

Avant-propos

Dieu et l'entreprise, une rencontre inévitable

*À force de peines tu tireras du sol ta subsistance tous les jours
de ta vie... À la sueur de ton visage tu mangeras ton pain...*

Genèse, 3, 17-20¹

L'homme est d'essence religieuse en raison des trois questions universelles que pose son existence : la naissance, la fertilité et la mort (et, évidemment, l'après mort). Ces trois seuils inévitables au parcours d'un être, d'un groupe ou d'une nation sont au fondement de la réflexion spirituelle. Quelle que soit l'organisation religieuse choisie, quelles que soient les options historiques, économiques ou géopolitiques structurant son système de pensée, l'homme veut trouver une réponse logique, et surtout rassurante, au passage obligatoire de ces trois seuils. C'est en cela – notamment depuis le développement de la pensée monothéiste – qu'il existe une fraternité de destin entre les

1. Toutes les citations bibliques du présent ouvrage sont tirées de *La Bible de Jérusalem*, Desclée De Brouwer, 1975.

hommes, une véritable communauté de pensée à l'humanité tout entière. Néanmoins, les organisations religieuses, tentées perpétuellement de maîtriser les réalités temporelles, ont tendance quelquefois aussi à repousser les frontières spirituelles, provoquant inévitablement des crispations identitaires.

La maîtrise de ces mêmes crispations et la prévention des réflexes d'intégrisme passent d'abord par une connaissance approfondie de la foi propre à chacun et de celle de l'Autre. Le monde du travail peut devenir un espace privilégié d'apaisement et de reconnaissance, nécessaire à la dimension universelle de chaque croyance.

La micro société qu'est l'entreprise permet une coexistence équitable des cultures religieuses sans pour autant provoquer le reniement de leurs racines. La certitude de leur épanouissement n'est en effet possible que par et dans leur diversité.

Le monde du travail a la capacité de libérer les hommes, les Églises et les États de préjugés archaïques et de permettre à chacun de renouer avec le souffle originel de sa propre foi, dépollué des ignorances et des superstitions. Néanmoins, l'entreprise n'a pas vocation à combattre les communautarismes religieux ou philosophiques. Et si sa neutralité est bien le ferment de sa propre cohésion, elle n'a pas, selon nous, pour mission d'exclure les valeurs spirituelles, mais de privilégier l'extraordinaire force qui naît de l'effort collectif.

Dans la tradition biblique, Satan désigne l'adversaire, le diviseur, celui qui accuse l'homme de toutes les fautes. L'ennemi de l'universalité des messages spirituels est bien celui qui n'existe que par la séparation des hommes entre purs et impurs, croyants et incroyants. La division n'a pas de place au sein de l'entreprise, et c'est aussi pour cela que toutes les cultures religieuses doivent pouvoir s'y sentir chez elles. Car, nous ne pouvons négliger l'évidence que les cultures religieuses sont présentes dans tout espace où se trouvent des hommes et des femmes.

La question ne consiste donc pas à se demander si les cultures religieuses existent dans l'entreprise, mais s'il est encore réaliste d'y négliger la liberté de conscience d'un individu au sein d'une collectivité, quelle qu'en soit sa structure sociale et juridique.

Une meilleure gestion des cultures religieuses dans le monde du travail concerne donc la société tout entière, et ne peut se limiter à un simulacre de tolérance, joué depuis des millénaires par toutes les religions majoritaires du monde. Fondamentalement, une reconnaissance authentique, ainsi qu'une meilleure connaissance des alternatives spirituelles favoriseront l'acceptation équitable de l'ensemble des cultures religieuses, la connaissance de soi passant inévitablement par la compréhension du système de pensée de l'Autre.

La multiplication des offres spirituelles, due d'abord à l'ouverture des frontières et à la libre circulation des convictions personnelles, accompagnée d'un regain d'intérêt pour la pensée religieuse, peut, à tort, sembler réduire les cultures religieuses à des mouvements intégristes de toute église, de tout temple ou de toute mosquée. Cela n'est pas le cas. En réalité, notre société et nos entreprises se trouvent confrontées à un défi qui ne fut réglé dans le passé – et dans un passé trop proche en Europe – que par l'ignorance, l'exclusion, et parfois l'extermination de l'Autre.

La gestion des cultures religieuses n'est pas le terrain de jeux d'un conflit aride entre laïcité et Églises, ni d'un conflit *préhistorique* entre croyances, ni même d'un débat *politiquement correct* entre croyants, pratiquants, non-pratiquants et athées. Ce défi lancé aux acteurs du monde du travail est bien celui d'une véritable révolution. Car pour la première fois, la possibilité d'une coexistence pacifique et égalitaire entre les différents systèmes de pensée peut trouver sa place. Le tissage des cultures religieuses et philosophiques est essentiel à l'exclusion des intégrismes, d'où qu'ils viennent et où que ce soit. Sa diversité est la garantie du respect des Droits universels de l'homme et de la femme.

La gestion des cultures religieuses évoluant dans le monde du travail en France et en Europe relève donc d'une responsabilité immense, d'abord parce que les entreprises sont le réceptacle de tous les espoirs et de toutes les craintes.

L'homo religiosus cher à Mircea Eliade n'est pas l'ombre de croyances passées, mais bien le reflet de préoccupations sans cesse renouvelées. Ces trois seuils déjà cités (la naissance, la fertilité et la mort) sont des éléments non négociables de l'essence humaine. Une gestion humaine des cultures religieuses dans le monde du travail et dans l'ensemble de notre société doit donc d'abord prendre appui sur la reconnaissance de ce vide qui habite chaque femme et chaque homme, puis sur la compréhension des réponses données par chacun pour apaiser son âme et transmettre un peu d'éternité à la génération suivante.

Dès le premier siècle, la quête de sainteté individuelle s'est substituée aux sacrifices rituels de purification et aux espaces sacrés, anciens lieux privilégiés de communication avec la divinité. Ce contact avec le divin passe désormais par l'être humain lui-même. L'immortalité n'est plus réservée aux héros mythologiques, aux pharaons ou aux Césars. Cet accès à l'autre monde s'est en quelque sorte démocratisé. Ainsi, le non-respect des cultures religieuses dans le monde du travail conduit à dénier à chacun son droit, désormais inaliénable, à la vie éternelle.

Reste évidemment à faire correspondre les exigences spirituelles d'un individu avec les obligations collectives d'une entreprise. En fait, il s'agit de parvenir à faire coïncider deux temps différents, le temps religieux et le temps politique : deux temps qui se sont d'abord superposés au point d'être confondus et qui, dans notre ère, suivent des routes parallèles qui ne devraient jamais se croiser sous peine de conflit.

La quête du salut individuel peut parfois entraver le salut collectif de l'entreprise. D'où l'immense difficulté que rencontrent les acteurs du monde du travail à faire coexister droits individuels de conscience et intérêts collectifs. Ce perpétuel débat oppose l'obligation individuelle

de sainteté – qui a vocation à rendre le monde compatible avec l'exigence divine – et la logique démocratique – qui a vocation à privilégier le salut de tous au salut d'un seul. Certains aspects des cultures religieuses peuvent donc apparaître comme des obstacles à l'intérêt général. C'est en cela aussi que les responsabilités des entreprises se trouvent compliquées par la collision du temps religieux et du temps politique. L'exigence de neutralité des organisations profanes, telle l'entreprise, risque de se trouver prise en défaut, tout simplement par son obligation légitime à faire des choix guidés en priorité par l'intérêt de l'entreprise elle-même.

La gestion des cultures religieuses dans le monde du travail ne se limite pas à prohiber ou à permettre le port d'un turban ou d'une barbe, à octroyer des temps de prières ou encore à accepter des absences pour les jours de fête. C'est d'abord accepter de revisiter le mysticisme républicain qui anime notre idéal démocratique et qui, pour un temps, a servi d'alternative exclusive à toute forme de spiritualité. Convenons que notre République s'est construite autour d'une logique d'exclusion : aristocrates contre roturiers, patriotes contre monarchistes, révolutionnaires contre bourgeois, riches contre pauvres, travailleurs contre oppresseurs, laïques contre croyants... Cette vision – qui conduit au morcellement de la nation, chaque groupe excluant l'autre pour espérer survivre – est incompatible avec l'extraordinaire brassage des hommes et des idées dans le monde du travail d'aujourd'hui. L'entreprise se voit donc confiée l'immense responsabilité de contribuer à la pacification de la République à travers son action de cohésion sociale. La gestion de la partie invisible de l'homme constitue sans doute le plus grand défi que l'entreprise ait à relever aujourd'hui.

Dans cet effort, la France ne peut réfléchir et agir sans prendre en compte les citoyens des vingt-quatre autres membres de l'Union européenne, qui ont désormais tout droit de circuler librement, de travailler librement et de pratiquer librement leurs cultes.

En vérité, ni les textes, ni les décisions de justice, en France et en Europe, ne sont assez clairs pour que se dessine une véritable politique spirituelle. L'entreprise se trouve donc, comme cela est souvent le cas, seule face à ses interrogations.

Nous souhaitons simplement que cet ouvrage puisse apporter des informations impartiales pour que chacun, à son niveau de responsabilité, prenne ses décisions en pleine connaissance de cause, libre de toute idée préconçue, qu'elle soit d'inspiration laïque, religieuse, athée, philosophique ou tout simplement politique. Nous avons conçu ce livre dans cet esprit, critique mais libre de tout *a priori*. Une démarche qui ne peut être légitime que dans le respect des convictions de tous et dans la reconnaissance des droits de chacun.

Cet ouvrage n'a pas pour objectif de convaincre de la justesse de telle ou telle considération religieuse ou politique, mais bien d'aider à mieux comprendre l'évolution des systèmes religieux dans une société profane, de soulever la complexité des nouvelles relations entre les cultures religieuses et le monde du travail, et la difficulté des choix qui devront être faits, notamment dans l'espace collectif qu'est l'entreprise, qu'elle soit publique ou privée.

Pourquoi alors ne pas relire le mythe de la tour de Babel avec un regard neuf ? Loin d'illustrer l'idée d'une humanité condamnée à parler différentes langues, la légende biblique raconterait comment, en rejetant l'unique forme de pensée qui avait mené à la construction de la tour, l'humanité fut sauvée, libérée par sa diversité de langues, de croyances et de systèmes de pensée.