

Laïcité et entreprise.

La laïcité française, liée à la séparation de l'église et de l'état, était de permettre à des personnes ne partageant pas les mêmes croyances de vivre ensemble avec leurs différences. La tendance aujourd'hui est partagée entre deux convictions : une réduction de la laïcité à la seule liberté de conscience ou celle d'une séparation totale de l'état et de ses institutions à l'égard des normes religieuses et de toute manifestation suggérant une appartenance religieuse chez le citoyen.

La France aborde le problème de la spiritualité (1) dans les organisations sous l'angle de la laïcité.

Au Moyen-âge, le laïc est celui qui ne fait pas partie du clergé par opposition au cleric qui détient le pouvoir religieux. C'est avant tout un construit social, résultat de l'histoire politique et sociale de la France. La laïcité est érigée sur deux piliers : la liberté de conscience et la neutralité de l'État. Le fait de croire ou de ne pas croire, de pratiquer une religion ou non ne doit pas avoir d'incidence sur la société. L'institutionnalisation de la laïcité en France (loi de 1805) est le fruit d'un long combat entre les différents gouvernements et l'Église catholique. Le débat sur la laïcité obtient peu d'écho dans les organisations, hormis quelques contentieux sur le port du voile. Si nécessaire, les managers acceptent des aménagements locaux, sur un mode informel. Le monde de l'entreprise semble ainsi échapper à la revendication d'une liberté d'exercice de la religion. Cependant, le problème du voile n'est que l'arbre qui cache la forêt, qui dissimule des enjeux majeurs sur la liberté d'expression et la discrimination dans les entreprises.

L'enjeu n'est donc pas seulement la liberté d'exercice de la religion dans l'entreprise, mais



également l'influence de la religion, portée par le dirigeant sur son mode de management. Ce dernier aspect est rarement évoqué dans les médias, pourtant il pose des questions essentielles : l'entreprise doit-elle être considérée comme un lieu public où la laïcité est la règle ? Le manager peut-il imposer ses valeurs religieuses dans l'entreprise ? Peut-on, salariés ou managers, fragmenter vie professionnelle et vie spirituelle, c'est-à-dire laisser ses croyances « à la porte » de l'entreprise ?