



DENIS MAILLARD

## « Le travail est un commun incarné »

*Le fait religieux en entreprise est un phénomène assez récent mais indéniablement croissant. Denis Maillard, spécialiste des questions sociales et des transformations du travail, s'intéresse dans son dernier livre (voir encadré) à ces revendications, révélatrices des mutations du monde du travail.*

*Les Idées en mouvement : à la lecture de votre livre, on a du mal à se rendre compte de l'ampleur du « phénomène »...*

**Denis Maillard :** Ce livre n'est pas un livre de révélations sur le monde de l'entreprise. Les DRH et les responsables du personnel n'y découvriront rien de particulier. Ce sont des situations relativement communes mais qui m'intéressaient pour ce qu'elles disaient du rapport au travail et des relations aux autres. Mon livre n'est pas une étude sociologique, quantitative, mais une réflexion sur le comportement des individus dans l'entreprise. Je m'intéresse à la question depuis 5 ans. J'ai collaboré avec un cabinet de conseil spécialisé dans la prévention des risques professionnels. À ce poste, je me suis rendu compte de la grande hétérogénéité des situations et des nombreuses interrogations sur la conduite à tenir face à cette expression du fait religieux.

*Quand vous parlez de faits religieux en entreprise, c'est principalement de l'islam dont il s'agit car c'est ce dernier qui pose le plus de questions pratiques dans le cadre du travail. Vous émettez une hypothèse pour l'expliquer...*

Mon hypothèse est que le fait religieux au travail tel qu'il apparaît aujourd'hui est le produit d'une rencontre explosive entre trois phénomènes qui se sont développés au cours des 40 dernières années : les ratés de l'intégration liés à l'immigration maghrébine puis subsaharienne d'une part ; le tournant identitaire de la politique française d'autre part, dont l'attention à la

diversité a été le corollaire dans les entreprises. Enfin, comme en surplomb, un processus d'individualisation qui a pris l'aspect d'une subjectivisation du travail valorisant l'identité des salariés. Avant, les prêtres ouvriers qui travaillaient ne revendiquaient pas une identité chrétienne mais cherchaient à mettre leur pratique quotidienne en cohérence avec les principes de l'Évangile. Aujourd'hui, nous sommes dans un tout autre registre, concernant l'islam notamment. Il y a une « identité musulmane » qui s'affirme.

*Vous écrivez que dans le monde du travail, la question du fait religieux est prise entre trois écueils : « d'un côté l'abstraction du droit, et de l'autre la recherche de solutions pratiques à travers des guides, des chartes ou des règlements intérieurs, à quoi s'ajoute la notion politique de laïcité propre à la France ». On a effectivement l'impression que les « réponses juridiques » sont plus ou moins adaptées, comme dans l'affaire Baby-loup.*

J'ai en effet ressenti ce décalage entre une jurisprudence et des cas pratiques qui ne disent rien du phénomène auquel on est confronté. Les petites entreprises n'ont pas le code du travail sous la main en permanence. On a donc d'un côté l'histoire du travail, de l'autre l'histoire de la religion. Depuis 68, le discours managérial répond aux besoins d'autonomie et de liberté des individus, c'est ce qu'on appelle la subjectivisation du travail, envisagée comme expérience d'accomplissement de soi. En paral-

lèle, l'histoire des religions et la loi de 1905 est un régime de liberté – croire ou ne pas croire – et un principe d'organisation libre des cultes. Mais aussi au fil du temps qui a fait de la foi quelque chose de privé. Mis à part dans le service public, la laïcité ne s'applique pas dans l'entreprise. C'est pour cela qu'à la suite de Catherine Kintzler, philosophe spécialiste de la laïcité, je distingue trois sphères : privée, publique et, au milieu, ce que j'appelle la sphère civile, celle où l'on est obligé de vivre avec l'autre, que l'on n'a pas choisi, qui a des croyances, des lubies, une personnalité... Dans cette sphère, il n'y a pas un droit spécifique concernant la croyance. Chacun peut s'affirmer, manifester une expression religieuse etc. La seule règle qui prévaut est celle de la manifestation : le code du travail autorise à exprimer les convictions religieuses si cela ne porte pas atteinte à la sécurité, à l'hygiène, aux intérêts économique de l'entreprise.

*Pourquoi le monde du travail est-il devenu un espace de revendications religieuses ? Existe-t-il une corrélation entre ce phénomène et les conditions de travail ?*

C'est un espace de revendication car l'affirmation religieuse a abandonné la sphère politique pour investir la sphère civile dans laquelle elle est plus difficile à limiter. Mais concernant le lien avec les conditions de travail, je me suis posé la question sans arriver à la résoudre complètement. Je propose une discussion sur le travail qui passe par une discussion sur les

conditions de management... et sur l'individualisation, sur la conciliation vie professionnelle et personnelle. Au-delà de son aspect révélateur, le fait religieux aide à clarifier une autre dimension du travail : son statut. On ne travaille pas seul. Philosophiquement, cela signifie qu'il est porteur d'un sens collectif pour l'ensemble des personnes qui œuvrent à un projet en commun. Et comme l'école, le travail partage le fait d'être un commun « incarné ». C'est donc autour de l'expérience réelle et concrète du travail qu'il faut centrer le dialogue professionnel. Dans l'entreprise, ce qui nous réunit, c'est le travail et le plus possible, il faut que les identités politiques, religieuses ou philosophiques soient mises de côté.

*Quelles solutions préconisez-vous ? « interdire, neutraliser, s'accommoder » ?*

Ce que je dis dans mon livre, c'est « Ni extension de la sphère publique par l'interdiction ni extension de sphère privée par la discrimination ». L'entreprise est condamnée au juste milieu et aux recherches pragmatiques propres à la sphère civile. Cela ne veut pas dire que je suis pour les « accommodements raisonnables » à la canadienne car le problème, c'est qu'il n'est jamais demandé à l'individu d'en rabattre sur son identité. Il faut donc prendre son courage en main et s'atteler, à ce que j'appelle, une redéfinition de l'entreprise à partir de ses fondements culturels ou de son projet initial. Aujourd'hui, le discours sur l'épanouissement au travail nous oriente vers des solutions un peu périlleuses. Le risque serait que l'individu qui souhaite exprimer sa religion fasse du télétravail par exemple : un moyen de ne choquer personne, de ne pas discuter sur ce qui nous relie... En somme, une société où on ne prendrait pas en compte la dimension de cohésion sociale. Est-ce que finalement l'amenuisement de la relation salariale, l'essor des free-lances et l'individualisation du temps de travail font que les questions que nous nous posons aujourd'hui ne se poseront plus demain ?

• **Propos recueillis par Ariane Ioannides**

### MALAISE DANS LE TRAVAIL

Ce thème est plus que jamais d'actualité. L'Observatoire du fait religieux en entreprise (OFRE) publie chaque année depuis cinq ans avec l'Institut Randstad une recension et une analyse des faits religieux en entreprise. C'est un phénomène relativement récent mais indéniablement croissant. Selon la dernière enquête de ces organismes, 65% des salariés et salariées interrogés en 2017 déclarent « observer de façon régulière ou occasionnelle des faits religieux dans leur situation de travail ». Cette réalité n'a rien de délictueux. Les cas conflictuels tournent autour de 7%. C'est à ces cas que Denis Maillard consacre la première partie de son livre *Malaise dans le travail*. Il y fait apparaître le cas spécifique de la RATP où une politique de recrutement peu réfléchie a généré une situation difficile à gérer par la multiplication d'accommodements peu raisonnables. Mais ailleurs aussi, les polémiques mal informées se multiplient sur le port de signes religieux, les demandes de nourriture halal ou de jours de congés spécifiques, l'égalité femmes-hommes... Des solutions concrètes conformes au droit positif, rappelées notamment par l'Observatoire de la laïcité, existent pourtant. Certaines sont évoquées dans le deuxième chapitre sur le fait religieux comme révélateur des mutations du monde du travail. L'exercice est plus théorique. L'auteur évoque le retour d'une oubliée : la religion et propose une description de l'« islamisation » dans le monde du travail.

*Quand la religion s'invite dans l'entreprise*, éditions Fayard, 232 pages, 18€.

