

Une étude



Enquête sur le fait religieux en entreprise

Quel regard portent les salariés des grandes entreprises françaises sur les faits religieux au travail ? Comment réagissent-ils lorsqu'un cas se présente ?

Octobre 2021

Jean-Daniel Lévy, Directeur délégué – Stratégies politiques et d'opinion

Julien Potéreau, Directeur d'études au Département Politique – Opinion

Morgane Hauser, Chef de groupe au Département Politique - Opinion

Yanis Belaghene, Chargé d'études au Département Politique – Opinion



Sommaire

Méthodologie d'enquête	P.3
Les salariés français se montrent plutôt réticents aux formes d'expression religieuse au travail	P.5
Les salariés face à l'expression du fait religieux sur leur propre lieu de travail	P.9
Le fait religieux au travail : une situation qui a tendance à déranger, mais est généralement considérée comme bien gérée	P.16
Regard sur l'évolution de l'expression de faits religieux au travail et dans la société française	P.25

Méthodologie d'enquête



Enquête réalisée **en ligne** du **27 septembre** au **1^{er} octobre 2021**.



Échantillon de **1 107** salariés français âgés de 18 à 65 ans travaillant dans des entreprises privées de 100 salariés et plus ou dans le secteur public, issus d'un échantillon de **2 466** personnes représentatif de la population française âgée de 18 à 65 ans.

Par convention, dans la suite de ce rapport, nous parlerons de « salariés » pour désigner la population interrogée.



Méthode des quotas et redressement appliqués aux variables suivantes : **sexe, âge, catégorie socioprofessionnelle et région de l'interviewé(e)**.



Aide à la lecture des résultats détaillés :

- Les chiffres présentés sont exprimés en pourcentage.
- Les chiffres en italique sont ceux qui apparaissent significativement au-dessus de la moyenne.
- Pour certaines questions, les résultats sont comparés à ceux enregistrés en 2018 auprès de dirigeants d'entreprises de 100 salariés et plus (désignés sous le nom de « dirigeants » par souci de simplification). Ceux-ci font référence à l'enquête suivante :
 - Enquête « Etude sur le fait religieux en entreprise » réalisée par téléphone pour l'Institut supérieur du travail, le Crif et Le Figaro du 10 au 24 janvier 2018 auprès d'un échantillon de 300 dirigeants (DG, DGA, DRH, DAF...) et 103 représentants du personnel issus d'entreprises de 100 salariés et plus

Intervalle de confiance

L'intervalle de confiance (parfois appelé « marge d'erreur ») permet de déterminer la confiance qui peut être attribuée à une valeur, en prenant en compte la valeur observée et la taille de l'échantillon. Si le calcul de l'intervalle de confiance concerne les sondages réalisés avec la méthode aléatoire, il est communément admis qu'il est proche pour les sondages réalisés avec la méthode des quotas.

Taille de l'échantillon	5% ou 95%	10% ou 90%	20% ou 80%	30% ou 70%	40% ou 60%	50%
100 interviews	4,4	6,0	8,0	9,2	9,8	10
200 interviews	3,1	4,3	5,7	6,5	6,9	7,1
300 interviews	2,5	3,5	4,6	5,3	5,7	5,8
400 interviews	2,2	3,0	4,0	4,6	4,9	5,0
500 interviews	2,0	2,7	3,6	4,1	4,4	4,5
600 interviews	1,8	2,4	3,3	3,8	4,0	4,1
800 interviews	1,5	2,1	2,8	3,2	3,4	3,5
1 000 interviews	1,4	1,8	2,5	2,9	3,0	3,1
2 000 interviews	1,0	1,3	1,8	2,1	2,2	2,3
3 000 interviews	0,8	1,1	1,5	1,7	1,8	1,8
4 000 interviews	0,7	0,9	1,3	1,5	1,6	1,6
6 000 interviews	0,6	0,8	1,1	1,3	1,4	1,4



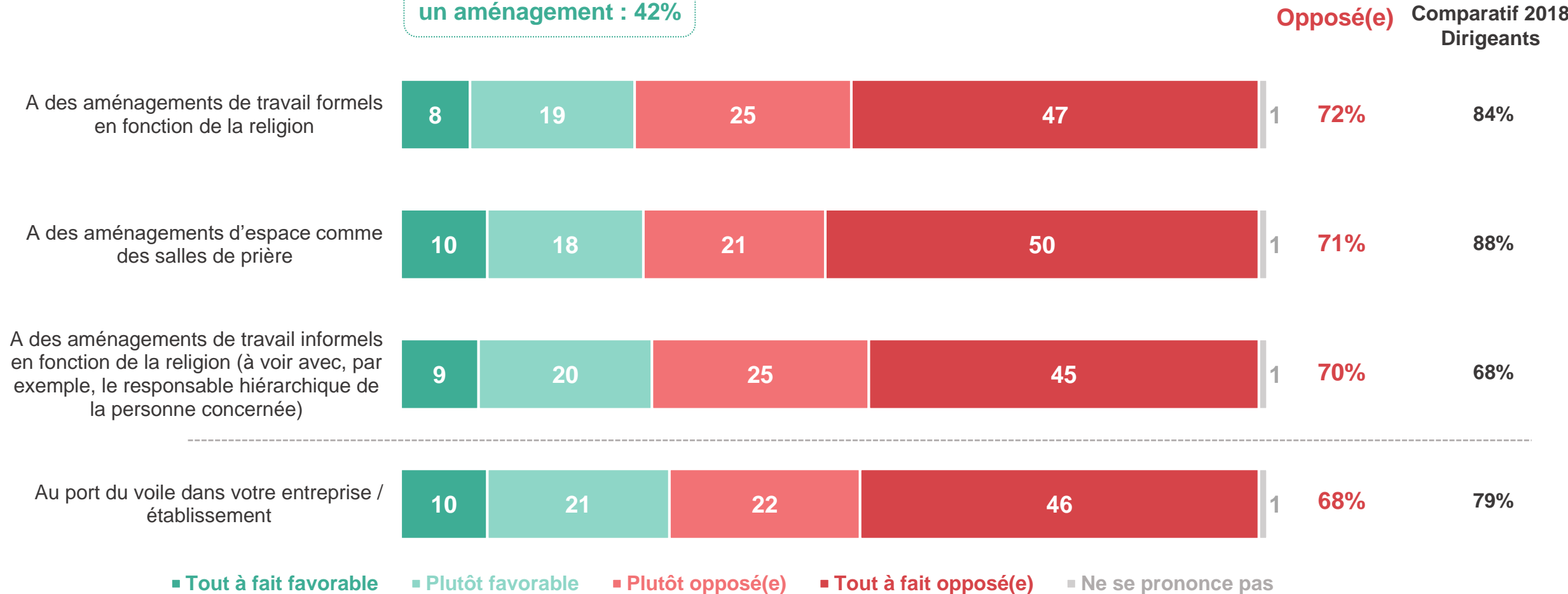
Les salariés français se montrent plutôt réticents aux formes d'expression religieuse au travail

Les salariés se montrent assez peu enclins à l'expression du fait religieux en entreprise : environ 70% d'entre eux se disent opposés aux différentes formes d'aménagements liés à la pratique religieuse

Etes-vous favorable ou opposé(e), quelles que soient les pratiques actuellement en vigueur dans votre entreprise / établissement ... ?

- À tous, en % -

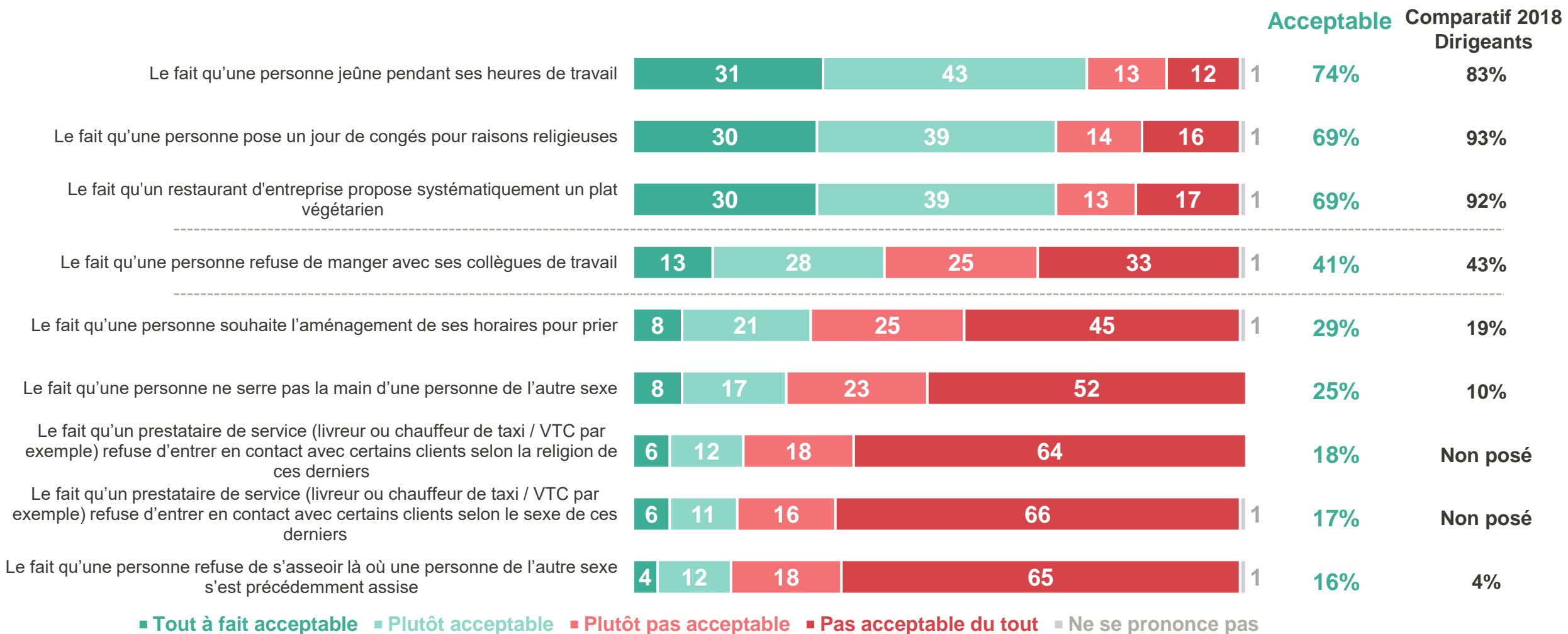
Favorables à au moins un aménagement : 42%



Si certaines initiatives sont acceptées, les comportements impliquant les relations avec les autres, et notamment le refus d'entrer en contact avec des personnes de l'autre sexe, sont très largement rejetés par les salariés

Considérez-vous chacun des comportements ou chacune des attitudes suivantes comme tout à fait acceptable, plutôt acceptable, plutôt pas acceptable ou pas acceptable du tout ?

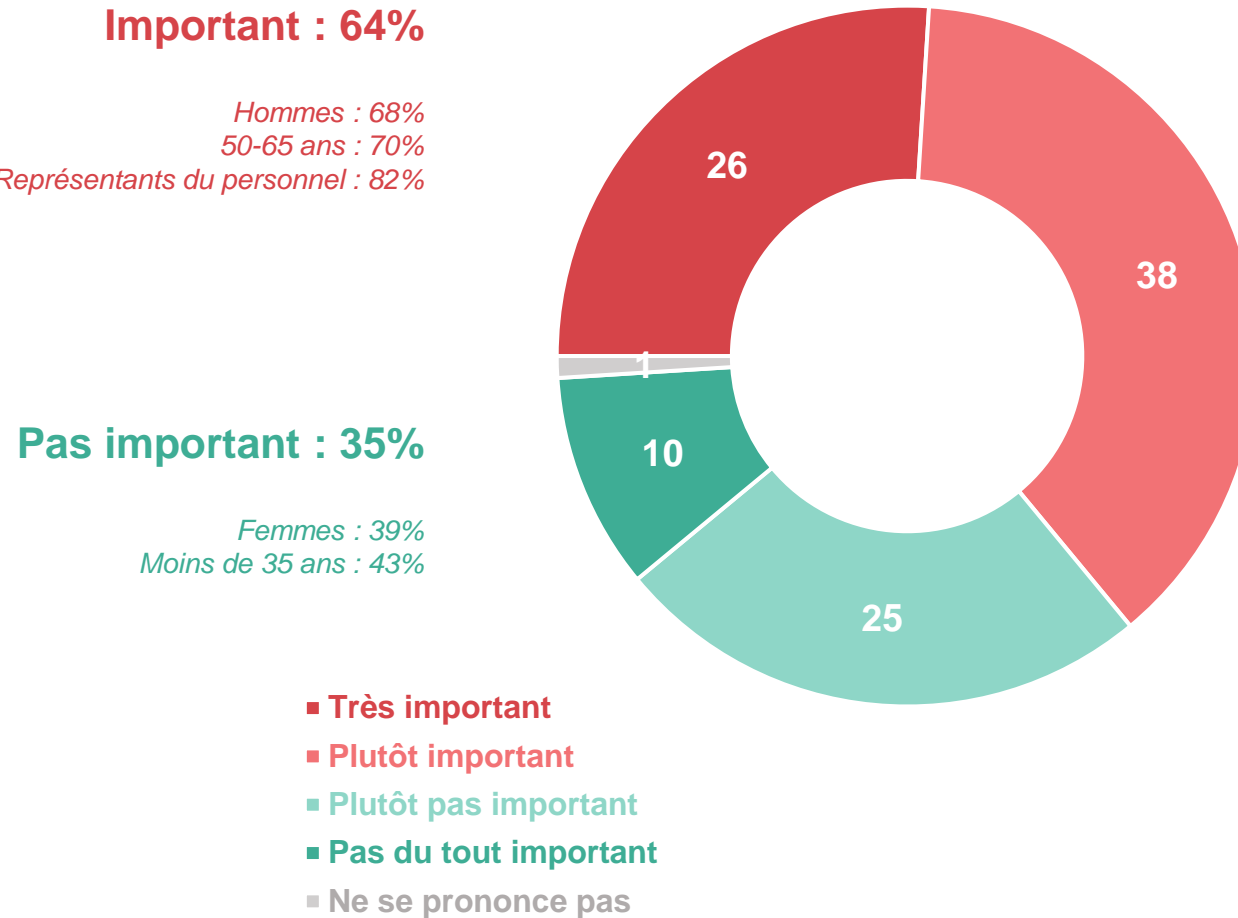
- À tous, en % -



Au global, près de 2 salariés sur 3 affirment que le fait qu'il puisse y avoir des faits religieux sur le lieu de travail est un problème important pour eux

Et dans l'absolu, le fait qu'il puisse y avoir des faits religieux sur le lieu de travail, est-ce un problème important ou non selon vous ?

- À tous, en % -



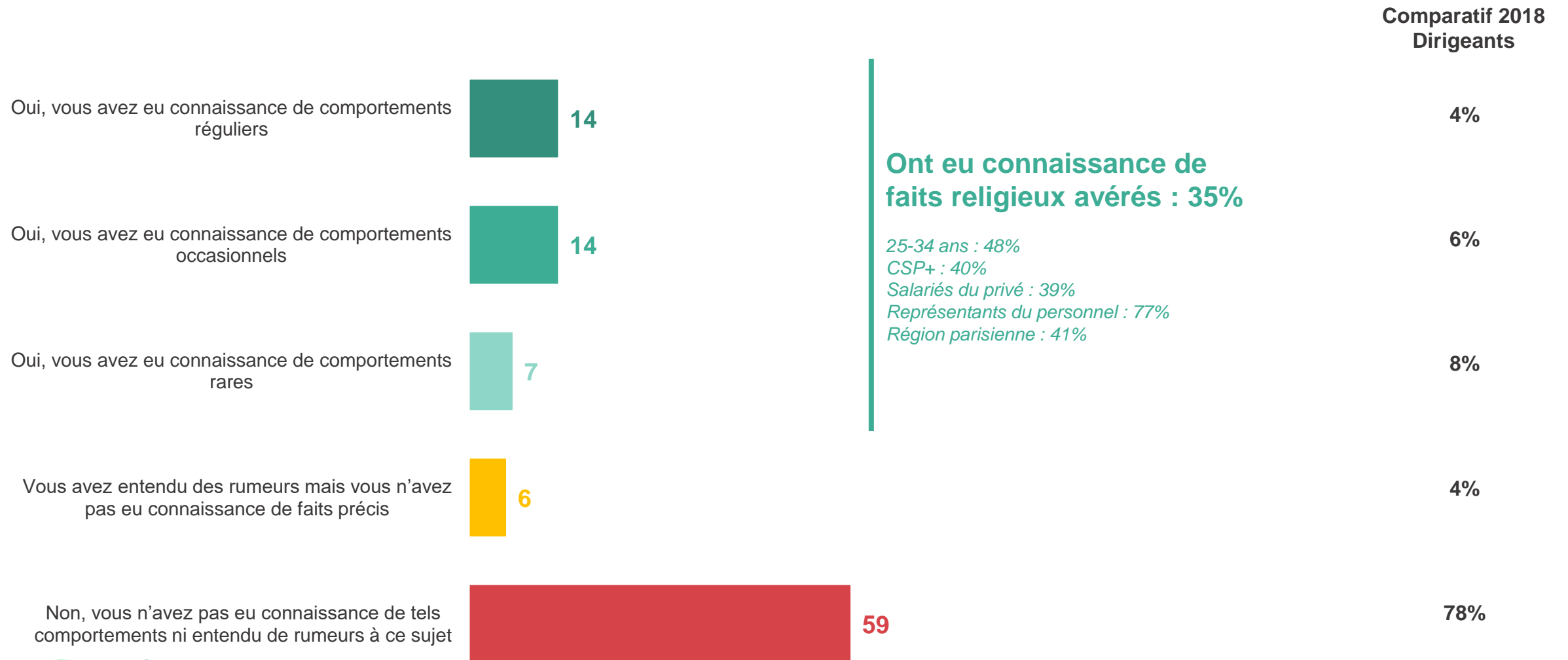


Les salariés face à l'expression du fait religieux sur leur propre lieu de travail

Plus d'un tiers des salariés déclarent avoir déjà été confrontés à des faits religieux sur leur lieu de travail, soit nettement plus que les dirigeants d'entreprise interrogés en 2018

Avez-vous eu connaissance, dans votre entreprise / établissement, de faits religieux, c'est-à-dire d'expression de convictions religieuses (que ce soit par des paroles, des pratiques, des comportements, etc.) ?

- À tous, en % -



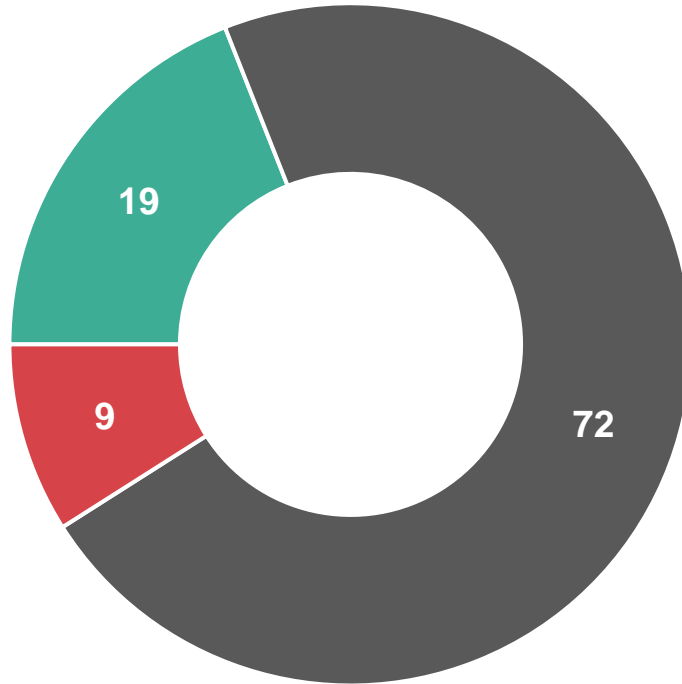
A l'instar de ce qu'on observait en 2018 auprès des dirigeants, la majorité des salariés n'ont pas enregistré d'évolution notable en matière de faits religieux au travail au cours des 5 dernières années

Et diriez-vous qu'il y a, depuis 5 ans dans votre entreprise / établissement, plus, moins ou ni plus ni moins, de faits religieux, c'est-à-dire d'expression de convictions religieuses (que ce soit par des paroles, des pratiques, des comportements etc.) ?

- À tous, en % -

Plus

Moins de 35 ans : 25%
CSP+ : 22%
Salariés du privé : 22%
Représentants du personnel : 49%
Région parisienne : 26%



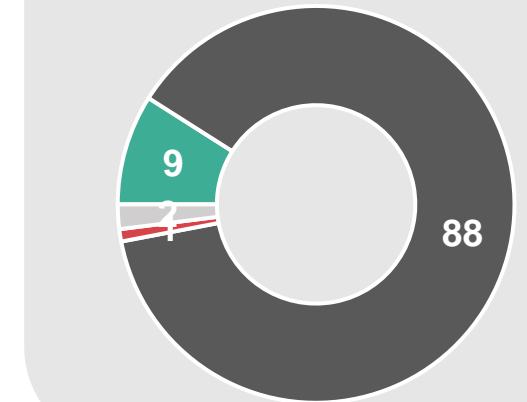
Moins

Moins de 35 ans : 15%

Ni plus ni moins

50-65 ans : 83%
Province : 75%
Salariés du public : 77%

Comparatif 2018 Dirigeants



Lorsque les salariés ont connaissance de faits religieux, c'est principalement parce qu'ils en ont été témoins ou par le biais d'autres salariés

Comment avez-vous eu connaissance de ces faits religieux ? – Réponses données à l'aide d'une liste, plusieurs réponses possibles

- À ceux ayant eu connaissance de faits religieux, en % -

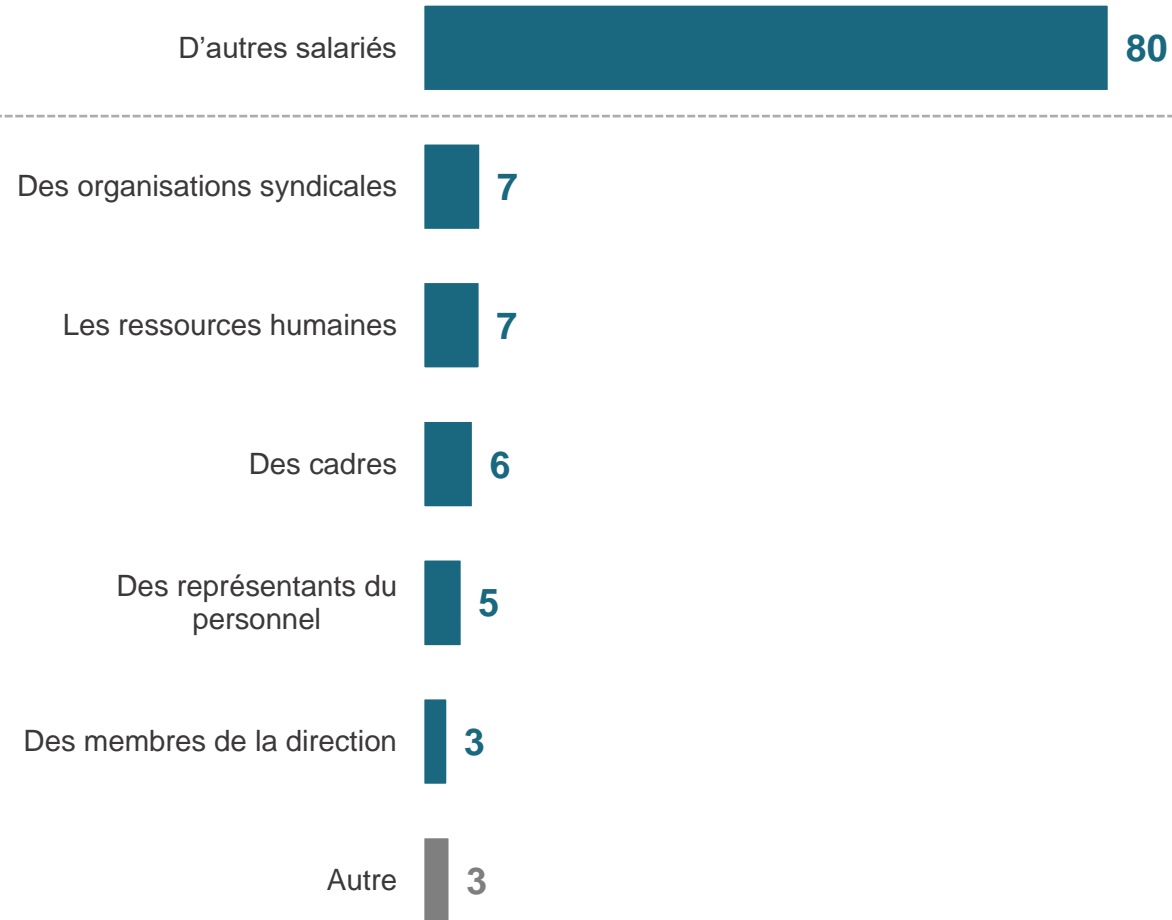


NB : en 2018, les dirigeants d'entreprise interrogés déclaraient avoir eu connaissance de faits religieux avant tout via des salariés, devant des cadres et des membres de la direction.

Et parmi les personnes ayant eu écho de rumeurs concernant des faits religieux au travail, celles-ci leur sont rapportées par d'autres salariés dans la très grande majorité des cas

Qui vous a fait état de ces rumeurs concernant des faits religieux ? – Réponses données à l'aide d'une liste, plusieurs réponses possibles

- À ceux ayant entendu des rumeurs, en % -



Les faits religieux dont les salariés ont le plus connaissance sont le plus souvent liés à des pratiques quotidiennes comme le port de signes ostentatoires, un régime alimentaire particulier ou des demandes de congés liées à une fête religieuse...

Quelle était la nature de ces faits religieux ou de ces comportements motivés par des croyances religieuses ? – Réponses données à l'aide d'une liste, plusieurs réponses possibles

- À ceux ayant eu connaissance de faits religieux / ayant entendu des rumeurs, en % -



... ces mêmes faits sont également ceux qui ont été le plus récemment constatés

Et la dernière fois que cela est arrivé, quelle était la nature du fait religieux en question ?

- À ceux ayant eu connaissance de faits religieux / ayant entendu des rumeurs, en % -



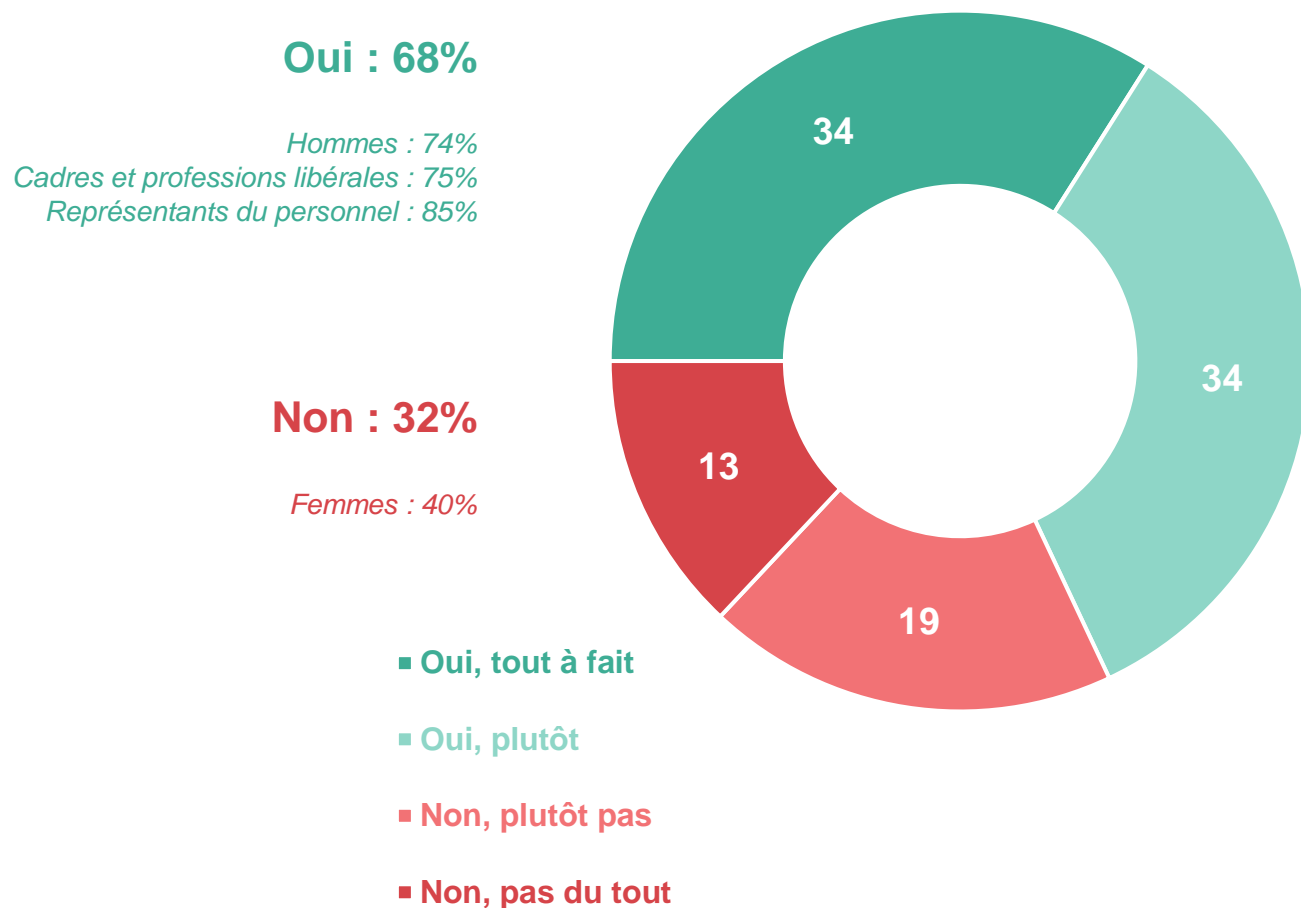


**Le fait religieux au travail : une situation qui a
tendance à déranger, mais qui est
généralement considérée comme bien gérée**

Ces faits religieux apparaissent plutôt mal acceptés au sein des entreprises et établissements : 68% de ceux qui en ont eu connaissance affirment que cela les a dérangés

Lorsque vous avez eu connaissance de faits religieux dans votre entreprise / établissement, diriez-vous que cela vous a dérangé personnellement ou non ?

- À ceux ayant eu connaissance de faits religieux, en % -



Lors de la confrontation à des faits religieux au travail, les salariés déclarent en parler avant tout à leurs collègues ou leur hiérarchie, et un quart d'entre eux ne font rien de particulier

Comment avez-vous réagi la dernière fois où un fait religieux a eu lieu dans votre entreprise / établissement ? – Réponses données à l'aide d'une liste, plusieurs réponses possibles

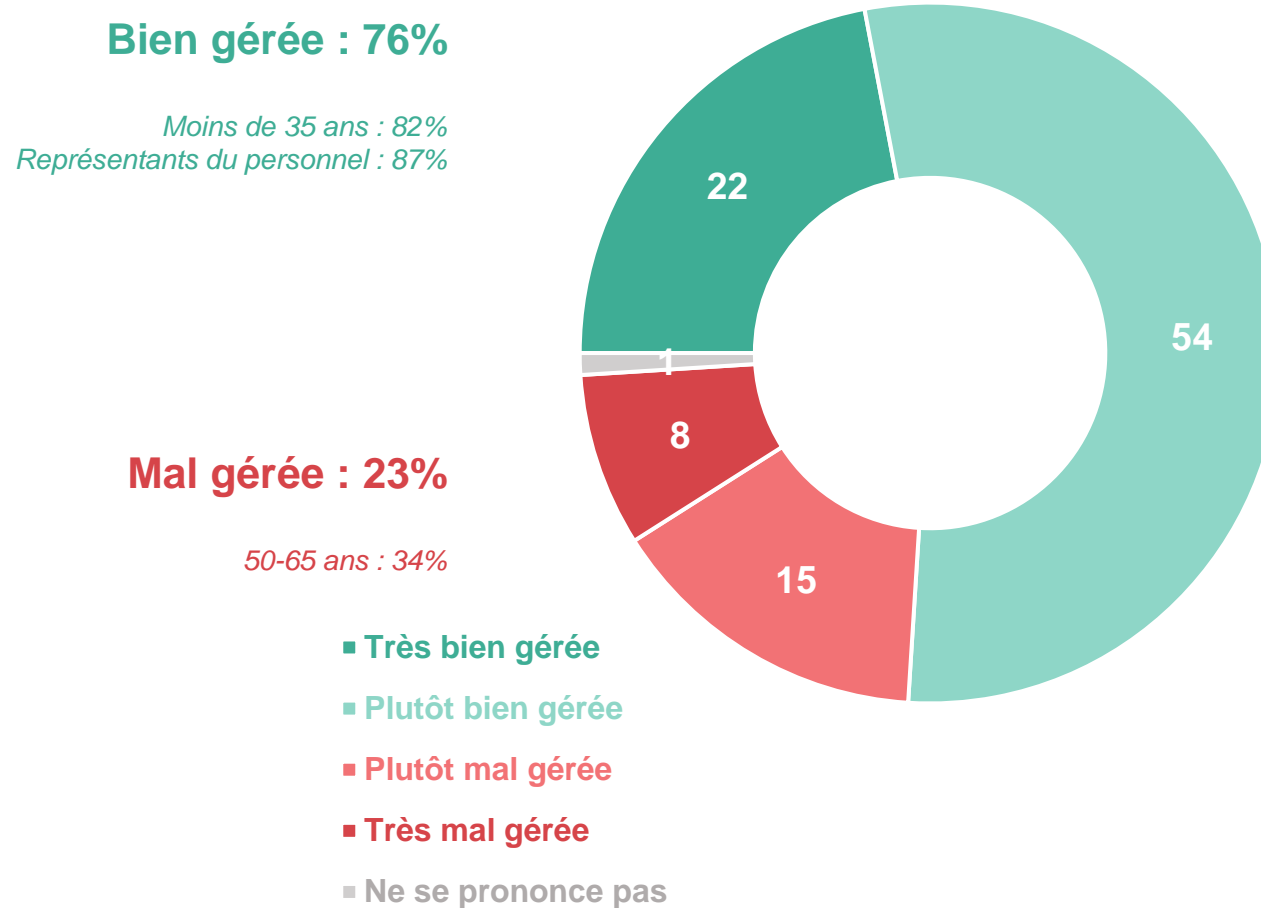
- À ceux ayant eu connaissance de faits religieux, en % -



En général, la gestion de ce genre de situation semble satisfaisante : les trois quarts des salariés déclarent que la situation a été bien gérée lorsqu'elle a eu lieu

De manière générale, diriez-vous que cette situation a été bien ou mal gérée par votre entreprise / établissement ?

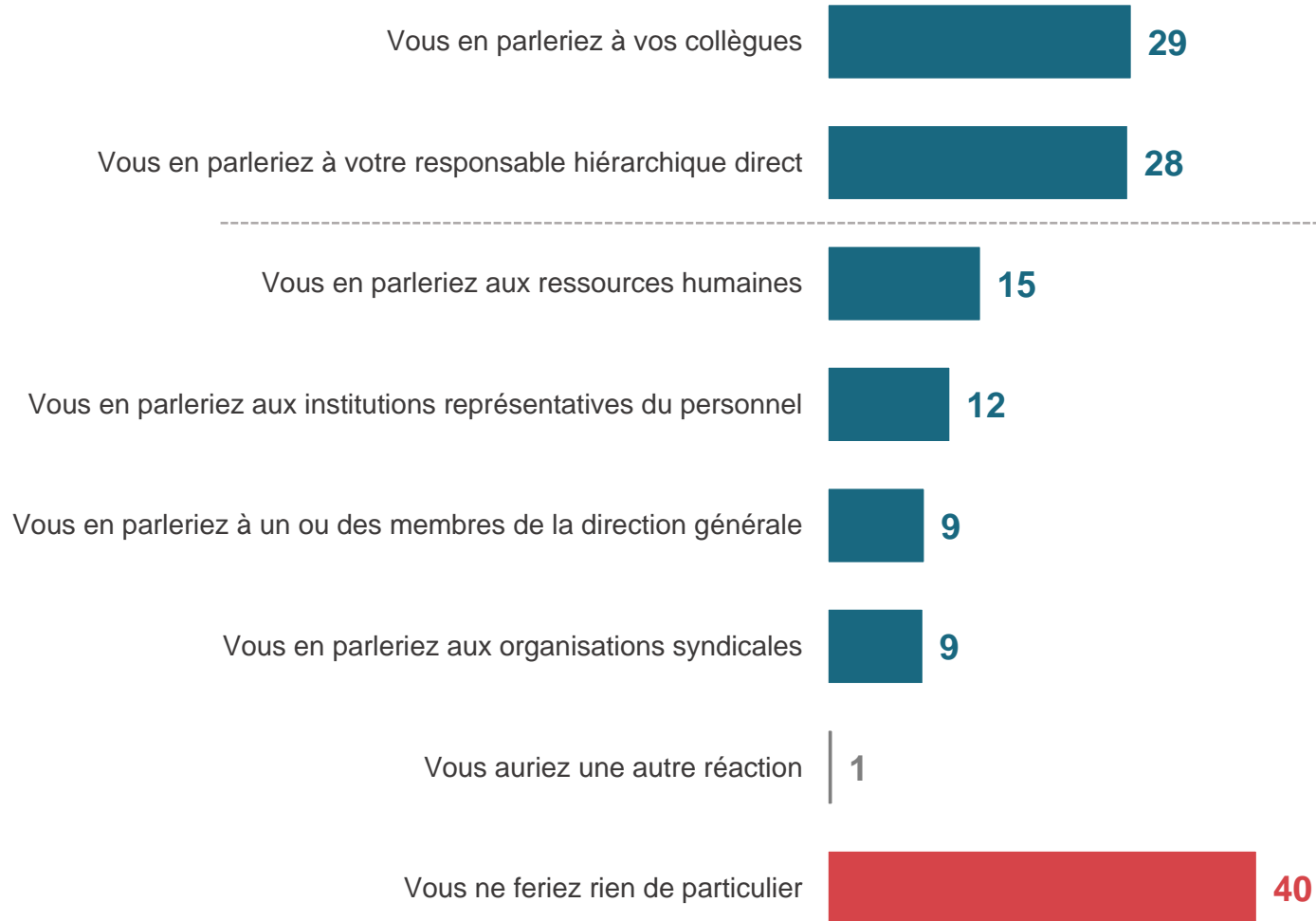
- À ceux ayant eu connaissance de faits religieux, en % -



Parmi ceux n'ayant pas eu affaire à des faits religieux au travail, près de la moitié estiment qu'ils ne feraient rien de particulier le cas échéant, les autres en parleraient en priorité à leurs collègues ou leur hiérarchie

Comment réagiriez-vous si un fait religieux avéré avait lieu dans votre entreprise / établissement ? – Réponses données à l'aide d'une liste, plusieurs réponses possibles

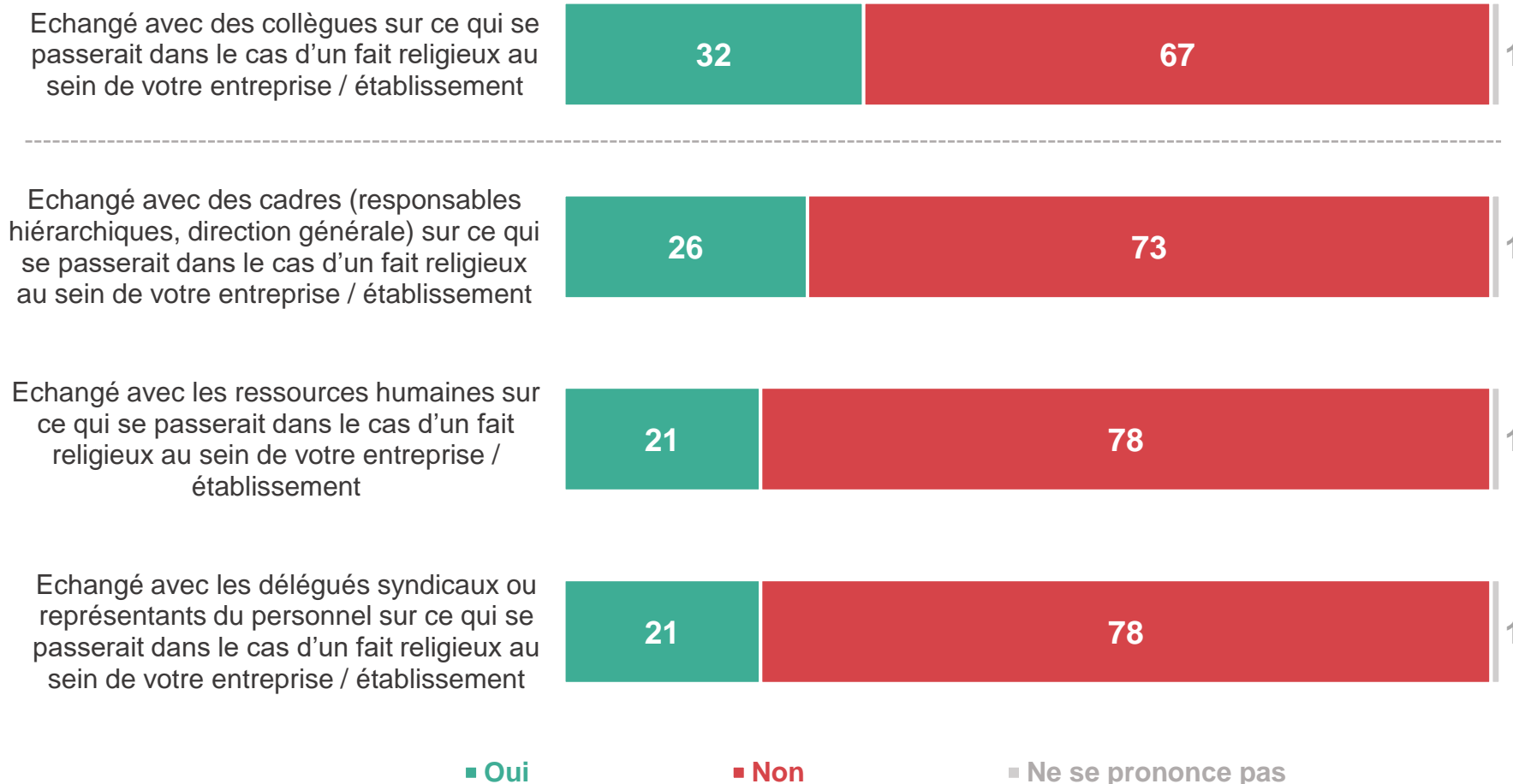
- À ceux n'ayant pas eu connaissance de faits religieux avérés, en % -



La majorité des salariés n'ont jamais échangé avec qui que ce soit au sujet des faits religieux au travail avant que la situation ne se présente

D'une manière générale avez-vous déjà, dans votre entreprise / établissement, avant qu'un cas ne se présente ... ?

- À tous, en % -



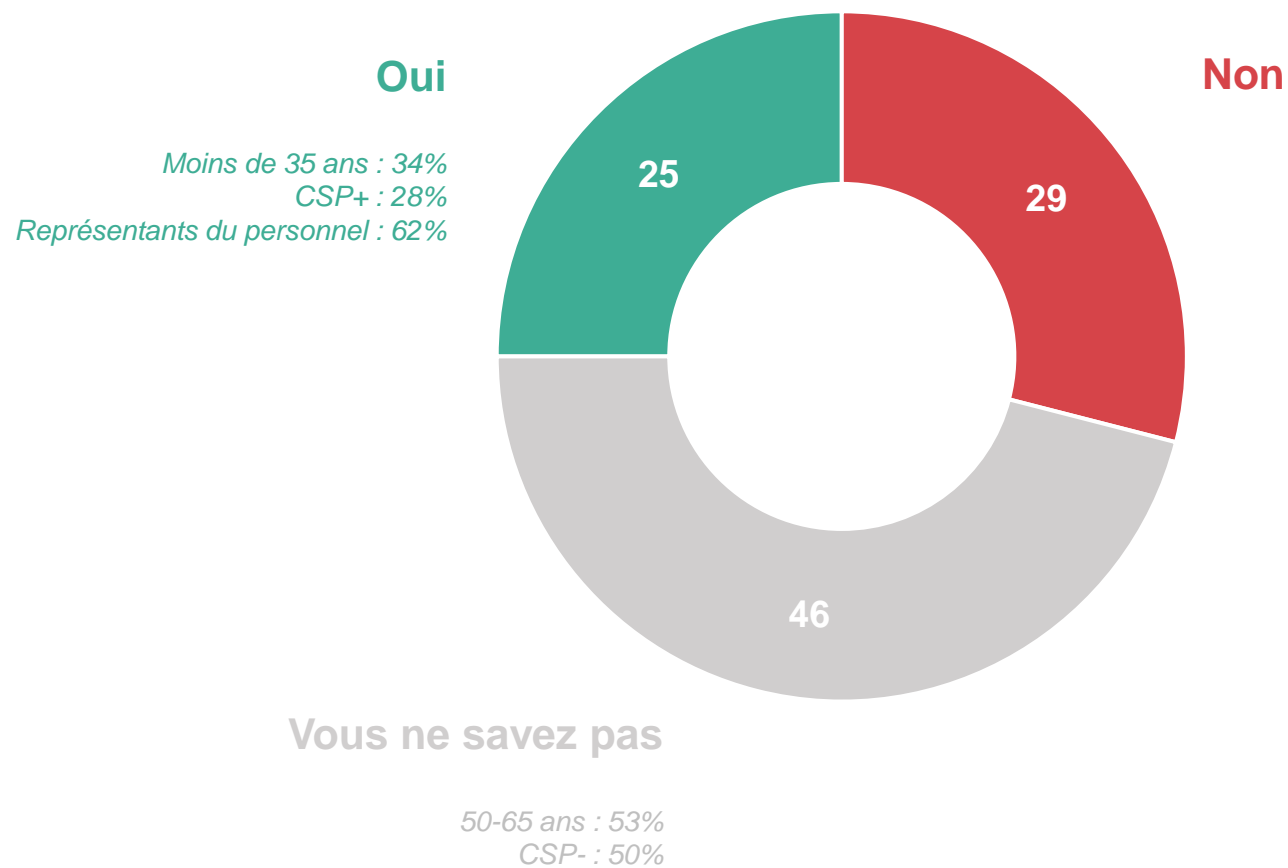
Au global, 40% des répondants déclarent avoir eu au moins une occasion d'échange en amont

*Moins de 35 ans : 52%
CSP+ : 43%
Salariés du privé : 44%
Représentants du personnel : 80%*

Par ailleurs, le niveau de connaissance du règlement intérieur sur le lieu de travail est faible : près de la moitié des salariés ne savent pas si des dispositifs relatifs aux faits religieux y sont mentionnés

Le règlement intérieur de votre entreprise /établissement intègre-t-il ou pas des dispositifs relatifs aux faits religieux ?

- À tous, en % -



Près de 2 salariés sur 3 estiment que les représentants du personnel devraient avoir un rôle à jouer en cas de fait religieux dans leur entreprise ou leur établissement...

Selon vous, les représentants du personnel devraient-ils avoir un rôle particulier ou pas à jouer en cas de fait religieux dans votre entreprise / établissement ?

- À tous, en % -

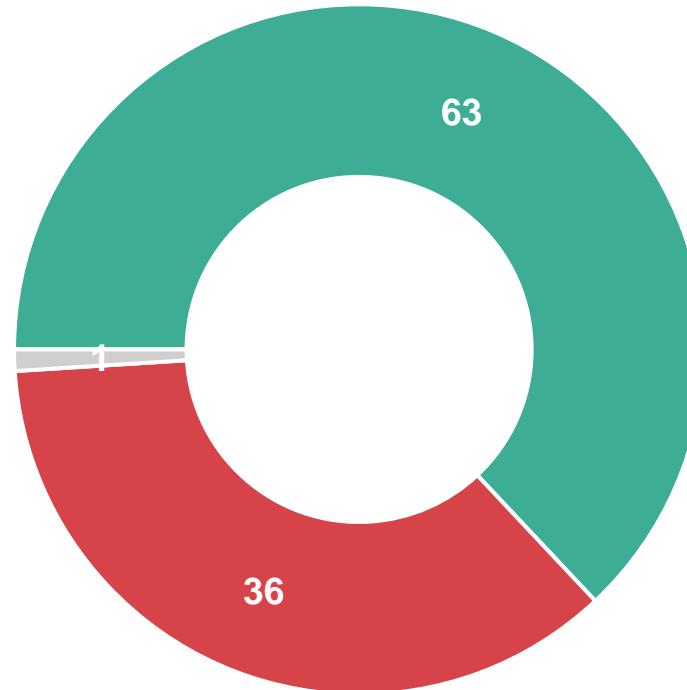
Devraient jouer un rôle particulier

*Hommes : 67%
Salariés du privé : 66%
Représentants du personnel : 83%*

Ne se prononce pas

Ne devraient pas jouer de rôle particulier

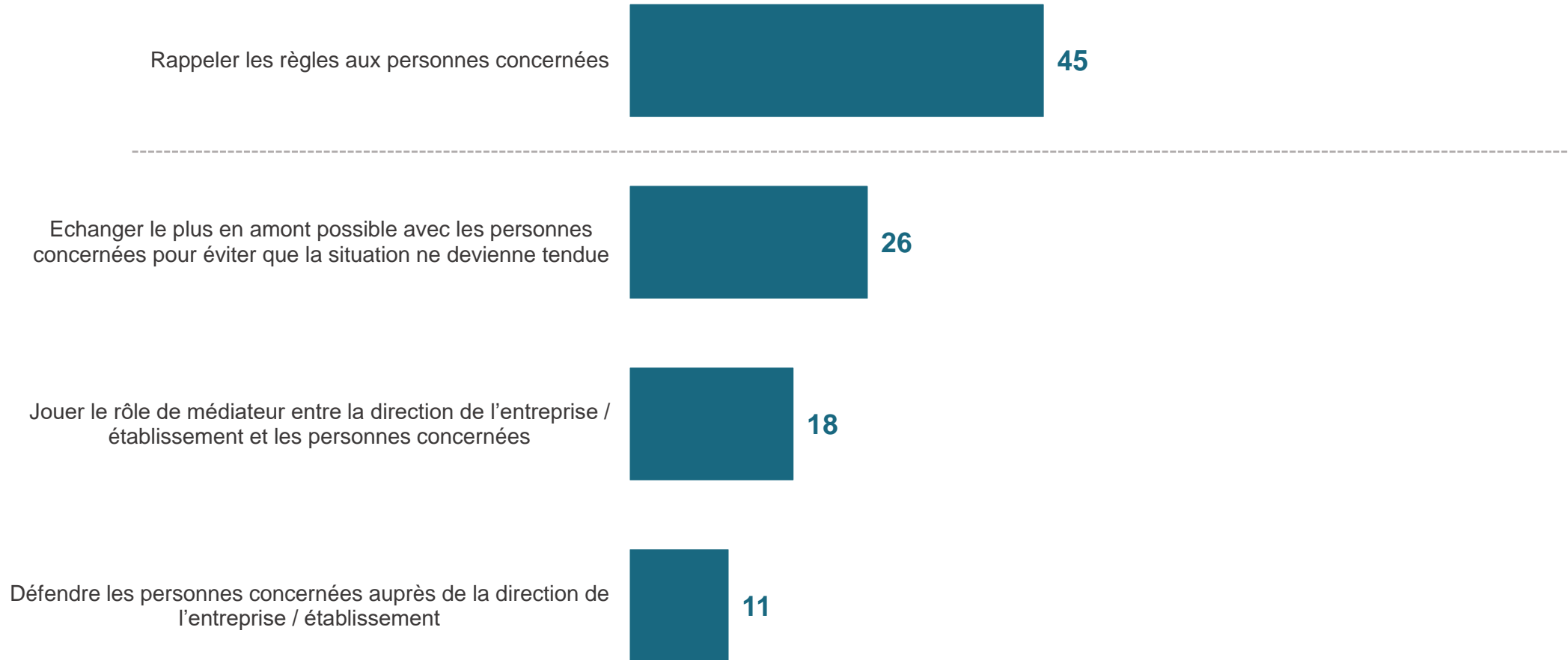
*Femmes : 40%
Salariés du public : 40%*



... un rôle qui consisterait avant tout à rappeler le règlement aux personnes concernées

Plus particulièrement, en cas de fait religieux dans votre entreprise / établissement, parmi les propositions suivantes, quelle action prioritaire devrait être mise en place par les représentants du personnel ? – Réponses données à l'aide d'une liste, une seule réponse possible

- À tous, en % -



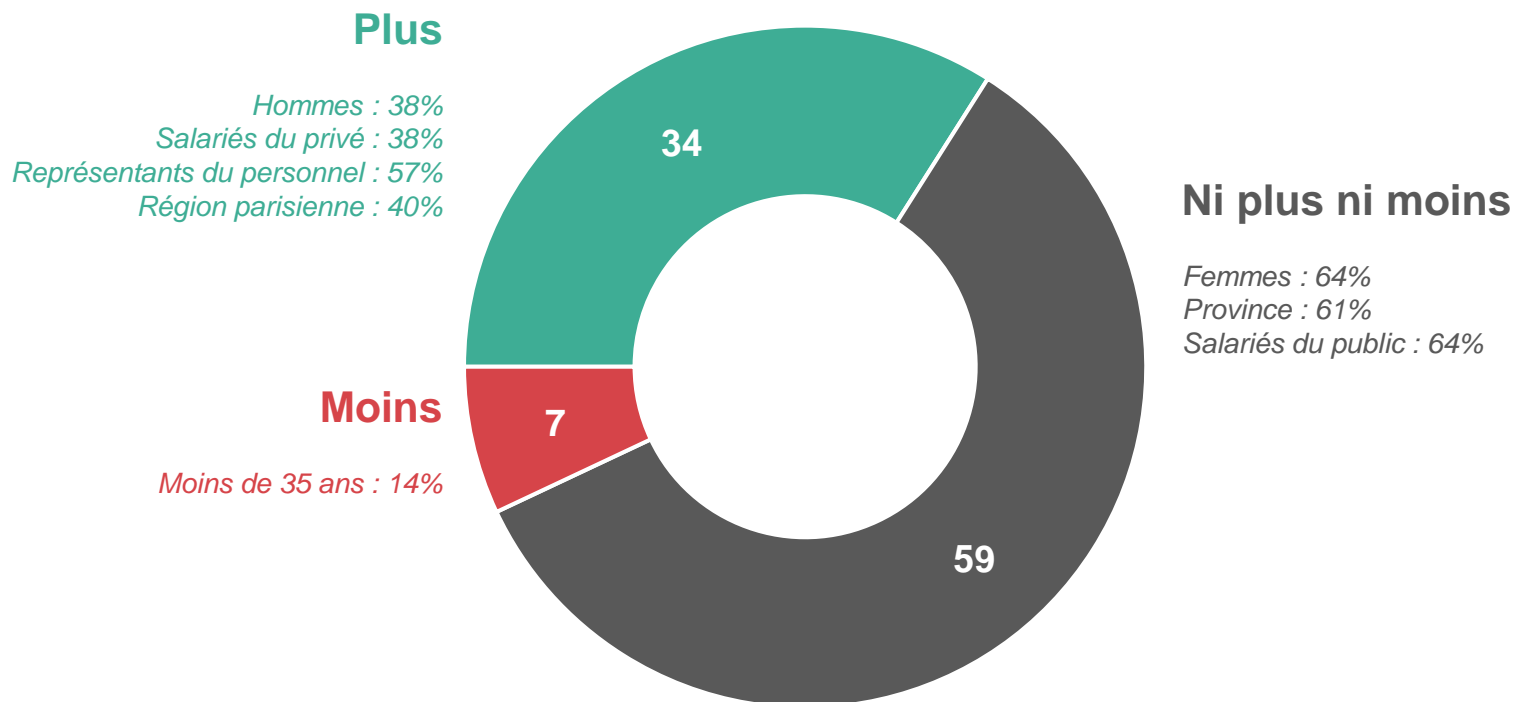


Regard sur l'évolution de l'expression de faits religieux au travail et dans la société française

De manière générale, un tiers des salariés ont le sentiment que les faits religieux au travail ont augmenté au cours des dernières années...

Depuis 5 ans, avez-vous le sentiment qu'il y a plus, moins ou ni plus ni moins, de faits religieux sur le lieu de travail en France de manière générale ?

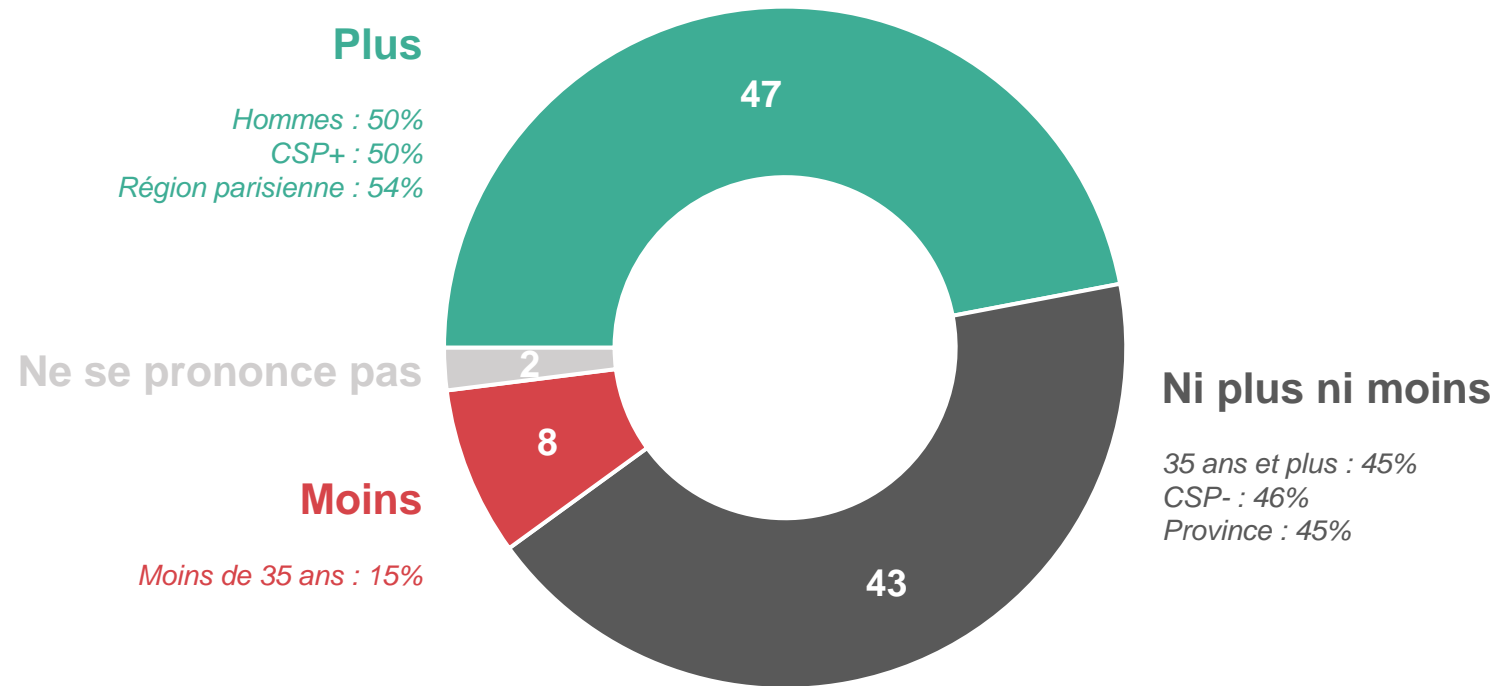
- À tous, en % -



... et près de la moitié pensent qu'il y en a davantage au sein de la société française

Et plus globalement, depuis 5 ans, avez-vous le sentiment qu'il y a plus, moins, ou ni plus ni moins, de faits religieux qui s'expriment au sein de la société française de manière générale ?

- À tous, en % -



Contacts

Merci de noter que toute diffusion de ces résultats doit être accompagnée des éléments techniques suivants : le **nom de l'institut**, le **nom du commanditaire** de l'étude, la **méthode d'enquête**, les **dates de réalisation** et la **taille de l'échantillon**.

Suivez l'actualité de Harris Interactive sur :



www.harris-interactive.com



[Facebook](#)



[Twitter](#)



[LinkedIn](#)

Contacts Harris Interactive en France :

- Jean-Daniel Lévy – Directeur délégué – Stratégies politiques et d'opinion – 01 44 87 60 66 – jdlevy@harrisinteractive.fr