

Track pour 35ème Congrès de l'Agrh

Religion et faits religieux en GRH

Barcelone - 23 au 25 Octobre 2024

Porteurs du Track :

Hugo Gaillard, Le Mans Université ;
Géraldine Galindo, ESCP Business School ;
Caroline Cintas, Université de Rouen Normandie ;
Lionel Honoré, Université de Bretagne Occidentale.

L'expression religieuse sur le lieu de travail s'est affirmée ces dernières années comme une question clé de gestion (Gaillard et al., 2022 ; Héliot et al., 2020 ; Honoré et al., 2019 ; Syed et al., 2017 ; Gebert et al., 2014 ; Weaver & Agle, 2002).

Les demandes et les défis managériaux sont devenus plus fréquents et intenses dans de nombreux pays (Bader et al., 2013 ; Benefiel et al., 2014 ; Cash & Gray, 2000 ; Gebert et al., 2014 ; King, 2009). Les départements des ressources humaines ont abordé cette question en construisant et en mettant en œuvre des directives et des outils pour accompagner leurs managers (Cintas et al., 2013 ; Gaillard, 2022). Ces outils fournissent un cadre pour réguler les pratiques religieuses dans les entreprises (Galindo & Oiry, 2022).

La sensibilité de ce sujet est également l'objet d'intérêt de recherche dans l'étude des facettes intimes et invisibles de la religion sur le lieu de travail (Clair et al., 2005) ou la réconciliation travail-foi (Lynn et al., 2011). Pour comprendre comment les employés cherchent des espaces de conciliation entre leurs croyances et leur travail (Williams, 2010), d'autres recherches ont étudié les postures des employés (Cui et al., 2015), des entreprises (Galindo & Zannad, 2015) ou des managers (Cintas et al., 2020) dans différents contextes nationaux, organisationnels et individuels. Les risques liés à la visibilité de l'identité religieuse ont également été étudiés (Chenigle et al., 2023).

Nous invitons les praticiens et chercheurs, dans notre quête de théorisation sur ce sujet, à soumettre tant des communications qui voient la diversité religieuse comme une ressource à optimiser, qu'une contrainte à gérer (Tracey, 2012 ; Volia et al., 2022), et qui interrogent l'objet au carrefour avec d'autres thématiques de diversité (e.g., genre) et contextes (e.g. africain, asiatique, etc.) (King et al., 2009 ; Héliot et al., 2020).

Les quelques questions ci-dessous fournissent des indications aux autrices et auteurs potentiellement concernés par ce track :

- Quels sont les rôles de l'expression religieuse sur le lieu de travail ?
- Pourquoi ce sujet est-il encore considéré comme sensible ?
- Quels sont les défis de la gestion de la diversité religieuse dans des contextes organisationnels peu étudiés ? Que nous enseigne l'étude de ces contextes ?
- Devrions-nous penser à la gestion de la diversité religieuse à l'intérieur ou à l'extérieur des entreprises ?
- Quels sont les processus et les dynamiques qui rendent les croyances religieuses visibles ou invisibles dans le contexte du travail ?
- Quels sont les rôles des différents acteurs dans la gestion de cette question ? Plus spécifiquement, par exemple, quel est le rôle du référent religieux du personnel s'il est identifié ou identifiable ?
- Comment expliquer la difficulté à faire appliquer des règles pourtant de plus en plus claires et formalisées ?
- Quel est le rôle des organisations syndicales si elles jouent un rôle ?
- Comment les croyances émergentes posent-elles des problèmes spécifiques aux organisations et à la GRH ?
- Qu'en est-il des conversions ou des sorties religieuses ? Peut-on parler de transition identitaire ? Le rôle de la GRH est-il d'accompagner ces parcours et comment ?
- Comment la gestion de la diversité religieuse peut-elle contribuer à l'inclusion sur le lieu de travail ?

A SAVOIR

Les animateurs de ce track coordonnent un numéro spécial dans *European Management Journal* (FNEGE 3) :

Galindo, G., Cintas, C., Gaillard, H., Honoré, L. (2023). **Call for Paper. Managing the invisible: The Challenges of religious expression in the workplace, *European Management Journal*.**

Date limite : entre le 1er et le 29 avril 2025

Lien vers l'appel : <https://doi.org/10.1016/j.emj.2023.06.006>

RÉFÉRENCES

- Bader, V., Alidadi, K., & Vermeulen, F. (2013). Religious diversity and reasonable accommodation in the workplace in six European countries: An introduction. *International journal of discrimination and the law*, 13(2-3), 54-82.
- Cash, K. C., & Gray, G. R. (2000). A framework for accommodating religion and spirituality in the workplace. *Academy of management perspectives*, 14(3), 124-133.
- Chenigle, S., Grima, F., & Prud'homme, L. (2023). Anticipating Identity Management Decision-Making Process: The Case of Hijab Disclosure to Managers Through the Study of Time and Space. *Group & Organization Management*, 10596011231183851.

- Cintas, C., Gosse, B., & Vatteville, E. (2013). Religious identity: a new dimension of HRM? A French view. *Employee Relations*, 35(6), 576-592.
- Cintas, C., Heliot, Y., & Sprimont, P. A. (2020). Religious accommodation in France: decoding managers' behaviour. *Employee Relations: The International Journal*, 43(1), 83-107.
- Clair, J. A., Beatty, J. E., & Maclean, T. L. (2005). Out of sight but not out of mind: Managing invisible social identities in the workplace. *Academy of Management Review*, 30(1), 78-95.
- Cui, J., Jo, H., Na, H., & Velasquez, M. G. (2015). Workforce diversity and religiosity. *Journal of Business Ethics*, 128, 743-767.
- Gaillard, H. (2022). Managing religion at work: a necessary distinction between words and deeds. A multiple case study of the postures facing religious expression in French organizations. *Employee Relations: The International Journal*, 44(4), 744-763.
- Gaillard, H., Galindo, G. & Honoré, L. (2022). *Religion, fait religieux et management: Diagnostic et perspectives*. EMS Editions. <https://doi.org/10.3917/ems.gaill.2022.01>
- Galindo, G. & Oiry, E. (2021). Gérer les faits religieux au travail : le rôle d'un club de réflexion pour partager et déployer des dispositifs de gestion. *Annales des Mines - Gérer et comprendre*, 143, 37-48. <https://doi.org/10.3917/geco1.143.0037>
- Galindo, G., & Zannad, H. (2015). Large French companies facing religious issues. Proposition of a grid to decrypt their postures. *Revue Interdisciplinaire sur le Management et l'Humanisme*, (5), 41-55.
- Gebert, D., Boerner, S., Kearney, E., King Jr, J. E., Zhang, K., & Song, L. J. (2014). Expressing religious identities in the workplace: Analyzing a neglected diversity dimension. *Human relations*, 67(5), 543-563.
- Héliot, Y., Gleibs, I. H., Coyle, A., Rousseau, D. M., & Rojon, C. (2020). Religious identity in the workplace: A systematic review, research agenda, and practical implications. *Human resource management*, 59(2), 153-173.
- Honoré, L., Galindo, G. & Zannad, H. (2019). Religion et management: État des lieux et perspectives de recherche sur un sujet sensible. *Revue française de gestion*, 281, 59-77. <https://doi.org/10.3166/rfg.2019.00347>
- King, J. E., Bell, M. P., & Lawrence, E. (2009). Religion as an aspect of workplace diversity: an examination of the US context and a call for international research. *Journal of management, spirituality & religion*, 6(1), 43-57.
- Lynn, M. L., Naughton, M. J., & VanderVeen, S. (2011). Connecting religion and work: Patterns and influences of work-faith integration. *Human relations*, 64(5), 675-701.
- Syed, J., Klarsfeld, A., Ngunjiri, F. W., & Härtel, C. E. (2018). *Religious diversity in the workplace*. Cambridge University Press.
- Tracey, P. (2012). Religion and organization: A critical review of current trends and future directions. *Academy of management annals*, 6(1), 87-134.

- Volia, J. C., Guillet, O., & Gaillard, H. (2022). Fait religieux au travail: vers une structuration d'un objet d'étude en GRH? De la spécificité du contexte français. @ *GRH*, 42(1), 139-170.
- Weaver, G. R., & Agle, B. (2002). Religion in the workplace: Reaffirming complexity. *Academy of Management Review*, 502-504.
- Williams, R. R. (2010). Space for God: Lived religion at work, home, and play. *Sociology of Religion*, 71(3), 257-279.