

Le fait religieux au travail : fréquence en hausse, moral en baisse ?

Publié le 19 octobre 2016 – Mis à jour le 14 décembre 2016

Parlons Diversités - L'éclairage de nos experts. Christian Dexemple analyse et décrypte l'actualité du fait religieux en entreprise.



Depuis plusieurs mois, une progression significative du **fait religieux au travail** est constatée par les acteurs du monde professionnel.

Selon une étude récente*, près de deux tiers des salariés interrogés (65%) ont observé en 2016 plusieurs manifestations du fait religieux alors qu'ils étaient 50% en 2015.

Les managers, de leur côté, sont plus nombreux à s'être saisis de demandes à caractère religieux (48 % en 2016 contre 38 % un an plus tôt).

Les cas conflictuels, quant à eux, restent minoritaires, et progressent peu (de 6 % du total des faits religieux observés en 2015 à 9 % cette année).

Le port de signes confessionnels visibles, premier fait observé

Pour la première fois, le port de signes confessionnels visibles devient le premier fait observé (avec 21% des cas en 2016, contre 17% en 2015 et 10% en 2014). Il passe ainsi devant les demandes d'absence, qui sont stables (18%), tout comme les demandes d'aménagement du temps de travail (14%).

Les faits qui perturbent l'organisation ou transgressent les règles sont plus rares.

Ainsi, la « stigmatisation d'une personne pour motif religieux » représente 7 % des cas, le « prosélytisme » 6 %, tout comme le « refus de réaliser des tâches ». Le « refus de travailler sous les ordres d'une femme » (5 %), la « prière pendant le travail » (5 %), le « refus de travailler avec une femme » (4 %), ou « avec un collègue » (3 %) arrivent ensuite.

Si 18% des managers se disent débordés par ces situations, pour 75% des personnes interrogées, **une demande pour motifs religieux devrait simplement être traitée comme une demande pour motifs personnels** même si les sondés reconnaissent à 61% qu'une situation en lien avec le fait religieux est plus délicate à gérer pour un manager qu'une autre.

Un projet de guide national sur le sujet

Refus d'effectuer certaines tâches, d'obéir à un supérieur hiérarchique, de s'adresser à un collègue, invocation d'un motif religieux pour justifier une absence, refus d'une visite médicale obligatoire... signe d'une montée en puissance du sujet, le ministère du travail a présenté le 20 octobre 2016 un guide pratique du fait religieux dans les entreprises privées.

Se former à l'ICP pour adapter son management

Pour aider les managers de la diversité, responsables des ressources humaines, l'ICP propose une formation universitaire unique et spécialisée : le **Certificat Management des Diversités**.

Des séminaires thématiques de 2 jours, pour des réponses concrètes et des outils opérationnels.

Formation portée par l'**Institut de Science et de théologie des religions**, spécialistes reconnu depuis 50 ans du dialogue interreligieux (*Theologicum*).



Christian Dexemple

Responsable du Certificat Management des diversités

*(Enquête 2016 de l'Institut Randstad et de l'Observatoire du Fait Religieux en Entreprise (OFRE)).

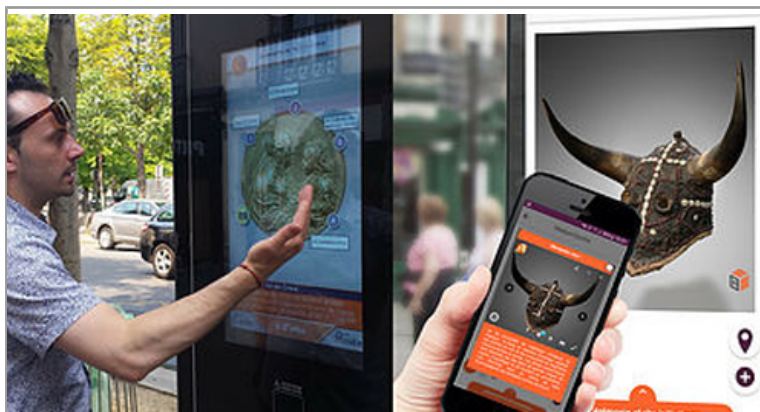
Contact :

Christian Dexemple

Se former à la gestion de la diversité

Certificat Management de la diversité

À lire aussi



CulturMoov, une start-up à découvrir au Forum-Entreprises



Les sciences humaines, l'avenir des entreprises?

