



**CLIQUEZ ICI  
POUR DÉCOUVRIR L'ÉTUDE**

Infographies, graphiques, résumé...  
Ecrivez-nous pour recevoir le dossier de presse de cette publication :  
**Lara Oliveau, loliveau@institutmontaigne.org ; 06 99 79 43 62.**

**Paris, le 7 novembre 2019 - L'Institut Montaigne, en partenariat avec l'Observatoire du Fait Religieux en Entreprise (OFRE), révèle aujourd'hui les résultats de la 7ème édition du Baromètre du Fait Religieux en Entreprise. Ce baromètre annuel était jusqu'en 2018 le fruit de la collaboration de Randstad et de l'OFRE. Cette nouvelle édition confirme la tendance des années précédentes, à savoir que la présence du fait religieux en entreprise se banalise. Deux réalités du fait religieux au travail coexistent : parmi les entreprises rencontrant le fait religieux régulièrement ou occasionnellement (70 % d'entre elles), 9 fois sur 10, ces derniers ne sont pas source de blocage ou de conflit. En revanche, dans 10 % des cas, le fait religieux crée des dérives, des tensions ou des dysfonctionnements dans la réalisation du travail. Afin que la présence du fait religieux en entreprise n'entrave pas la bonne réalisation du travail, tout en permettant à chaque individu d'assumer sa singularité, l'étude jointe au baromètre propose trois axes de recommandations à destination des pouvoirs publics, des entreprises et des encadrants.**

*"Le fait religieux en entreprise n'est pas un phénomène nouveau. En 2014, date de lancement du baromètre, 44 % des encadrants déclaraient déjà faire face à des faits religieux en situation de travail. Ce sont désormais 7 encadrants sur 10 qui observent, occasionnellement ou régulièrement, ce type de faits",* précise Lionel Honoré, Professeur des Universités à l'IAE de Brest et directeur de l'Observatoire du Fait Religieux en Entreprise.

*"Le Baromètre du Fait Religieux en Entreprise s'inscrit parfaitement dans la continuité du travail pionnier que nous avons réalisé à l'Institut Montaigne sur les discriminations religieuses à l'embauche en 2015. Il vise à faire prendre conscience d'un phénomène d'ampleur, en apportant des chiffres et des exemples concrets, et en formulant des recommandations actionnables rapidement pour les entreprises concernées",* indique Victor Poirier, directeur des publications à l'Institut Montaigne.

**Une approche méthodologique rigoureuse pensée et appliquée par Lionel Honoré, professeur d'Université à l'Institut d'Administration des Entreprises de Brest**

- 1 104 managers interrogés au sein de grandes entreprises, de PME et d'ETI en France ;
- 183 entretiens qualitatifs semi-directifs réalisés entre 2012 et 2019 ;
- constitution d'une importante revue de la littérature scientifique dans différents domaines (sciences de gestion, économie, sociologie, etc.) ;
- organisation de plusieurs périodes d'observation *in situ*, allant d'une demi-journée à une semaine.

## **La présence du fait religieux en entreprise s'affirme**

### **La présence du fait religieux au travail s'est banalisée, mais elle n'est pas anodine.**

La présence du fait religieux en entreprise n'est plus exceptionnelle : en 2019, plus de 70 % des répondants rencontrent occasionnellement ou régulièrement des faits religieux au travail. Pour ces derniers, une intervention managériale est nécessaire dans 54 % des cas contre 51 % en 2018, et, dans 19 % de ces cas, ces faits génèrent des tensions et/ou des conflits, contre 18 % en 2018.

### **Les faits religieux les plus fréquents ont pour caractéristique commune de ne pas remettre en cause directement l'organisation du travail et son fonctionnement.**

Comme c'était déjà le cas l'année précédente, ce sont :

- les demandes relatives au temps de travail (32 %) ;
- le port visible de signes (29 %) ;
- la pratique individuelle de la prière pendant des temps de pause (13 %).

### **Le niveau de discrimination religieuse au travail reste élevé.**

Même si 80 % des personnes interrogées n'observent pas, ou très rarement, de situations de discrimination dans leur environnement de travail, une sur cinq en repère. Les personnes se déclarant pratiquantes du protestantisme et de l'islam déclarent observer plus fréquemment que les autres des situations de discrimination dans leur environnement de travail (respectivement 25,6 % et 35,7 % de cas).

## **Deux réalités du fait religieux au travail coexistent**

### **Une très large majorité de situations est de mieux en mieux abordée et maîtrisée par les salariés et le management.**

Les salariés savent de mieux en mieux adapter leur pratique religieuse aux contraintes et exigences du fonctionnement de l'organisation. Quant aux managers, ils ont davantage de repères et d'outils pour gérer au mieux ces situations. Notons que 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 déjà été amenés à en prendre. Dès lors qu'une intervention managériale est nécessaire, dans 81 % des cas le fait religieux ne crée ni conflit ni blocage. Toutefois, la religion reste un sujet sensible qui peut impacter aussi bien les relations entre collègues qu'entre managers et managés.

### **Une minorité de situations reste réellement problématique, mais ces dernières sont le creuset des dysfonctionnements et des dérives.**

20 % des situations qui sont marquées par le fait religieux le sont avec une densité forte, c'est-à-dire que les faits religieux sont fréquents – parfois quotidiens –, divers, émanent le plus souvent de groupes de salariés et entraînent ainsi des tensions et des blocages qui rendent très difficile la recherche d'accommodements. C'est dans ces situations, minoritaires mais pas marginales, que se concentrent la majorité des faits remettant en cause le fonctionnement de l'organisation et la réalisation du travail :

- les prières pendant le temps de travail (7 %) ;

- le refus de travailler avec des femmes (6 %), d'être managé par des femmes (2 %), de serrer la main à des femmes (5%) ;
- le refus de travailler avec des personnes qui ne soient pas des coreligionnaires (1 %).

C'est également dans ces situations qu'émergent la très grande majorité des comportements traduisant une pratique religieuse rigoriste (rencontrées occasionnellement par 13,7 % des managers interrogés et régulièrement par 7,8 % d'entre eux).

## Une déconnexion entre les réalités du terrain et les directions d'entreprises

### L'encadrement de proximité est en première ligne et trop souvent esseulé.

Les managers de terrain donnent la priorité au travail et sont très majoritairement ouverts à la recherche d'arrangements par la discussion, afin de permettre aux salariés pratiquants d'articuler leur activité professionnelle et leur spiritualité. Peu d'entre eux ont à leur disposition des outils concrets pour gérer ces situations, avec plus de 44 % des entreprises concernées occasionnellement ou régulièrement par le fait religieux ne mettant en place aucune action de gestion du fait religieux. 60,7 % des managers qui sont dans ces entreprises déclarent ne pas bénéficier de ce soutien nécessaire.

### Certaines directions d'entreprises, pourtant très concernées par ces questions, semblent incapables d'en prendre la mesure.

*"Elles sont comme frappées de myopie et sont difficilement capables de saisir la réalité à laquelle sont confrontées leurs équipes sur le terrain"* indique Lionel Honoré. En effet, les managers de proximité d'une part et l'encadrement supérieur d'autre part perçoivent souvent la situation de manière très différente. Il n'est pas rare qu'à distance, la présence du fait religieux et les problèmes qu'il pose soient très minorés par rapport à l'évaluation qu'en font les personnes qui sont au plus près du terrain. Par ailleurs, très peu d'entreprises disposent de données factuelles sur cette question. Parallèlement, l'encadrement de proximité hésite souvent à faire remonter formellement les informations sur les cas problématiques qu'il rencontre. Ainsi, moins de 50 % des managers interrogés déclarent s'adresser à leur hiérarchie ou au service RH pour obtenir du soutien face à une situation problématique.

## Les 10 propositions de l'Institut Montaigne pour une meilleure prise en compte du fait religieux au travail

### Axe n°1 : quelles actions publiques ?

**Proposition 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.

**Proposition n°2** : poursuivre l'action d'information et de formation réalisée par l'Observatoire de la Laïcité et encourager la recherche.

**Proposition 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 ?

**Proposition n°4** : préciser et formaliser dans le règlement intérieur une ligne directrice qui doit être un choix politique de l'entreprise.

**Proposition n°5** : mettre en œuvre des outils à disposition des salariés et de l'encadrement.

**Proposition n°6** : adopter une posture habilitante et de soutien envers le management de proximité de la part des services fonctionnels et de la hiérarchie.

**Proposition n°7** : veiller au respect de la liberté d'exprimer sa religiosité et prévenir les stigmatisations et discriminations.

**Proposition n°8** : agir avec fermeté en cas d'excès ou de transgression.

### **Axe n°3 : mobiliser l'encadrement de proximité**

**Proposition n°9** : adopter un management factuel et donner la priorité au travail tout en prenant en compte les personnes, leurs contraintes et leurs aspirations.

**Proposition n°10** : formaliser les remontées d'informations concernant les situations problématiques, et ne pas tolérer les débordements et comportements transgressifs.

**CLIQUEZ ICI  
POUR DÉCOUVRIR L'ÉTUDE ET LE  
DÉTAIL DES PROPOSITIONS**

Nous vous attendons sur [Twitter](#), [Facebook](#) et sur [Instagram](#).  
Inscrivez-vous à notre [Newsletter](#).

Contact presse : Lara Oliveau, responsable de la communication et des relations presse  
06 99 79 43 62 / 01 53 89 05 73 - [loliveau@institutmontaigne.org](mailto:loliveau@institutmontaigne.org)

#### **À propos de l'Institut Montaigne :**

*Think tank indépendant créé en 2000, l'Institut Montaigne est une plateforme de réflexion, de propositions et d'expérimentations consacrée aux politiques publiques en France et en Europe. Ses travaux sont le fruit d'une méthode d'analyse et de recherche rigoureuse et critique, ouverte sur les comparaisons internationales. L'Institut Montaigne, association à but non lucratif pionnière en France, réunit des chefs d'entreprise, des hauts fonctionnaires, des universitaires et des personnalités issues d'horizons divers. Ses financements sont exclusivement privés, aucune contribution n'excédant 1,5 % d'un budget annuel de 5,7 millions d'euros (estimation 2018). À travers ses publications et les événements qu'il organise, l'Institut Montaigne souhaite jouer pleinement son rôle d'acteur du débat démocratique.*