

INSTITUT  
MONTAIGNE



**BAROMÈTRE  
DU FAIT RELIGIEUX  
EN ENTREPRISE**

**édition 2019**

L'édition 2019 du Baromètre du Fait Religieux en Entreprise a été réalisée par Lionel Honoré, professeur d'Université à l'Institut d'Administration des Entreprises de Brest et directeur de l'Observatoire du Fait Religieux en Entreprise, en partenariat avec l'Institut Montaigne.

Les éditions précédentes, de 2013 à 2018, étaient le fruit de la collaboration du groupe Randstad et de l'OFRE.

1. Méthodologie	4
2. État des lieux du fait religieux en entreprise	5
3. Derrière les faits religieux, quels comportements ?	10
4. Quel est impact du fait religieux sur le fonctionnement organisationnel ?	12
5. Quels impacts le fait religieux a-t-il sur les relations au travail et l'action managériale ?	13
6. Quelle est l'importance des conflits liés au fait religieux en entreprise ?	19
7. Comment le fait religieux est-il pris en compte par l'entreprise et le management ?	21
8. Quelle place doit-on accorder au fait religieux en entreprise ?	23

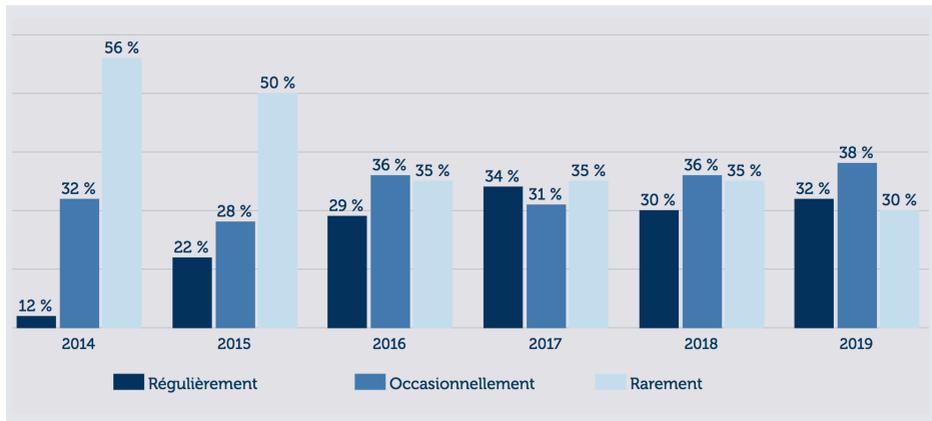
# 1. Méthodologie

- Enquête réalisée par administration d'un questionnaire en ligne auprès d'un échantillon représentatif de cadres et de managers, entre juin et août 2019. 1 104 questionnaires ont été exploités dans l'étude.
- Le logiciel XLStat a été utilisé pour les traitements et SurveyMonkey pour le recueil de données.
- La marge d'erreur est de 2,94 % pour un niveau de confiance de 95 %.
- La répartition par religion est la suivante : catholiques (45,19 %) ; athées (31,92 %) ; agnostiques (10,29 %) ; musulmans (8,94 %) ; protestants (1,55 %) ; juifs (1 %) ; autres (1,11%).
- L'échantillon compte 52,17 % d'hommes et 47,83 % de femmes.

## 2. État des lieux du fait religieux en entreprise

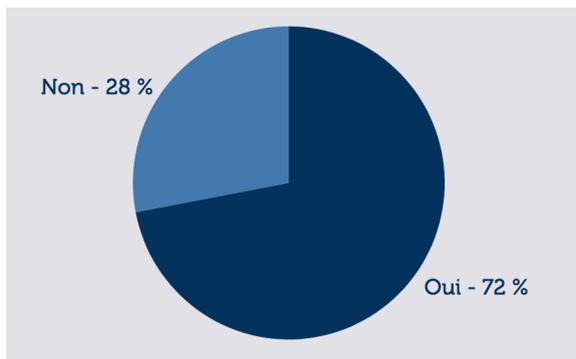
### 2.1 Quelle est la présence du fait religieux dans les situations de travail ?

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

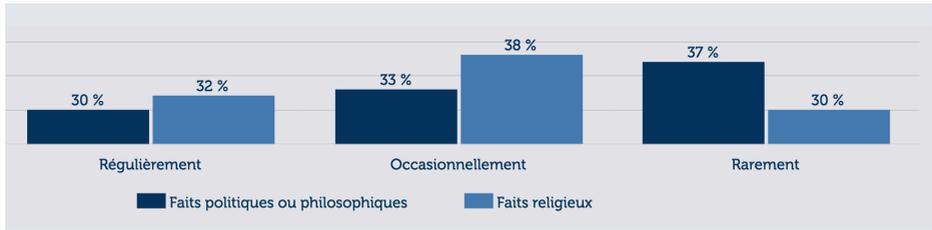


En 2019, 70 % des répondants rencontrent régulièrement ou occasionnellement le fait religieux au travail. 30 % ne rencontrent que rarement le fait religieux en entreprise, une proportion plus faible que les années précédentes.

Constatez-vous une augmentation du fait religieux dans votre situation de travail ?



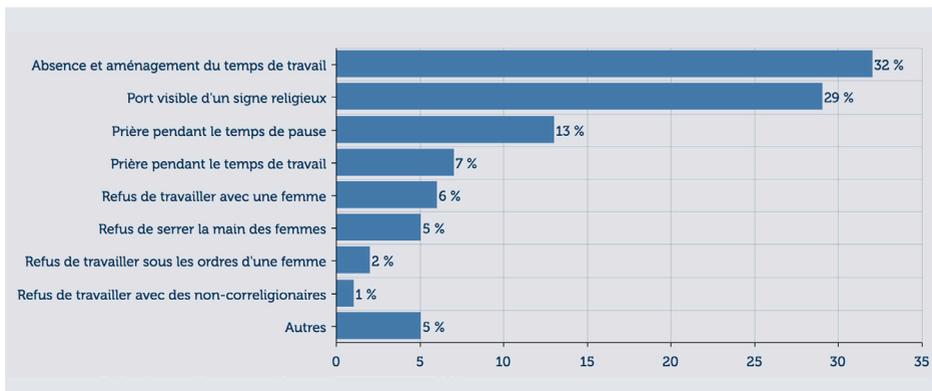
À quelle fréquence observez-vous des faits politiques ou philosophiques dans votre situation de travail ?



Contrairement aux idées reçues, la fréquence d'apparition du fait religieux en entreprise est du même ordre que les fréquences d'apparition des faits politiques ou philosophiques.

## 2.2 Quels faits religieux au travail ?

Quels faits religieux avez-vous observés dans votre situation de travail ?



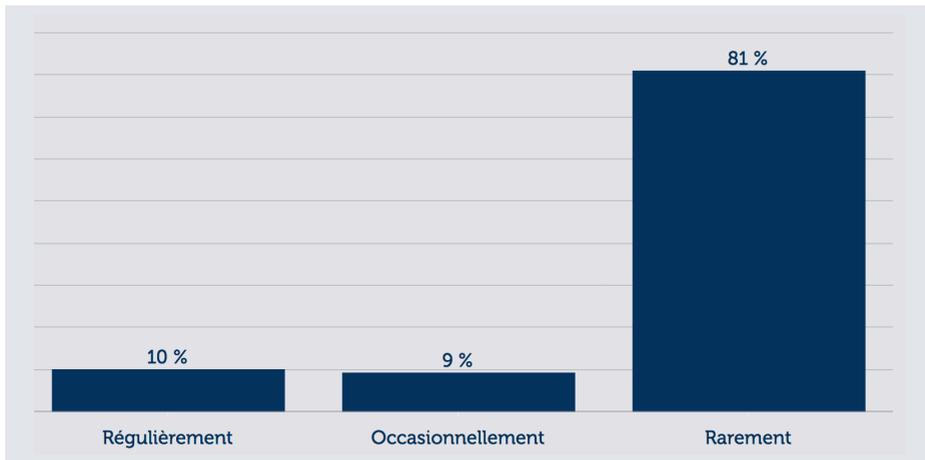
Comme c'était déjà le cas en 2018, les faits religieux les plus fréquents sur le lieu de travail sont les demandes relatives au temps de travail (32 %), suivis de près par le port visible d'un signe religieux (29 %). La pratique individuelle de la prière (13 %) est le troisième fait le plus courant.

Toutefois, ces trois premiers types de faits ne remettent pas en cause directement l'organisation du travail.



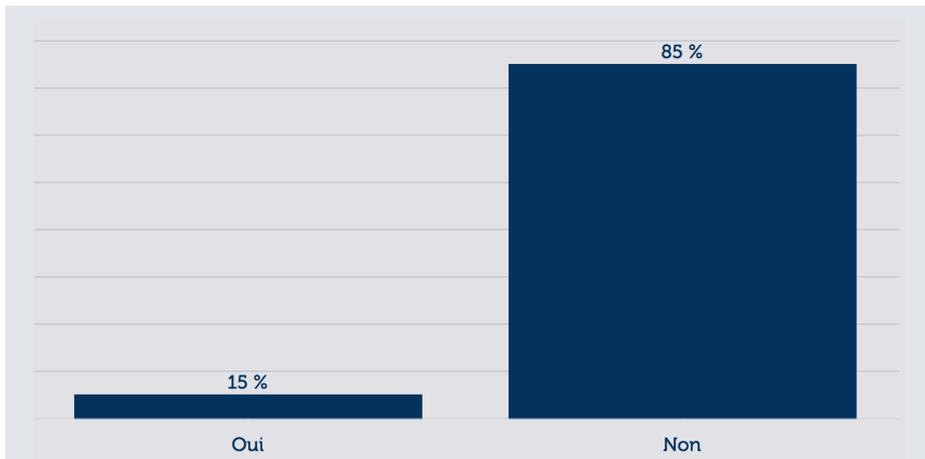
## 2.3 La discrimination religieuse

Dans votre situation de travail, observez-vous des situations de discrimination liées à la religion ?



Un répondant sur cinq observe régulièrement ou occasionnellement des situations de discrimination sur son lieu de travail.

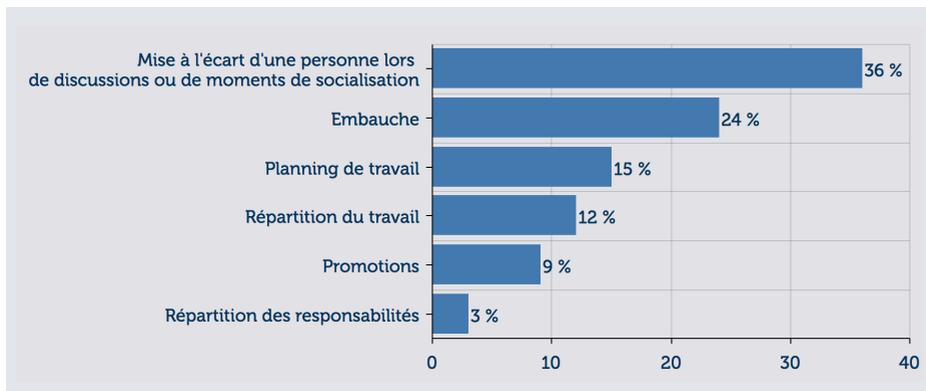
Constatez-vous une augmentation des situations de discrimination liées au fait religieux ?



85 % des répondants ne constatent pas d'augmentation des situations de discrimination en entreprise, une tendance similaire à celle des années précédentes.



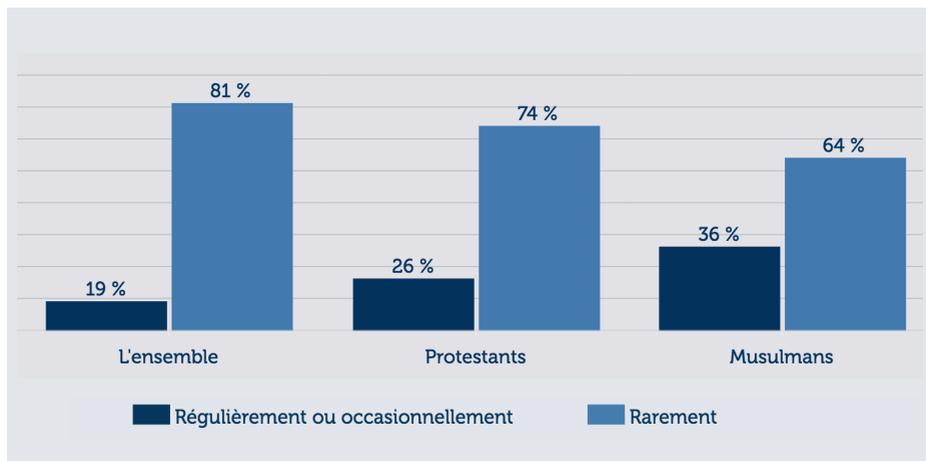
## Quels cas de discrimination liés à la religion avez-vous observé dans votre situation de travail ?



## À quelle fréquence observez-vous des situations de discrimination liées à la religion ?

8

Baromètre du Fait Religieux en Entreprise 2019



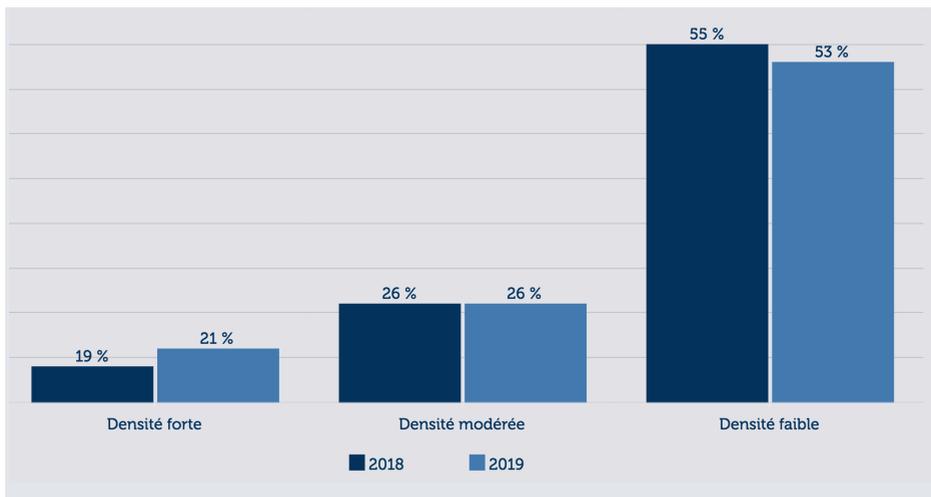
Les personnes se déclarant pratiquantes du protestantisme ou de l'islam disent observer plus fréquemment des situations de discrimination dans leur environnement de travail (respectivement 26 % et 36 %) que l'ensemble des répondants (19 %).



## 2.4 La densité du fait religieux

Nous définissons la densité par une dimension quantitative et qualitative en prenant en compte l'importance du fait religieux dans la situation de travail et de management ainsi que son impact sur l'action managériale et sur les relations entre les acteurs dans la situation de travail. Onze indicateurs ont été retenus : fréquence du fait religieux / fréquence d'intervention managériale / diversité des faits religieux / typologie des faits religieux / évolution quantitative du fait religieux dans la situation de travail / évolution de la complexité des situations à gérer / impact du fait religieux sur la complexité de l'activité de manager / impact du fait religieux sur les relations avec les subordonnés / facilité de la gestion des faits religieux au travail au quotidien / difficultés particulières ressenties face aux situations marquées par le fait religieux.

Quelle est la densité du fait religieux dans les situations de travail ?  
*Situations marquées par des faits religieux réguliers ou occasionnels*

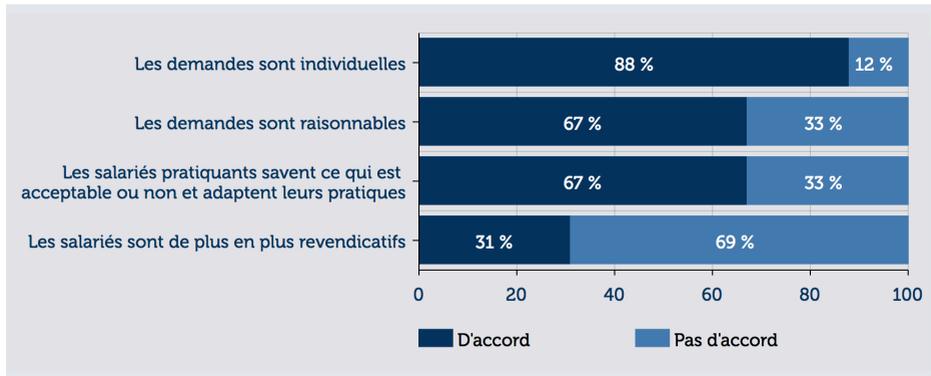


Plus de 20 % des répondants sont confrontés à une densité forte du fait religieux en entreprise. Pour ces derniers, le fait religieux est présent de manière significative dans leur situation de travail et impacte le fonctionnement de l'organisation.



### 3. Derrière les faits religieux, quels comportements ?

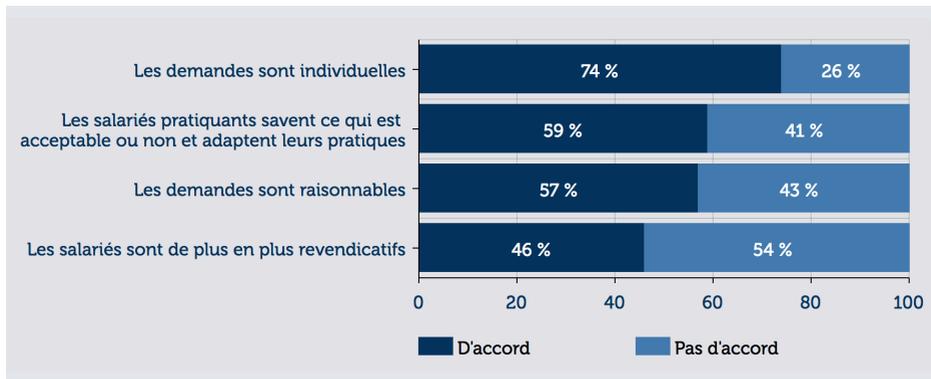
Les principaux comportements observés par les répondants :



Il ressort que les demandes et faits sont principalement individuels (87,6 %) et sont considérés comme raisonnables par près de 67 % des encadrants. Les salariés pratiquants ne sont pas perçus comme revendicatifs par 69,2 % des répondants, et 66,8 % d'entre eux considèrent qu'ils connaissent ce qui est acceptable ou non et adaptent en fonction leur pratique.

10

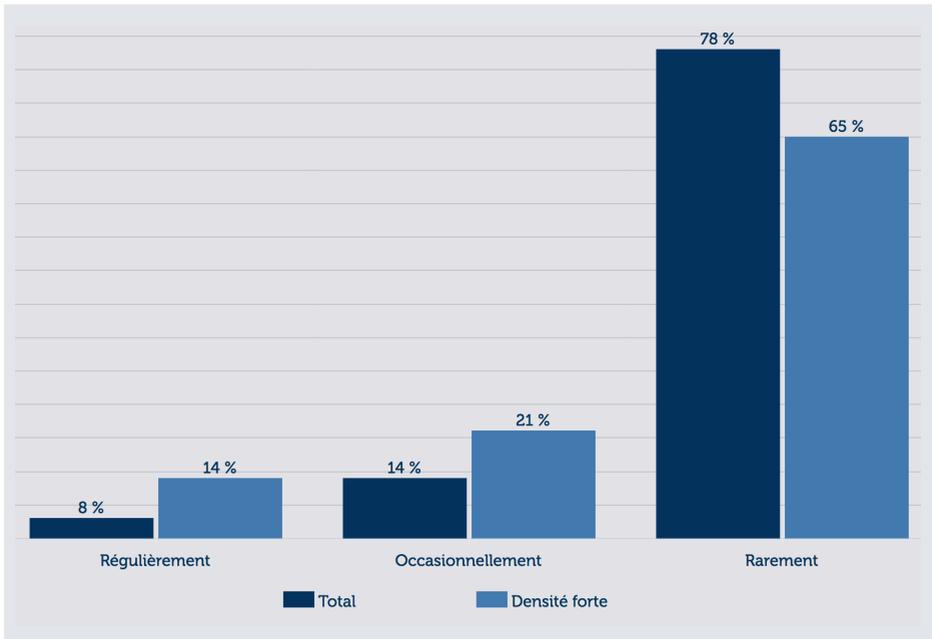
Les principaux comportements observés par les répondants dans les situations à forte densité :



Par ailleurs, plus la densité augmente, plus la perception que les répondants ont des comportements des personnes pratiquantes au travail se dégrade.



À quelle fréquence observez-vous des comportements religieux rigoristes dans des situations marquées par des faits religieux réguliers ou occasionnels ?\*



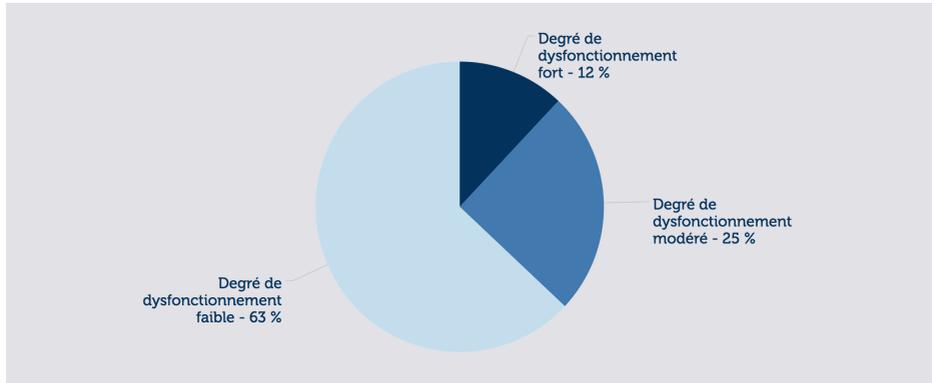
\*Encadrants ayant répondu rencontrer occasionnellement ou régulièrement le fait religieux dans leur entreprise soit 70 % des 1 104 répondants.

Dans les situations à forte densité, 35 % des répondants ont ainsi rencontré des comportements religieux rigoristes occasionnellement ou régulièrement.



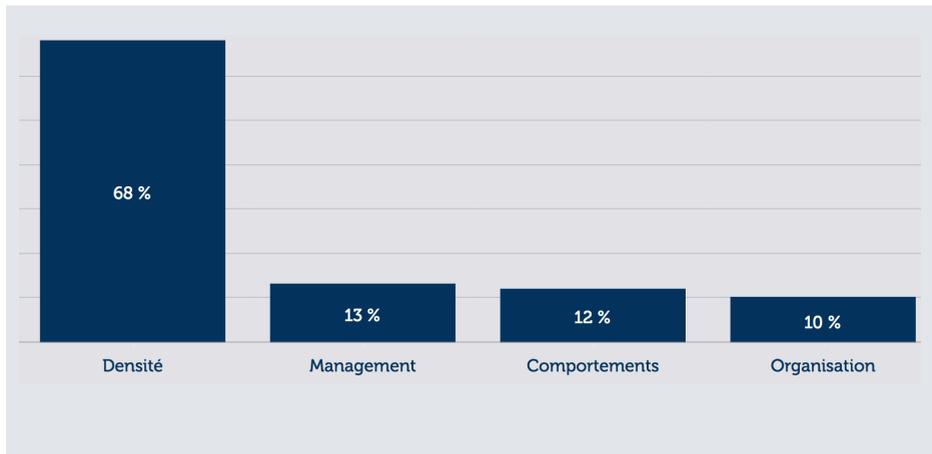
## 4. Quel est impact du fait religieux sur le fonctionnement organisationnel ?

Quel degré de dysfonctionnement y a-t-il dans les situations marquées occasionnellement ou régulièrement par le fait religieux ?



12

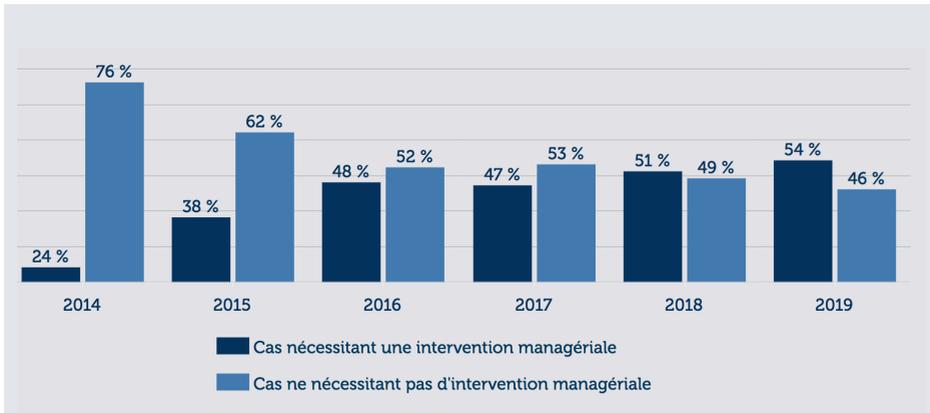
Quelles sont les différentes variables qui contribuent à l'apparition de dysfonctionnements ?



Plus la densité augmente, moins les managers comme les salariés sont enclins à discuter de la possibilité de solutions et plus ils raidissent leurs positions.

## 5. Quels impacts le fait religieux a-t-il sur les relations au travail et l'action managériale ?

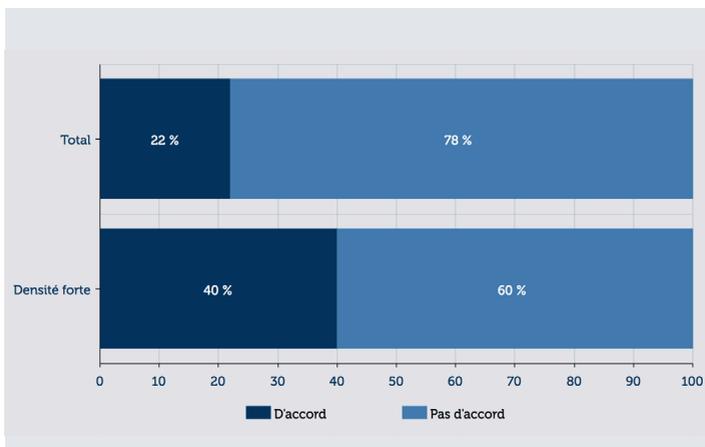
Évolution de la part des cas nécessitant une intervention managériale :



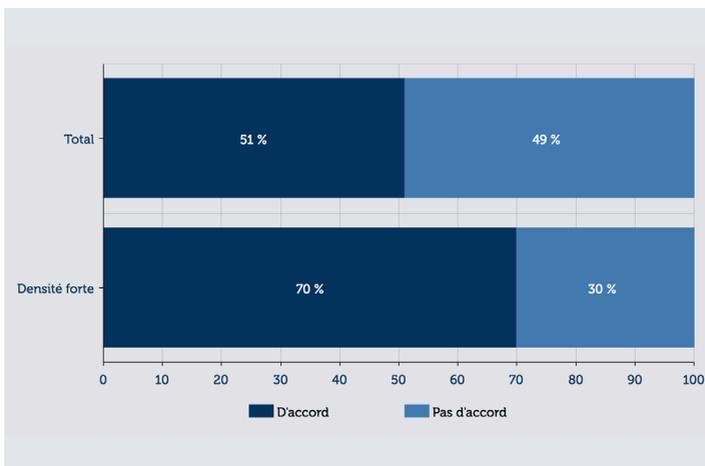
Le fait religieux s'est non seulement imposé dans la vie d'une grande partie des entreprises françaises, mais aussi en tant qu'objet de management : alors que seul un quart des faits religieux nécessitaient une intervention managériale en 2014, ils sont désormais plus d'un sur deux (54 %) en 2019.



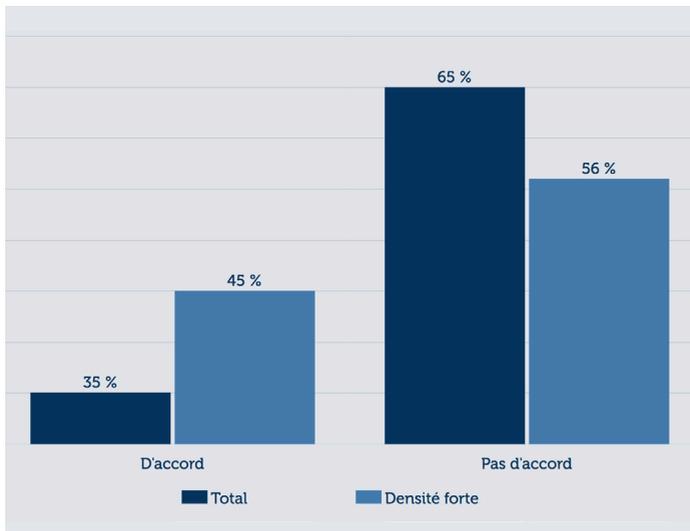
## Le fait religieux a un impact négatif sur les relations entre collègues :



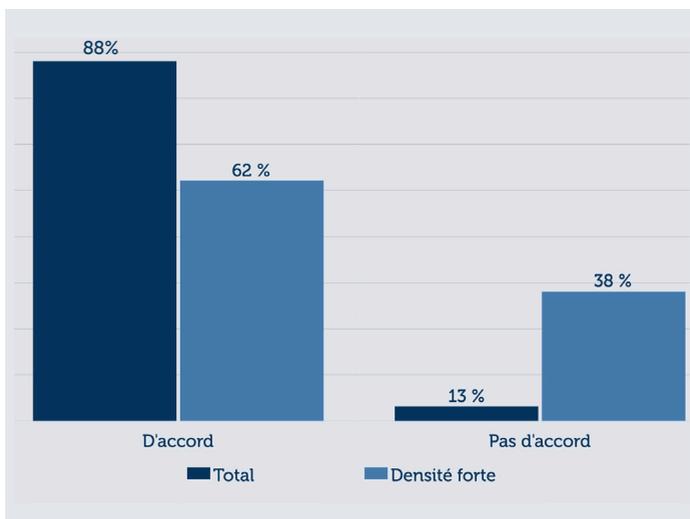
## La religion est un sujet de discussion à éviter entre collègues :



Le fait religieux rend les relations avec mes subordonnés plus délicates à gérer :



La religion est un sujet de discussion plus délicat que d'autres à aborder entre collègues :

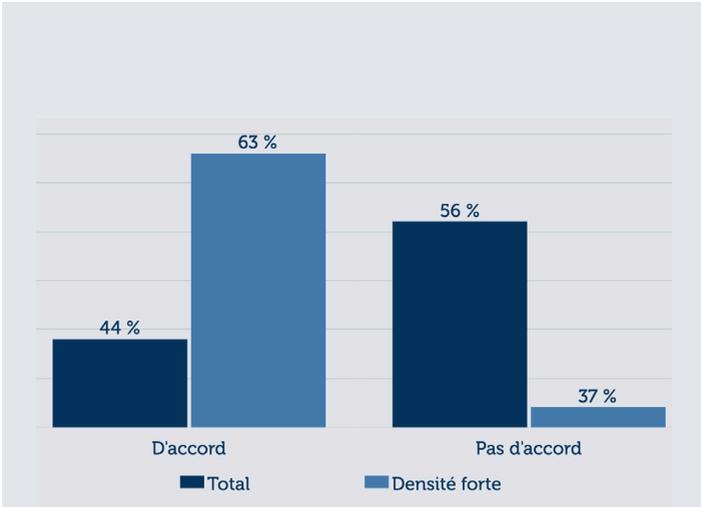


Il existe une différence nette et significative entre les personnes évoluant dans des situations de travail où la densité de fait religieux est forte et les autres.

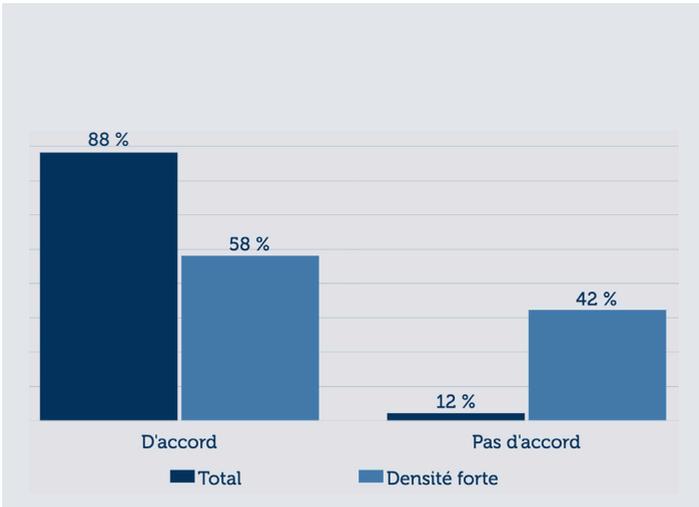
Par exemple, 40 % des répondants estiment que le fait religieux a un impact négatif sur les relations entre collègues en situation de densité forte contre 22 % au global.



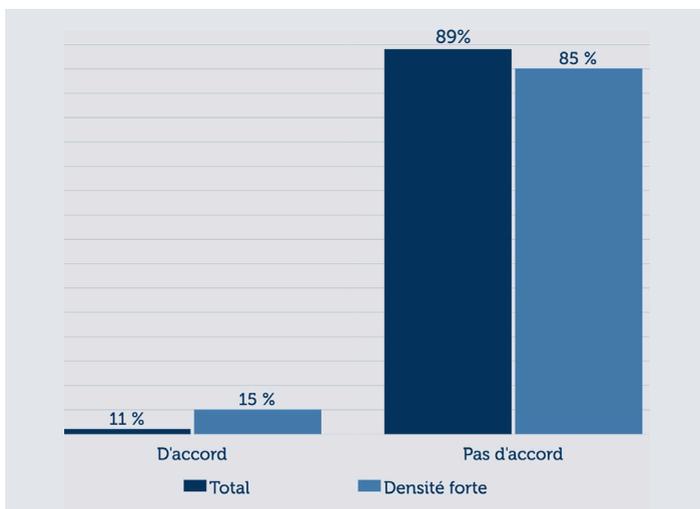
Le fait religieux rend mon activité managériale plus complexe :



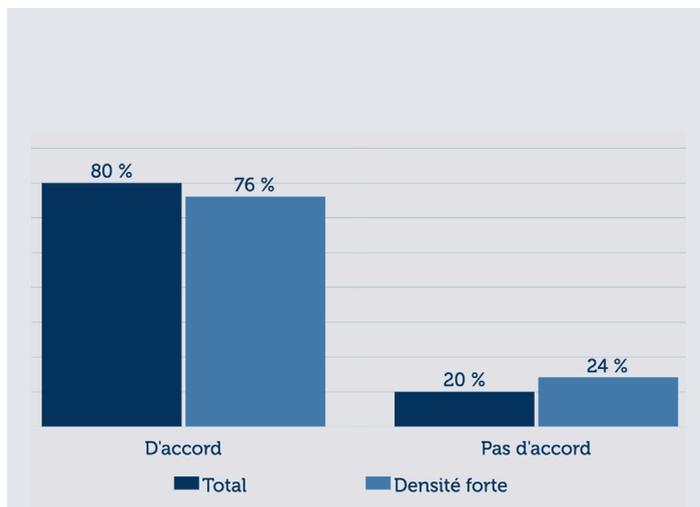
Je ne ressens pas de difficultés particulières face à des situations marquées par le fait religieux :



### Je me sens souvent débordé par le fait religieux :



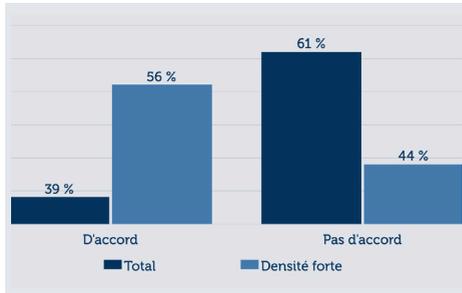
### Mes décisions concernant le fait religieux sont bien acceptées :



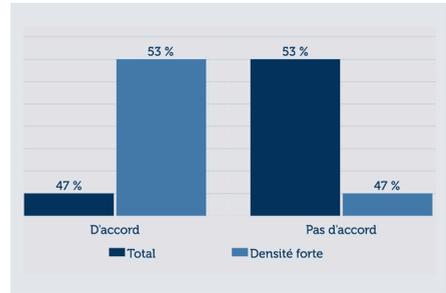
De manière générale, les managers ne se sentent pas mis en difficulté par la présence du fait religieux dans leur situation de travail. Néanmoins, plus celui-ci est dense, plus il entraîne des complexités managériales.



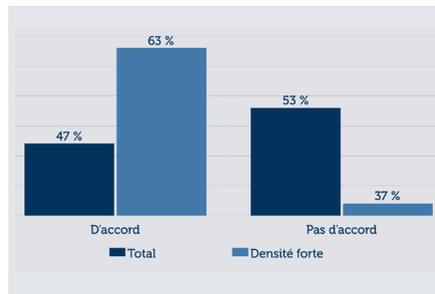
Je n'interviens pas sur une question de fait religieux comme dans les autres cas :



Un conflit avec un salarié ayant une dimension religieuse est plus difficile à gérer :

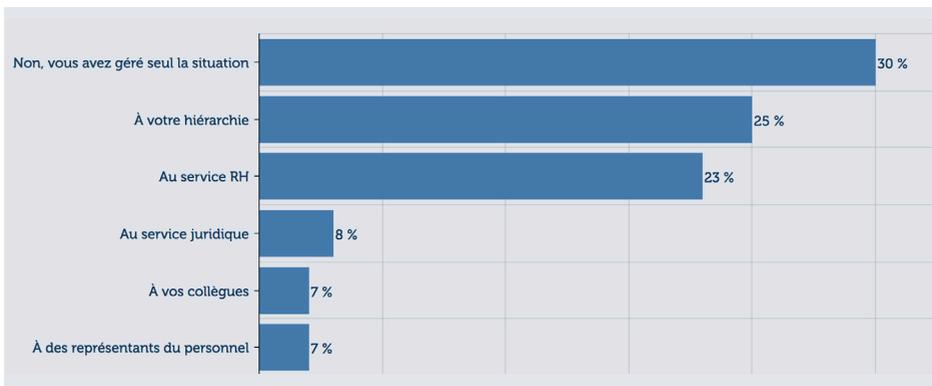


Il est moins simple d'intervenir sur une question liée à la religion que sur une autre :



Plus la densité du fait religieux est forte, plus les managers sont nombreux à adapter et différencier leur comportement, ainsi que leur action.

Dans les situations les plus problématiques, avez-vous demandé du soutien ?

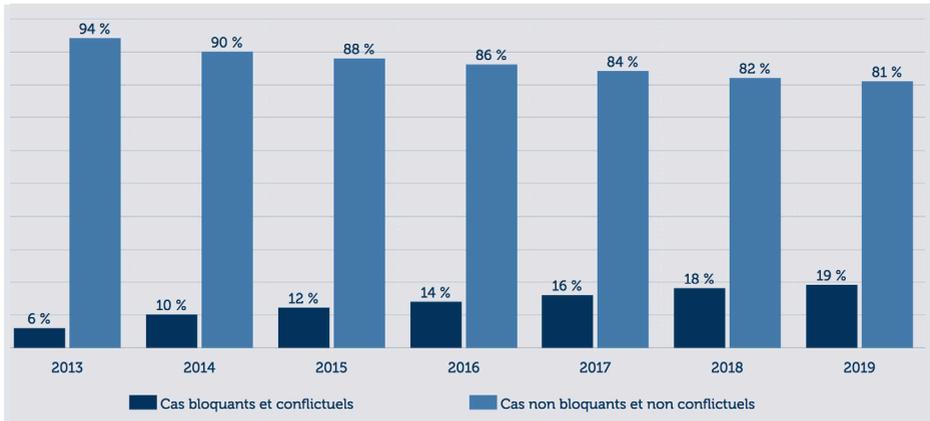


Les situations les plus problématiques sont le plus souvent gérées seul (30 %), avec la hiérarchie (25 %) ou avec le service RH (23 %).



## 6. Quelle est l'importance des conflits liés au fait religieux en entreprise ?

Évolution de la part des cas bloquants et conflictuels parmi ceux nécessitant une intervention managériale\*

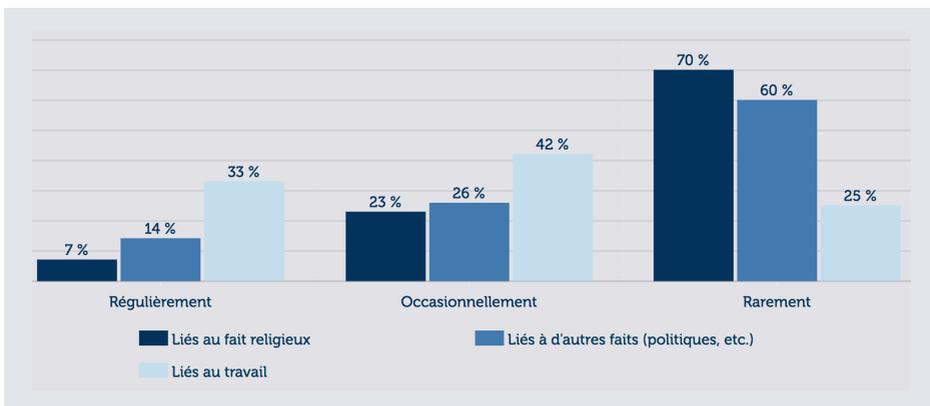


\*Soit 54 % des cas

Depuis 2013, la part des cas bloquants et conflictuels augmente régulièrement dans les situations qui donnent lieu à une intervention managériale.

19

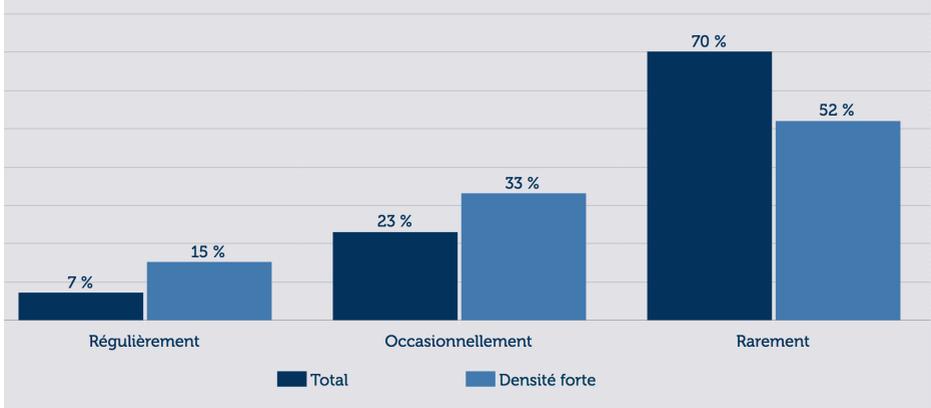
À quelle fréquence observez-vous des situations de conflit et de tension ?



Le fait religieux n'est pas plus conflictuel que d'autres sujets. Les situations de conflits et de tensions les plus fréquentes sont liées au travail.



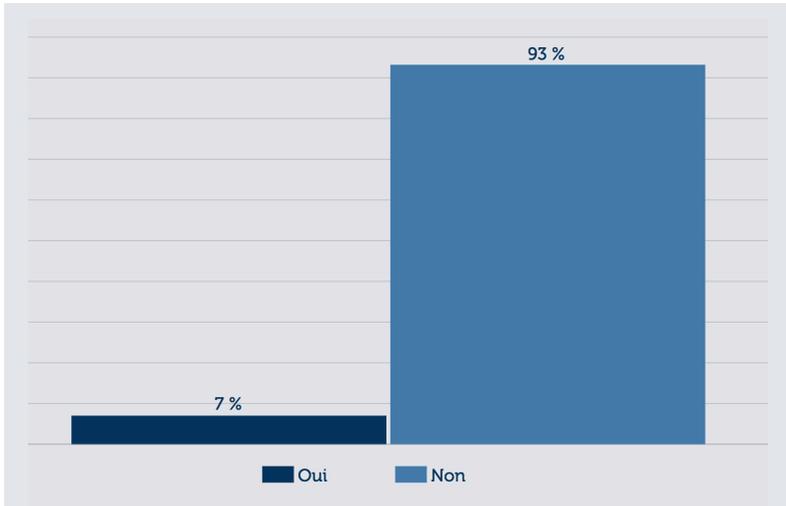
## À quelle fréquence observez-vous des conflits liés au fait religieux ? *Comparaison entre les situations à densité forte et le total*



Dans les situations marquées par une densité forte du fait religieux, il est deux fois plus fréquent de rencontrer régulièrement des conflits et des blocages liés au fait religieux.

## Avez-vous déjà pris des sanctions disciplinaires liées au fait religieux ? *Situations marquées par des faits religieux réguliers ou occasionnels*

20



Les sanctions liées au fait religieux sont relativement rares. Seuls 7,2 % des répondants qui sont confrontés régulièrement ou occasionnellement au fait religieux dans leur situation de travail ont été amenés à en prendre.

# 7. Comment le fait religieux est-il pris en compte par l'entreprise et le management ?

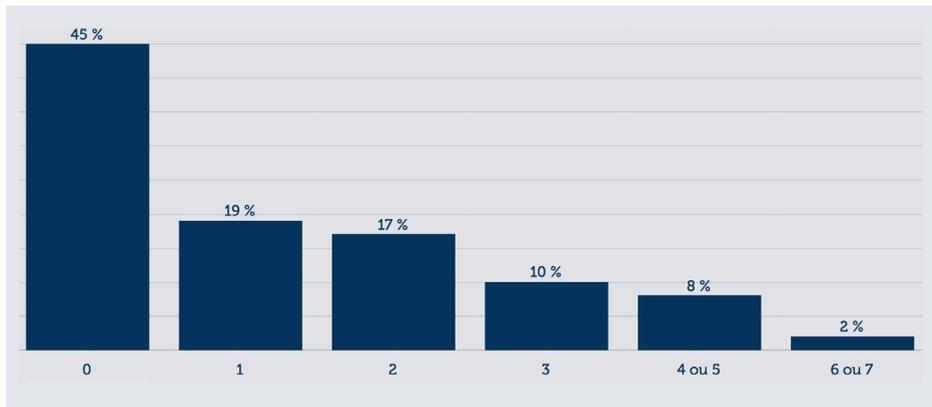
Y a-t-il dans votre entreprise...



La prise en compte du fait religieux au travail se traduit principalement par des discussions au sein des équipes managériales (29 %) et par des consignes pour répondre aux demandes (23 %).

21

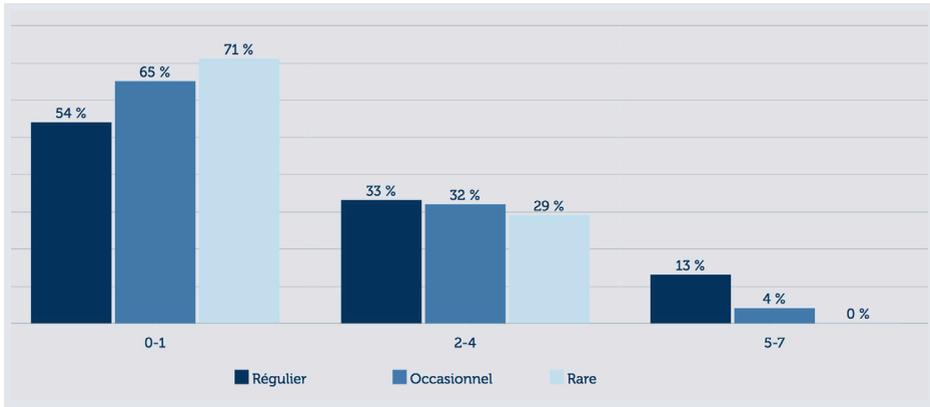
Nombre de dispositifs organisationnels au sein des entreprises sondées :



Baromètre du Fait Religieux en Entreprise 2019



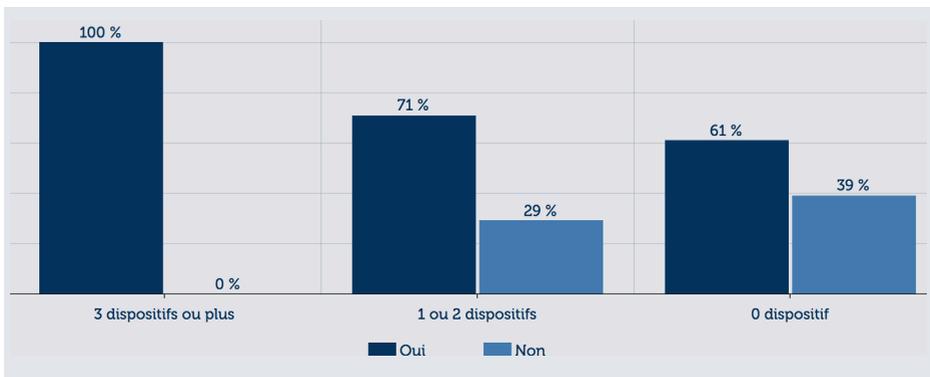
## Rapport entre la fréquence du fait religieux et le nombre de dispositifs organisationnels :



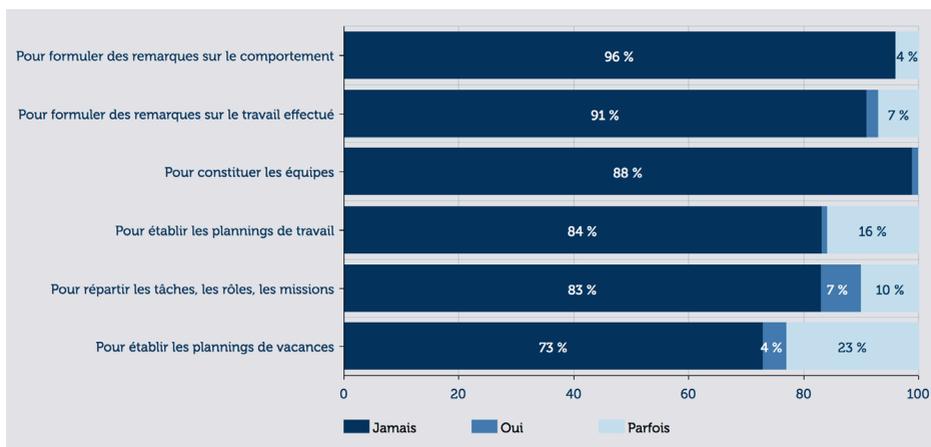
Le nombre de dispositifs organisationnels existants dans une entreprise évolue en fonction de la fréquence d'apparition du fait religieux. Logiquement, les entreprises les plus concernées par le fait religieux sont celles qui mettent en place le plus grand nombre de dispositifs. Par ailleurs, les entreprises semblent se doter d'outils de gestion du fait religieux seulement quand celui-ci prend de l'ampleur.

22

## Le cas échéant, le soutien reçu vous a-t-il permis de résoudre la situation ? Selon le nombre de dispositifs organisationnels



## Tenez-vous compte de la pratique religieuse de vos collaborateurs ?



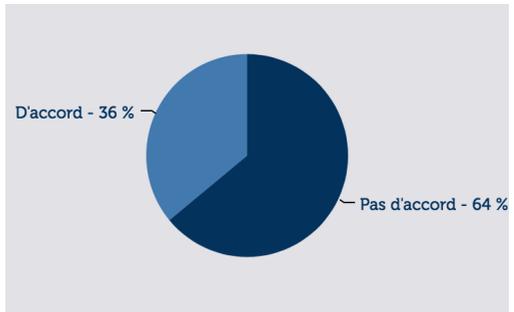
De manière générale, le fait religieux est rarement pris en compte par les encadrants. Les plannings des vacances (23 %), de travail (16 %) sont parfois réalisés en tenant compte de la pratique religieuse des collaborateurs, mais cette prise en compte est rare.



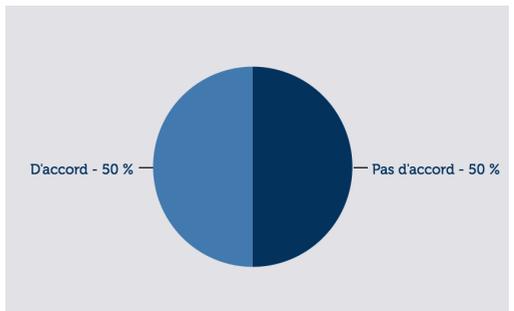
## 8. Quelle place doit-on accorder au fait religieux en entreprise ?

Que répondez-vous aux affirmations suivantes ?

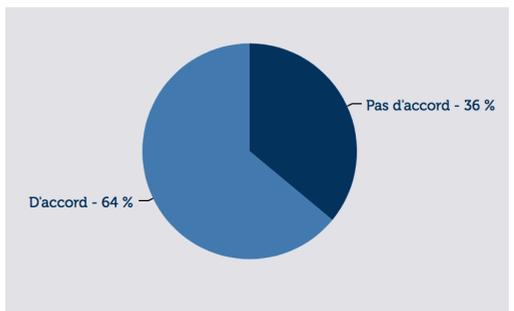
Tant que cela ne remet pas en cause la réalisation du travail, il est normal que la religiosité d'un salarié transparaisse dans son comportement, y compris au travail.



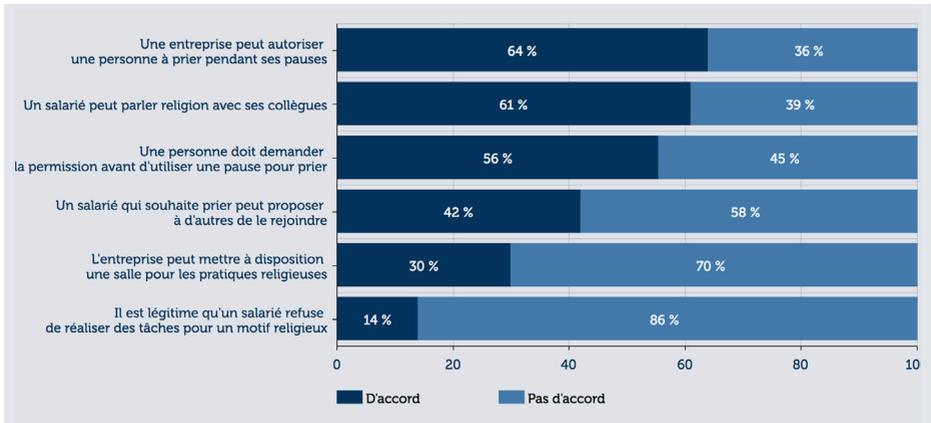
**24** La liberté religieuse doit être prise en compte par les entreprises (avec comme limite la bonne réalisation du travail).



Le principe de laïcité devrait s'appliquer aux entreprises privées.

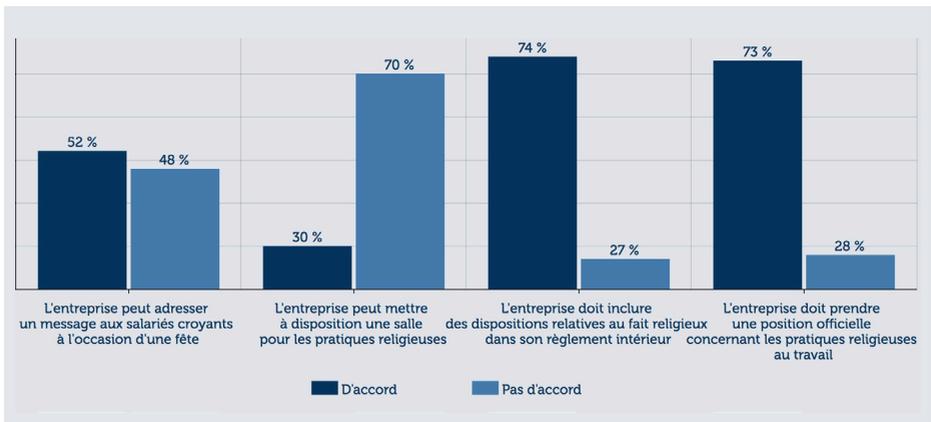


## Qu'est-ce qui peut ou ne peut pas être fait ?



La définition de la laïcité à laquelle se réfèrent les individus n'est ni claire, ni stable. Les individus interrogés souhaitent sa mise en œuvre mais considèrent pour 64 % d'entre eux que le temps de pause peut être utilisé pour prier.

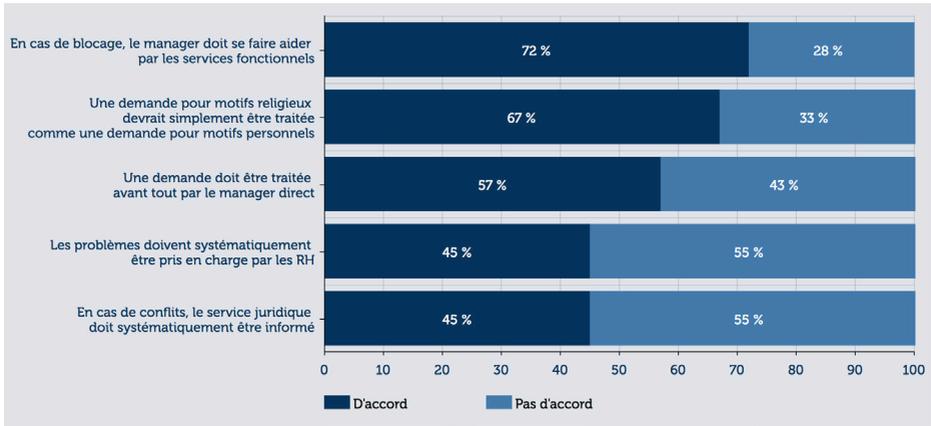
## Quelle institutionnalisation du fait religieux de la part de l'entreprise ?\*



\*Encadrants ayant répondu rencontrer occasionnellement ou régulièrement le fait religieux dans leur entreprise soit 70 % des 1 104 répondants.



## Quel processus de gestion des situations liées au fait religieux ?



Le manager de proximité doit être au cœur de la prise en compte du fait religieux sur le lieu de travail pour 57 % des répondants, mais il doit pouvoir, pour cela, bénéficier de l'appui de l'entreprise (72 % des répondants estiment que les services fonctionnels doivent lui venir en aide).

### Densité

Nous définissons la densité par une dimension quantitative et qualitative en prenant en compte l'importance du fait religieux dans la situation de travail et de management ainsi que son impact sur l'action managériale et sur les relations entre les acteurs dans la situation de travail. Onze indicateurs ont été retenus : fréquence du fait religieux / fréquence d'intervention managériale / diversité des faits religieux / typologie des faits religieux / évolution quantitative du fait religieux dans la situation de travail / évolution de la complexité des situations à gérer / impact du fait religieux sur la complexité de l'activité de manager / impact du fait religieux sur les relations avec les subordonnés / facilité de la gestion des faits religieux au travail au quotidien / difficultés particulières ressenties face aux situations marquées par le fait religieux.

### Dysfonctionnement organisationnel

Toute altération du fonctionnement habituel de l'organisation. Il peut s'agir de conflits entre salariés ou entre salariés et managers, d'une remise en cause des décisions managériales ainsi que de l'organisation et de la bonne réalisation du travail, ou encore des relations professionnelles, etc. quatre indicateurs ont été retenus : fréquence des tensions et des conflits, impact du fait religieux sur les relations entre collègues, impact du fait religieux sur la bonne réalisation du travail, contestations et remises en cause des interventions et décisions du management.

### Faits rigoristes

Faits traduisant un attachement rigoureux aux règles religieuses.

### Religiosité

Renvoie à l'individu et à la manière dont il s'approprie la religion.

**L'étude et le Baromètre du Fait Religieux en Entreprise sont disponibles sur le site de l'Institut Montaigne :**

**[www.institutmontaigne.org](http://www.institutmontaigne.org)**



INSTITUT  
MONTAIGNE

