Libellé
inconnu

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

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

Recevez l'actualité de l'ICP !

Je choisis mes centres d'intérêts

Se former à la gestion de la diversité
Certificat Management de la diversité



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 (OF

Contact mail :
Christian Dexemple

Lieu(x) :

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

A lire aussi

À LA UNE

Tous les tags