



VIE PROFESSIONNELLE/VIE PERSONNELLE

Une autre approche de la question religieuse

Les demandeurs d'emploi cherchant un travail compatible avec la pratique religieuse et les salariés rencontrant des difficultés pour aménager leurs horaires sollicitent souvent OVED, anciennement Bureau du Chabbat pour être accompagnés.

Dans les années soixante, la communauté juive, avec la création du Bureau du Chabbat, aujourd'hui OVED, apportait une solution aux Juifs pratiquants qui cherchaient un emploi compatible avec le chabbat et les fêtes. A l'époque, le fait religieux n'était pas encore un sujet et le marché du travail ne connaissait pas la crise. Ce réseau de solidarité animé par des bénévoles (Robert Sommer, Micheline Trèves, Claire Schwob, etc) avait également été fort utile pour l'intégration des Juifs rapatriés d'Afrique du Nord. Jamais dans son histoire, ce bureau de l'emploi communautaire - seul bureau de ce type dans le monde juif européen - n'a revendiqué autre chose qu'affirmer la valeur « travail » dans le judaïsme et jouer son rôle dans la société nationale en plaçant des milliers de candidats sur le marché du travail.

Encore aujourd'hui, OVED reste un lieu privilégié d'écoute et de conseils

pour les personnes qui cherchent un emploi compatible avec leur pratique religieuse. « Plus de la moitié de ceux qui font appel à nous veulent réussir cet objectif », confirme Céline Qualid, sa directrice, également directrice des Ressources Humaines de la Fondation Casip-Cojasor qui en assure la gestion depuis 1982. Mais pour elle, cette question, qui est un sujet, « ne doit pas être le premier. Si la question de savoir si on aura son vendredi et ses jours de fête est évoquée d'emblée en entretien avec son futur employeur, cela ne fera pas de vous le candidat le plus séduisant », assure-t-elle. « Cela ne veut pas dire que la question ne doit pas être abordée : elle le sera le moment venu, après qu'on s'est d'abord distingué au

cours de l'entretien d'embauche comme un bon candidat pour l'entreprise ».

Cet accompagnement spécialisé des candidats et des salariés est un des « privilèges d'OVED » dans la mesure où il leur donne des clés, voire même des éléments de langage, pour conduire les négociations sur cette question qui reste

difficile d'aborder le sujet religieux en entreprise, qui doit être un lieu de neutralité », reconnaît Céline Qualid. Et puisqu'il est question d'approche, la res-

ponsable recadre aussi le sujet. « Quand une personne cherche un emploi, elle cherche un emploi compatible avec un ensemble de critères : des exigences professionnelles mais aussi des contraintes logistiques et organisationnelles. La pratique religieuse fait partie des contraintes organisationnelles mais elle ne doit pas être une revendication à part. On le sait que ce qui pose problème avec le fait religieux en entreprise, c'est lorsqu'il est pour un salarié de l'ordre de la revendication ».

Il existe par ailleurs, ajoute-t-elle, « un cadre légal en France qui nous permet d'aborder le sujet sans en faire un sujet. Les employeurs ont l'obligation légale de favoriser la bonne articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, depuis les accords sur l'égalité professionnelle hommes/femmes. On peut considérer que la vie religieuse est un élément de la vie personnelle et que ce sujet s'inscrit dans l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle ».

OVED, un lieu de conseils

YAËL SCEMAMA