

## Analyse - Fait religieux en entreprise - Une recrudescence de 15 points en un an ?

Author : Cyril Brun

Categories : [Eglise en France](#), [En Une](#)

Date : 22 septembre 2016



institut  randstad  
égalité des chances | développement durable

  
SciencesPo  
Rennes

  
Crape

"65% des salariés français disent avoir observé des faits religieux sur leur lieu de travail, un record", s'alarmait ce matin Europe1 à l'image de toute la presse.

C'est en effet ce qui ressort d'une étude de l'Institut Randstad et de l'Observatoire du Fait religieux en entreprise (OFRE).

65% des salariés disent avoir observé en 2016 cette progression du fait religieux en entreprise, contre 50% en 2015.

[Selon les auteurs](#), "la présence du fait religieux" "s'affirme" et "se banalise" dans les entreprises, "la plupart du temps sans que cela pose problème". Plus de 60% des répondants

sont d'ailleurs opposés à une loi sur la religion au travail.

Plusieurs remarques à ce sujet.

Le fait religieux est une notion large aux contours juridiques en évolution. L'institut éthique et politique Montalembert a [étudié ce "fait" durant près de trois ans](#). Les textes juridiques sont légions, les cas (d'écoles ou non) sont aussi nombreux que variés.

A cela il faut ajouter qu'entre la perception religieuse et le fait lui-même il peut y avoir une distance d'autant plus grande que les textes tentent d'encadrer ce phénomène concernant des situations précises. Ressentir un fait comme religieux, ne signifie pas qu'il entre dans la catégorie "fait religieux" en tant que tel.

D'autre part, comme le souligne cette étude, c'est l'islam qui se signale de plus en plus, sans pour autant poser systématiquement problème. Toutefois, il ressort des études et jurisprudences qu'effectivement les problèmes viennent massivement de musulmans revendiquant des droits qui n'ont souvent pas lieu d'être et parfois même qui ne sont pas du tout demandés par leur religion.

La sensibilité actuelle au phénomène de radicalisation islamique rend la population beaucoup plus sensible aux signes extérieurs de l'islam, ce qui explique aussi en partie cette recrudescence. Toutefois, il ne faut pas nier, les travaux menés par l'institut Montalembert le montrent, qu'il y a bien une montée de la revendication des musulmans dans l'entreprise et que cette montée pose de nombreux problèmes pratiques et organisationnels.

Il faut savoir que tout cela est fortement encadré et que les DRH disposent d'un arsenal assez complet pour faire respecter non la laïcité, à laquelle une entreprise (non publique) n'est pas tenue, mais la neutralité, à laquelle en revanche elle est tenue.

Au-delà des aspects juridiques et de la définition du contenu du fait religieux, il faut toutefois noter que les revendications religieuses et communautaires, donc identitaires, des musulmans sont une réalité de plus en plus présente, même si elles se font de façon non violentes et dans le dialogue. Ainsi, il est clair que le paysage quotidien des entreprises tend à se modifier. C'est une autre façon de prendre pied sur le territoire pour une [religion d'essence conquérante](#).

Les catholiques, "chez eux" en France n'ont pas ce réflexe identitaire et communautaire, d'autant que souvent leur pratique religieuse peut facilement s'harmoniser avec les habitudes occidentales de l'entreprise (hors immoralité d'une entreprise). Ils se font ainsi discrètement submerger. Les jeunes générations, en revanche, tendent à leur tour à exprimer davantage, y compris en entreprise, leur foi. Leur élan missionnaire s'est un peu dépoussiéré de

l'enfouissement post Vatican II. Pour autant, le fait religieux catholique répond aux mêmes normes juridiques que celles des autres religions.

Pour en savoir plus y compris dans le détail législatif, se reporter aux travaux et [experts](#) de l'institut Montalembert.