



Résumé

Le fait religieux, et son expression au sein de l'entreprise, est un phénomène révélateur à plusieurs égards. Il témoigne des évolutions de la société en général et peut avoir des impacts, positifs ou négatifs, sur les relations de travail et sur le fonctionnement de l'entreprise. C'est

pourquoi Lionel Honoré, Professeur des Universités à l'IAE de Brest et directeur de l'Observatoire du Fait Religieux en Entreprise, étudie ce phénomène depuis 2013.

Cette 8^e édition, réalisée en 2020 et 2021 avec l'Institut Montaigne, démontre que ce phénomène se stabilise et, pour la première fois, identifie les religions concernées et détaille le profil sociologique des personnes exprimant leur religiosité au travail (et celles choisissant de ne pas l'exprimer).

Le phénomène se stabilise

Comme les années précédentes, c'est dans plus des deux tiers des entreprises françaises que la présence de faits et comportements religieux est repérée. Les faits les plus courants demeurent les demandes d'absence et d'aménagement du temps de travail ainsi que les signes religieux. Par ailleurs, pour la première fois cette année, nous avons agrégé les données concernant les attitudes négatives par rapport aux femmes (refus de travailler avec ou sous les ordres d'une femme, refus de serrer la main d'une femme) : ces dernières représentent le troisième type de faits le plus fréquent.

Quant aux situations de discrimination (mise à l'écart de la personne lors de discussions professionnelles ou de moments de socialisation notamment), elles sont présentes à un niveau égal aux années précédentes, soit 21 %. Ces situations touchent les pratiquants de toutes les religions, et, lorsqu'il s'agit de discrimination à l'embauche (20 % des cas de discrimination repérés dans les situations de travail), les musulmans sont principalement pénalisés (70 %).

Il faut toutefois souligner que la majorité des pratiquants, et ce quelle que soit leur religion, ne laissent pas transparaître leur religiosité au travail, par peur d'être stigmatisés voire discriminés, ou parce qu'ils considèrent que l'entreprise n'est pas un lieu où doit s'exprimer la religiosité d'un individu.

Quel est le profil sociologique des personnes exprimant leur religiosité et quelles sont les religions concernées ?

Pour la première fois cette année, le baromètre permet d'identifier les personnes, entreprises et religions les plus concernées par le fait religieux en entreprise, qu'il soit ou non problématique.

- **La religion la plus fréquente** est l'islam (73 % des situations observées), suivi par le catholicisme (20 %), le judaïsme (15 %) et les cultes évangéliques (13 %). Par ailleurs, les faits religieux musulmans se caractérisent par une variété et une hétérogénéité plus fortes, ainsi que par une dimension dysfonctionnelle plus importante.
- **Les entreprises** de 1 000 à 5 000 salariés et celles de plus de 5 000 regroupent respectivement 21 % et 22 % des situations, mais le fait religieux est présent dans les entreprises de toutes tailles. L'industrie concentre une part significative des situations marquées par le fait religieux, suivie par le transport et la logistique, le BTP ainsi que le commerce et la grande distribution.
- **Les profils de personnes dévoilant leur pratique religieuse au travail** : dans la majorité des cas, le fait religieux est rattaché simultanément à des hommes et des femmes, et ces personnes ont entre 20 et 50 ans. En revanche, les comportements les plus problématiques (refus de travailler avec les femmes, refus de réaliser des tâches, etc.) sont principalement le fait d'hommes relativement jeunes et d'un niveau socio-professionnel relativement bas.

Des faits religieux majoritairement peu problématiques, à l'exception de quelques-uns

L'étude 2020-2021 nous révèle également que la tendance observée ces deux dernières années se confirme, à savoir que deux réalités du fait religieux en entreprise cohabitent. Dans le premier cas, qui concerne une large majorité des entreprises, la pratique religieuse des salariés pose peu de problèmes. Les comportements des salariés pratiquants sont perçus comme peu perturbateurs et ne gênent pas la bonne réalisation du travail (70,1 %). À l'inverse, dans une minorité d'entreprises, les situations sont plus complexes, le fait religieux est plus fréquent et varié, les demandes peuvent devenir des revendications collectives (11,6 % des situations), les comportements rigoristes sont plus récurrents (12 % des situations en 2020-2021, contre 8 % en 2019), le fait religieux y est régulièrement dysfonctionnel et les managers de proximité sont souvent débordés face à des situations tendues.

L'encadrement de l'expression du fait religieux mieux pris en compte par les entreprises

De plus en plus d'entreprises incluent des dispositions relatives au fait religieux dans leur règlement intérieur et mettent en place un certain nombre d'outils, notamment de formation, à destination de leurs employés. Néanmoins, des efforts sont encore à consentir, tant par les pouvoirs publics que par les entreprises, pour mieux cadrer ce phénomène et surtout mieux accompagner le management de proximité dans la gestion de situations liées à l'expression du fait religieux au sein de leurs équipes. C'est le sens de nos 10 recommandations, déjà formulées dans l'édition précédente de ce baromètre.

Nos recommandations

Axe n° 1 : quelles actions publiques ?

RECOMMANDATION N° 1 Maintenir le cadre légal selon lequel les entreprises ont la possibilité d'encadrer l'expression de la religiosité au travail, sans remettre en cause la liberté des salariés pratiquants, de manière à offrir une stabilité aux entreprises pour qu'elles puissent progressivement se l'approprier. Cinq ans après la loi Travail de 2016, une évaluation de l'appropriation par les entreprises des possibilités d'encadrement de la religion au travail qu'elle offre ainsi que des effets produits doit être envisagée.

RECOMMANDATION N° 2 Poursuivre les actions d'information et de formation et encourager la recherche.

RECOMMANDATION N° 3 Accompagner les démarches des entreprises, notamment les PME et ETI, et les aider dans la gestion des situations difficiles.

Axe n° 2 : quelles actions de l'entreprise ?

RECOMMANDATION N° 4 Préciser et formaliser dans le règlement intérieur une ligne directrice qui doit être un choix politique de l'entreprise.

RECOMMANDATION N° 5 Mettre en œuvre des outils à disposition des salariés et de l'encadrement.

RECOMMANDATION N° 6 Adopter une posture de soutien envers le management de proximité de la part des services fonctionnels et de la hiérarchie.

RECOMMANDATION N° 7 Veiller au respect de la liberté d'exprimer sa religiosité, et prévenir les stigmatisations et discriminations.

RECOMMANDATION N° 8 Agir avec fermeté en cas d'excès ou de transgression.

Axe n°3 : mobiliser l'encadrement de proximité

RECOMMANDATION N° 9 Adopter un management factuel et donner la priorité au travail tout en prenant en compte les personnes, leurs contraintes et leurs aspirations.

RECOMMANDATION N° 10 Formaliser les remontées d'informations concernant les situations problématiques, et ne pas tolérer les débordements et comportements transgressifs.