

Une étude



pour



Crif
CONSEIL REPRÉSENTATIF
DES INSTITUTIONS JUIVES DE FRANCE

LE FIGARO

Etude sur le fait religieux en entreprise

Quel regard portent les dirigeants et représentants du personnel des grandes entreprises françaises sur les faits religieux au travail ? Quelles dispositions mettent-ils en place lorsqu'un cas se présente ?

Janvier 2018

Jean-Daniel Lévy, Directeur du Département Politique – Opinion

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

Morgane Hauser, Chargée d'études senior au Département Politique – Opinion

Sommaire

Méthodologie d'enquête	P.3
Une opinion nettement défavorable aux formes d'expression religieuse sur le lieu de travail	P.5
Panorama des faits religieux dans les grandes entreprises françaises	P.12
Une volonté de gérer les faits religieux avant tout par le dialogue	P.17



Méthodologie d'enquête



Enquête réalisée **par téléphone** du **10** au **24 janvier** 2018



Échantillon représentatif de **300 dirigeants** (DG, DGA, DRH, DAF...) et **103 représentants du personnel** issus d'entreprises de 100 salariés et plus



Méthode des quotas et redressement appliqués aux variables suivantes : **taille**, **secteur d'activité** et **région de l'entreprise**



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.

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

Note de lecture : dans le cas d'un échantillon de 300 personnes, si le pourcentage mesuré est de 10%, la marge d'erreur est égale à 3,5. Il y a donc 95% de chance que le pourcentage réel soit compris entre 6,5% et 13,5% (plus ou moins 3,5 points).

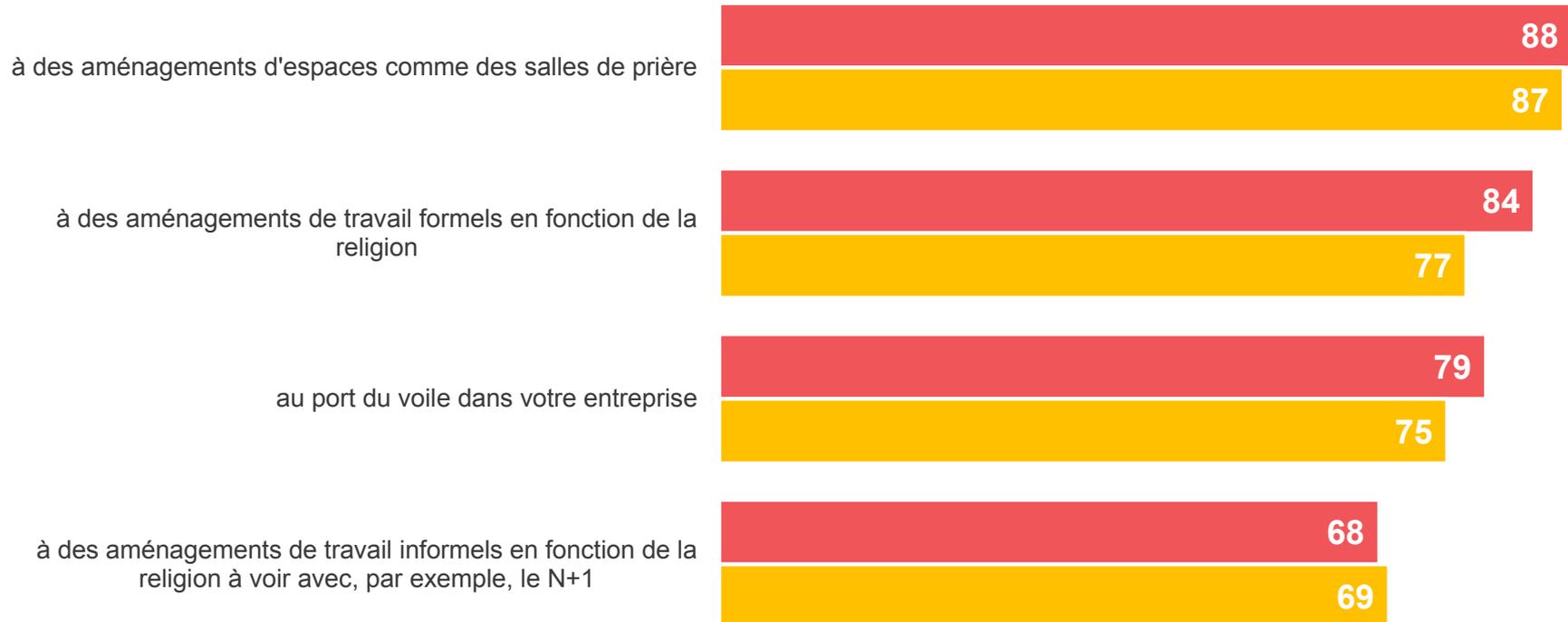
**Une opinion nettement défavorable
aux formes d'expression religieuse
sur le lieu de travail**



Les dirigeants et représentants du personnel sont majoritairement défavorables à l'expression trop formalisée du fait religieux en entreprise

Quelle que soit la réalité du comportement dans votre entreprise, êtes-vous favorable ou opposé... ?

- À tous, en % « **Opposé** » -



 **Dirigeants**

 **Représentants du personnel**

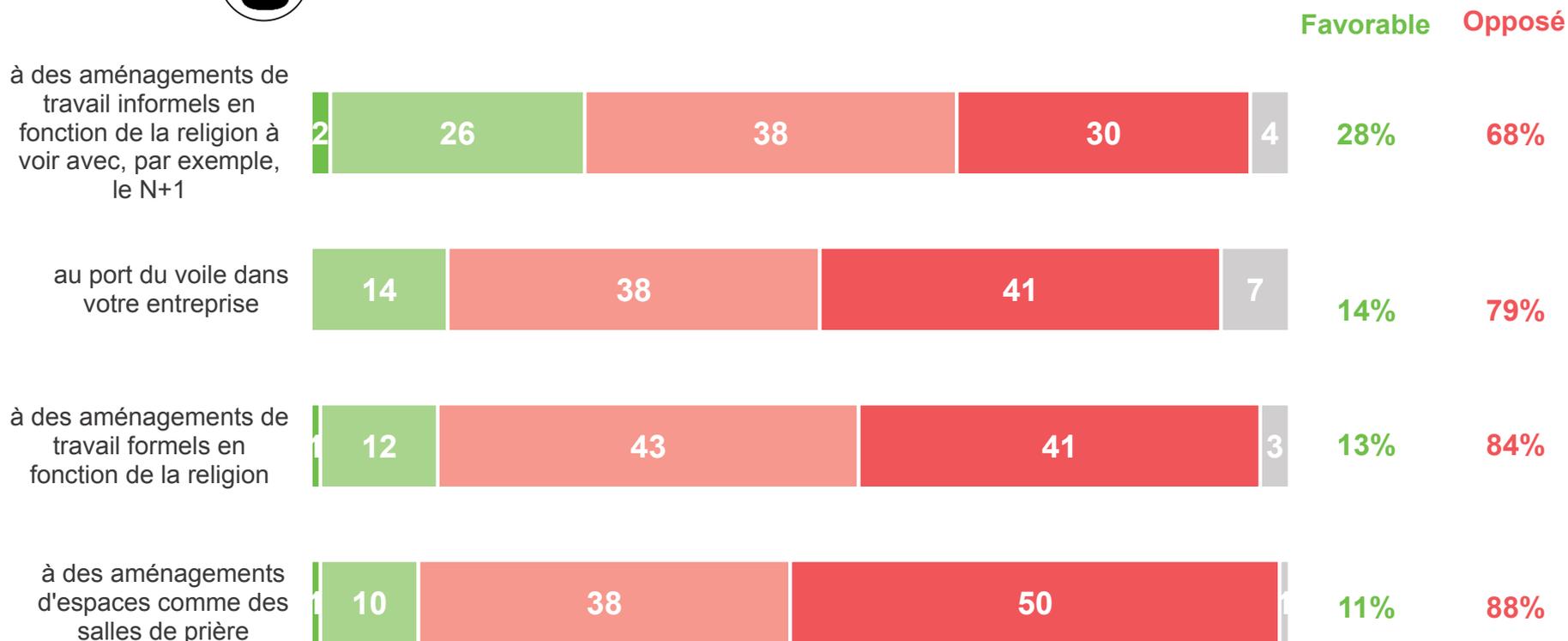
Les dirigeants sont majoritairement opposés à l'expression trop formelle du fait religieux dans l'entreprise, les aménagements de travail informels étant un peu mieux tolérés

Quelle que soit la réalité du comportement dans votre entreprise, êtes-vous favorable ou opposé... ?

- À tous, en % -



Dirigeants



■ Tout à fait favorable ■ Plutôt favorable ■ Plutôt opposé ■ Tout à fait opposé ■ Ne se prononce pas

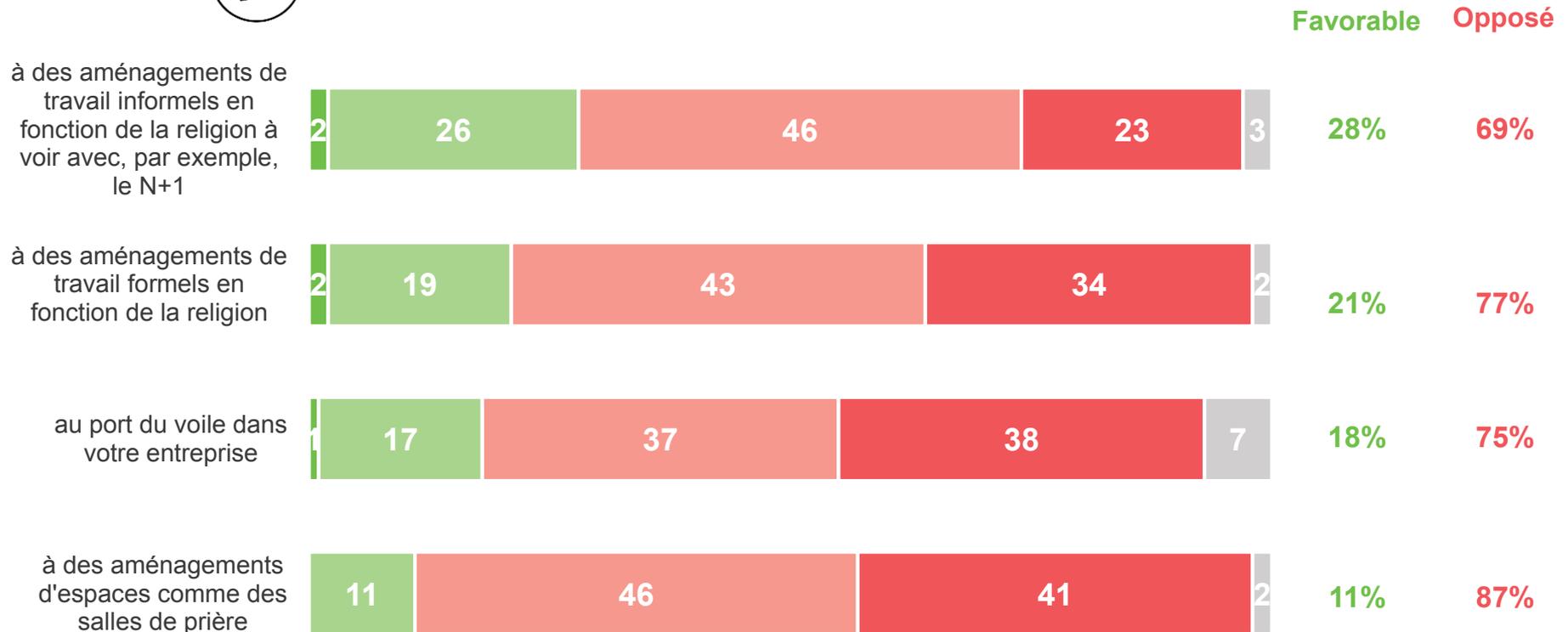
Les représentants du personnel partagent la perception des dirigeants sur cette question

Quelle que soit la réalité du comportement dans votre entreprise, êtes-vous favorable ou opposé... ?

- À tous, en % -



Représentants du personnel



■ Tout à fait favorable
 ■ Plutôt favorable
 ■ Plutôt opposé
 ■ Tout à fait opposé
 ■ Ne se prononce pas

Dirigeants et représentants du personnel ont une perception similaire de ce qui est acceptable et de ce qui ne l'est pas dans la vie de l'entreprise

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 ? Le fait...

- À tous, en % « Acceptable » -



 **Dirigeants**

 **Représentants du personnel**

Le refus du contact entre personnes de sexes différents et, dans une moindre mesure, l'aménagement des horaires de travail pour prier sont très largement rejetés par les dirigeants...

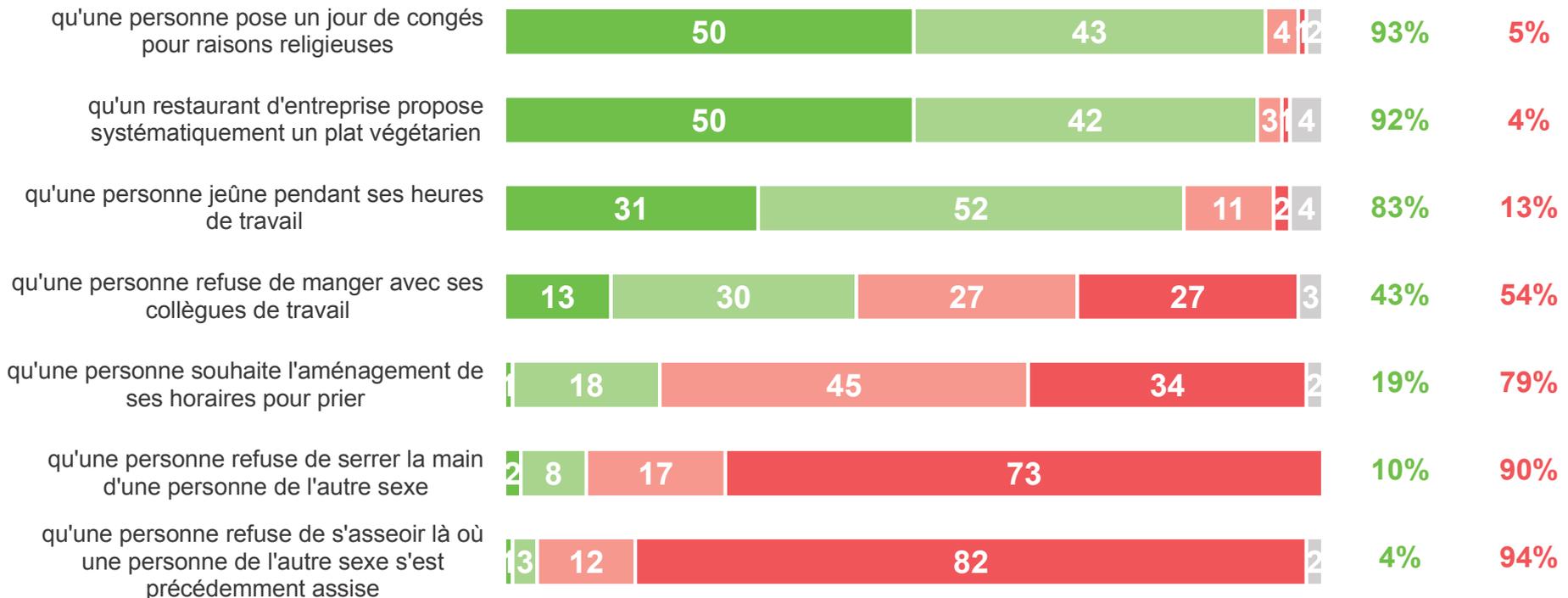
Considérez-vous chacun des comportements ou chacune des attitudes suivantes comme tout à fait acceptable, plutôt acceptable, plutôt pas acceptable ou pas acceptable du tout ? Le fait...

- À tous, en % -



Dirigeants

Acceptable Pas acceptable



■ Tout à fait acceptable ■ Plutôt acceptable ■ Plutôt pas acceptable ■ Pas acceptable du tout ■ Ne se prononce pas

... comme par les représentants du personnel

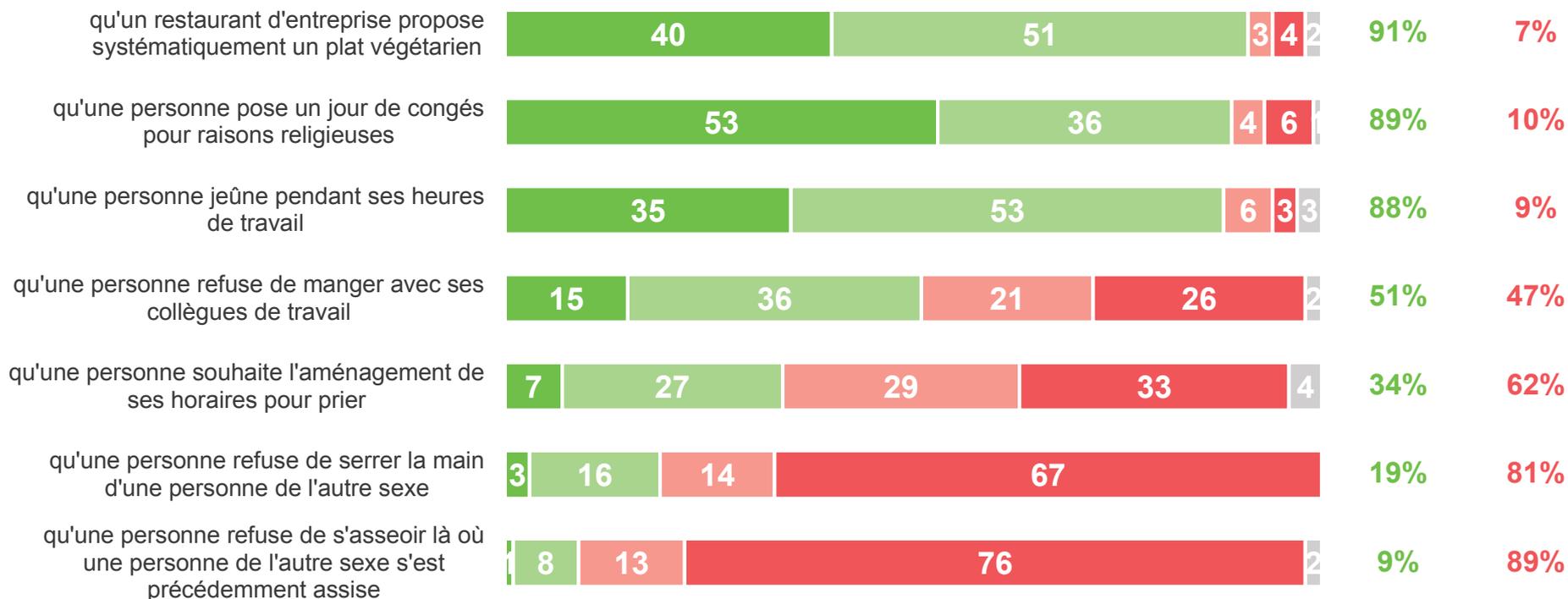
Considérez-vous chacun des comportements ou chacune des attitudes suivantes comme tout à fait acceptable, plutôt acceptable, plutôt pas acceptable ou pas acceptable du tout ? Le fait...

- À tous, en % -



Représentants du personnel

Acceptable Pas acceptable



■ Tout à fait acceptable ■ Plutôt acceptable ■ Plutôt pas acceptable ■ Pas acceptable du tout ■ Ne se prononce pas

Panorama des faits religieux dans les grandes entreprises françaises



Un peu moins de 20% des dirigeants et représentants du personnel disent avoir déjà été confrontés à des faits religieux dans le cadre de leur entreprise

Avez-vous eu connaissance, dans votre entreprise, 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 % -



Dirigeants

Oui, vous avez eu connaissance de comportements réguliers



4

Oui, vous avez eu connaissance de comportements occasionnels



6

Oui, vous avez eu connaissance de comportements rares



8

Vous avez entendu des rumeurs mais vous n'avez pas eu connaissance de faits précis



4

Non, vous n'avez pas eu connaissance de tels comportements ni entendu de rumeurs à ce sujet



78

18%
déclarent avoir eu connaissance de faits religieux avérés

*23% en IDF
25% dans les entreprises de 250 salariés et plus*



Représentants du personnel



7



5



5



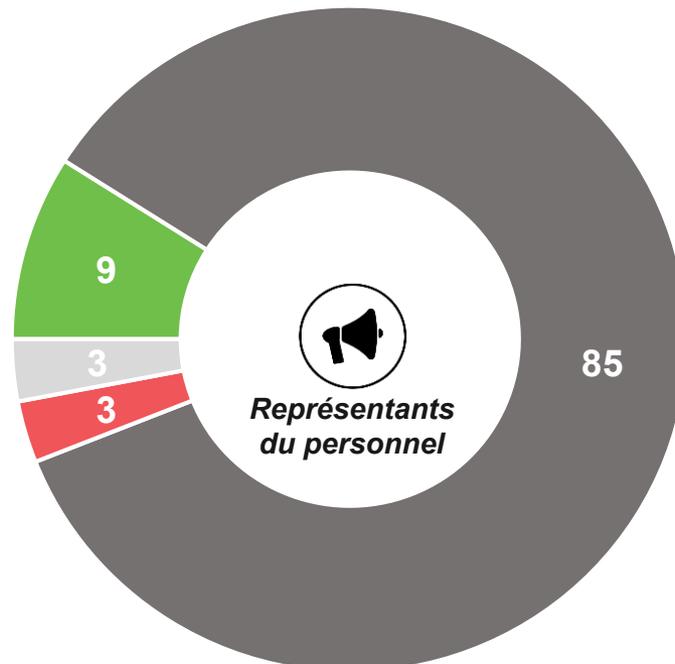
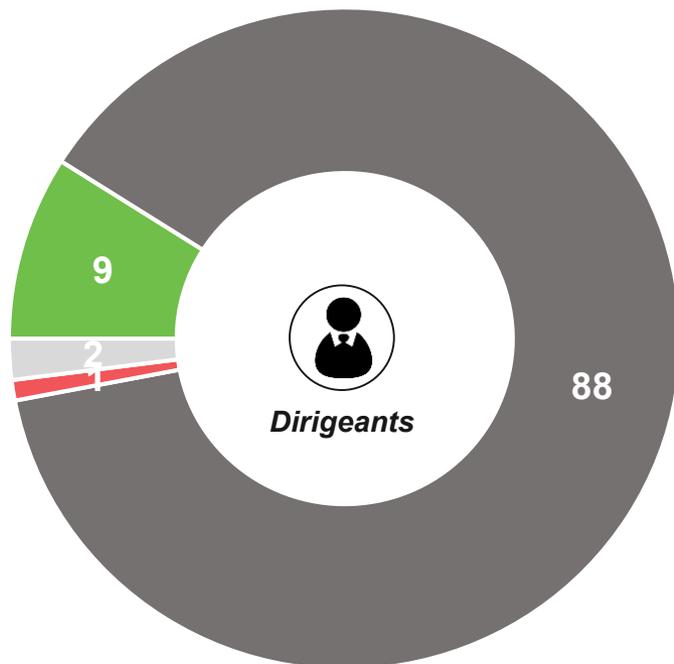
2

17%
déclarent avoir eu connaissance de faits religieux avérés

Dans la très grande majorité des entreprises, aucune évolution notable n'a été enregistrée en matière de faits religieux au cours des dernières années

Et diriez-vous que, depuis 5 ans dans votre entreprise, il y a ... 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

■ Ni plus ni moins

■ Moins

■ Ne se prononce pas

Ce sont avant tout les salariés qui font remonter l'information concernant les situations de faits religieux dans l'entreprise

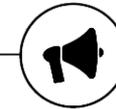
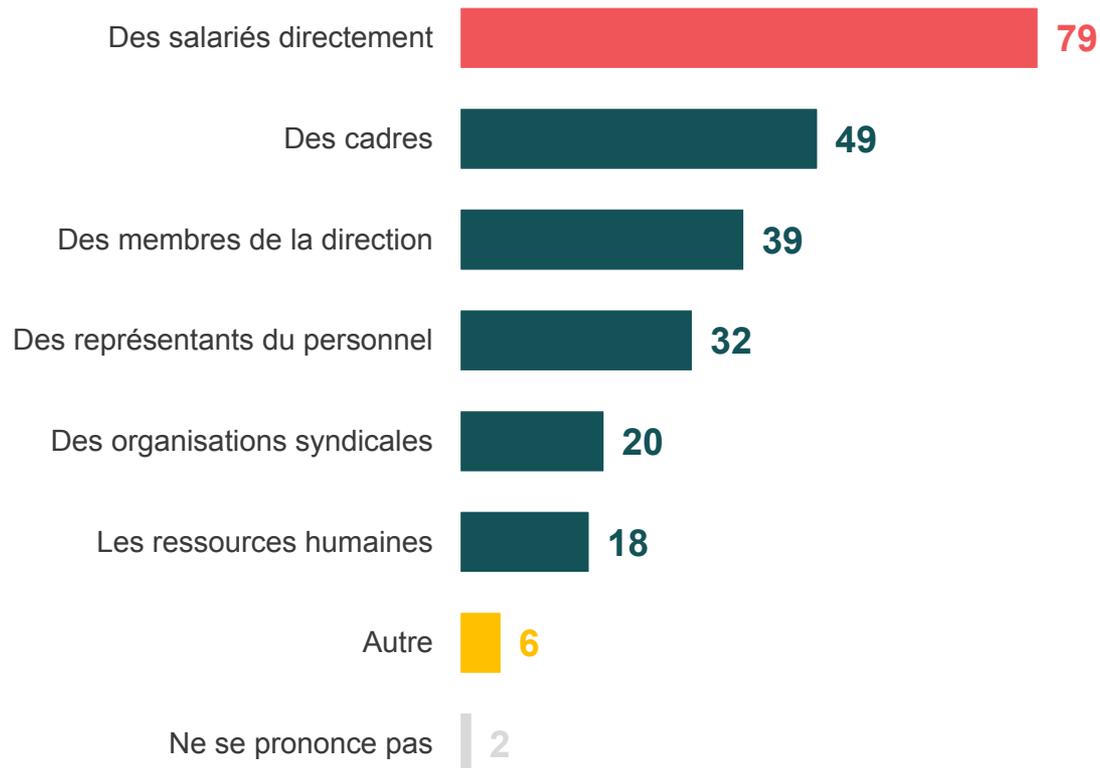
Comment en avez-vous eu connaissance ? / Qui vous a fait état de ces rumeurs ?

Plusieurs réponses possibles

- À ceux qui ont eu connaissance de faits ou de rumeurs , en % -



Dirigeants



Focus : Représentants du personnel

Chez les représentants du personnel, ce sont également, de loin, les salariés qui sont le plus à l'origine de l'information, les collègues représentants du personnel ou issus de la représentation syndicale formant le second relais de diffusion.

Les situations les plus fréquentes rapportées par les dirigeants d'entreprise sont les demandes de congés pour motif religieux et les prières

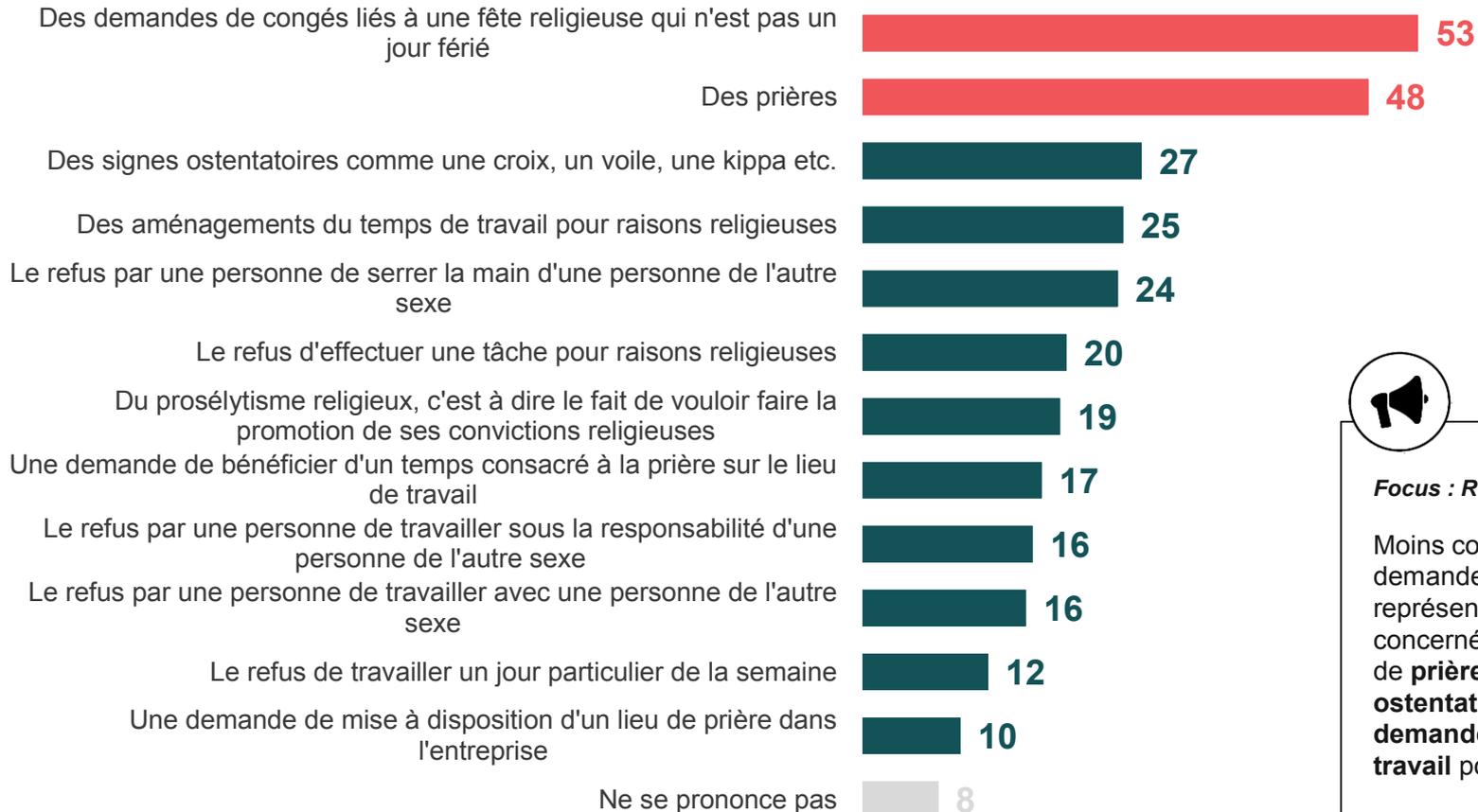
Quelle était la nature de ces faits religieux ou de ces comportements motivés par des croyances religieuses ?

Plusieurs réponses possibles

- À ceux qui ont eu connaissance de faits ou de rumeurs , en % -



Dirigeants



Focus : Représentants du personnel

Moins concernés par les demandes de congés, les représentants du personnel concernés témoignent avant tout de **prières, de signes ostentatoires, ainsi que de demandes d'aménagement de travail** pour raisons religieuses.

**Une volonté de gérer les faits
religieux avant tout par le dialogue**



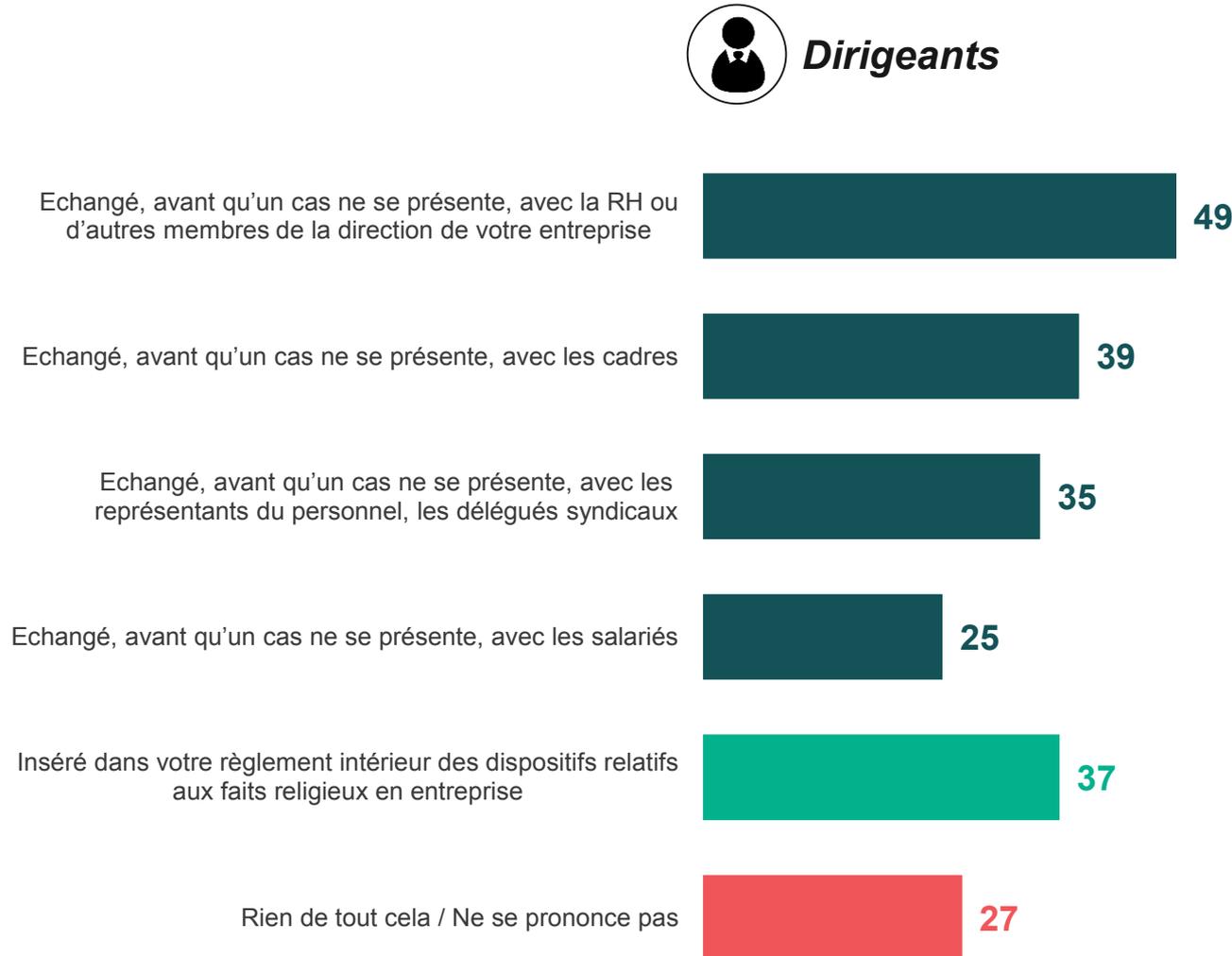
Anticiper les faits religieux



Avant même que des cas de faits religieux ne se présentent, près de deux tiers des dirigeants concernés déclarent avoir échangé en interne sur le sujet

D'une manière générale, dans votre entreprise, avez-vous ... ?

- À ceux qui ont eu connaissance de faits avérés, en % -



62%



Focus : Représentants du personnel

Les représentants du personnel concernés déclarent majoritairement n'avoir pas agi en amont des faits et, lorsque c'est le cas, privilégient le contact directement avec les salariés.

Les réactions face aux derniers faits religieux avérés



Confrontés à un fait religieux, les dirigeants interviennent avant tout, dans une logique de dialogue, via un rappel à l'ordre en direct, mais aussi par l'intermédiaire du N+1 des personnes concernées

Nous allons maintenant parler de la dernière fois où ce fait religieux a eu lieu dans votre entreprise. Comment avez-vous réagi ?

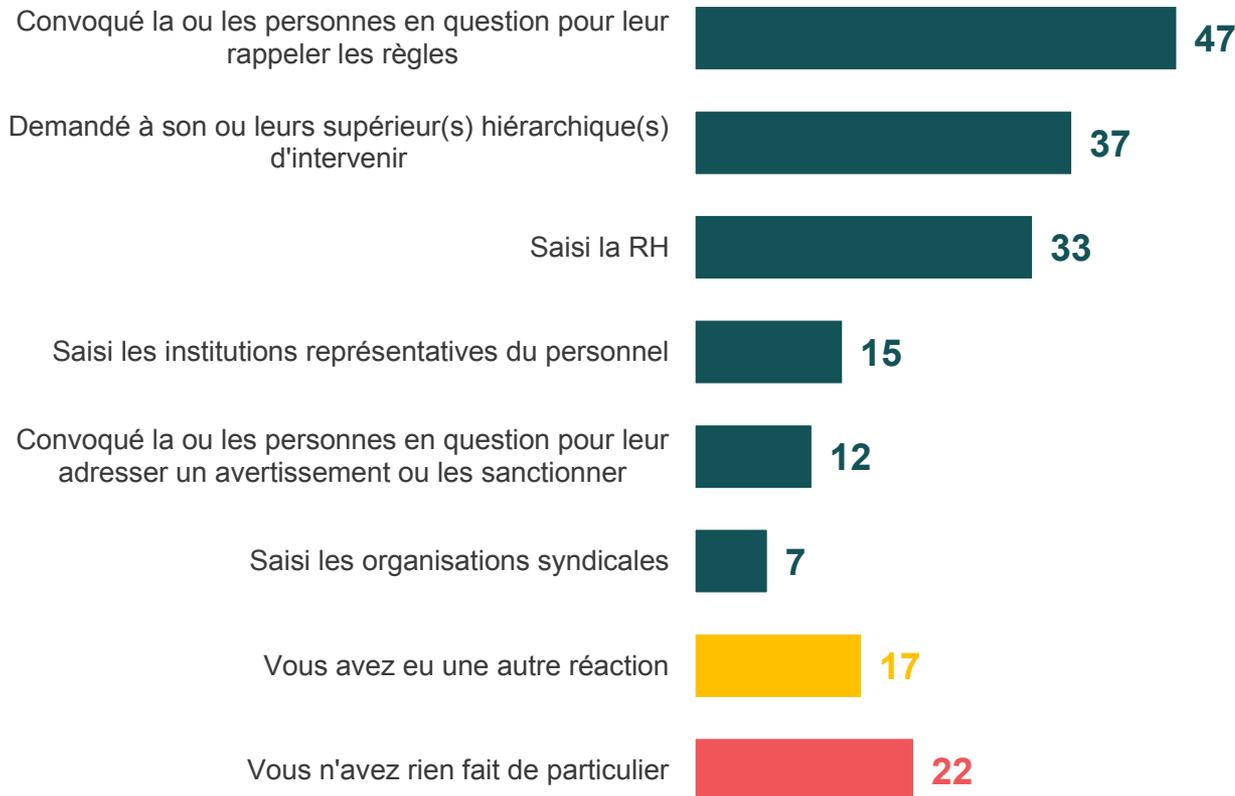
Plusieurs réponses possibles

- À ceux qui ont eu connaissance de faits avérés, en % -

Vous avez...



Dirigeants



78%

des dirigeants concernés déclarent avoir réagi suite au fait religieux



Focus : Représentants du personnel

La propension à la réaction est sensiblement la même chez les représentants du personnel concernés, qui ont toutefois davantage privilégié le dialogue avec l'environnement direct via les collègues de travail.

Face à des cas de faits religieux, les salariés ont d'abord tendance à critiquer et à s'en ouvrir à leur N+1 (mais 42% ne font rien de particulier)

Comment ont réagi les salariés ayant eu connaissance de ce fait religieux ?

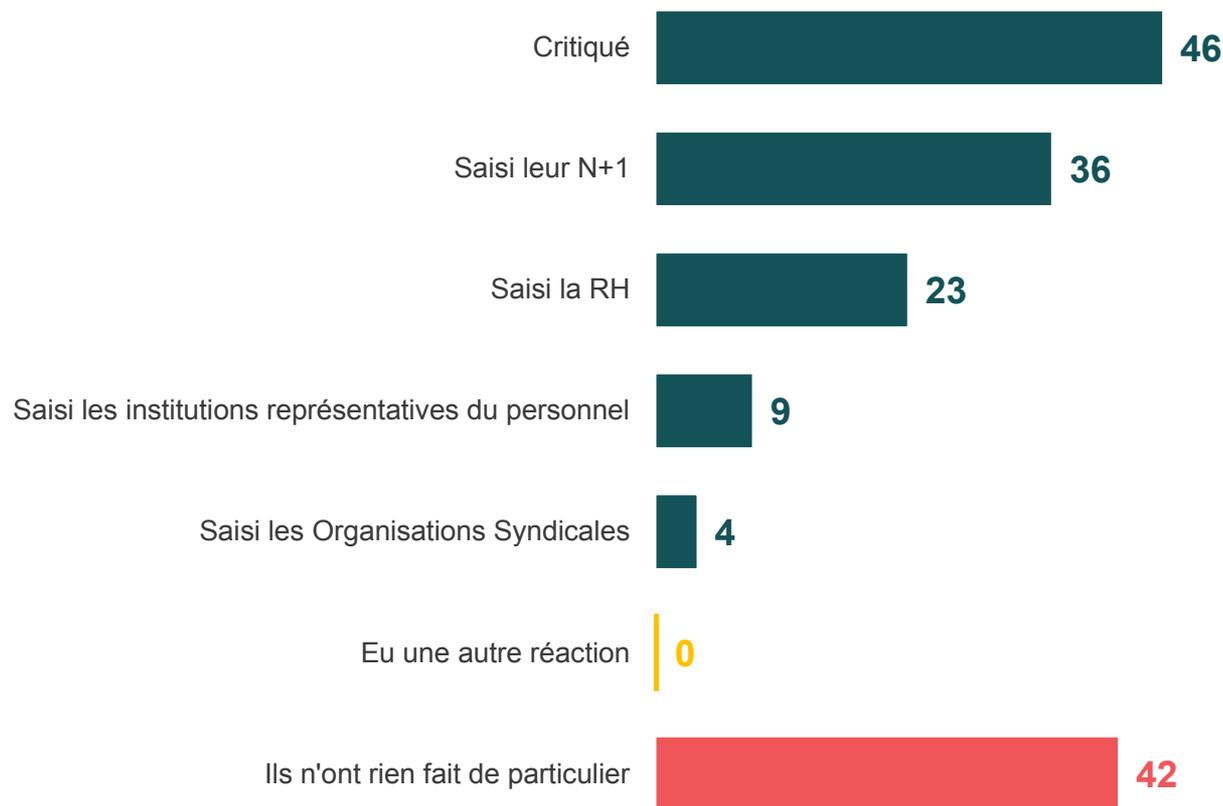
Plusieurs réponses possibles

- À ceux qui ont eu connaissance de faits avérés, en % -

Ils ont ...



Dirigeants



Focus : Représentants du personnel

Comme les dirigeants, les représentants du personnel font d'abord état d'une critique de la part des salariés.

**Les réactions envisagées par ceux
qui n'ont pas encore été confrontés
à des faits religieux**



Les dirigeants n'ayant pas encore connu de faits religieux envisageraient plusieurs modalités d'intervention...

Si un cas de « fait religieux » avéré (comme une prière, le port d'un vêtement, d'un voile...) devait se produire dans votre entreprise comment pensez-vous que vous réagiriez ?

- À ceux qui n'ont jamais connu de cas avéré, en % -



Dirigeants



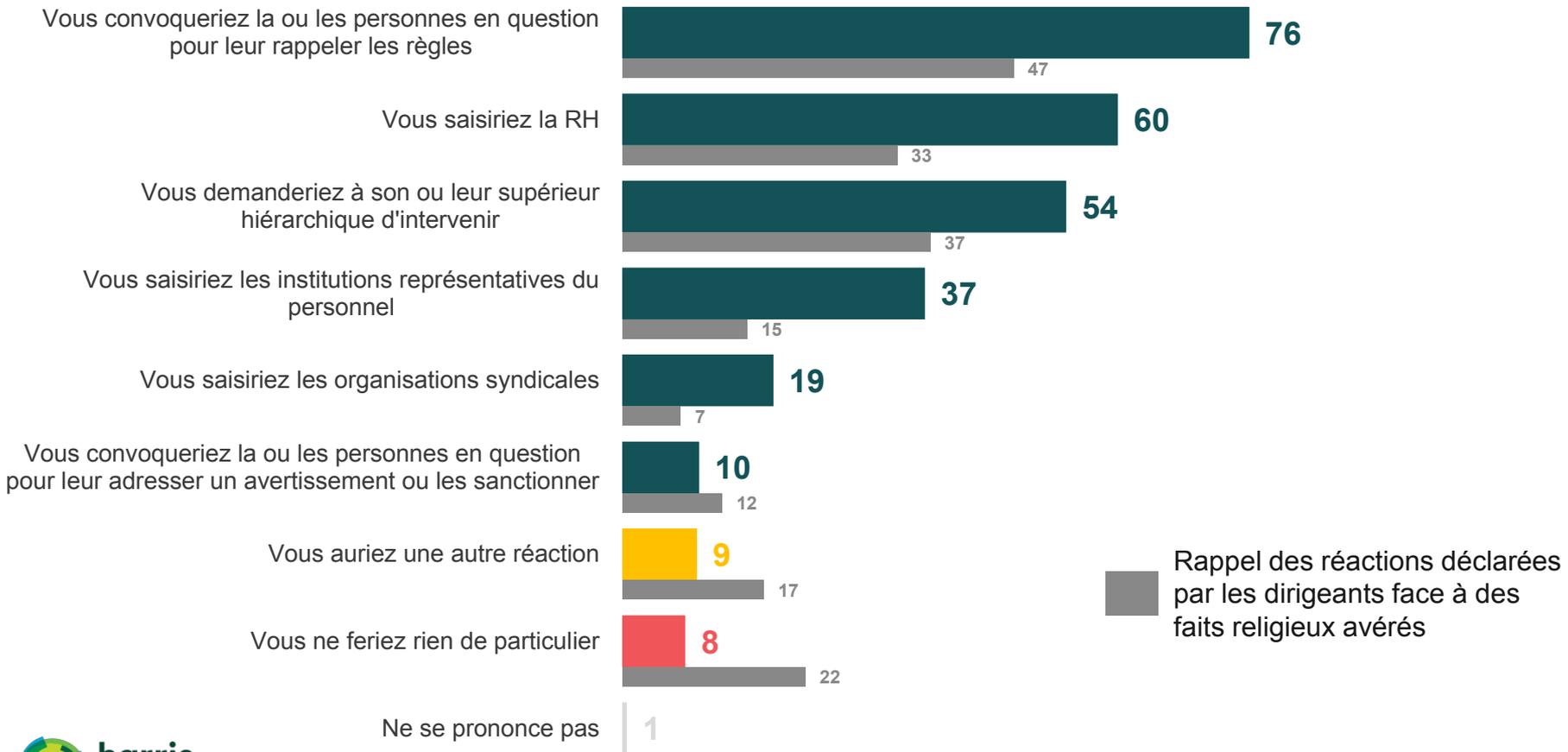
... nettement plus que lorsque le fait se présente dans la réalité

Si un cas de « fait religieux » avéré (comme une prière, le port d'un vêtement, d'un voile...) devait se produire dans votre entreprise comment pensez-vous que vous réagiriez ?

- À ceux qui n'ont jamais connu de cas avéré, en % -



Dirigeants



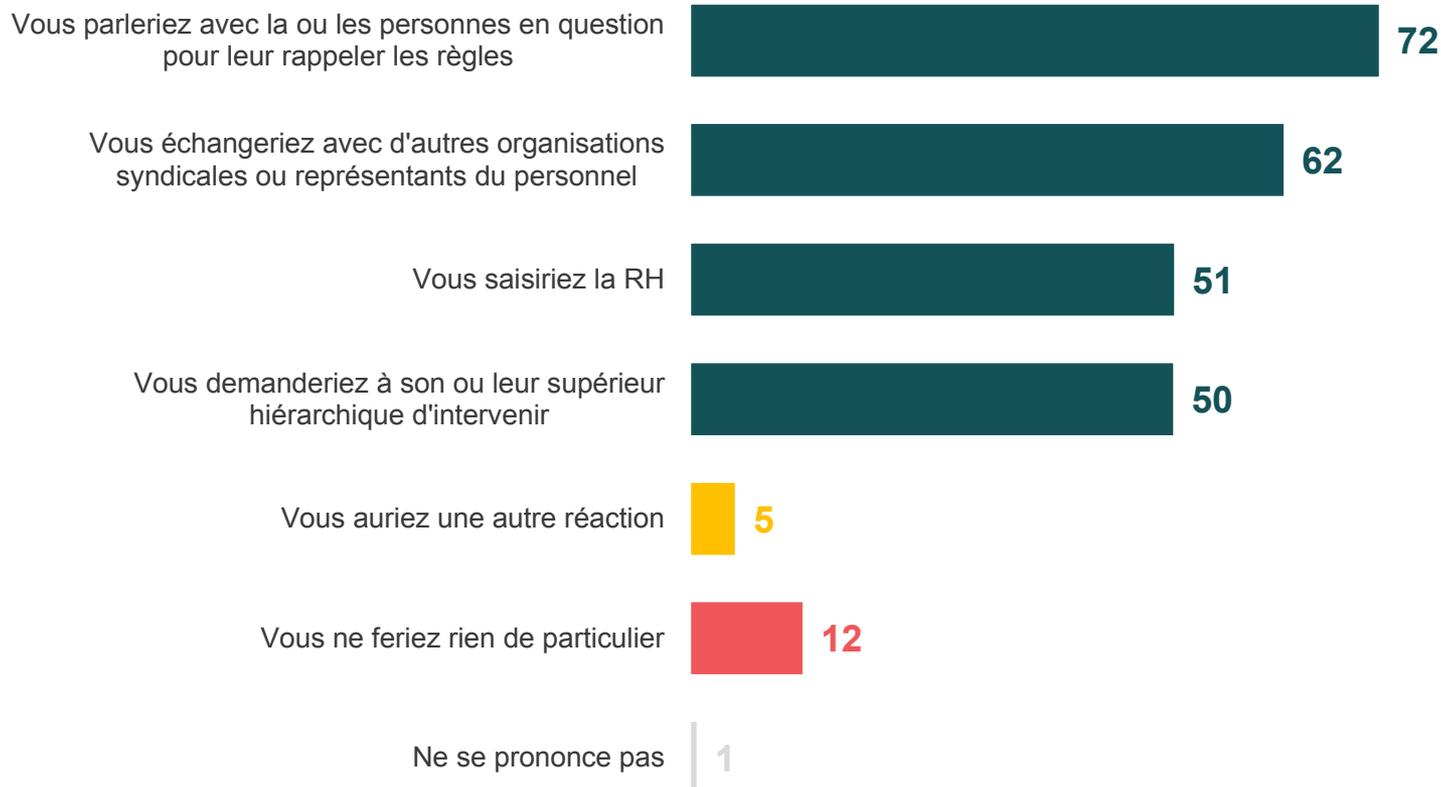
Comme les dirigeants, les représentants du personnel mettraient avant tout sur le dialogue direct, mais consulteraient également leurs collègues

Si un cas de « fait religieux » avéré (comme une prière, le port d'un vêtement, d'un voile...) devait se produire dans votre entreprise comment pensez-vous que vous réagiriez ?

- À ceux qui n'ont jamais connu de cas avéré, en % -



Représentants du personnel



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 du Département Politique & Opinion - 01 44 87 60 30 - jdlevy@harrisinteractive.fr

Laurence Lavernhe – Responsable de la communication - 01 44 87 60 94 - 01 44 87 60 30 - llavernhe@harrisinteractive.fr

ahead of what's next