

# Le fait religieux en entreprise



*Enquête commentée dans le Club Media RH  
sur BFM Business Radio  
samedi 22 octobre à 14h*

**Embarço samedi 22 octobre 10h**

Contacts BVA

Laurent BERNELAS- Directeur d'activité  
laurent.bernelas@bva.fr  
+33 1 71 16 88 71



# METHODOLOGIE



## Recueil

Enquête réalisée par Internet du **5 au 10 octobre 2016**, auprès de 1004 salariés Français.



## Echantillon

La représentativité de l'échantillon est assurée par **la méthode des quotas, appliquée aux variables suivantes** : Sexe, Âge, CSP, Statut de l'employeur (public/privé), Secteur d'activité et Région de résidence.

Ce rapport présente les résultats d'ensemble, et mentionne en couleurs les résultats significativement différents de l'ensemble : **XX%** ou **XX%**

# Principaux enseignements

*La place de la religion dans l'entreprise s'est inscrite dans le débat public. L'enquête réalisée par BVA pour mediarh.com fait le point sur le ressenti des salariés à l'égard du fait religieux dans leur entreprise.*

## **La progression du fait religieux en entreprise : un faux débat ?**

La question de la progression du fait religieux dans l'entreprise ne semble pas d'actualité pour nombre de salariés : plus des ¾ d'entre eux (77%) estiment que les pratiques religieuses dans leur entreprise ne sont ni plus, ni moins visibles qu'il y a quelques années. L'expression du fait religieux dans l'entreprise que ce soit à travers le port de la croix catholique, du voile, de la kippa ou la prière suscite aujourd'hui le malaise d'un peu plus d'un quart des salariés (28%), le plus souvent de manière ponctuelle ou occasionnelle. A noter que les salariés ayant une pratique religieuse sont un peu plus nombreux à ressentir un malaise face à l'expression d'un fait religieux, il en est de même des salariés dont l'entreprise a mis en place des dispositions particulières en la matière (57%).

## **Une connaissance des convictions religieuses souvent limitée à celles des collègues les plus proches**

Si 49% des salariés déclarent connaître les convictions religieuses de leurs collègues, il s'agit le plus souvent de celles de leurs collègues les plus proches (33%) plutôt que de celles de tous leurs collègues (16%). Cette connaissance croît avec la CSP (57% chez les encadrants), elle est également plus forte en Ile de France (64%), auprès de salariés ayant eux-mêmes une pratique religieuse régulière (79%) et dans les entreprises ayant mis en place des dispositions particulières (73%).

## **S'ils ne sont pas vraiment mal à l'aise par l'expression actuelle du fait religieux dans l'entreprise, les salariés sont toutefois opposés à sa reconnaissance formelle**

Si les salariés qui expriment une opinion sont plutôt opposés à une demande de congés pour une fête religieuse (41% opposés vs 28% favorables et 31% sont indifférents) ou à l'instauration de menus spéciaux dans le restaurant d'entreprise (49% opposés vs 21% favorables et 30% indifférents), l'opposition est beaucoup plus nette à l'égard de demandes d'aménagement du temps de travail pour des raisons religieuses (71% y sont opposés) ou de ports de signes religieux visibles (67% sont contre). A noter que les salariés ayant une pratique religieuse régulière sont favorables à une demande de congés pour une fête religieuse (62% vs 22% opposés) et sont très partagés sur l'instauration de menus prenant en compte les spécificités religieuses dans les restaurants d'entreprises (38% favorables vs 39% opposés).

## **Des dispositions destinées à encadrer le fait religieux dans l'entreprise qui ne sont pas jugées indispensables**

Pour 15% des salariés, leur entreprise a mis en place des dispositions particulières pour encadrer le fait religieux, beaucoup plus souvent pour le limiter que pour l'encadrer (13% vs 2%). Ces dispositifs sont beaucoup plus identifiés dans le secteur public que dans le secteur privé (24% vs 11%).

Le principe de telles dispositions est jugé plutôt important (38%) voire indispensable (16%) plutôt que pas important (44%). Sur ce point, les opinions des salariés sont assez contrastées: les salariés d'entreprises ayant déjà mis en place de telles dispositions sont très nombreux à les juger indispensables (56%), il en est de même dans une moindre mesure dans le secteur public (28%). Quant aux salariés ayant une pratique religieuse, ils sont un peu plus nombreux à approuver de telles mesures.

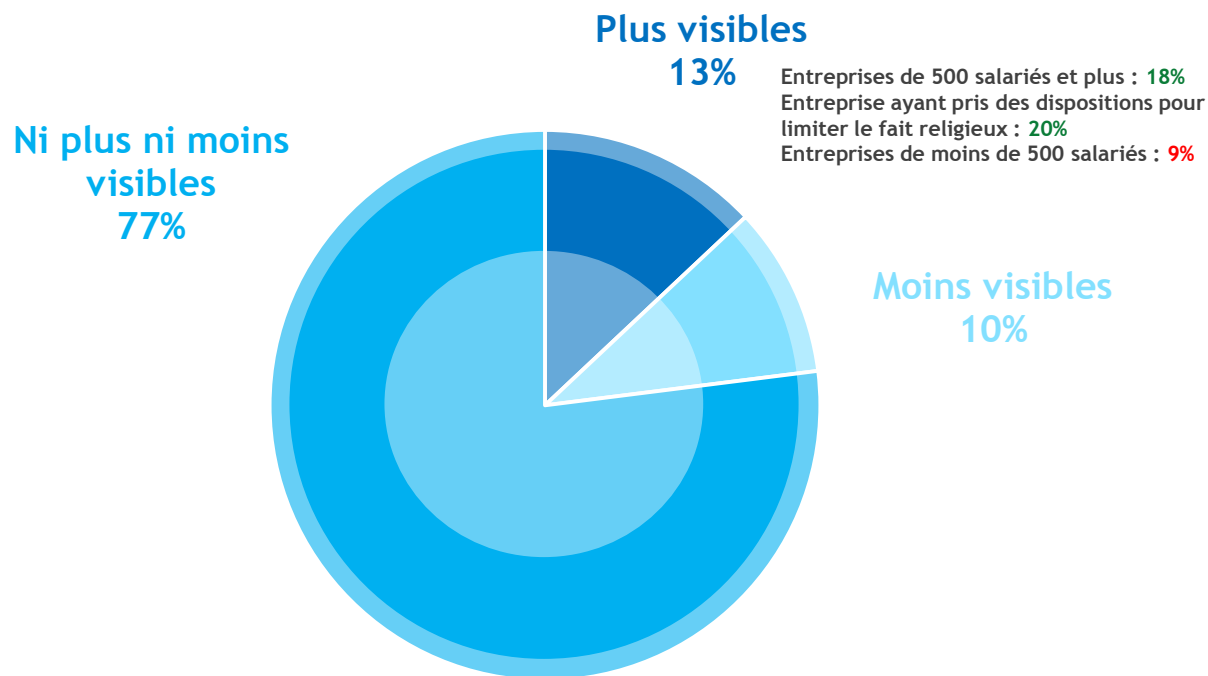


# RESULTATS DETAILLES

# Du point de vue des salariés, le fait religieux n'est pas plus visible qu'il y a quelques années au sein de leur entreprise

Et de manière générale, au sein de votre entreprise, diriez-vous que les pratiques religieuses des salariés sont plus visibles, moins visibles ou ni plus ni moins visibles qu'il y a quelques années ?

Base : A tous (1004)



# La connaissance des opinions religieuses des salariés est d'ailleurs souvent limitée à celles des collègues les plus proches

Vous personnellement, connaissez-vous les convictions religieuses de vos collègues ?

Base : A tous (1010)

Non  
**51%**

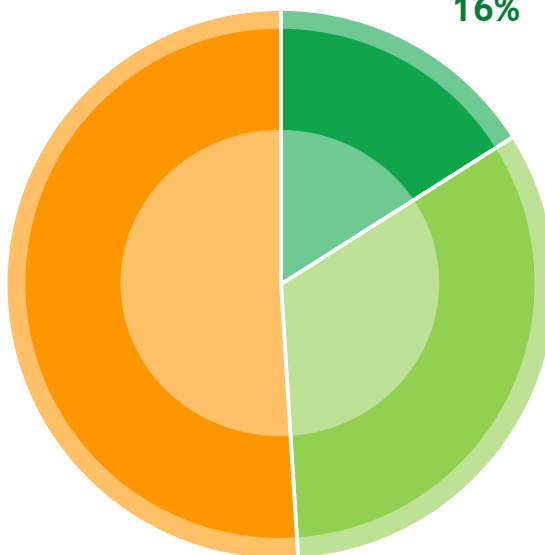
S/T Oui  
**49%**

Oui, de tous mes collègues ou presque  
**16%**

15-29 ans : 56%  
Professions intermédiaires : 55%  
Secteur privé : 51%  
Entreprise ayant pris des dispositions pour limiter le fait religieux : 74%

Employés : 43%  
Secteur public : 43%

Non  
51%

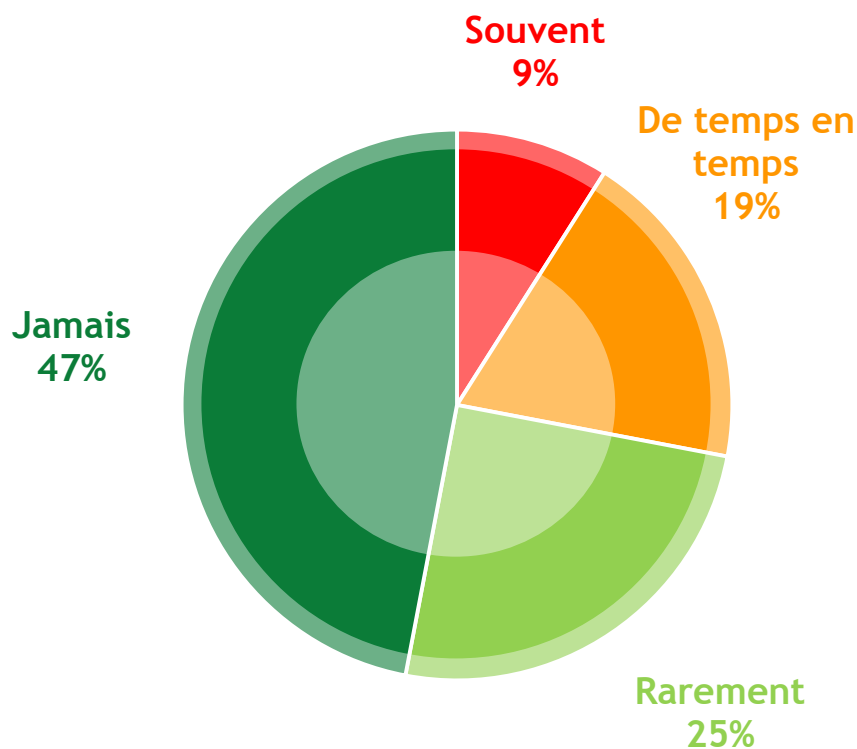


Oui mais seulement pour certains collègues dont je suis proche  
**33%**

# Un salarié sur deux n'a jamais ressenti de malaise lié à la pratique ou à des signes religieux...

Et personnellement, vous arrive-t-il de ressentir un malaise lié à des pratiques ou des signes religieux (port de la croix catholique, du voile, de la kippa, prière...) de la part d'autres salariés ?

Base : A tous (1004)



S/T Souvent ou de temps en temps

**28%**

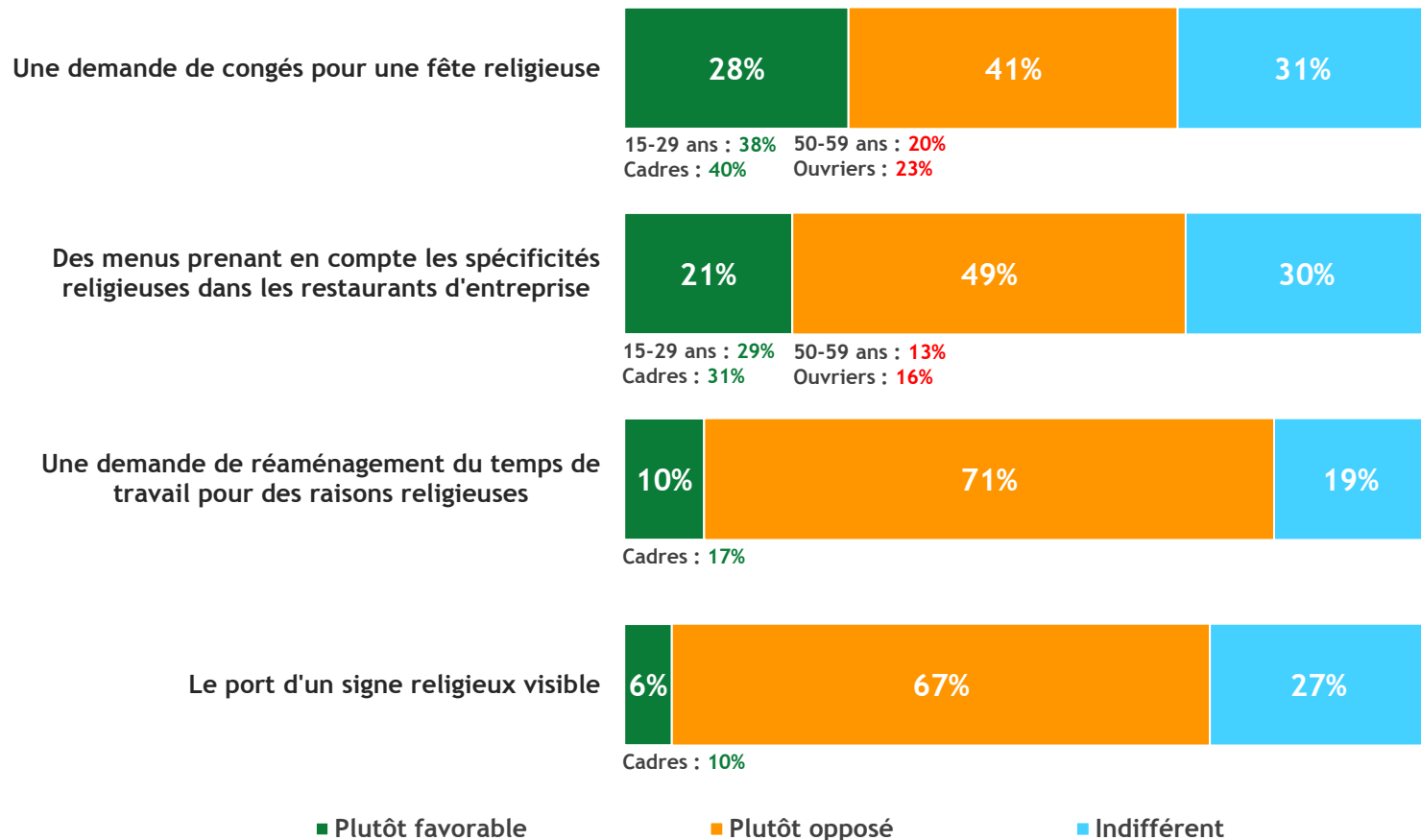
Entreprises de 1000 salariés et plus : 32%



# Ils sont plutôt opposés à la prise en compte du fait religieux dans l'entreprise

Pour chacune des situations suivantes, diriez-vous que vous y êtes plutôt favorable, plutôt opposé ou que cela vous indiffère ?

Base : A tous (1004)



15-29 ans : 38% 50-59 ans : 20%  
Cadres : 40% Ouvriers : 23%

15-29 ans : 29% 50-59 ans : 13%  
Cadres : 31% Ouvriers : 16%

Cadres : 17%

Cadres : 10%

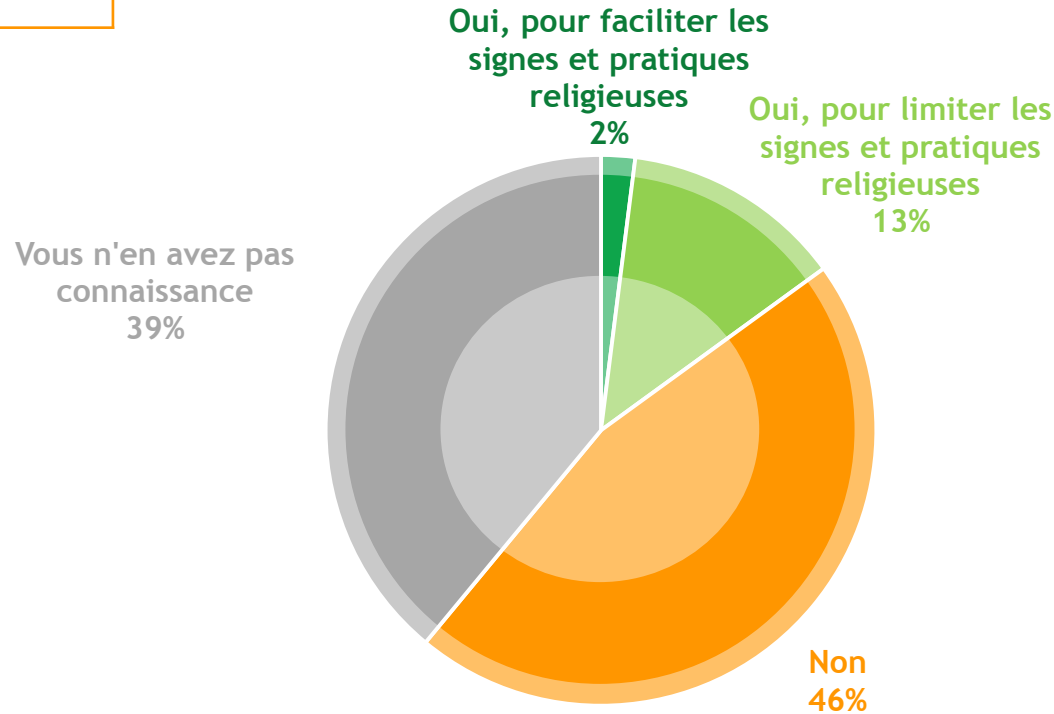
# Pour 15% des salariés, leur entreprise a mis en place des dispositions particulières pour encadrer le fait religieux...

Votre entreprise a-t-elle mis en place des dispositions particulières (réglementation, charte...) pour faciliter ou limiter les signes et pratiques religieuses ?

Base : A tous (1010)

Non  
46%

S/T Oui  
15%



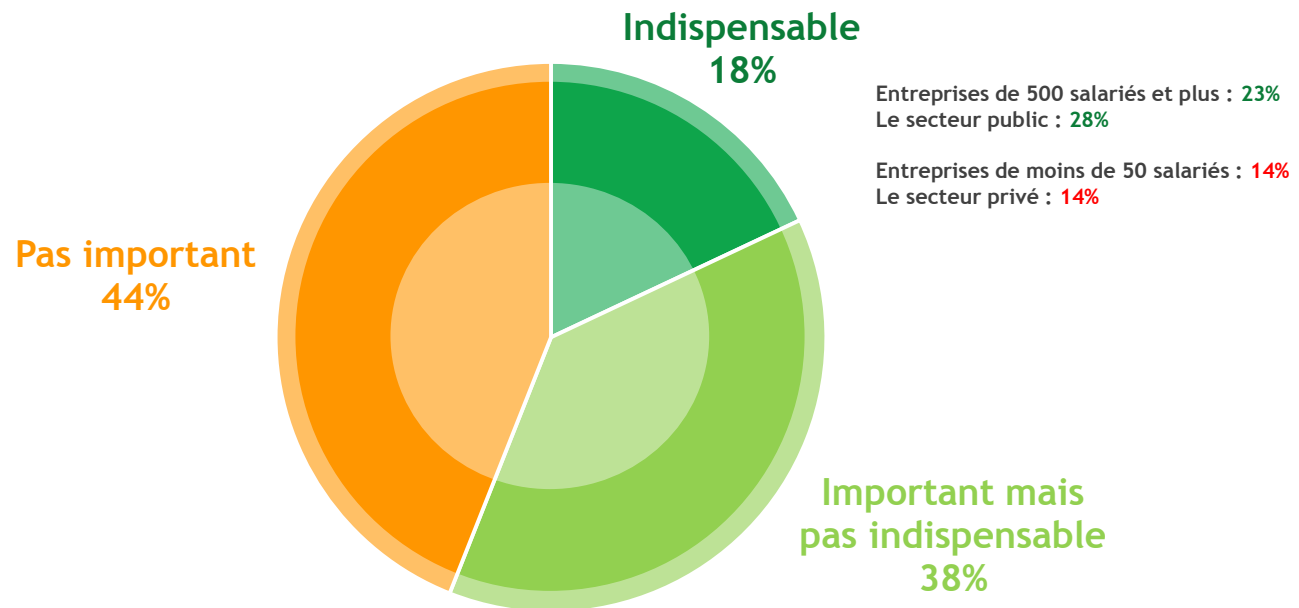
Entreprises de 500 salariés et plus : 19%  
Secteur public : 24%

Entreprises de moins de 50 salariés : 11%  
Secteur privé : 11%

## ... des dispositions qui ne sont pas vraiment jugées indispensables

Et diriez-vous que la mise en place de dispositions particulières (réglementation, charte...) pour encadrer le fait religieux au sein de votre entreprise est...

Base : A tous (1010)



Lancé en mars 2001, le site [mediarh.com](http://mediarh.com) donne la parole aux entreprises qui recrutent. Postes à pourvoir, profils, carrières, opportunités... Chaque jour, DRH ou managers expriment leurs besoins en termes d'emploi.

Bien plus qu'un job board et au delà d'une simple petite annonce, [mediarh.com](http://mediarh.com) développe un concept de mise en relation unique et exclusif à destination de candidats qui sont véritablement "à la recherche de leur futur employeur" et d'entreprises de toutes tailles et de tous secteurs, qui souhaitent "*valoriser leur marque employeur*", en partenariat avec de grands médias écrits et de l'audiovisuel (BFM BUSINESS radio, BFM BUSINESS TV et DIRECT MATIN.).

Pour toutes questions : [info@mediarh.com](mailto:info@mediarh.com)