

Une étude



pour



Enquête barométrique sur le fait religieux en entreprise – vague 2

Février 2025

Jean-Daniel Lévy, Directeur délégué – Stratégies politiques et d'opinion

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

Gabriel Riedler, Chargé d'études junior au Département Politique – Opinion



Sommaire

Méthodologie d'enquête	P.3
L'acceptabilité des formes d'expression religieuse au travail est un sujet de clivage intergénérationnel et tend à progresser depuis 2021	P.5
Une expression du fait religieux en entreprise qui évolue peu dans les faits	P.10
Des situations souvent considérées comme dérangeantes mais bien gérées	P.17
Les évènements survenus au Proche-Orient depuis le 7 octobre 2023 suscitent des discussions et parfois des tensions en entreprise	P.27

Méthodologie d'enquête



Enquête réalisée **en ligne** du **11 février** au **14 février 2025**.



Échantillon de **1 155** salariés français âgés de 18 à 65 ans travaillant dans des entreprises privées de 100 salariés et plus ou dans le secteur public, issus d'un échantillon de **2 513** personnes représentatif de la population française âgée de 18 à 65 ans.

Par convention, dans la suite de ce rapport, nous parlerons de « salariés » pour désigner la population interrogée.



Méthode des quotas et redressement appliqués aux variables suivantes : **sexe, âge, catégorie socioprofessionnelle** et région de l'interviewé(e).



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.
- Les évolutions présentées proviennent des résultats de la précédente vague du baromètre :
 - « Enquête sur le fait religieux en entreprise » réalisée en ligne pour l'Institut supérieur du travail et le Crif du 27 septembre au 1er octobre 2021 auprès d'un échantillon de 1 107 salariés âgés de 18 à 65 ans.

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 1 000 personnes, si le pourcentage mesuré est de 10%, la marge d'erreur est égale à 1,8.

Il y a donc 95% de chance que le pourcentage réel soit compris entre 8,2% et 11,8% (plus ou moins 1,8 points).

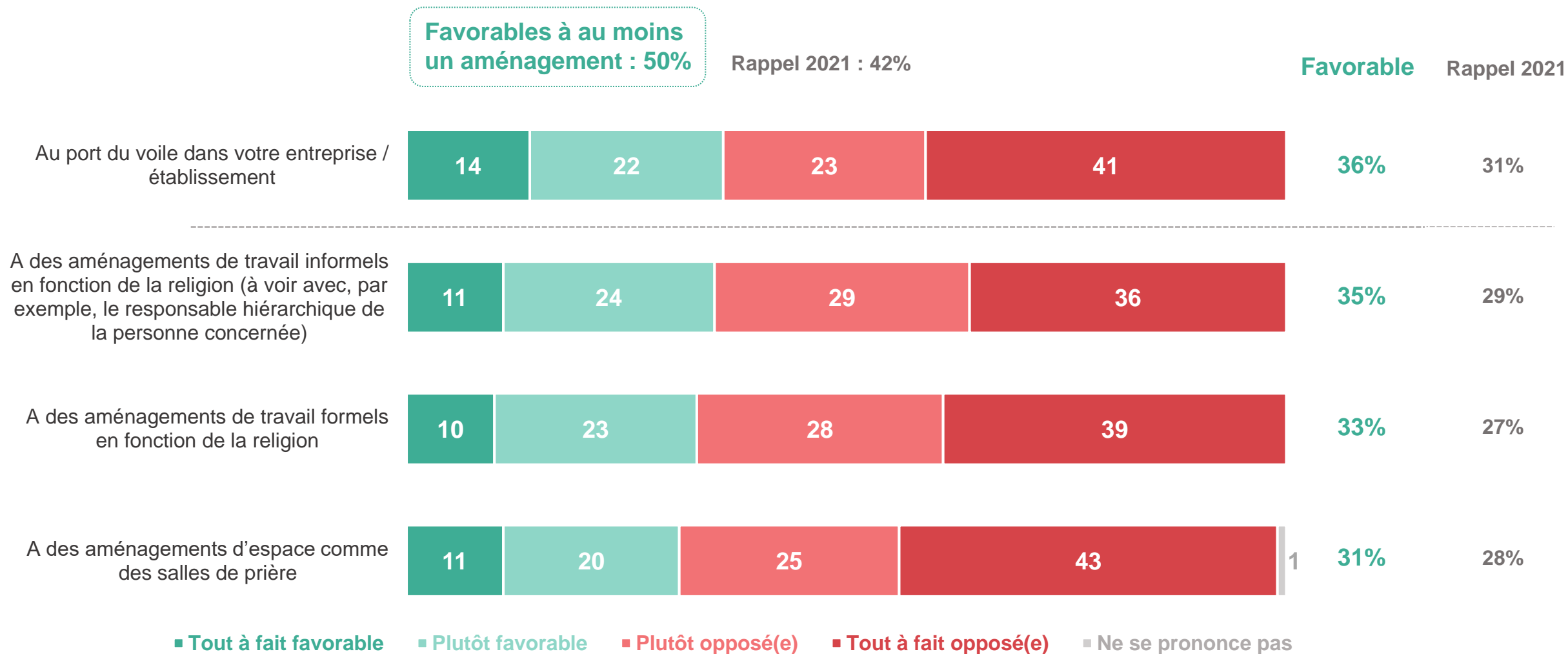


**L'acceptabilité des formes d'expression religieuse
au travail est un sujet de clivage intergénérationnel
et tend à progresser depuis 2021**

La moitié des salariés se déclarent favorables à au moins un type d'aménagement lié à la pratique religieuse en entreprise, un score en progression par rapport à 2021

Etes-vous favorable ou opposé(e), quelles que soient les pratiques actuellement en vigueur dans votre entreprise / établissement... ?

- À tous, en % -

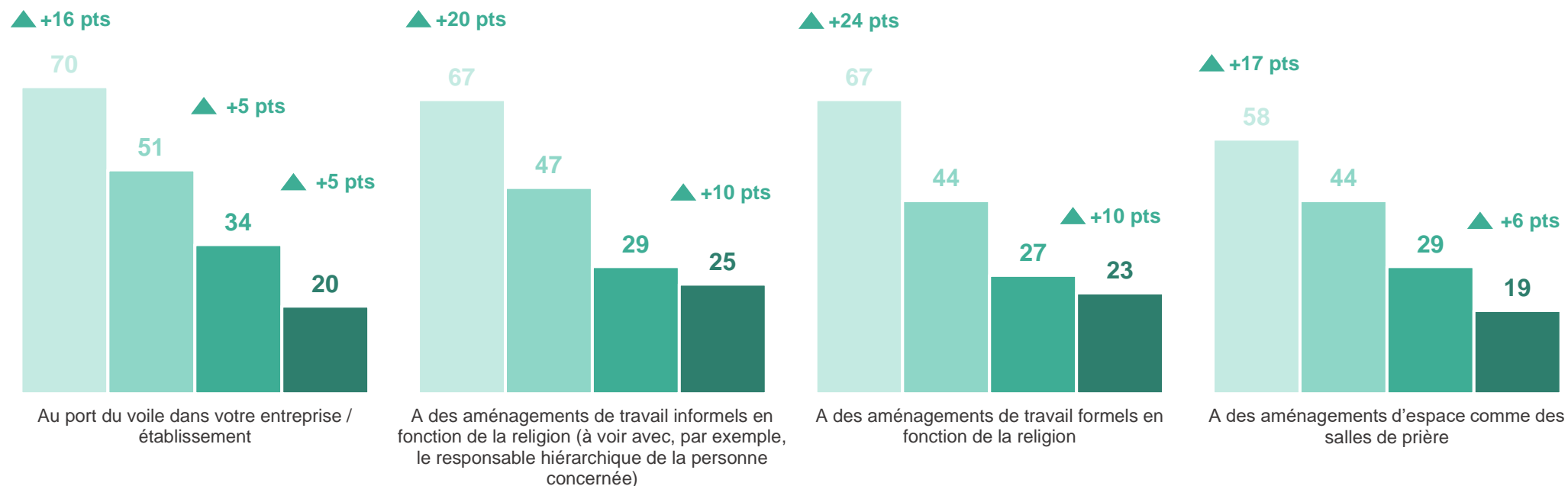


De manière générale, les plus jeunes salariés se montrent majoritairement favorables à ces différents types d'aménagements à un niveau bien plus élevé qu'en 2021. En revanche, les plus âgés y sont nettement opposés

Etes-vous favorable ou opposé(e), quelles que soient les pratiques actuellement en vigueur dans votre entreprise / établissement... ?

- À tous, en % de « favorable »

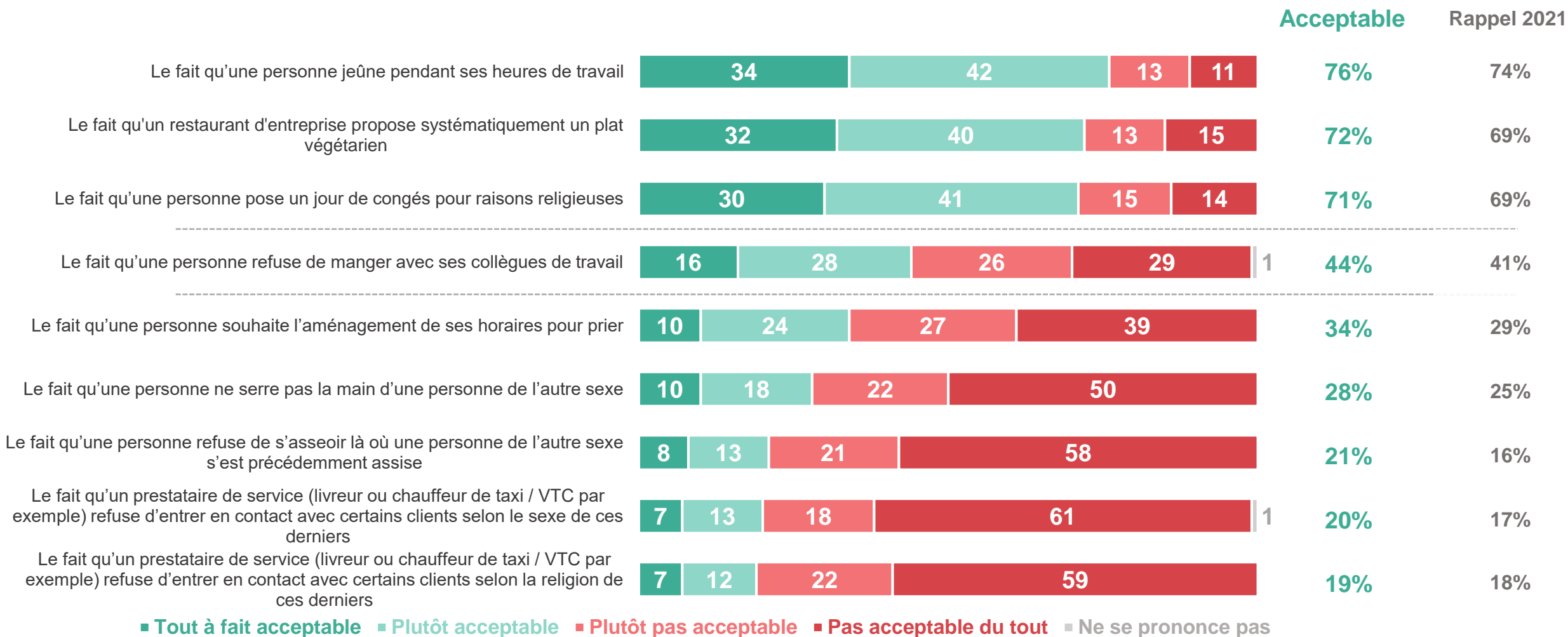
● 18-24 ans ● 25-34 ans ● 35-49 ans ● 50-65 ans



Certaines attitudes sont considérées comme acceptables quand d'autres sont nettement rejetés, mais le degré général d'acceptabilité est en hausse depuis 2021

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 ?

- À tous, en % -

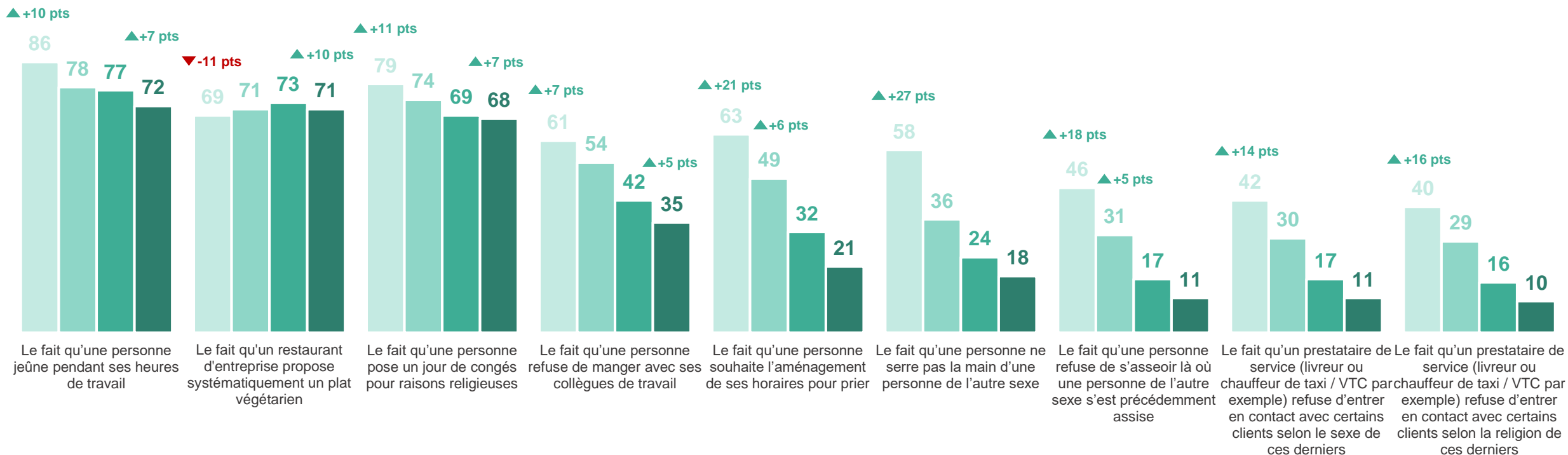


Là encore, les plus jeunes salariés trouvent la plupart des comportements plus acceptables que la moyenne et à un niveau bien plus important qu'en 2021, en particulier ceux concernant les attitudes à l'égard d'autrui

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 ?

- À tous, en % de « Acceptable » -

● 18-24 ans ● 25-34 ans ● 35-49 ans ● 50-65 ans



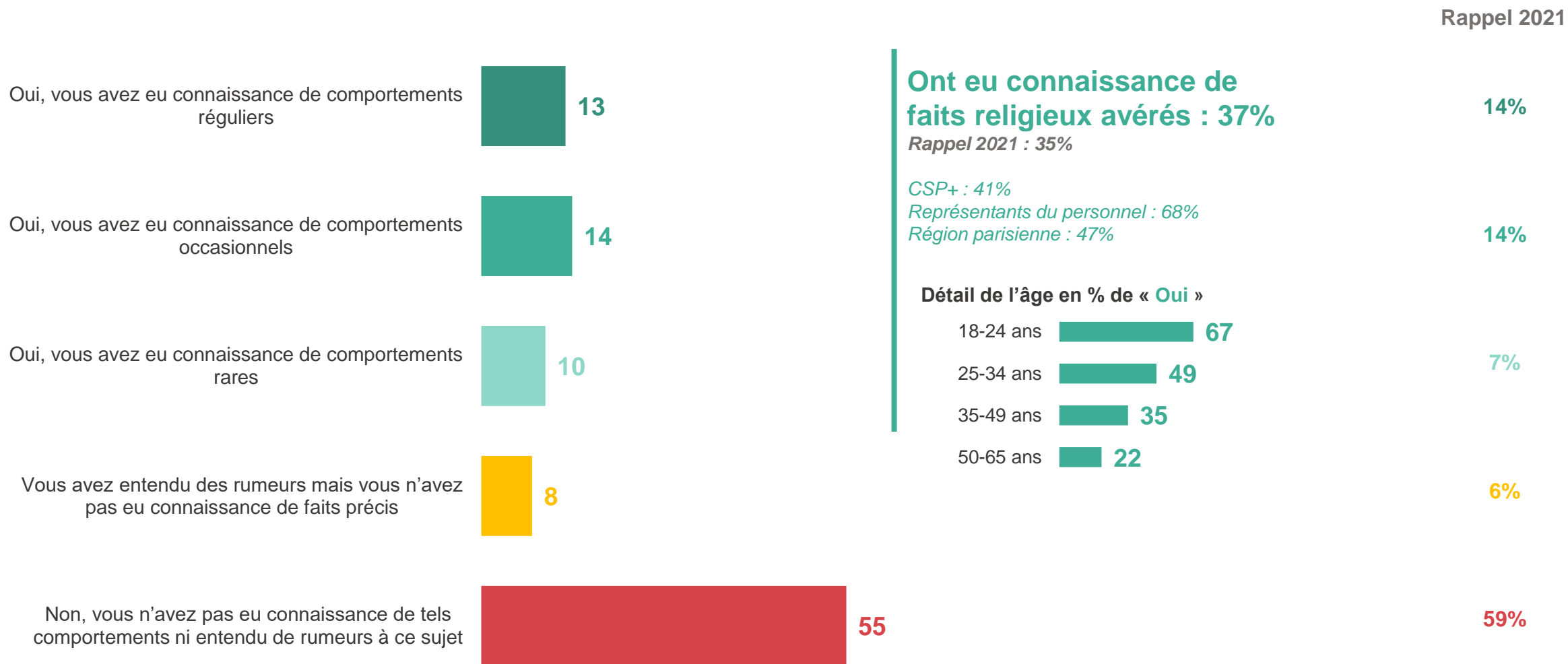


**Une expression du fait religieux en entreprise
qui évolue peu dans les faits**

Près de 4 salariés sur 10 déclarent avoir déjà été confrontés à des faits religieux sur leur lieu de travail, soit une proportion en légère augmentation par rapport à 2021 et plus marquée chez les plus jeunes

Avez-vous eu connaissance, dans votre entreprise / établissement, de faits religieux, c'est-à-dire d'expression de convictions religieuses (que ce soit par des paroles, des pratiques, des comportements, etc.) ?

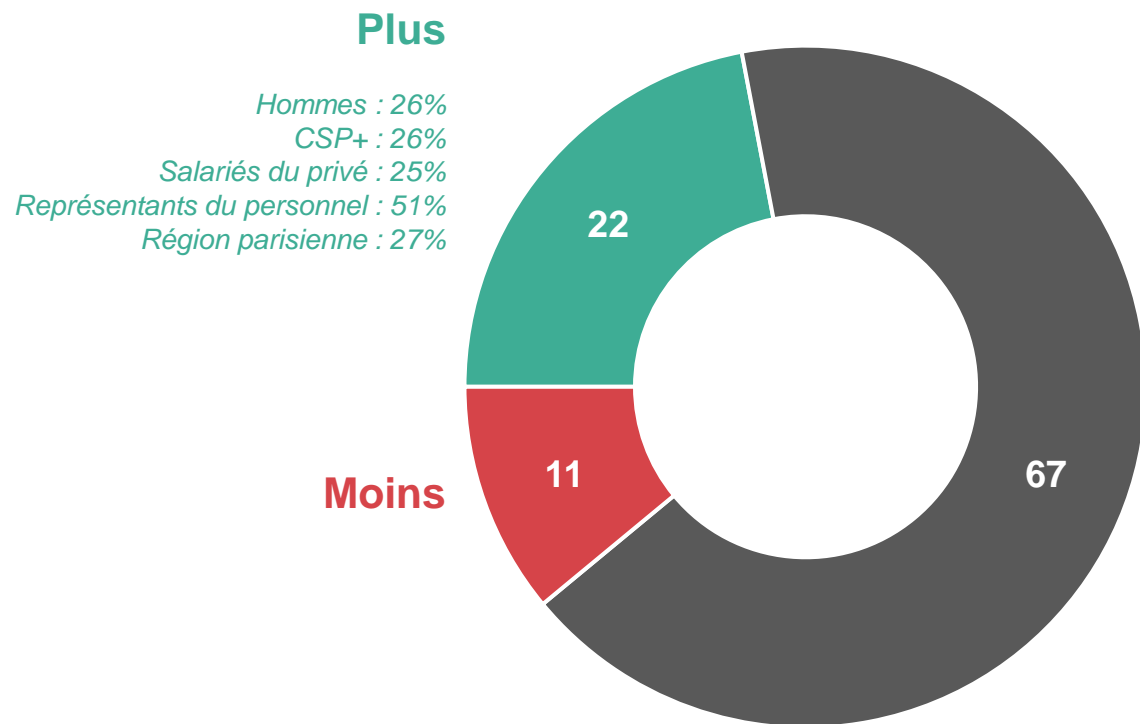
- À tous, en % -



Deux salariés sur trois estiment que la situation n'a pas changé en matière de faits religieux dans leur entreprise depuis 2021, les autres indiquant le plus souvent que ceux-ci sont en hausse

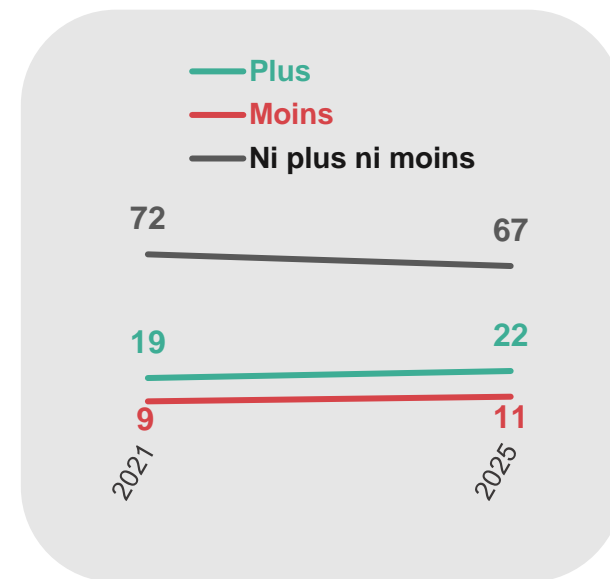
Et diriez-vous qu'il y a, depuis 5 ans dans votre entreprise / établissement, plus, moins ou ni plus ni moins, de faits religieux, c'est-à-dire d'expression de convictions religieuses (que ce soit par des paroles, des pratiques, des comportements etc.) ?

- À tous, en % -



Ni plus ni moins

50-65 ans : 81%
Province : 70%



Lorsque les salariés ont connaissance de faits religieux, c'est - comme lors de la vague précédente - principalement parce qu'ils en ont été eux-mêmes témoins ou l'ont su par le biais d'autres salariés,

Comment avez-vous eu connaissance de ces faits religieux ? – Réponses données à l'aide d'une liste, plusieurs réponses possibles

- À ceux ayant eu connaissance de faits religieux, en % -

Rappel 2021

Rappel
Ont eu connaissance de faits religieux avérés : 37%



Et parmi les salariés ayant entendu des rumeurs à ce sujet, la grande majorité indique qu'elles proviennent avant tout d'autres salariés

Qui vous a fait état de ces rumeurs concernant des faits religieux ? – Réponses données à l'aide d'une liste, plusieurs réponses possibles

- À ceux ayant entendu des rumeurs, en % -

Rappel 2021

D'autres salariés

65

80%

Des organisations syndicales

12

7%

Des membres de la direction

12

3%

Des cadres

10

6%

Les ressources humaines

7

7%

Des représentants du personnel

6

5%

Autre

2

3%

Ne se prononce pas

2

Rappel
Ceux ayant entendu des rumeurs : 8%

De manière stable par rapport à 2021, les faits religieux dont les salariés ont le plus connaissance sont le plus souvent liés à des pratiques quotidiennes comme le port de signes ostentatoires, un régime alimentaire particulier ou des demandes de congés liées à une fête religieuse

Quelle était la nature de ces faits religieux ou de ces comportements motivés par des croyances religieuses ? – Réponses données à l'aide d'une liste, plusieurs réponses possibles

- À ceux ayant eu connaissance de faits religieux / ayant entendu des rumeurs, en % -



Les derniers faits religieux les plus observés par les salariés sont similaires à ceux qui l'avaient déjà été en 2021, avec notamment les signes ostentatoires, suivis des demandes alimentaires ou de congés en lien avec la religion

Et la dernière fois que cela est arrivé, quelle était la nature du fait religieux en question ?

- À ceux ayant eu connaissance de faits religieux / ayant entendu des rumeurs, en % -



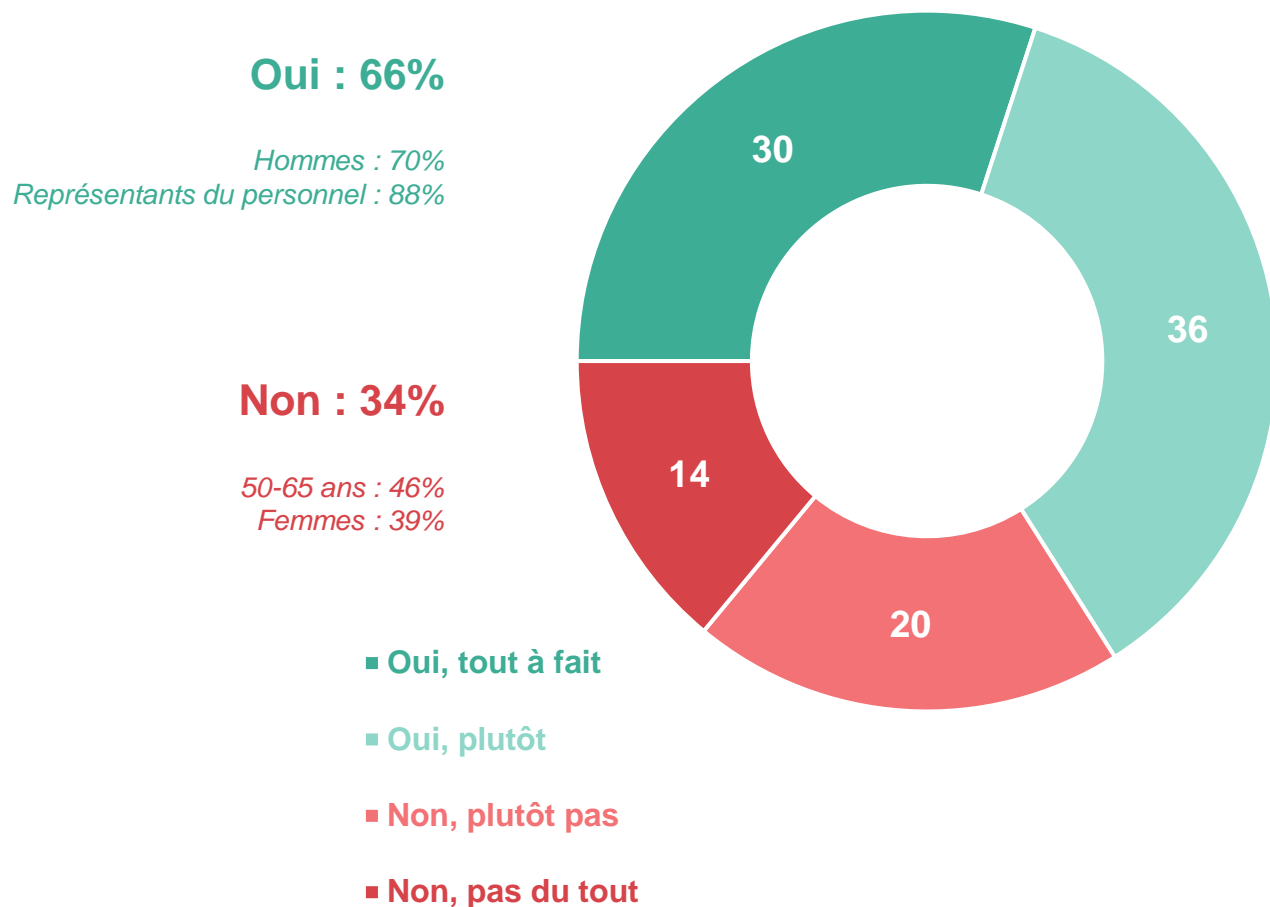


**Des situations souvent considérées comme
dérangeantes mais bien gérées**

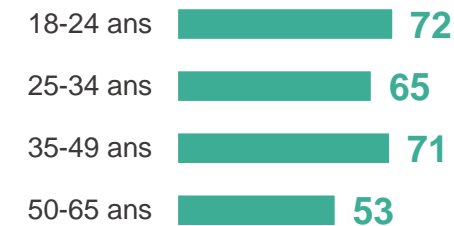
2 salariés sur 3 ayant eu connaissance de faits religieux déclarent en avoir été personnellement dérangés

Lorsque vous avez eu connaissance de faits religieux dans votre entreprise / établissement, diriez-vous que cela vous a dérangé personnellement ou non ?

- À ceux ayant eu connaissance de faits religieux, en % -



Détail de l'âge en % de « Oui »

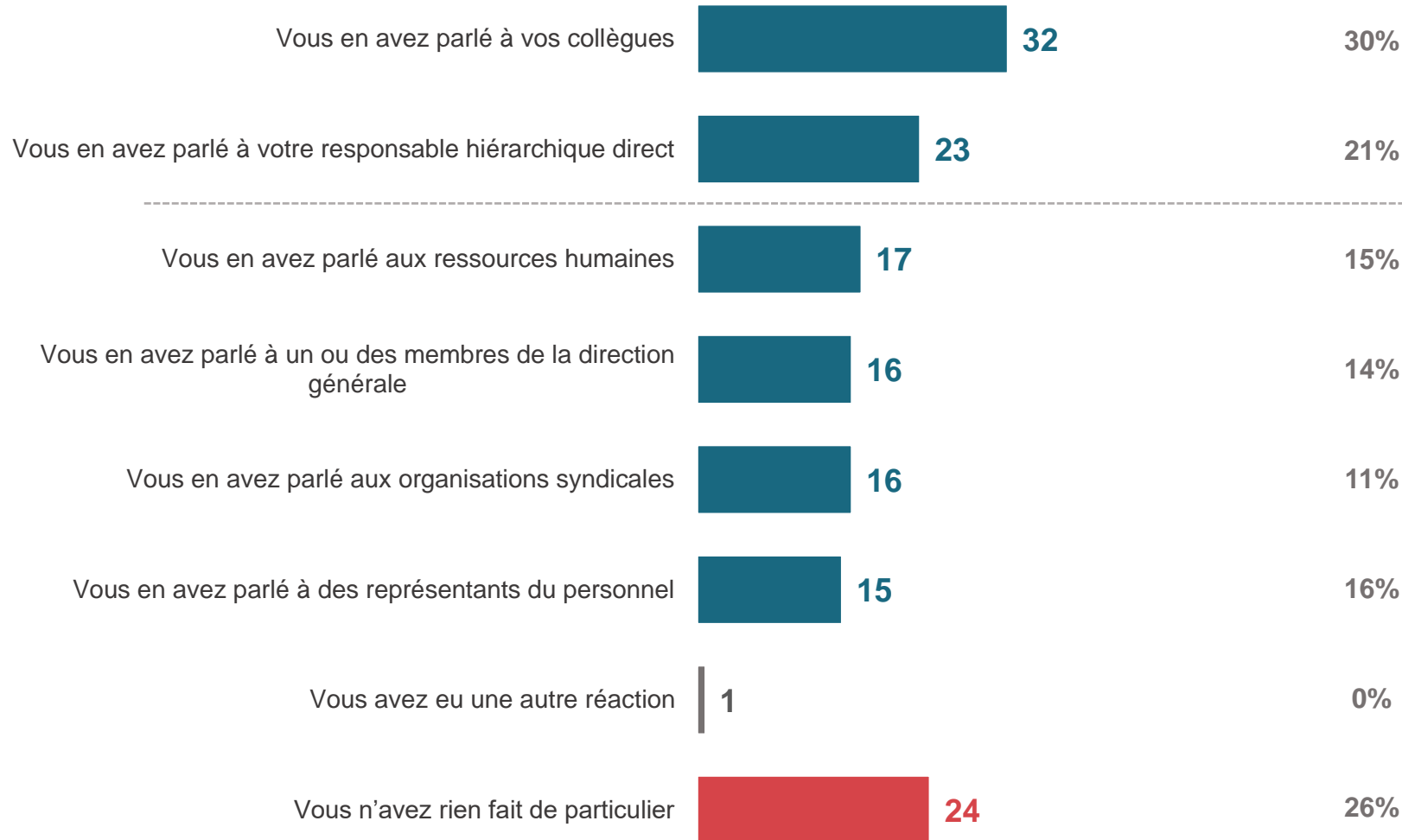


Les salariés confrontés à un fait religieux sont une majorité à réagir, ils en discutent principalement avec leurs collègues et leur responsable hiérarchique direct, plus rarement avec des salariés occupant des fonctions plus transversales

Comment avez-vous réagi la dernière fois où un fait religieux a eu lieu dans votre entreprise / établissement ? – Réponses données à l'aide d'une liste, plusieurs réponses possibles

- À ceux ayant eu connaissance de faits religieux, en % -

Rappel 2021



Plus des trois quarts des salariés ayant eu connaissance de faits religieux jugent que la situation a été relativement bien gérée par leur entreprise lorsqu'elle a eu lieu

De manière générale, diriez-vous que cette situation a été bien ou mal gérée par votre entreprise / établissement ?

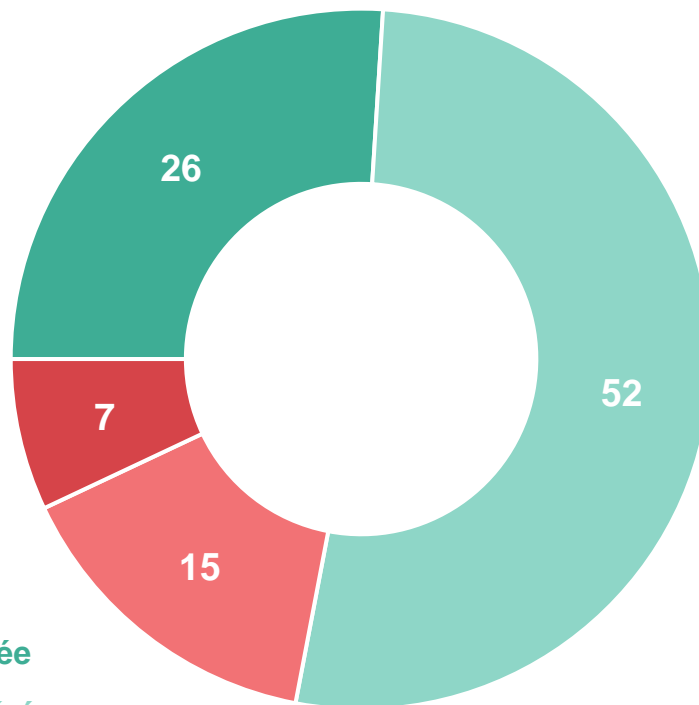
- À ceux ayant eu connaissance de faits religieux, en % -

Bien gérée : 78%

Représentants du personnel : 85%
Position de management : 84%

Mal gérée : 22%

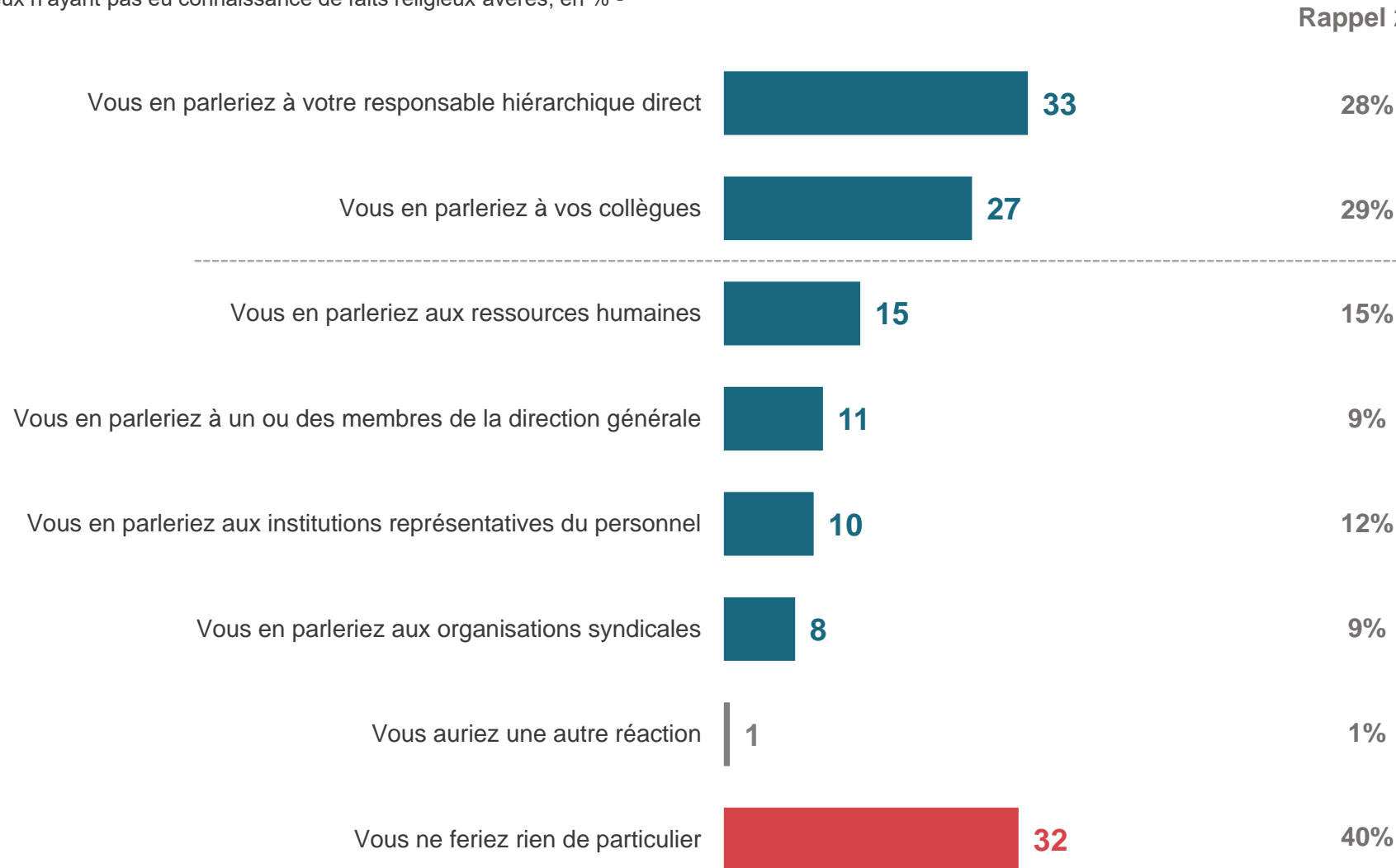
- Très bien gérée
- Plutôt bien gérée
- Plutôt mal gérée
- Très mal gérée
- Ne se prononce pas



Les salariés n'ayant pas été confrontés à des faits religieux déclarent qu'ils seraient plus enclins à réagir que par le passé si cela arrivait et qu'ils en parleraient en priorité avec leur hiérarchie directe et leurs collègues

Comment réagiriez-vous si un fait religieux avéré avait lieu dans votre entreprise / établissement ? – Réponses données à l'aide d'une liste, plusieurs réponses possibles

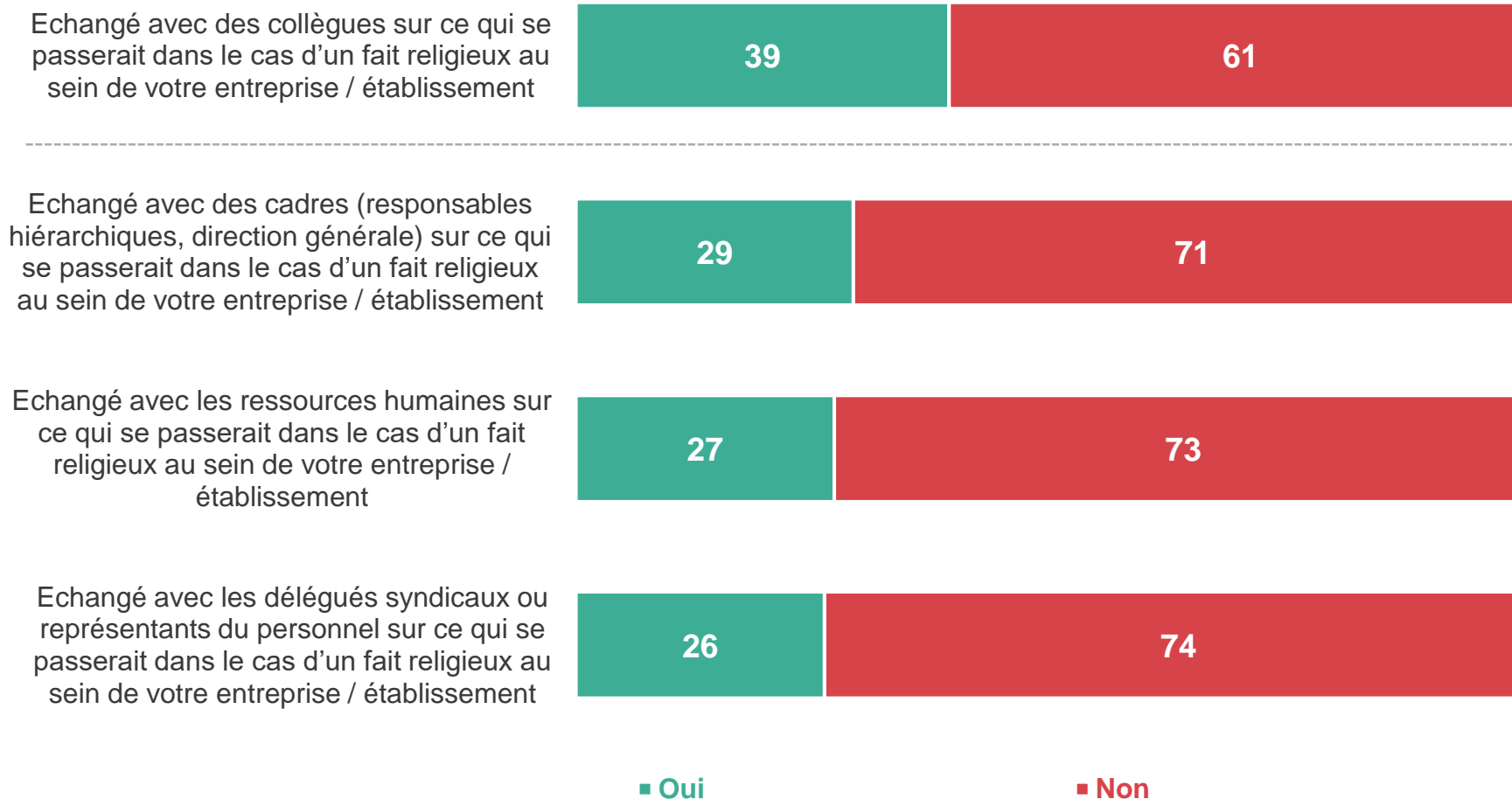
- À ceux n'ayant pas eu connaissance de faits religieux avérés, en % -



Près de la moitié des salariés déclarent avoir déjà échangé au moins à une occasion dans leur milieu professionnel au sujet des faits religieux au travail avant que la situation ne se présente

D'une manière générale avez-vous déjà, dans votre entreprise / établissement, avant qu'un cas ne se présente... ?

- À tous, en % -



Au global, 49% des répondants déclarent avoir eu au moins une occasion d'échange en amont

Hommes : 52%

Moins de 35 ans : 65%

Position de management : 68%

De manière générale, les salariés déclarent communiquer davantage qu'en 2021 avant qu'un cas ne se présente, en privilégiant les échanges avec leurs collègues

D'une manière générale avez-vous déjà, dans votre entreprise / établissement, avant qu'un cas ne se présente... ?

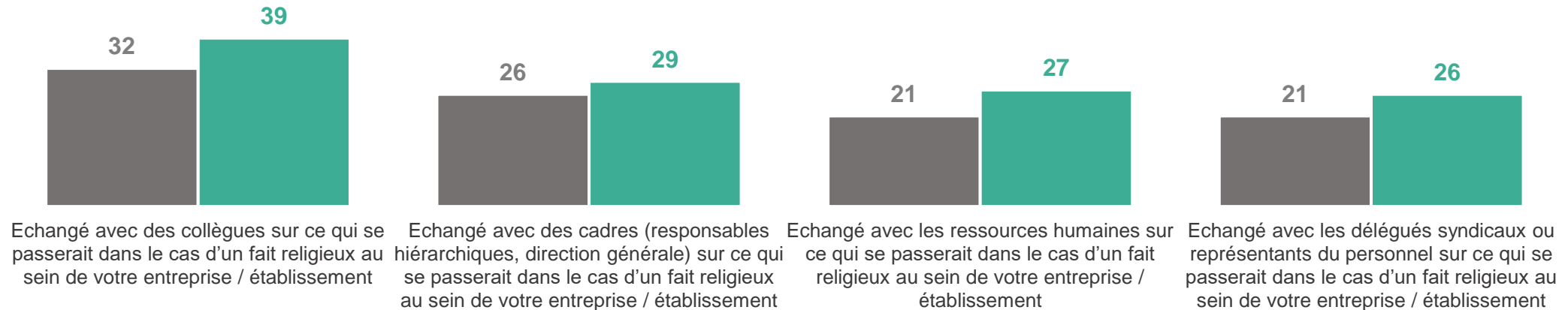
- À tous, en % de « Oui » -

● Octobre 2021

● Février 2025

Au moins une occasion d'échange en amont : 49%

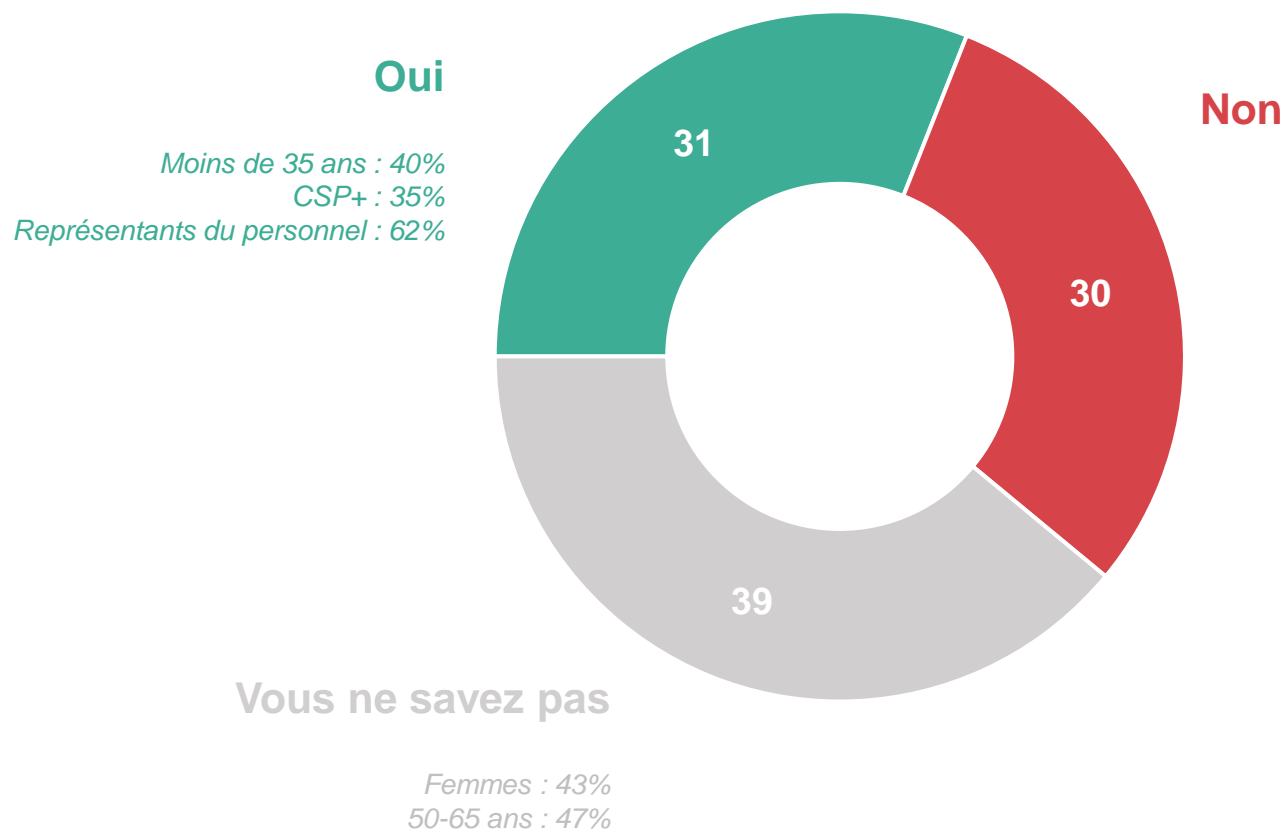
Rappel 2021 : 40%



Les salariés estiment avoir un niveau de connaissance du règlement intérieur plus élevé qu'en 2021 et sont un peu plus nombreux à considérer que des dispositifs relatifs aux faits religieux y sont mentionnés

Le règlement intérieur de votre entreprise /établissement intègre-t-il ou pas des dispositifs relatifs aux faits religieux ?

- À tous, en % -



De manière stable depuis 2021, près de 2 salariés sur 3 estiment que les représentants du personnel devraient avoir un rôle à jouer en cas de fait religieux dans leur entreprise ou leur établissement...

Selon vous, les représentants du personnel devraient-ils avoir un rôle particulier ou pas à jouer en cas de fait religieux dans votre entreprise / établissement ?

- À tous, en % -

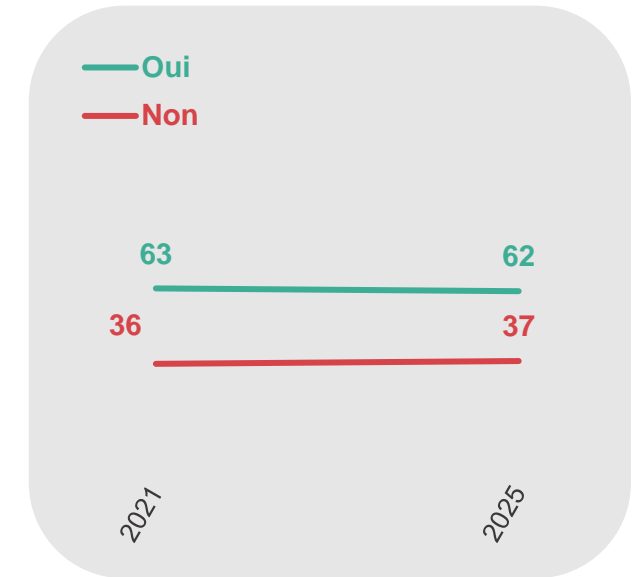
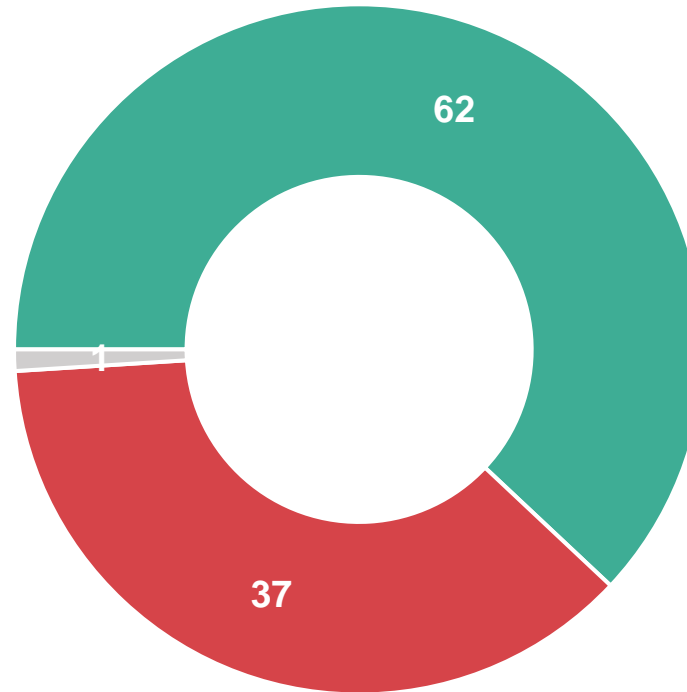
Devraient jouer un rôle particulier

Hommes : 65%
Représentants du personnel : 84%
Position de management : 69%

Ne se prononce pas

Ne devraient pas jouer de rôle particulier

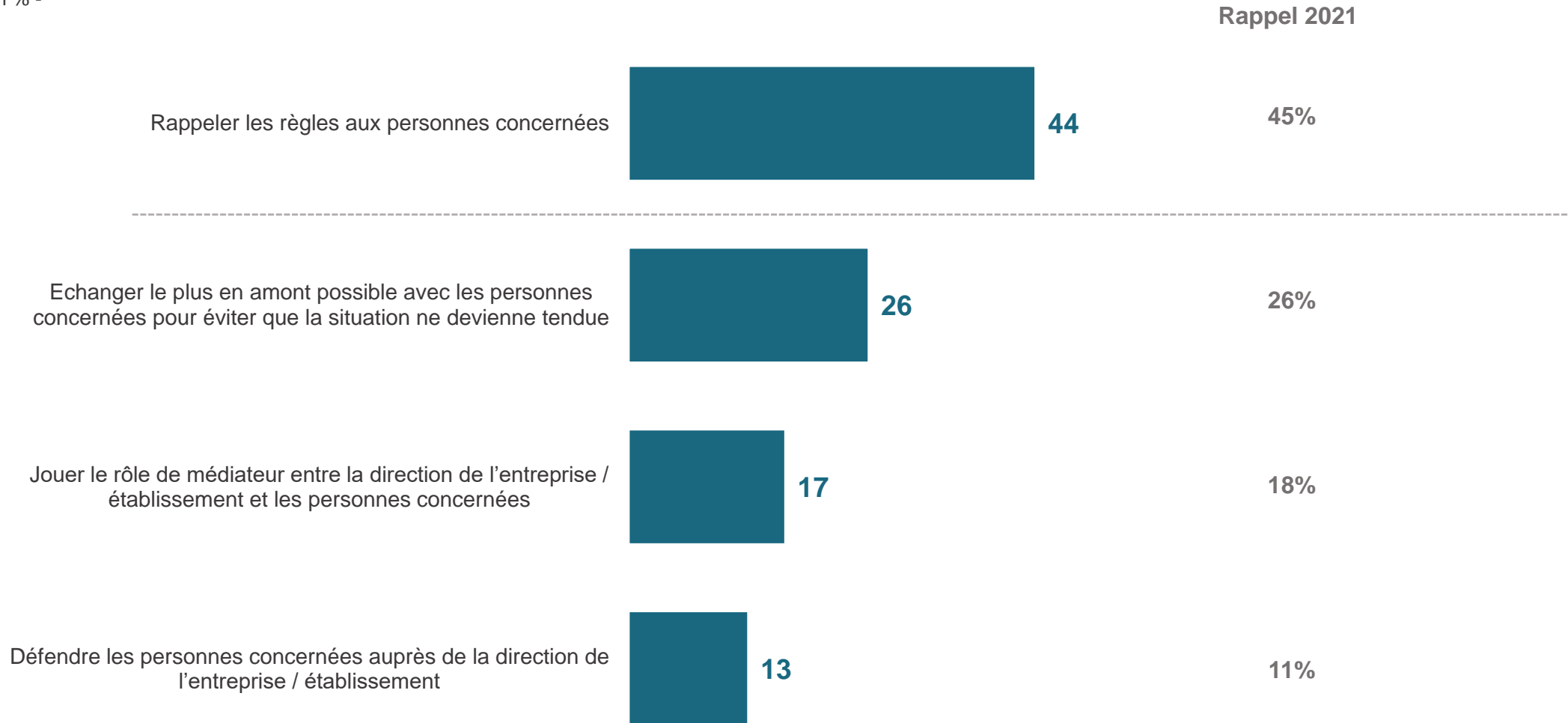
Pas dans une position de management : 43%



... un rôle qui consisterait avant tout à rappeler le règlement aux personnes concernées et à échanger avec elles afin d'éviter que la situation ne devienne tendue

Plus particulièrement, en cas de fait religieux dans votre entreprise / établissement, parmi les propositions suivantes, quelle action prioritaire devrait être mise en place par les représentants du personnel ? – Réponses données à l'aide d'une liste, une seule réponse possible

- À tous, en % -





Les évènements survenus au Proche-Orient depuis le 7 octobre 2023 suscitent des discussions et parfois des tensions en entreprise

Plus de la moitié des salariés affirment avoir déjà discuté des événements survenus au Proche-Orient depuis le 7 octobre 2023 avec leurs collègues, ce qui dans certains cas a suscité des tensions

Avez-vous depuis le 7 octobre 2023 (date à laquelle le Hamas a attaqué Israël et début de l'intervention d'Israël notamment à Gaza)...?

- À tous, en % -

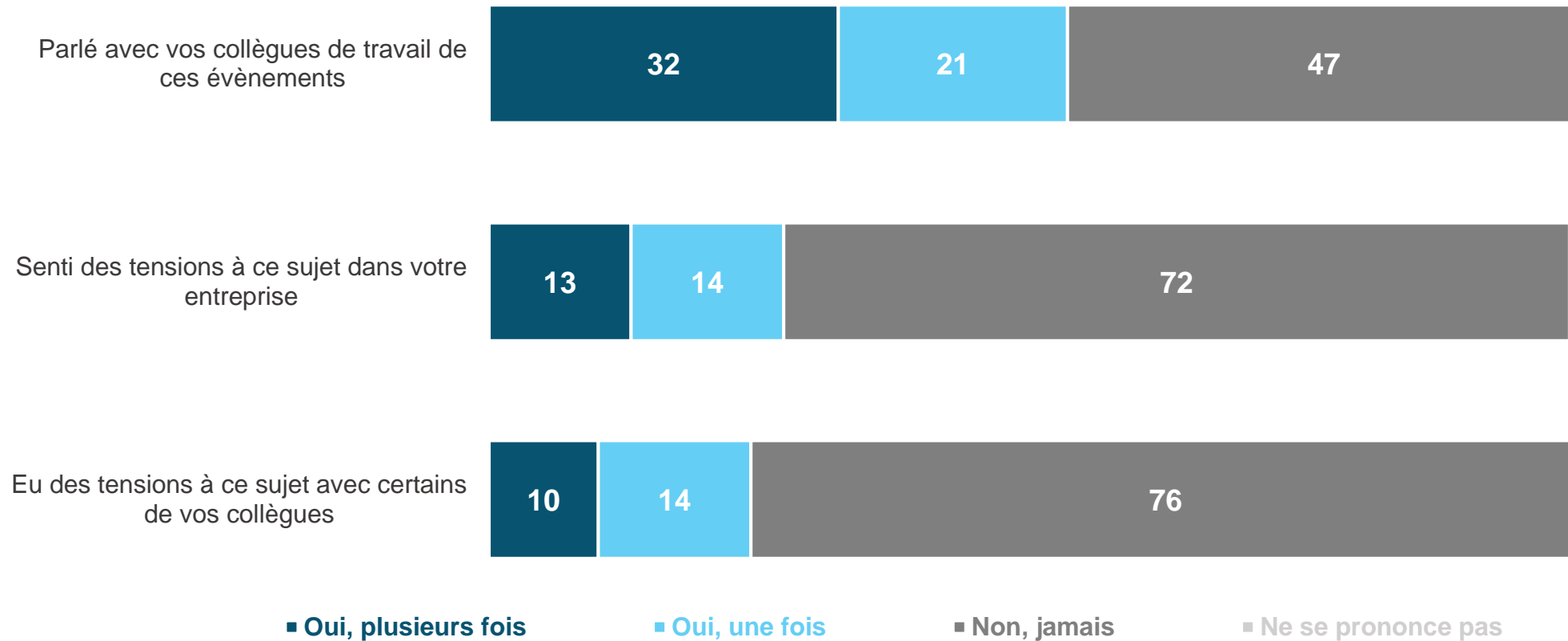
Nouvelle question 2025

Oui

53%

27%

24%

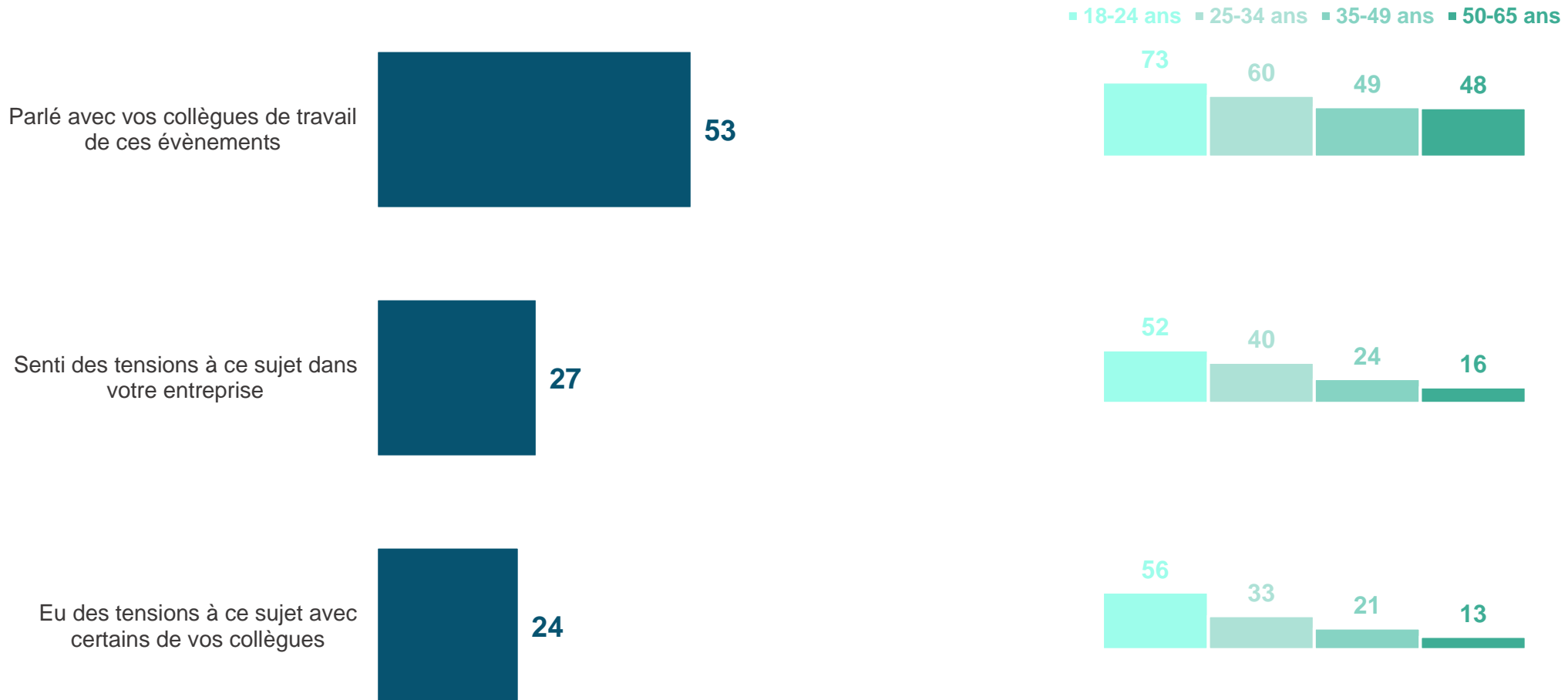


Les jeunes salariés sont plus nombreux à faire état de discussions et de tensions à ce sujet

Avez-vous depuis le 7 octobre 2023 (date à laquelle le Hamas a attaqué Israël et début de l'intervention d'Israël notamment à Gaza)...

- À tous, en % de réponse « oui » -

Nouvelle question 2025



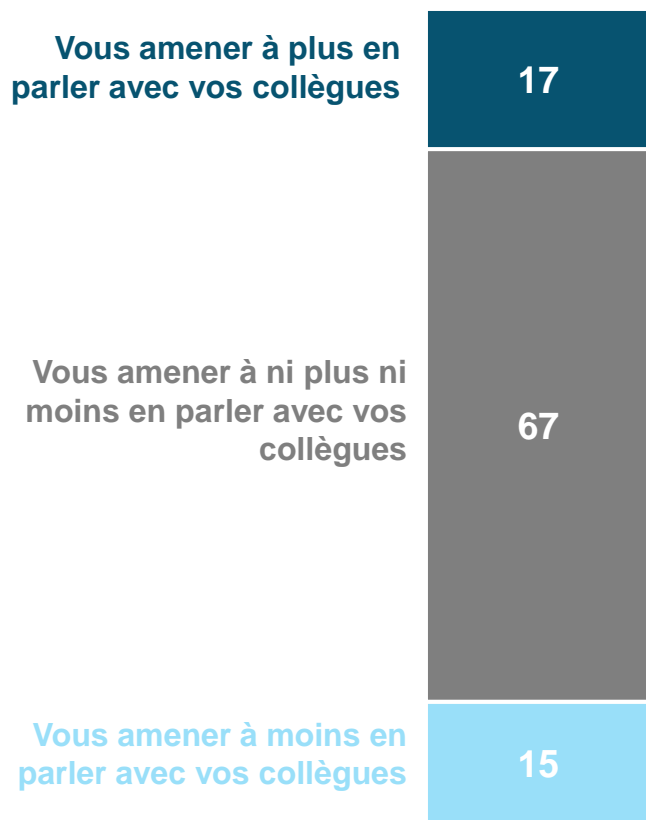
De façon générale, les moins de 35 ans, les représentants du personnel, les salariés ayant une position de management ainsi que les répondants de confession musulmane déclarent davantage que la moyenne avoir vécu chacune de ces situations.

De manière générale, la majorité des salariés ne pensent pas que ces événements susciteront davantage de discussions ou de tensions au sein de l'entreprise au cours des prochains mois

Et pensez-vous que dans les prochains mois, ces événements vont... ?

- À tous, en % -

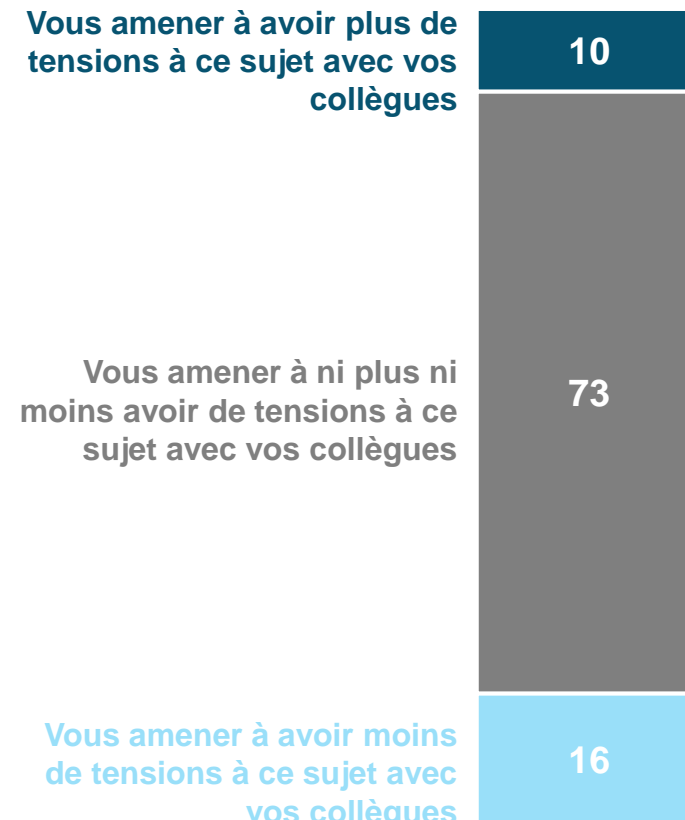
Nouvelle question 2025



Ne se prononce pas : 1%



Ne se prononce pas : 1%



Ne se prononce pas : 1%

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 délégué – Stratégies politiques et d'opinion – 06 63 38 77 61– jdlevy@harrisinteractive.fr