



# Pratique religieuse en entreprise : des salariées musulmanes s'expriment

Rencontre avec 250 femmes franciliennes pratiquantes

Étude de terrain menée au printemps 2015, à l'initiative du Cabinet InAgora, cabinet de référence sur le fait religieux en entreprise.

En donnant la parole à 250 salariées musulmanes sélectionnées pour être pratiquantes, InAgora aide à mieux comprendre leur pratique, ainsi que leurs motivations réelles à l'étendre à leur lieu de travail.

Leur parole éclairera les entreprises qui souhaitent démarrer ou approfondir une réflexion spécifique sur cette thématique particulière de la gestion des ressources humaines.

Il ne s'agit pas pour InAgora de formuler des propositions mais bien de publier les résultats d'une enquête de plusieurs mois, dont certains sont présentés ici.

Les leçons de cette étude portent en particulier sur trois aspects :

- ▶ la place de la foi et de la pratique religieuses dans l'identité de ces femmes
- ▶ les manifestations concrètes de la volonté de pratiquer dans l'entreprise
- ▶ les effets de la pratique dans les relations hiérarchiques et de travail

# 01

## Qu'est-ce qu'une musulmane pratiquante ?

Une femme qui s'identifie elle-même comme musulmane n'est pas nécessairement « pratiquante ». Elle peut être croyante sans pratiquer. Elle peut même ne se considérer que ' d'origine ' ou ' de culture ' musulmane. La population de l'enquête se déclare clairement croyante et pratiquante. C'est en effet autour des pratiques, et non de la croyance, que des difficultés peuvent surgir sur le lieu de travail.

Dans une enquête IFOP de mars 2011, 41% des « musulmans de France » interrogés se déclaraient « croyants et pratiquants », tandis que 34% se déclaraient seulement « croyants ».

Pour le pratiquant, la prière, deuxième des cinq piliers de l'islam, est un élément central de sa pratique quotidienne<sup>1</sup>.

“ *La prière, c'est la base. Après, c'est la pudeur au quotidien, dans l'apparence comme dans le comportement. Il y a aussi la pratique intérieure : la relation avec Dieu, c'est quelque chose qu'on va entretenir le soir chez soi, en lisant, en méditant. Au quotidien, au travail, on est censé avoir un bon comportement, ne pas mentir, ne pas tricher, ne pas « arnaquer » les gens, offrir un service client optimal, ne pas faire de médisance sur les collègues, être souriante, polie.* ”

Fatiha, 23 ans, assistante RH.

# 02

## La pratique religieuse en entreprise : comment elle se manifeste et pourquoi

À la question « vous paraît-il important de pouvoir pratiquer votre religion au travail ? », 60% des femmes interrogées répondent que c'est « très important ». Aucune n'a répondu « non, pas primordial » ou « non, pas important du tout ».

La plupart des femmes interrogées disent porter ou souhaiter porter un foulard (ou voile)<sup>2</sup> au travail. Toutes déclarent accomplir ou souhaiter accomplir la prière rituelle (de deux à trois fois par journée de travail) sur leur lieu de travail<sup>3</sup>.

Interrogées sur leur priorité numéro 1 en termes de pratique, 64% d'entre elles placent la prière rituelle en tête. Le port du foulard ne devance la prière que pour 23% des femmes ; en revanche, il est cité en tête de la priorité secondaire, par 34% des femmes (soit un total de 57% en priorité 1 ou 2).

Les autres pratiques (telles que le jeûne du Ramadan, les absences pour fête religieuse, le respect des règles alimentaires) ont été moins évoquées, sans doute parce qu'elles posent moins de difficultés, à cause de leur moindre visibilité.

Bénéficier d'un lieu de culte dédié apparaît comme une requête de moindre importance (citée par 13 personnes seulement, soit 5% des personnes interrogées). Les salariées qui accomplissent leur prière au travail s'organisent actuellement pour trouver un espace adéquat à leurs yeux : elles ne jugent donc pas utile de demander un lieu de prière spécifique, requête qui, d'ailleurs, semblerait difficile à voir satisfaite aujourd'hui. « **Moi je ne demande pas une salle, juste qu'on tolère le fait que je prie.** » Naima, 25 ans, assistante de coordination.

La question des modalités de salut entre hommes et femmes se révèle importante pour les femmes interrogées : elles expriment clairement le souhait de pouvoir garder une distance (« pudique ») avec leurs collègues masculins en préférant ne pas serrer la main, et encore moins embrasser ces collègues le matin.



De manière générale, les salariées musulmanes pratiquantes justifient leurs pratiques religieuses au travail par le respect des obligations ou prescriptions de leur religion.

Elles sont nombreuses à exprimer que leur foulard « fait partie » d'elles-mêmes et qu'elles assument cette différence visible, en raison du primat qu'elles accordent à la prescription religieuse sur la conformité à une norme sociale. **« Mon voile fait partie de moi ! On me demande de retirer une partie de mon identité pour me faire dire : ' hey, je suis comme vous ! ' . »** Kadiatou, 25 ans, infirmière.

La plupart des salariées interrogées ont évoqué le bien-être que leur procure le respect de leur religion, y compris durant le temps qu'elles passent au travail (notamment la prière durant la pause), ainsi que l'effet positif induit sur leur relation au travail et à leur performance. A tel point que certaines se disent même prêtes à renoncer à une situation professionnelle plus favorable pour s'assurer du respect de leur pratique.

“ *Mon travail actuel n'est pas très bien payé, mais je préfère gagner 200 euros de moins et être en accord avec moi-même et ma religion.* ” **Alissar, 30 ans, auxiliaire de puériculture.**

## 03

### La réaction hiérarchique et les attitudes adoptées par les salariées

Selon les salariées, 34% des employeurs ne se montrent pas ouverts au dialogue sur la question des pratiques religieuses au travail. Pour 20%, ils se montreraient, sur le sujet global, « assez ouverts » et même 12% « très ouverts » (avec des écarts importants selon la taille de l'entreprise).

Pour 33% enfin, ils feraient preuve d'une ouverture réelle mais circonscrite à certains sujets particuliers : 42% d'entre eux seraient ouverts au port d'un foulard (ou voile), 31% au jeûne du Ramadan (et aux adaptations du temps de travail que cela peut impliquer). La prière rituelle, en revanche, n'est citée que dans 4% des cas.

Le principal argument des managers et des employeurs pour justifier leur refus des pratiques visibles serait le classique « nous sommes dans un pays laïc », auquel s'ajoute celui de la clientèle et de sa perception négative des signes religieux (islamiques en particulier).

Toutes les salariées interrogées ont montré leur connaissance de la laïcité et ont évoqué l'écart existant entre son principe d'une part et ses applications d'autre part. Elles savent notamment que, dans le secteur privé, les pratiques religieuses sont en principe autorisées par la loi.

Pourtant, seules 31% des femmes interrogées ont déjà formulé une demande spécifique pour pouvoir accomplir une pratique religieuse au travail. Cela semble plus facile à celles ayant un niveau élevé d'études (Bac + 5 et sup.) - elles sont 34% à l'avoir déjà fait - qu'aux femmes qui n'ont pas le Bac (17%) ; paradoxalement, ces demandes sont plus courantes chez les employées (54% ont déjà formulé une demande) que chez les cadres (27%) ou les agents de maîtrise (21%)<sup>4</sup>.

**Cette étude ouvre de nouveaux horizons sur la compréhension des comportements religieux en entreprise et permet une meilleure connaissance de leurs fondements. Une meilleure appréhension de ces phénomènes constitue une première étape vers la résolution des difficultés qu'ils peuvent susciter.**

<sup>1</sup> Les 4 autres piliers : la profession de foi, l'aumône légale, le jeûne du Ramadan, le pèlerinage à La Mecque ne sont pas des pratiques quotidiennes, contrairement à la prière rituelle, qui, en outre, est très codifiée.

<sup>2</sup> Le terme arabe « hijab » est traduit par voile (qui sépare) ou par foulard (qui protège).

<sup>3</sup> Prière que les modalités pratiques rendent, d'ailleurs, plus ou moins visible par des tiers (collègues, hiérarchie, clients).

<sup>4</sup> Une hypothèse d'explication de ce paradoxe, confirmée par l'étude, réside dans la surqualification fréquente de ces employées (15% ont Bac+5 ou plus).



Cette étude a été réalisée par Anaïs Leleux et Philippe Reeren, sous la direction de Philippe Humeau, entre avril et juin 2015.

250 femmes ont répondu anonymement à un questionnaire composé de 45 questions, portant sur leur profil socio-professionnel, leur rapport à la religion et leur rapport à la religion au travail. Des entretiens semi-directifs plus approfondis ont également été conduits avec 30 d'entre elles. Ces entretiens permettant de mieux comprendre la diversité des postures et cheminements sur ces questions, de mieux saisir les raisons et motivations personnelles et enfin d'illustrer les vécus de la pratique religieuse au travail.

Le rapport complet de cette étude sera disponible le 20 octobre 2015. Vous pouvez d'ores et déjà le commander sur le site internet d'InAgora : [www.inagora.fr/publications](http://www.inagora.fr/publications)

Pour tout renseignement à ce sujet, vous pouvez nous contacter en envoyant un courriel à : [etudes@inagora.fr](mailto:etudes@inagora.fr)

**InAgora, cabinet de référence pour le conseil et la formation en matière de gestion du fait religieux en entreprise, poursuit sa démarche d'investigation et d'analyse visant à dépassionner et maîtriser la question religieuse dans le monde professionnel.**

