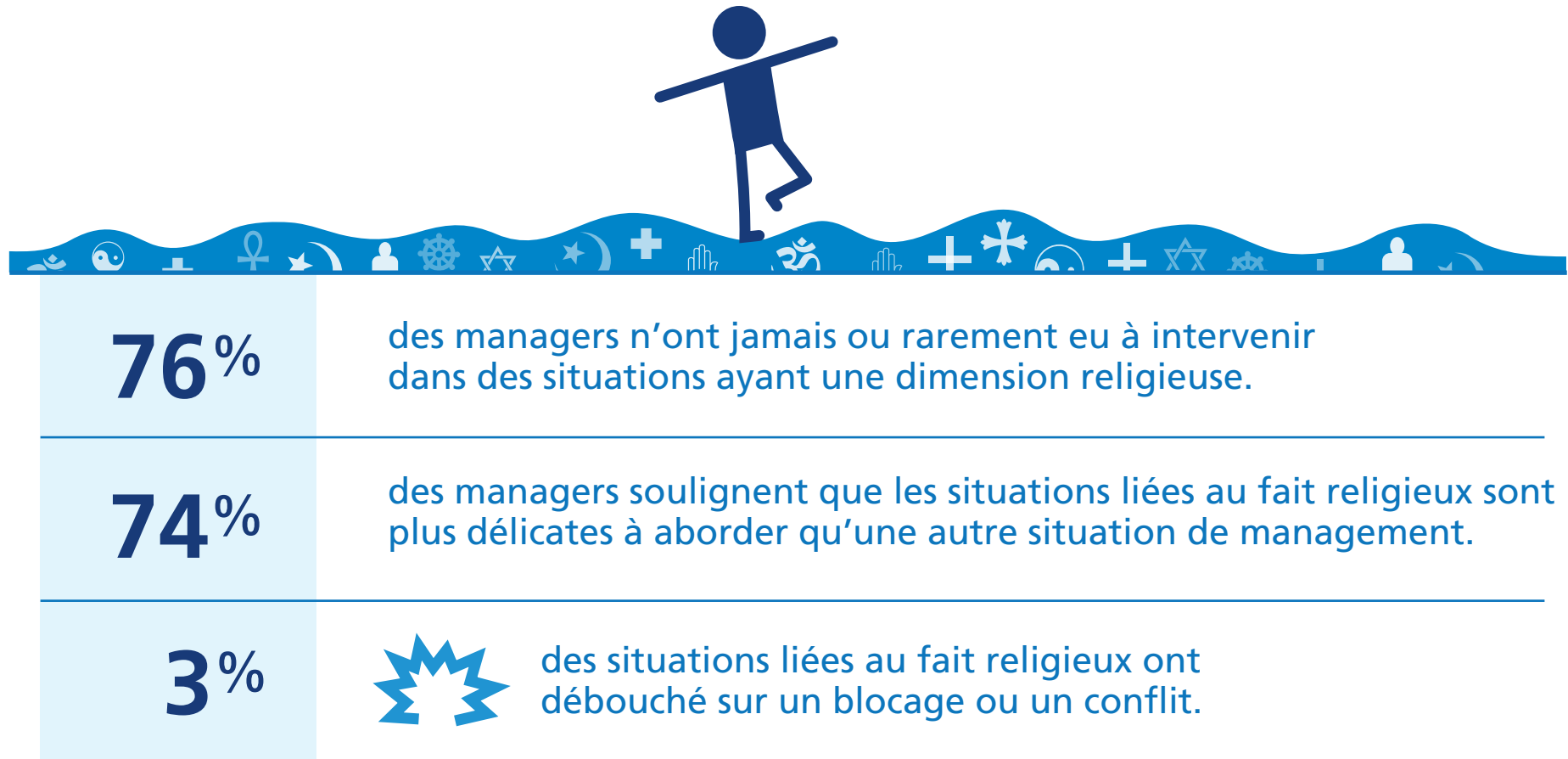
# Le fait religieux en entreprise : quelle fréquence ?



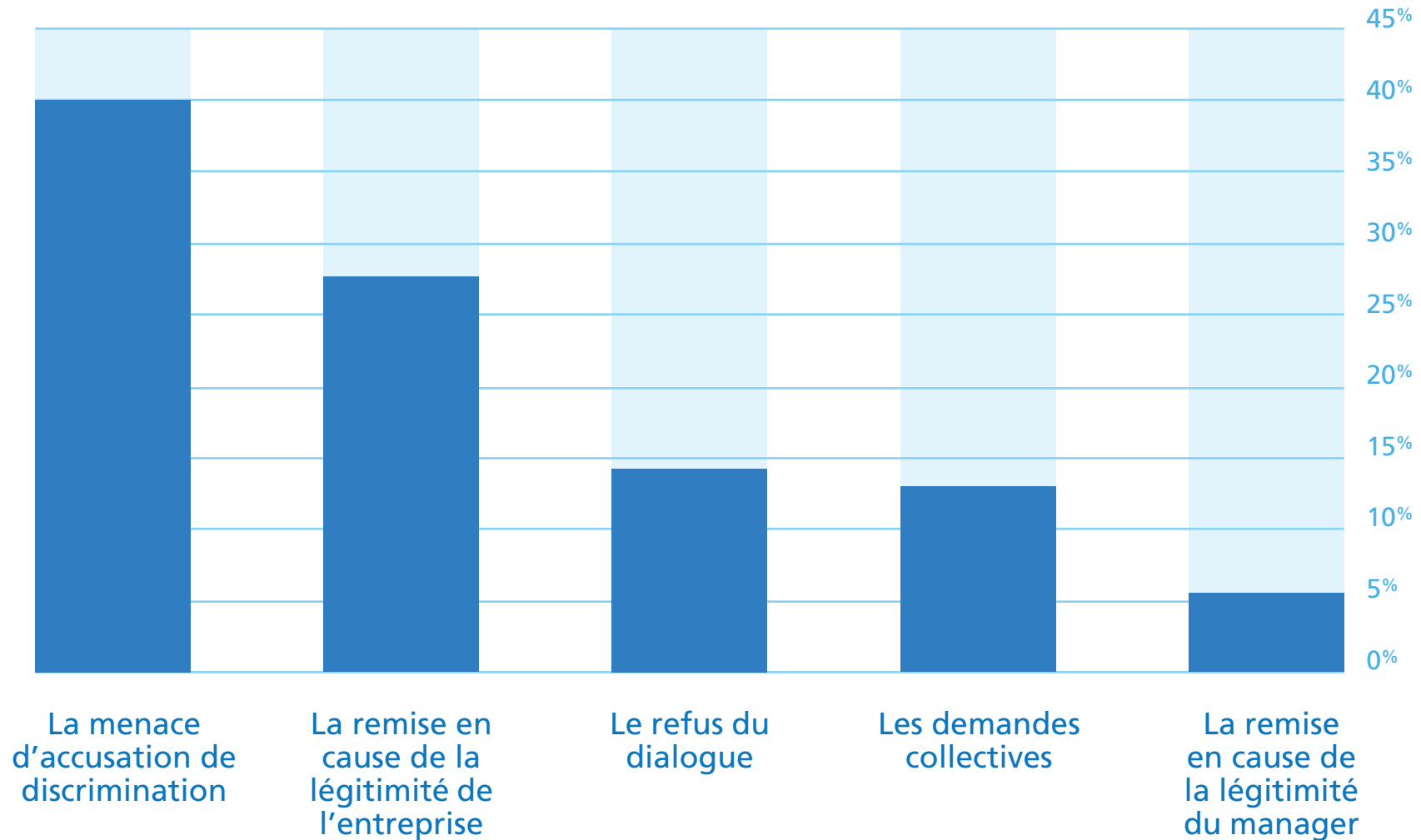
# Le fait religieux en entreprise : quelles formes ?



# Quelle prise en compte du fait religieux par le management ?

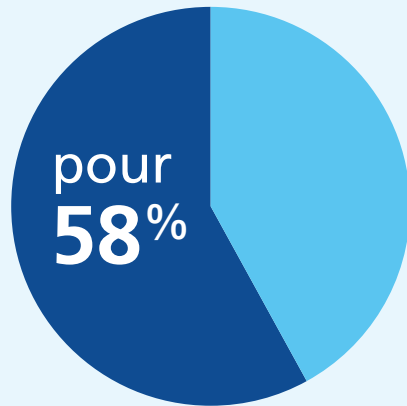


# Quelles sont les facteurs de complexification des situations liées au fait religieux ?

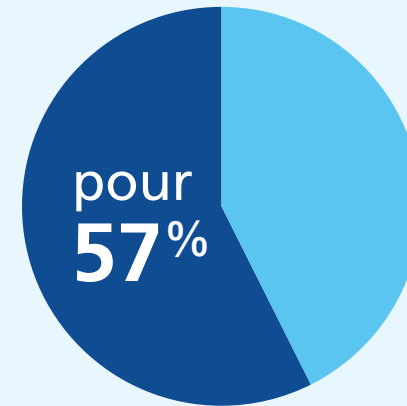




## Pour les sondés, le management de proximité...



doit prioritairement traiter les demandes simples.



n'est plus en mesure de gérer la situation lors d'un conflit ou d'un blocage.

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

Les personnes interrogées jugent acceptable :



pour **60%**

de prier pendant les pauses.

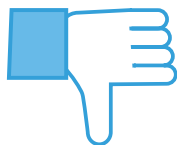
pour **82%**

de s'absenter pour motifs personnels à caractère religieux.

pour **71%**

de discuter de religion avec ses collègues.

Les personnes interrogées ne jugent pas acceptable :



pour **89%**

de refuser de réaliser des tâches pour des motifs religieux

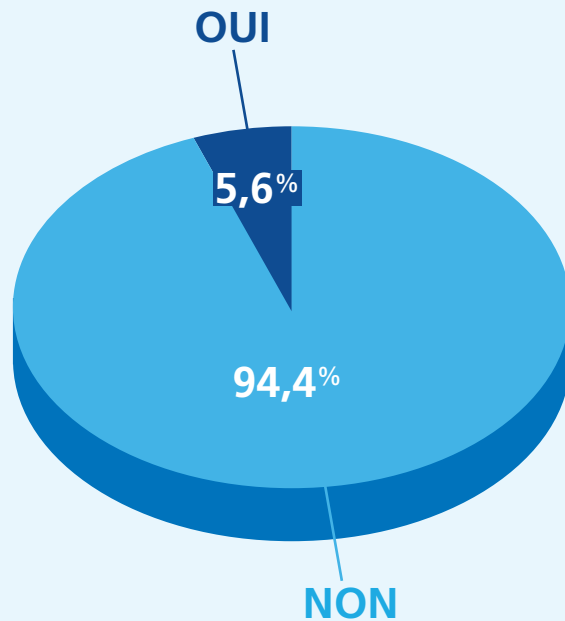
pour **94%**

de prier pendant le temps de travail

# Les discriminations religieuses au travail

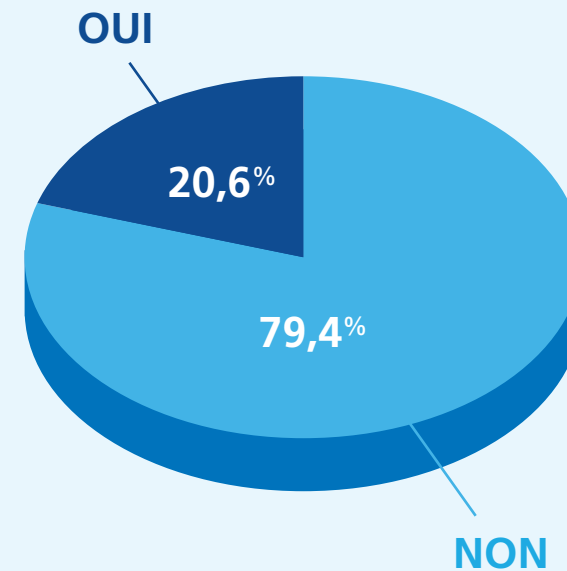
Pensez-vous avoir été victimes de discrimination en raison de votre croyance ou de votre religion ?

---



Avez-vous été témoins de pratiques discriminatoires liées à la religion ?

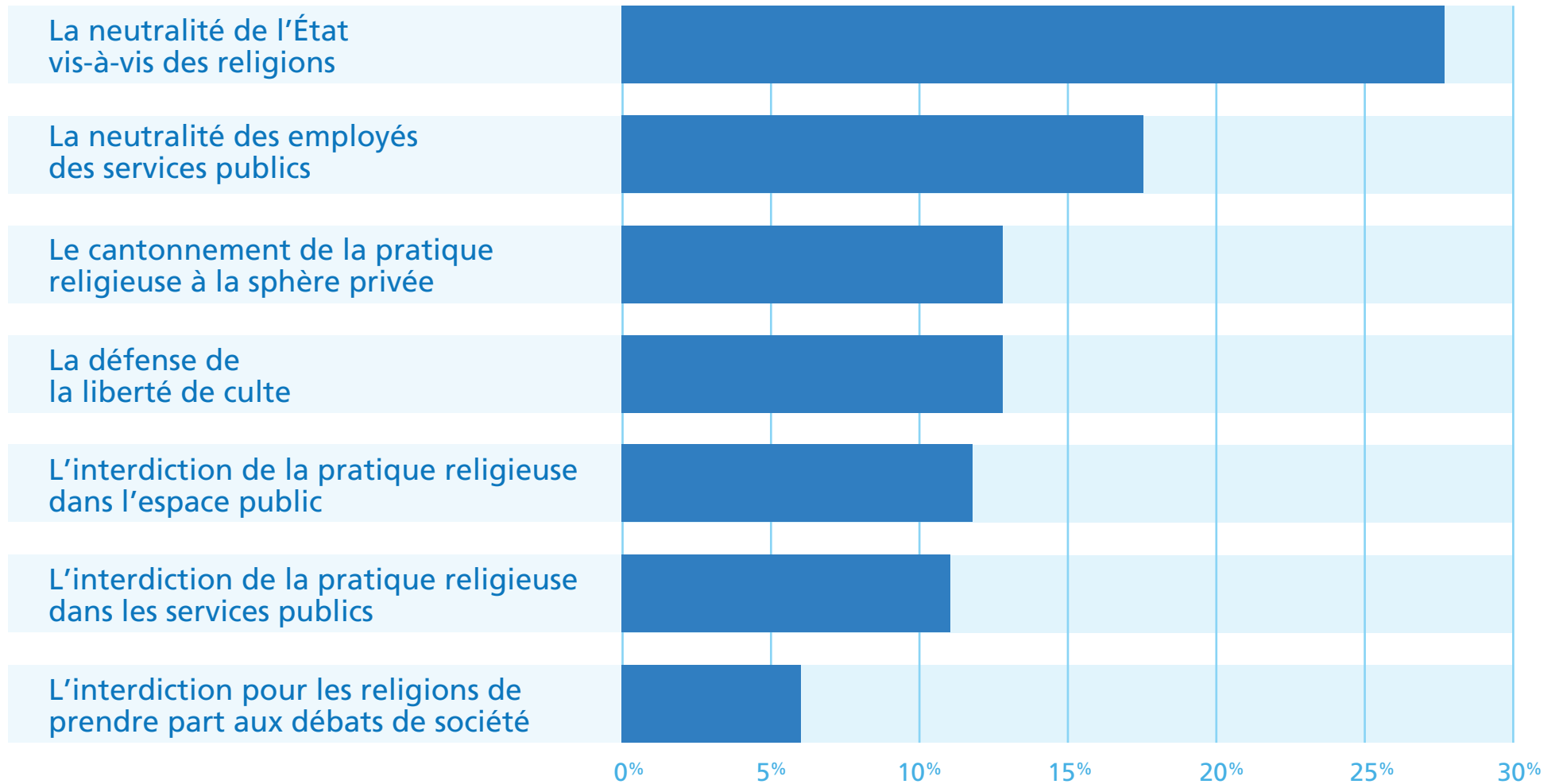
---



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

Les sondés attendent plus de clarté et de neutralité :	<b>73%</b>	estiment nécessaire que l'entreprise prenne des positions officielles concernant les pratiques religieuses.
	<b>73%</b>	estiment que les demandes à caractère religieux doivent être traitées simplement comme des demandes pour motifs personnels.
Mais sont opposés une institutionnalisation du fait religieux :	<b>79%</b>	sont opposés la création de lieux dédiés à la pratique religieuse dans l'entreprise.
	<b>69%</b>	sont opposés à la mise en place de menus explicitement confessionnels à la cantine.
	<b>61%</b>	sont opposés à la prise en compte des calendriers religieux dans l'établissement des plannings de travail.

# Comment les sondés définissent-ils la notion de laïcité ?



# En entreprise : laïcité ou neutralité ?



**83%**

des sondés pensent que les entreprises du secteur privé devraient appliquer le principe de laïcité.

**78%**

des sondés pensent que l'entreprise ne doit pas s'adapter aux demandes et contraintes à caractère religieux.

**61%**

des sondés pensent que les signes religieux devraient être proscrits de l'espace de travail.

# À 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.

Intermédiaire de l'emploi, le groupe Randstad France intervient sur toutes les étapes de la vie professionnelle : recrutement, intégration, conseil, management, formation et mobilité.

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.

Rejoignez-nous : [www.grouperandstad.fr](http://www.grouperandstad.fr)

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

[www.lemagrh.randstad.fr](http://www.lemagrh.randstad.fr)

[resources.grouperandstad.fr](http://resources.grouperandstad.fr)