



Résumé

Les questions posées par la religion au travail sont multiples et nécessitent une attention toute particulière. Comment les individus expriment-ils, au travail, leur religiosité, c'est-à-dire la manière dont ils s'approprient la religion ? Cela entre-t-il parfois en

confrontation avec le système organisationnel de l'entreprise et donc avec le travail lui-même ? Comment le fait religieux impacte-t-il les relations entre collègues, avec le manager et la direction ?

Cette 7^e édition du baromètre du fait religieux en entreprise, réalisée par Lionel Honoré, professeur des Universités à l'IAE de Brest et directeur de l'Observatoire du Fait Religieux en Entreprise, et l'étude qualitative approfondie qui l'accompagne entendent nous éclairer sur ces différents aspects.

La présence du fait religieux au travail s'est banalisée mais elle n'est toujours pas anodine

La présence du fait religieux en entreprise n'est plus exceptionnelle. Celui-ci apparaît régulièrement ou occasionnellement dans 70 % des situations de travail des répondants à notre enquête 2019. Les faits les plus courants concernent le temps de travail (absences, aménagements de plannings, etc.), le port de signes religieux ostentatoires ou encore la prière. Cette présence s'est banalisée mais elle n'est pas anodine. Une intervention managériale est nécessaire dans 54 % des cas, contre 51 % en 2018, et, dans 19 % des cas, ces faits génèrent des tensions et/ou des conflits, contre 18 % l'an passé.

En complément d'un état des lieux précis de la présence de la religion au travail, nous avons cette année étudié les comportements qui provoquent ces faits, et comment ces derniers impactent la situation de travail et les relations professionnelles.

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. Toutefois, la religion reste un sujet sensible qui peut impacter aussi bien les relations entre collègues qu'entre managers et managés.

Les clefs semblent être :

- l'existence d'un cadre clair, tant pour les salariés que pour les managers (une politique officielle de l'entreprise, des dispositions dans le règlement intérieur, une formation de l'encadrement et des salariés notamment) ;
- une prise en compte des situations à travers une méthodologie pragmatique (une approche factuelle et une ouverture à la discussion et la construction d'accommodements, la recherche d'un accord centré sur la bonne réalisation du travail et le respect des personnes et de leurs convictions) ;
- se référer à la religiosité de la personne pour appréhender le fait religieux. Dans ces situations il y a en effet rarement des blocages. En revanche, lorsque les acteurs se réfèrent à la religion, du côté des salariés en invoquant par exemple la « Loi de Dieu » ou du côté des managers en stigmatisant un culte ou une pratique, les tensions apparaissent.

Une minorité de situations restent réellement problématiques et 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 également dans ces situations que se concentrent la majorité des faits remettant en cause le fonctionnement de l'organisation et la réalisation du travail : refus de réaliser des tâches, de travailler avec ou sous les ordres de femmes ou simplement d'interagir avec elles, de travailler avec des non-coreligionnaires, exercice de pratiques religieuses pendant le temps de travail, parfois collectif, etc. Dans ce type de situations émergent également la très grande majorité des comportements traduisant une pratique religieuse rigoriste.

Un pragmatisme des managers qui peut trop rarement s'appuyer sur un soutien organisationnel structuré

Pour gérer le fait religieux, l'encadrement de proximité est en première ligne et trop souvent eseuulé. 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, plus de 44 % des entreprises concernées occasionnellement ou régulièrement par le fait religieux ne mettant en place aucune action de gestion du fait religieux. Dans le même temps, 60,7 % des managers qui sont dans ces entreprises déclarent ne pas bénéficier de ce soutien nécessaire.



Une myopie des entreprises ?

Il est frappant que, particulièrement dans les grandes entreprises qui sont concernées par ces questions de fait religieux, les managers de proximité d'une part et l'encadrement supérieur d'autre part perçoivent souvent de manière très différente la situation. Il n'est pas rare qu'à distance la présence du fait

religieux et les problèmes qu'elle 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.

Nos propositions

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.