

La médiation socioreligieuse, discipline universitaire émergente

La rédaction | le 27.01.2014 à 09:00

Diplôme d'université en médiation socioreligieuse... L'intitulé peut, à première vue, sembler quelque peu obscure. Il désigne pourtant une discipline émergente et qui devrait être amenée à se développer dans les années qui viennent. En premier lieu parce que « les questions religieuses sont très présentes dans la société, indique l'Université de Strasbourg, qui lance cette formation avec la faculté libre en économie sociale et solidaire (FLEPES) basée à Paris et Montpellier. Les difficultés les plus visibles portent sur le vivre-ensemble, sur l'école et sur l'immigration, mais des tensions se font aussi jour dans les centres médico-sociaux, les maisons d'accueil de personnes âgées, ou encore des centres de placement de mineurs. Or, peu d'acteurs savent gérer ces tensions. » D'où l'idée qu'une formation sur la question pouvait avoir du sens. Et que des débouchés pourraient s'ouvrir pour les diplômés. « Il s'agit de former des acteurs de proximité [et] les coordinateurs institutionnels du dialogue avec les représentants des religions ou des courants spirituels », précise la FLEPES.

Les enseignements doivent débiter en ce mois de janvier 2014. Deux diplômes universitaires vont donc être mis en place. Celui de cadre en médiation socioreligieuse « vise à former des chefs de projet ou des dirigeants de terrain capables de comprendre la place du religieux en France, de saisir les enjeux religieux de certaines situations et de faire évoluer ces situations dans le sens d'une pacification sociale. » Le périmètre d'intervention de cette médiation s'étend tant aux quartiers ou lieux publics (autour de groupements scolaires par exemple), qu'à des milieux plus fermés (hôpitaux, maisons d'accueil de personnes âgées, centres de placement...). Le second diplôme, « en médiation socioreligieuse », a pour ambition de former des acteurs d'accompagnement et de terrain (animateur ou intervenant) sur les mêmes problématiques.

La thématique de la médiation religieuse au sens large est très peu présente dans l'enseignement supérieur français. Elle est notamment enseignée à l'Institut d'études politiques d'Aix-en-Provence, à travers un master 2 professionnel de management interculturel et médiation religieuse. La question peut également être évoquée dans le MBA spécialité Diversité, dialogue et management de l'Institut catholique de Paris.

L'ÉDITO

Laboratoire

En septembre 1989, deux collégiennes de Creil (Oise) refusaient de retirer leur foulard religieux pour venir en cours, ouvrant un débat passionné sur le respect de la laïcité en France. Vingt-cinq ans plus tard, rien n'est réglé. L'enquête que nous dévoilons montre même que les questions religieuses influent de plus en plus sur la vie des entreprises. Et si les bureaux et les ateliers étaient les laboratoires d'une nouvelle laïcité ? Dans ces lieux privés, les règles sont beaucoup plus souples que dans l'espace public. Tous les salariés y sont liés par un intérêt commun. Des conditions favorables à une pratique innovante de la laïcité, à la fois respectueuse de l'identité de l'individu et favorable à l'épanouissement de la collectivité.

FRÉDÉRIC VÉZARD
fvezard@leparisien.fr

Religion : deux fois plus

EXCLUSIF. Selon une enquête, le nombre de conflits sur la laïcité a doublé en un an dans la sphère professionnelle. Au point de devenir un casse-tête pour les managers.

UNE DEMANDE d'absence pour célébrer une fête, une pause supplémentaire dédiée à la prière ou un tee-shirt revendiquant de façon ostentatoire l'appartenance à une communauté : en seulement une année la question de la religion, jusque-là très discrète, s'est bien davantage posée au travail. C'est ce que montre l'étude réalisée par l'Institut Randstad, spécialisé dans les actions favorisant l'égalité des chances, et l'Observatoire du fait religieux en entreprise (Ofre). Leur enquête, que nous révélons, a été réalisée auprès de plus de 1 000 salariés, dont la plupart exercent des fonctions de cadre.

En 2015, 23 % des personnes interrogées déclarent rencontrer régulièrement la question du fait religieux. Elles n'étaient que 12 % en 2014, soit presque deux fois moins. Les cas conflictuels (6 %) ont également doublé en un an et triplé en deux ans. Désormais, la moitié des managers gère au moins occasionnellement une situation liée à la religion. Les raisons de cette crispation ?

Les attentats de janvier. Ils ont suscité une « implication défensive » des pratiquants qui, se sentant stigmatisés, ont souhaité affirmer avec plus de force leur religion, analyse Lionel Honoré, président de l'Observatoire du fait religieux en entreprise (lire interview ci-dessous).

En face, les cadres ne savent pas comment réagir. « Les managers se mettent plein de barrières et ont peur d'être discriminants, remarque Aline Crépin, responsable chez Randstad. Ce serait presque plus facile pour eux de traiter une demande d'absence pour aller pêcher que pour motif religieux. » C'est que, dans un pays où

la laïcité fait partie du socle identitaire, beaucoup peinent à démêler les fils enchevêtrés des libertés individuelles et des principes républicains.

Des cursus pour apprendre à gérer ce phénomène

« Les identités religieuses qu'on a eu tendance à ne pas prendre en compte sont une cause importante dans l'augmentation du nombre de conflits liés au travail, dans les associations ou les quartiers », estime Frédéric Rognon, professeur de philosophie à l'université de Strasbourg et formateur d'ambassadeurs de la laïcité (lire reportage ci-contre) à la

Faculté libre en études politiques et en économie solidaire (Flepes), dans les Hauts-de-Seine. Précurseur dans ce domaine, cette association a créé son premiers cours il y a un an pour aider les professionnels à mieux gérer ces enjeux. Elle s'apprête à en ouvrir un deuxième à Montpellier (Hérault), tandis que l'Institut d'études politiques d'Aix-en-Provence (Bouches-du-Rhône) a aussi monté un cursus. Dans une douzaine de facs, ce sont des diplômés universitaires de laïcité qui devraient voir le jour dans les prochains mois.

CHRISTEL BRIGAUDAU
ET FLORA GENOUX

23 %

C'est la part des managers qui, en 2015, déclarent devoir répondre régulièrement à des questions des salariés concernant la religion au travail.

Ils n'étaient que 12 % en 2014.

Etes-vous favorable à une interdiction du port de signes religieux visibles au travail ?

Oui 64 %

Etude Institut Randstad / Ofre, réalisée entre février et mars 2015 auprès de 1 296 salariés exerçant pour la plupart des fonctions d'encadrement.

Situations les plus fréquentes*

Demande d'absence pour fêtes religieuses	19 %
Port ostentatoire d'un signe (croix, kippa, foulard, turban...)	17 %
Demande d'aménagement du temps de travail (horaires, planning)	12 %
Stigmatisation d'une personne en raison de ses croyances et pratiques	8 %
Prière pendant les pauses	8 %
Prière pendant le temps de travail	7 %
Refus de travailler avec une femme	4 %

* Rencontrées par les managers. LP/Infographie.



CE QUE DIT LA LOI

Dans le service public. La laïcité, c'est-à-dire l'obligation légale de neutralité vis-à-vis des religions, s'applique aux représentants de l'Etat de même qu'aux employés de structures privées ou d'associations qui agissent pour son compte, dans le cadre d'un service public. Les agents doivent respecter le principe de laïcité, censé garantir leur neutralité à l'égard de tous les citoyens. Ils n'ont donc pas le droit de porter dans le cadre de leurs fonctions des signes ostentatoires d'appartenance à une religion (voile islamique, kippa, etc.). Idem dans les collèges et les lycées publics.

Dans l'espace public. Liberté de culte oblige, on peut arborer des signes religieux que ce soit dans la rue, sur les bancs des universités ou dans les transports en commun par exemple. Seul le voile intégral est prohibé, au motif qu'il dissimule le visage et l'identité de la personne qui

le porte. Quant aux manifestations religieuses sur la voie publique, elles doivent faire l'objet d'une demande d'autorisation à la préfecture, sauf s'il s'agit de traditions locales répétées tous les ans (par exemple les processions catholiques du 15 août).

Dans le privé. Le principe de laïcité ne s'applique pas. Liberté de conscience oblige, un employeur ne peut pas interdire à un salarié d'exprimer ses convictions religieuses. Toutefois, un employeur a le droit d'émettre des restrictions précises et proportionnées si la pratique religieuse est incompatible avec les fonctions exercées, la sécurité ou la bonne marche de l'entreprise. Par exemple, un employeur n'est pas tenu d'accorder des jours d'absence pour des fêtes religieuses. Il peut aussi interdire certaines tenues en présence de machines dangereuses, ou si les employés sont amenés à représenter l'entreprise à l'extérieur. **CH.B.**

Lionel Honoré, président de l'Observatoire du fait religieux en entreprise

L'ENSEIGNANT-CHERCHEUR à Sciences-po Rennes estime que les attentats de janvier ont poussé les pratiquants à affirmer davantage leur religion au sein de l'entreprise.

Comment expliquer que les questions liées au fait religieux se posent davantage dans l'entreprise en l'espace d'un an ?

LIONEL HONORÉ. L'actualité récente, l'affaire Baby Loup, les initiatives de Paprec (lire ci-contre), le débat sur le mariage pour tous et les attentats ont accru la sensibilité à la religion. Après les attentats de janvier surtout, les pratiquants ont ressenti un discours de remise en cause de la religion dans la société. Plus qu'avant, ils se disent moqués et leur réaction est de se défendre en affirmant davantage ce qu'ils sont dans l'entreprise.

Certaines religions reviennent-elles plus que d'autres au centre de ces questions ? Toutes sont concernées. Mais la plus grande majorité des cas viennent de

l'islam. Sa pratique n'est pas connue des managers qui ont encore à apprendre de cette religion. Et son image reste liée aux attentats et à l'islam radical, ce qui nuit aux musulmans. Alors que les différentes études montrent que 95 % d'entre eux sont en phase avec le monde du travail et placent, dans leurs priorités, l'entreprise avant la religion.

Comment se manifestent les demandes ?

Il y a d'abord les demandes personnelles : une absence pour assister à une cérémonie religieuse, un aménagement du temps de travail pour faire une prière, le fait de porter un signe religieux. Les cadres doivent traiter ces questions comme n'importe quelle demande personnelle. Il y a ensuite d'autres, plus radicales et transgressives, comme de ne pas travailler avec une femme ou le refus d'accomplir certaines tâches. Cela représente 12 % des cas rencontrés,



contre 6 % il y a deux ans. C'est donc un chiffre à prendre en compte. D'autant que les demandes sont collectives avec des salariés dans des positions radicales et des managers débordés. L'entreprise doit alors avoir une ligne très claire et sanctionner, car le piège est de laisser ce genre de choses passer puis de se faire piéger. Ces cas, les plus conflictuels, se concentrent dans quelques entreprises : les transports, la logistique, le bâtiment, le maraîchage et dans les banlieues.

Faut-il interdire tout signe religieux dans les entreprises privées comme le souhaitent 64 % des salariés interrogés ?

Pas forcément. On peut comprendre le besoin de neutralité face au client. Mais, pour un salarié qui travaille dans un bureau toute la journée, qui serait dérangé ? Au nom de quoi on lui demanderait de ne pas porter de signe religieux ? **Repos recueillis par FLG.**