

Communiqué de presse

Mardi 26 mars 2013

L'AFMD et l'ISTR brisent le tabou de la religion en entreprises

Objectif : Aider les managers à gérer la diversité religieuse au quotidien

Alors que la question de l'expression religieuse dans le monde du travail est au cœur de l'actualité – en témoigne l'arrêt rendu récemment par la Cour de Cassation sur l'affaire de la crèche Baby-Loup – l'Association Française des Managers de la diversité (AFMD) en partenariat avec l'Institut de Science et de Théologie des Religions (ISTR) publie un ouvrage sur le sujet complexe de la diversité religieuse au sein des entreprises. Elle propose une approche humaniste et invite à un management centré sur l'ouverture au dialogue.

21% des Français « trouvent complètement normal qu'on suive d'abord les règles de [leur] religion avant les règles de la société dans laquelle on vit » selon les derniers chiffres de l'Observatoire Sociovision de la société française. Dans ce contexte, comment le manager peut-il gérer les demandes de collaborateurs liées à des convictions et pratiques religieuses? Telle est la question délicate à laquelle s'attaque l'AFMD dans son ouvrage intitulé « Entreprises et diversité religieuse : un management par le dialogue » avec en toile de fond, la nécessité de trouver un équilibre entre respect des libertés individuelles et cohésion des équipes au service de la performance de l'entreprise.

Cet ouvrage rédigé sous la coordination de Thierry-Marie Courau, doyen du Theologicum de l'Institut Catholique de Paris, est le fruit d'un travail pluridisciplinaire rassemblant managers, universitaires, juristes, sociologues, anthropologues, philosophes et théologiens. Il nous invite à une prise de hauteur sur la question du fait religieux. Il s'interroge notamment sur le rapport aux religions et à la laïcité dans notre société ainsi que sur l'encadrement légal de la question religieuse en milieu professionnel.

Sa force réside dans l'ouverture au dialogue. Selon Bruce Roch, président de l'AFMD, « même avec un sujet aussi protéiforme que la diversité religieuse, le management par le dialogue permet d'aplanir les différences et d'objectiver ce qui rassemble les collectifs de travail. » Cet ouvrage propose des clés pour que les managers apprennent à mieux gérer les requêtes religieuses au sein de leurs équipes.

Surtout, à partir de l'expérience de nombreuses entreprises, l'ouvrage apporte aux managers des réponses concrètes et des outils pratiques pour leur permettre de mobiliser leurs collaborateurs sur la question de la diversité religieuse. Il répertorie en particulier les guides pédagogiques publiés par plusieurs entreprises pour aider leurs managers à faire face aux situations concrètes qu'ils rencontrent sur le terrain.

A propos de l'AFMD :

Créée en 2007, l'AFMD se mobilise pour que les organisations intègrent la diversité dans leurs pratiques managériales. Elle propose à ses membres – entreprises, administrations, grandes écoles et universités – des pistes d'actions en s'appuyant sur les retours d'expériences des entreprises adhérentes, dans une logique de coproduction, et en collaboration avec le monde académique. Riche de 109 membres, l'AFMD s'impose également comme une interface de référence avec le monde institutionnel et politique. www.afmd.fr

Contact presse : Lorelei Fenetaud, Chargée de communication - 01 75 44 92 37 / lphenetaud@afmd.fr

A propos de l'ISTR :

Au sein du Theologicum de l'ICP, l'ISTR (Institut de Science et de Théologie des Religions) est un institut de recherche et de formation universitaire internationalement réputé, spécialisé en connaissance du fait religieux, théologie des religions et du dialogue interreligieux. En lien avec de nombreuses entreprises, l'équipe de l'ISTR a lancé en 2010 le MBA spécialisé Diversité dialogue et management. www.icp.fr/theologicum/istr

Contact presse : Caroline Camara, communication facultés - 01 44 3984 74 / c.camara@icp.fr

Dossier de presse
Mardi 26 mars 2013

Association Française des Managers de la Diversité - AFMD

Espace de réflexion et de partage d'expériences, l'**Association Française des Managers de la Diversité** organise des commissions de travail, des ateliers d'échanges, des petits déjeuners et conférences permettant de construire des solutions innovantes et de partager des bonnes pratiques en matière de lutte contre les discriminations. Elle en assure la diffusion sur son site web, par la publication de livres blancs, de guides pratiques et l'organisation de colloques nationaux et internationaux. L'AFMD compte, fin février 2013, 109 adhérents (entreprises, organismes, universités et grandes écoles).

Son champ d'application ambitionne de couvrir toutes les problématiques de la diversité : genre, rapports intergénérationnels, personnes en situation de handicap, appartenance religieuse, origines sociale et ethnique... sur lesquelles elle s'engage à mobiliser ses adhérents à l'aide de ses partenaires académiques, associatifs et institutionnels.

Le partenariat académique est placé au cœur de notre démarche Recherche-Action : les enseignants chercheurs sont associés aux travaux de nos commissions. Ils nourrissent de leur réflexion la pratique des entreprises et contribuent par leur recherche et leur enseignement à former les futurs managers.

La commission « Diversité religieuse en entreprises : un apprentissage managérial du dialogue »

On assiste depuis quelques années à des demandes de collaborateurs liées à des convictions et pratiques religieuses au sein de l'entreprise (dépôt de jours de congés lors des fêtes religieuses, port de signes ou de vêtements à caractère religieux, repas spécifiques dans des espaces de restauration dédiés, mise à disposition de salles de recueillement ou de prière), que les DRH ont de plus en plus de mal à cerner et qui suscitent des questions :

- Le principe de laïcité, pierre angulaire de notre République doit-il être invoqué ? Comment doit-il être interprété ?
- Le principe de neutralité doit-il être invoqué ?
- Quelle est la délimitation admissible entre la sphère publique et la sphère privée ?
- Comment puis-je répondre à ces demandes, en tant que chef d'entreprise ?
- Qu'est ce qui est permis, tolérable, interdit ?
- Faut-il prendre position sur ces points dans le règlement intérieur ?
- Comment concilier l'impératif de maintien de l'activité économique avec les permissions d'absence ?

De plus en plus évoquée dans la sphère professionnelle, la question des discriminations fondées sur des convictions religieuses interroge la place de la religion dans l'entreprise. Face à ces questions, l'AFMD a décidé de lancer une commission pilotée par l'ISTR et le Groupe La Poste, dédiée à la diversité religieuse dans le monde professionnel pour explorer les façons dont elle interpelle les pratiques managériales dans le but d'aboutir aux propositions de nouvelles pistes d'action pour les managers opérationnels.

L'ouvrage ***Entreprises et diversité religieuse : un management par le dialogue***, rédigé sous la coordination de Thierry-Marie Courau, rend compte des situations dans lesquelles les managers se retrouvent seuls face à des demandes nouvelles des salariés, notamment ayant trait à la culture, à la religion, au communautarisme et proposer des pistes d'innovation managériale, en passant par la notion de dialogue comme moyen de comprendre la diversité des cultures et des identités, tout comme moyen de mieux se connaître soi-même.

Contact : Lorelei Fenetaud, Chargée de communication - 01 75 44 92 37 / lfenetaud@afmd.fr

Dossier de presse
Mardi 26 mars 2013

Institut de Science et de Théologie des Religions - ISTR

L'ICP a une longue tradition d'enseignement universitaire, de recherche et d'échange avec le monde du travail et des entreprises. En son sein, l'Institut de Science et de Théologie des Religions (**ISTR**) a acquis une expertise internationale du fait religieux et du dialogue entre les cultures. Il offre un cadre inégalé de compétences qu'il met au service d'une approche managériale du dialogue soucieuse de l'humain.

Les principales religions du monde y sont enseignées par des universitaires et chercheurs, soucieux de faire entrer les étudiants dans la logique interne de chacune d'entre elles : christianisme, islam, judaïsme, bouddhisme, hindouisme, religions traditionnelles africaines, chinoises et amérindiennes.

Le MBA spécialisé Diversité, dialogue et management

Une réponse adaptée à des problématiques nouvelles de gestion humaine. Globalisation, libre circulation des hommes et des idées, multiculturalisme, interreligieux : le monde contemporain impose aux organisations de se saisir des enjeux de la diversité. **Le MBA spécialisé Diversité, dialogue et management** de l'ISTR, est une réponse adaptée à ces questions nouvelles : un programme qui forme des managers conscients qu'une meilleure compréhension des différences influe sur la performance et l'efficacité des entreprises. Des managers qui, à l'issue de leur cursus, auront ajouté à leurs compétences la capacité d'apporter des réponses innovantes en matière de gestion humaine ; sauront se situer dans des environnements multi culturels de façon éthique et efficace ; auront développé une nouvelle pratique du management par le dialogue.

Le parcours proposé est à la fois un apprentissage intellectuel, une confrontation à la pratique, et une formation humaine. Au cours des douze mois du cursus, les étudiants vivent une véritable montée en compétence qui débute par un apprentissage des fondamentaux théoriques concernant les religions. Ainsi tout au long du premier semestre, ils s'approprient un vaste corpus de connaissances qui couvre de nombreuses traditions religieuses ainsi que l'histoire des formes de la laïcité. Cette phase est essentielle. Il s'agit d'une mise en place des repères, tout autant que d'un retour sur l'histoire, pour comprendre les dynamiques du monde contemporain. Elle est complétée par des découvertes de lieux religieux et des rencontres avec des responsables culturels et des croyants.

Le second semestre est le temps où les étudiants apprennent d'abord à se connaître grâce au séjour en immersion culturelle ; puis ils abordent la gestion des réalités humaines en entreprise au cours d'un stage de trois mois ; enfin 5 séminaires de trois jours chacun leur font prendre conscience des enjeux liés à la diversité dans les organisations, leur permettent d'étudier et d'évaluer les outils de management existants et de proposer des solutions concrètes aux questions interculturelles actuelles (laïcité et libertés religieuses dans l'entreprise, diversité et discriminations, management par le dialogue...). Ces cinq séminaires sont également accessibles à la formation continue, et peuvent être regroupés pour un **Certificat Diversité, dialogue et management** de 100 heures.

De la formation initiale à la formation continue, un cursus adapté à des profils variés. Le MBA spécialisé Diversité dialogue et management s'adresse aux étudiants en formation initiale, de niveau bac +4, qui, avant de débiter leur carrière, veulent ajouter à leur formation une compréhension approfondie des relations humaines et une culture générale solide interculturelle et interreligieuse. Elle s'adresse aussi aux professionnels en repositionnement, désireux de repenser leur expérience à la lumière de compétences théoriques et pratiques complémentaires et ainsi donner une nouvelle dimension à leur parcours. Quel que soit leur profil, les étudiants qui suivent le MBA peuvent se prévaloir d'une double compétence particulièrement précieuse dans le monde professionnel actuel et dans nos sociétés.

www.icp.fr/theologicum/istr

Contact : ISTR et MBA spécialisé diversité, dialogue et management : 01 44 39 84 80

Dossier de presse
Mardi 26 mars 2013

Synthèse de l'ouvrage

Entreprises et diversité religieuse : un management par le dialogue

Les exigences liées à des pratiques religieuses et les réponses mises en œuvre suscitent de multiples interrogations auxquelles les managers sont confrontés. L'ouvrage « Entreprises et diversité religieuse : un management par le dialogue » que publie l'AFMD et l'Institut de Science et de Théologie des Religions vise à fournir aux managers les éléments nécessaires à une prise en compte adaptée au bon fonctionnement de l'entreprise des spécificités culturelles et des convictions religieuses de leurs collaborateurs.

Cet ouvrage, issu d'un travail pluridisciplinaire, s'interroge sur l'histoire française dans son rapport aux religions et à la laïcité, sur l'encadrement légal des questions religieuses dans le cadre professionnel, et sur les pratiques dites de l'accommodement raisonnable.

Cet ouvrage vise à :

- approfondir les questions d'identité personnelle et collective auxquelles font appel les enjeux religieux et culturels dans l'entreprise
- proposer un regard nouveau sur la gestion du fait religieux dans l'entreprise
- poser les fondements d'un management par le dialogue
- apporter des réponses concrètes et des outils pratiques aux managers pour leur permettre de traiter les questions religieuses au sein de l'entreprise

Il met ainsi à disposition des managers des repères et principes nécessaires pour veiller au maintien de la cohésion d'équipe tout en respectant les singularités. Les principales clefs d'une gestion saine des questions et situations ayant trait au fait religieux résident dans quelques actions concrètes de management qui sont ici détaillées.

Il s'agira de créer et renforcer la coopération entre les membres d'une équipe, de faire découvrir combien la découverte de la culture de l'autre est un enrichissement, et d'offrir aux managers des formations et des informations sur les religions et les cultures.

Il peut ainsi être utile aux entreprises d'encadrer la gestion des questions religieuses en élaborant et proposant à l'ensemble des managers des outils pédagogiques. La publication de guides proposant des modèles de posture à adopter face à une revendication religieuse peut être utilisée pour aider les managers à faire face aux situations concrètes qu'ils rencontrent et à évaluer la compatibilité de pratiques avec le bon fonctionnement de l'entreprise. Sensibiliser les managers aux critères légaux, leur apprendre à anticiper en fonction des calendriers religieux ou encore les inciter à recourir, parfois, à la pratique de l'accommodement raisonnable sont certaines des recommandations que cet ouvrage propose.

Enfin, et c'est la force de cet ouvrage, la gestion du fait religieux dans l'entreprise est présentée comme un acte de management qui doit se caractériser par l'ouverture au dialogue.

Le dialogue est le lieu possible où, dans la reconnaissance de la réalité diverse des partenaires, doivent s'ajuster les façons d'être pour « travailler ensemble » au projet entrepreneurial commun. Le dialogue doit permettre d'aboutir à une solution satisfaisant chaque membre de l'équipe, sans entraîner de conflits ou d'insatisfactions trop importants, et toujours dans le respect de la réglementation du travail. Il s'agit pour le manager d'apprendre à écouter et à recueillir dans sa complexité la requête religieuse qui lui est adressée.

Le management par le dialogue nécessite que le manager prenne acte de la diversité religieuse et culturelle qui habite l'entreprise et considère l'homme dans toutes les dimensions qui le constituent (besoin d'être, besoins d'estime, d'appartenance, etc.). Le dialogue ne doit pas être vu ici par le manager comme une simple méthode ou un outil pour obtenir un accord mais comme l'ajustement de toute sa personne à la réalité d'autrui. Le présent ouvrage a ainsi vocation à apprendre aux managers à dialoguer en apprenant l'écoute et la prise en compte de l'autre.

Retrouvez toutes les publications de l'AFMD en version numérique sur le site www.afmd.fr à la rubrique « Publications ».