

La religion au travail

Coordination scientifique : **Claire de Galembert ENS Cachan, CNRS Institut des Sciences Sociales du Politique**

Coordination éditoriale : **Julien Tassel, GRIPIC, Sorbonne Université**

Le monde des relations professionnelles n'échappe pas à la réaffirmation des identités religieuses et aux crispations qu'elles génèrent. La question n'est certes pas totalement nouvelle. Chronologiquement elle s'articule fortement à l'apparition du « *problème musulman* » dont les grèves dans l'industrie automobile du début des années 80 marque une séquence importante (Mohammed, Hajjat, 2013 ; Gay, 2015). Mais les tensions liées à des revendications religieuses (vestmentaires, alimentaires, sanitaires, demandes de jours fériés pour les fêtes religieuses, aménagement d'horaire, refus de la mixité, de manipulation de certains produits etc.) prennent de l'ampleur en France comme dans d'autres pays. C'est ce qu'indiquent des enquêtes quantitatives (OFRE et Randstad, 2013, 2014, 2015) comme les récentes polémiques qui ont émaillé l'actualité (affaire Baby-loup, celle des « barbus » de la RATP, des nounous voilées etc.). Si l'islam tient une place importante dans ce phénomène, il n'est pas la seule confession en cause ainsi que le révèlent, par exemple, les problèmes de soignants confrontés à des refus de soin de patients juifs, catholiques ou témoins de Jehova justifiés par des motivations religieuses ou encore ceux d'enseignants faisant face à la revendication émanant de personnes juives ou sikhs. C'est aussi à travers la problématique de gestion de la diversité ou de la discrimination religieuse à l'embauche que le sujet de la religion dans le monde du travail a émergé (Simon et al. 2010 ; Valfort 2015 ; Simon, Eberhardt 2015).

Il a été beaucoup question de cette poussée de la problématique religieuse au sein de l'entreprise privée (Banon, 2006 ; Bouzar 2008 ; Bouzar, Bouzar, 2009 ; Maillard 2016). Mais d'autres univers professionnels sont concernés tels que celui de l'intervention sociale (Guélamine, Faïzia, 2014), des grandes entreprises publiques ou encore d'administrations publiques (Bowen et al. 2013), et en particulier l'école, l'hôpital (Levy, 2011), l'armée (Bertossi, 2013), la prison (Béraud, Galembert, Rostaing 2016), l'institution judiciaire. Ces univers sont eux aussi bousculés par des pratiques et revendications non seulement de leurs publics ou usagers mais aussi parfois des agents qui y interviennent.

La multiplication des chartes, des directives sur les bonnes pratiques^{1,2}, les évolutions législatives³, la formalisation ou codification de règles⁴, l'apparition de cabinets de conseils ou de formations spécialisées, la montée du contentieux dans les juridictions

¹ Entres autres, EDF, 2009, *Repères sur le fait religieux dans l'entreprise à l'usage des managers et des responsables RH* ; Crédit Agricole, 2015, *Le fait religieux en entreprise. Les réponses du groupe Crédit Agricole SA* ; Accenture, 2013, *Le fait religieux en entreprise. Guide de bonnes pratiques*. Association française des managers de la diversité, 2013, *Entreprises et diversité religieuse. Un management par le dialogue* ; La Poste, 2010, *Fait religieux et vie au travail* ; Conseil Economique social et environnemental, 2013, *Le fait religieux dans l'entreprise*.

² Plusieurs décisions de la HALDE (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité) sur le sujet telles que 6 avril 2009. « Délibération relative aux règles fixées par la loi et la jurisprudence pour l'expression religieuse dans l'entreprise », n° 2009-117.

³ Par exemple, la loi du 8 août 2016 sur le travail permet à l'employeur souhaitant introduire dans son règlement intérieur une clause relative au principe de neutralité et « *imposer aux salariés une restriction de la manifestation de leurs convictions, notamment politiques et religieuses* ».

aussi bien nationales qu'européennes témoignent bien que les normes ne vont plus de soi. La problématique de la lutte contre la radicalisation qui a germé depuis les attentats commis en France en 2015 n'a fait qu'exacerber les doutes, interrogations et demandes de repères pour régler ces situations problématiques. D'autant plus qu'il revient désormais à un certain nombre de professionnels, (enseignants, juges, travailleurs sociaux, surveillants de prison etc.) non pas seulement de réguler le religieux mais aussi d'en évaluer la dangerosité potentielle.

Bien que l'on assiste à une multiplication des publications produites par les entreprises et organismes publics (Observatoire de la laïcité, 2013), les syndicats, les juristes ou professionnels du management (Honoré, 2016 ; Maillard, 2017) sur le sujet de la religion au travail, les éclairages sociologiques demeurent encore très lacunaires et épars (Bowen et al. 2013 ; Verba, Guélamine, 2014 ; Chessel, Pelletier, 2015 ; Valfort 2015). Si tel est le cas c'est aussi que, malgré la réflexion fondatrice de Max Weber sur les affinités électives entre l'ascétisme calviniste et le développement du capitalisme (Weber, 2004 [1905]), l'articulation entre religion et travail est demeurée à ce jour une thématique sous-explorée tant en sociologie du travail qu'en sociologie de la religion.

Dans une perspective exploratoire ou de défrichage, le dossier voudrait contribuer à susciter et/ou faire connaître des travaux empiriques en cours et à livrer des pistes d'analyses utiles aussi bien à la réflexion théorique qu'aux praticiens confrontés à des problèmes concrets. Il paraît heuristique de ne pas réduire l'articulation entre religion et travail à la seule situation de conflictualité qui est loin d'épuiser la réalité des liens qui se tissent entre vie professionnelle et religion. Au-delà de l'intérêt pour le sujet de la religion au travail, il s'agira de se demander en quoi religion et travail sont susceptibles de tenir lieu d'analyseurs réciproques des transformations à l'œuvre aussi bien dans l'un que dans l'autre.

Les articles pourraient s'orienter selon l'un ou plusieurs des axes suivants.

1- La religion au travail : un nouveau problème public

Dans un souci de mise en perspective historique, les contributions pourraient s'attacher à examiner la manière dont la question de la religion au travail s'est transformée en un nouveau problème public. Dans la perspective classique de sociologie de l'action publique, il s'agirait ici d'analyser les ressorts, événements, cadrages et acteurs ayant contribué à cette mise à l'agenda public de la question et d'examiner aussi la production des décisions publiques relatives à la religion en monde professionnel ainsi que leurs effets. Il y a lieu de s'interroger sur la place qu'occupe l'apparition du « *problème musulman* » (Mohammed, Hajjat, 2013) dans l'émergence de ce nouveau problème public. Comment s'articule l'injonction au demeurant paradoxale consistant à prôner, d'un côté des politiques de valorisation de la diversité, de lutter contre la discrimination, et à exiger, de l'autre, une forme d'invisibilité religieuse au travail ?

Une des questions en effet qui pourrait être posée, s'agissant de la France en particulier, concerne l'évolution de la laïcité selon laquelle le principe de neutralité religieuse, concernant à l'origine exclusivement les agents de la fonction publique, tend aujourd'hui à s'étendre non seulement aux usagers des institutions publiques mais encore aux entreprises privées (Hennette-Vauchez, Valentin, 2014). Cette réflexion sur le cas français

n'exclut pas une réflexion sur l'international qu'on en traite soit pour rendre compte des jeux d'échelle entre le national et l'international (et en particulier le niveau européen) dans la production et la mise en oeuvre des normes de régulation du religieux dans le monde professionnel ; soit qu'on mobilise des comparaisons internationales permettant de dépasser le seul cas français ou d'en faire ressortir l'éventuelle tonalité spécifique. Quoiqu'il en soit il conviendrait de se demander dans quelle mesure l'accent mis sur le marqueur religieux est (ou non) révélateur d'un glissement dans les lectures du monde social menant à la relativisation des enjeux sociaux et économiques d'égalité et de domination ?

2. Professionnalisation au religieux

De manière corrélative, et dans une perspective articulant sociologie de l'action publique et sociologie du travail, il y aurait matière à se pencher sur la question de la professionnalisation à la gestion du fait religieux. Il s'agit là d'une question émergente qui concerne aussi bien les milieux de l'entreprise privée que ceux des administrations ou personnels de la fonction publique. Alors que se font jour des actions de consulting sur le fait religieux, on assiste notamment à la mise en place, à l'initiative des pouvoirs publics, de formations tout azimut (à la lutte contre la radicalisation, au droit de la laïcité, aux valeurs de la république⁵, à la gestion du fait religieux et à la laïcité) et d'une ampleur sans précédent.

Symétriquement pourrait être évoquée la question de la professionnalisation des cadres religieux ou associatifs aussi bien aux « métiers » religieux (Béraud, 2006, Jouanneau 2010) qu'aux valeurs de la république (DU de formation civile et civique rendu obligatoire pour les aumôniers intervenants au sein des administrations publiques). N'y-a-t-il pas ici un laboratoire exceptionnel pour examiner, au-delà de la prétendue ligne de séparation de la religion et du politique, la manière dont s'imbriquent sphères privées (normes religieuses, normes d'entreprises) et publiques dans la définition des normes de bonne gestion du religieux et/ou de bonne religiosité?

3- Conflits, gestion et résolution de conflits autour du religieux en contexte professionnel

L'examen minutieux (par études de cas ou comparaison) de conflits impliquant la manifestation de convictions religieuses en situation professionnelle pourra utilement compléter le premier axe de cet appel. Les rares études de cas existant, permettent d'aller au-delà d'une essentialisation du religieux en le situant dans des logiques sociales plus larges qui en influencent à la fois les mobilisations et représentations (Gay, 2016). Une telle analyse, qui pourrait d'ailleurs mobiliser la sociologie des organisations, ne saurait se faire indépendamment des différents modes de résolution, logiques d'accommodement et de régulation mis en oeuvre pour les apaiser ou les prévenir. Elle devrait aussi prendre en considération les logiques d'action collective mises en oeuvre qu'il s'agisse de militer pour la neutralisation du fait religieux dans les relations de travail ou au contraire de défendre la légitimité de certaines pratiques et revendications.

On n'oubliera pas évidemment d'interroger les effets de cette montée en charge du religieux dans le travail sur le syndicalisme. Des travaux d'historiens relatifs au syndicalisme chrétien ont éclairé le rôle qu'il a joué au XX^e siècle (Duriez et al. 2001). L'on dispose également de quelques études relatives à la manière dont les syndicats en France

⁵ <http://www.cget.gouv.fr/ressources/publications/deploiement-local-du-plan-de-formation-valeurs-de-la-republique-et-laicite-l-emergence-d-un-reseau-d-acteurs-relais-de-la-pedagogie-de-la-laicite>

ont, des années 60 aux années 80, pris en considération les demandes d'islam dans l'industrie automobile (Mouriaux 1986, Gay 2016). Mais on sait peu de choses de la période plus immédiatement contemporaine. Comment les organisations syndicales se saisissent-elles de tels problèmes ? Quelles incidences la montée de la référence religieuse au travail a-t-elle sur les organisations syndicales elles-mêmes ? Comment les problématiques de discriminations religieuses sont-elles (ou non) prises en compte ? Les dénonciations récurrentes d'entrisme religieux et la création de groupes de travail, de même que l'élaboration de guides sur le fait religieux, indiquent que la question est loin d'être absente de leur champ de préoccupation. Dans un contexte où le mouvement ouvrier est affaibli, comment la variable religieuse intervient-elle aussi bien dans l'engagement syndical des individus que la vie des organisations ? Un dialogue avec les travaux d'histoire contemporaine serait ici bienvenu pour pointer les évolutions et recompositions en cours.

Le conflit autour du religieux au travail et sa gestion pourraient enfin, à un niveau plus micro, être analysés au niveau individuel. Alors qu'un certain nombre d'études objectivent la réalité de la discrimination religieuse à l'embauche (Valfort 2015, Eberhardt et Simon 2015) quelles stratégies les sujets pieux développent-ils pour concilier obligations religieuses et les normes professionnelles avec lesquelles ces obligations sont *a priori* incompatibles ? Quelles formes concrètes prennent ici les options de *voice, exit, loyalty* de la célèbre trilogie d'Hirschmann (1970) ?

4- La religion comme ressource de régulation et outil de travail

L'évocation des tensions suscitées par la religion dans le monde de travail ne doit pas interdire d'explorer les situations où le religieux est susceptible de s'offrir comme une ressource ou un outil de travail. Ceci pourrait être abordé sous divers angles :

D'une part à travers la manière dont un ethos religieux peut avoir un impact sur le rapport au travail (par exemple au sein du pentecôtisme les théologies de la prospérité qui valorisent l'aisance financière et voient dans la pauvreté le signe d'une malédiction). Cette problématique, qui n'est évidemment pas sans évoquer l'hypothèse wébérienne des affinités électives entre protestantisme et capitalisme, pose la question de la manière dont les convictions religieuses informent le rapport au travail. Mais elle renvoie aussi à la manière dont de telles convictions peuvent être à l'origine de réseaux et segmentations religieuses au sein du marché du travail. Dans cette perspective, une attention pourrait être portée en premier lieu aux organisations ou réseaux professionnels jouant sur le lien affinitaire de nature confessionnelle (mouvements des cadres chrétiens, patronat chrétien, action catholique ouvrière, Synergie des Patrons Musulmans de France etc.) et revendiquant d'articuler l'éthique professionnelle aux convictions religieuses. Il y aurait, en second lieu, matière à se pencher sur l'entrepreneuriat religieux ou ethno-religieux (Benaïssa, 2015) de type *halal business* qui se développent à la croisée d'enjeux économiques et idéologiques (Bergeaud-Blackler 2015). Quelle place tiennent dans ce développement, notamment en France, les logiques de discrimination religieuse et le durcissement des normes s'agissant de la manifestation ostensible de ses convictions religieuses au sein de l'entreprise ? Faut-il conclure à des formes de communautarisation du marché du travail ? Pourraient être examinées également les entreprises dites « *de tendance* » (ayant vocation à défendre des principes idéologiques, philosophiques ou religieux, avec lesquels elles sont en droit d'exiger que leurs salariés soient en harmonie)

très présentes dans le champ de l'humanitaire ou du caritatif au sein duquel les acteurs confessionnels ou d'origine confessionnelle sont bien représentés (Duriez et al. 2007).

D'autre part, on pourra se pencher sur les usages que les organisations peuvent être amenées à faire du religieux comme vecteur de paix sociale et outil de gouvernementalité. Des travaux révèlent des instrumentalisation possibles comme par exemple dans les usines de l'industrie automobile dans les années 70 et 80 (Barou 1985, Mouriau et Withol de Wenden 1986) ou en milieu carcéral (Galembert, Béraud, Rostaing 2018) et invitent à creuser cette piste. Pourra être explorée également la manière dont la religion est mobilisée comme une ressource pour prévenir des dérives ou lutter contre des phénomènes de radicalisation (usage des aumôniers musulmans en prison, mobilisation de médiateurs religieux comme dispensateurs de contre-discours ou dans la prise en charge de personnes jugées radicalisées par exemple).

Articles attendus et procédure de soumission

La revue Sociologies pratiques s'adresse aux chercheurs académiques et universitaires tout autant qu'aux professionnels, intervenants, consultants qui mobilisent la sociologie pour leurs travaux. Les articles attendus peuvent être de deux natures. D'une part, des analyses réflexives et sociologiques fondées sur des recherches empiriques récentes (analyses de témoignages, études de cas, débats critiques, etc.). D'autre part, des analyses de pratiques professionnelles (témoignages de pratiques et réflexion sur les conditions de l'action, les justifications de l'action et les conséquences sur l'action). Dans l'un comme dans l'autre cas, les articles doivent être analytiques et traiter de l'une ou de plusieurs des questions soulevées dans l'appel. Les articles qui croisent différents axes développés dans l'appel sont les bienvenus.

Les intentions d'article (5000 signes espaces compris) sont à adresser avant le **26 août 2018** par voie électronique à socioprat39@gmail.com Elles devront contenir une présentation du questionnement sociologique, du terrain, de la méthodologie et des résultats proposés. Après examen, la revue retournera son avis aux auteurs le 30 septembre 2018. Les auteurs devront alors proposer une première version complète de leur article (25000 signes espaces compris, bibliographie non comprise) pour le 20 novembre 2018. La revue paraîtra en octobre 2019. Toute intention d'article, comme tout article, est soumis à l'avis du Comité de lecture de la revue, composé des deux coordinateurs, des membres du Comité de rédaction et d'un relecteur externe. L'acceptation de l'intention d'article ne présume pas de l'acceptation de l'article.

Présentation de la revue

Sociologies pratiques est une revue de sociologie fondée en 1999 par Renaud Sainsaulieu et l'Association des professionnels en sociologie de l'entreprise (APSE). Elle est aujourd'hui éditée par les Presses de Sciences Po. La revue est intégrée dans la liste des revues scientifiques reconnues par le Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES). Elle est répertoriée sur les bases Francis et Cairn. Sociologies pratiques paraît deux fois par an. Ses numéros thématiques (environ 200 pages) donnent la parole à des chercheurs et à des praticiens afin de témoigner de réalités sociales émergentes et de comprendre les mouvements de notre monde. Le projet éditorial de la revue rend compte d'une sociologie appliquée. En ce sens, il recherche un équilibre entre monde académique et monde professionnel, entre compréhension et action, tout en portant un regard clairement sociologique pour comprendre le changement social. La volonté de croiser témoignages d'acteurs de terrain – qui agissent au cœur des transformations – et réflexions de chercheurs – qui donnent les résultats de leurs enquêtes les plus récentes – fait de Sociologies pratiques un espace éditorial et intellectuel original qui s'adresse à tout lecteur intéressé par la sociologie en pratique.

Appel à contribution permanent

Outre le dossier thématique composé des articles retenus à partir de l'appel à contributions, Sociologies pratiques propose d'autres rubriques ; par exemple : Sociologies d'ailleurs, Le Métier, Lectures, Échos des colloques, Bonnes feuilles des Masters. Des varia peuvent aussi être publiés.

Rubrique « Échos des colloques »

Qui n'est pas un jour passé à côté d'un colloque auquel il serait bien allé ? « Sociologies Pratiques » propose à ses lecteurs une rubrique « Échos des colloques ». Il s'agit d'évoquer sous une forme concise et personnelle (7.000 signes maximum), les colloques auxquels des lecteurs, désireux de faire partager à d'autres leurs impressions, ont participé.

Rubrique « Le métier »

La rubrique « Le métier » est l'un des marqueurs éditoriaux de Sociologies pratiques, revue ouverte sur les usages non académiques de la sociologie. En valorisant l'expérience d'une sociologie appliquée (recherche-action, étude, expertise, conseil, évaluation de politiques publiques...), cette rubrique offre à des intervenants qui « font » de la sociologie, mais aussi la « déforment » du fait de leurs usages, l'opportunité de rendre compte de leur pratique et de signifier ce qu'apporte le détour sociologique aux organisations pour lesquelles ils travaillent. Il est attendu des auteurs qu'ils fassent preuve de réflexivité et qu'ils exposent, outre leur terrain et leurs résultats saillants, les stratégies qu'ils parviennent (ou non) à mettre en place pour faire accepter leur approche sociologique, qui déconstruit souvent les certitudes des commanditaires et va à l'encontre des discours convenus dans les organisations.

Bibliographie indicative

Banon, Patrick, 2006, *Dieu et l'entreprise. Comprendre et gérer les cultures religieuses*. Editions d'Organisation.

Barou, Jacques, 1985, « L'Islam facteur de régulation sociale », *Esprit*, n° 6, 207-215.

Barou, Jacques, Moustapha Diop et Subhi Toma, 1995, « Des musulmans dans l'usine », in Renaud Sainsaulieu et Ahsène Zehraoui (dir.), *Ouvriers spécialisés à Billancourt : les derniers témoins*, l'Harmattan : 131-161.

Benaïssa, Hicham, 2015, Islam et capitalisme. Les entrepreneurs musulmans en France. *Entreprises et histoire*, 81(4), 111-125.

Benaïssa, Hicham, et al., 2015, « Les religions dans l'entreprise », *Entreprises et histoire*, vol. 81, no. 4, pp. 126-142.

Béraud, Céline, de Galembert, Claire, Rostaing Corinne, 2016, *De la Religion en prison*, Presses Universitaires de Rennes.

Béraud, Céline, 2006, *Le métier de prêtre. Approche sociologique*. Paris, Editions de l'Atelier.

Bergeaud-Blackler, Florence, 2015, « Le halal World pour les marchands. Un conte néolibéral du XXI^e siècle ? », in Bergeaud-Blackler, Florence (dir.) *Les sens du Hala. Une norme dans un marché mondial*, CNRS éditions.

Bouzar, Dounia & Bouzar Lydia, 2009, *Allah a-t-il sa place dans l'entreprise ?* Albin Michel
Bouzar, Dounia, 2008, *Allah, mon boss et moi*, Editions Dynamique Diversité.

Bowen, John R., Bertossi Christophe, Duyvendak Jan Willen, Krook Mona Lena (dir.), 2013, *European States and their Muslim Citizens. The impact of Institutions on Perceptions and Boundaries*, Cambridge University Press.

Chessel Marie-Emmanuelle, Pelletier Denis (dir.), 2015, « Entreprises et religions », *Entreprises et histoire*, n° 81, décembre 2015, p. 5-14.

Eberhardt, Mireille et Simon, Patrick, 2015, *Expérience et Perception des discriminations en Île de France*, Rapport INED pour l'Observatoire régional des discriminations.

Chessel, Marie-Emmanuelle, Brémond d'Ars, Nicolas, Grelon, André, 2018, *L'entreprise et l'évangile*, Presses de Science Po.

De Galembert, Claire, Béraud Céline, Rostaing Corinne, 2018, « La religion, rouage de gouvernementalité dans les prisons françaises », *Revue de droit pénal et de criminologie*, vol 98 (3), 283-311.

Duriez, Bruno, Mabillet François, Rousselet Kathy, 2007, *Les ONG confessionnelles*, L'Harmattan, 2007.

Gay, Vincent, 2015, « Grèves saintes ou grèves ouvrières ? Le « problème musulman » dans les conflits de l'automobile, 1982-1983 », *Genèses* (n° 98), p. 110-130.

Guélamine, Faïza, 2014, « L'inscription du fait religieux dans le champ de l'intervention sociale. Enjeux, paradoxes et modalités de traitement », *Interventions sociales et faits religieux. Les paradoxes des logiques identitaires*. Presses de l'EHESP, 2014, pp. 129-144.

Hajjat, Abdellali et Marwan Mohammed, 2013, *Islamophobie : comment les élites fabriquent le « problème musulman »*, La Découverte.

Henette-Vauchez, Stéphanie et Valentin Vincent, 2014, *L'affaire Baby-Loup ou la nouvelle laïcité*, Paris, LGDJ.

Jouanneau Solenne, 2013, *Les Imams en France*, Editions Agone.

Hirschman, Albert O., 1995, *Parole et défection*, Fayard.

Lévy, Isabelle, 2011, *Menaces religieuses sur l'hôpital- L'enquête*, Editions des Presses de la Renaissance.

Lionel Honoré, 2016, « L'entreprise et les managers face à la radicalisation religieuse au travail », *Management & Avenir*, vol. 90, no. 8, pp. 39-59.

Maillard, Denis, 2017, *Quand les religions s'invitent dans l'entreprise*, Fayard.

Mouriaux René, Wihtol De Wenden Catherine, 1987, « Syndicalisme français et islam », *Revue française de science politique*, n°6, pp. 794-819.

Observatoire de la laïcité, 2013, *La gestion du fait religieux dans l'entreprise privée*.

OFFRE (Observatoire du fait religieux en entreprise) et Ranstad, 2013, Synthèse des résultats.

OFFRE (Observatoire du fait religieux en entreprise) et Ranstad, 2014, Synthèse des résultats.

OFFRE (Observatoire du fait religieux en entreprise) et Ranstad, 2015, Synthèse des résultats.

Simon, Patrick et al., 2010, « Les discriminations : une question de minorités visibles », *Population et Sociétés*, n° 466.

Valfort, Anne-Marie, 2015, *Discriminations religieuses à l'embauche : une réalité*, Etudes de l'Institut Montaigne.

Verba, Daniel et Guélamine, Faïza, 2014, *Interventions sociales et faits religieux. Les paradoxes des logiques identitaires*. Presses de l'EHESP.

Weber Max, 2004 [1905], *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Pocket-Plon.

